

INTEGRASI TEORI DAN PRAKTIK PENILAIAN KINERJA GURU DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Rini¹, Raisa Fasya Sahila², Jamilus³

UIN Mahmud Yunus Batusangkar^{1,2,3}

riniwilson65@gmail.com¹, raishaicha349@gmail.com², jamilus@iainbatusangkar.ac.id³

ABSTRAK

Penilaian kinerja guru dalam dunia Pendidikan sudah menjadi aspek penting dalam pengelolaan pendidikan karena menentukan sejauh mana seorang pendidik berperan efektif dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Dalam ranah pendidikan Islam, proses ini tidak hanya menilai kemampuan profesional seperti pedagogik dan metodologi mengajar, akan tetapi juga menekankan nilai-nilai spiritual, akhlak, serta keteladanan yang melekat pada pribadi seorang guru. Kajian ini berupaya menghubungkan antara teori manajemen pendidikan Islam dengan praktik evaluasi kinerja guru di sekolah maupun madrasah. Pendekatan yang digunakan bersifat konseptual-analitis, dengan menelaah teori manajemen sumber daya manusia, prinsip evaluasi kinerja, dan nilai-nilai dasar pendidikan Islam. Temuan analisis menunjukkan bahwa sistem penilaian yang ideal harus dibangun di atas asas objektivitas, keadilan, akuntabilitas, dan spiritualitas agar berfungsi tidak hanya sebagai alat ukur kinerja, tetapi juga sebagai sarana pembinaan profesionalisme dan karakter guru. Dengan demikian, penilaian kinerja guru seharusnya menilai tidak hanya keterampilan teknis, melainkan juga kesalahan pribadi dan sosial sebagai cerminan nilai-nilai Islami.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Manajemen Pendidikan Islam, Profesionalisme Guru, Keteladanan.

ABSTRACT

Teacher performance assessment has become an essential aspect of educational management, as it determines the extent to which an educator effectively contributes to improving the quality of learning. In the context of Islamic education, this process not only evaluates professional abilities such as pedagogy and teaching methodology but also emphasizes spiritual values, moral integrity, and exemplary behavior that reflect the teacher's character. This study seeks to bridge the theory of Islamic educational management with the practical implementation of teacher performance evaluation in schools and madrasahs. The approach used is conceptual and analytical, focusing on the study of human resource management theories, performance appraisal principles, and the foundational values of Islamic education. The findings indicate that an ideal evaluation system should be built upon the principles of objectivity, fairness, accountability, and spirituality, serving not only as a tool

to measure performance but also as a medium for fostering professionalism and character development among teachers. Therefore, teacher performance assessment should evaluate not only technical skills but also personal and social piety as reflections of Islamic values.

Keywords: *Performance Appraisal, Islamic Educational Management, Teacher Professionalism, Exemplary Character.*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan Islam pada dasarnya bertujuan membentuk manusia paripurna (insan kamil) yang beriman kuat, berilmu luas, dan berakhlak mulia. Orientasi ini menempatkan pendidikan bukan hanya sebagai proses transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan kepribadian yang utuh, berakar pada nilai-nilai spiritual, moral, dan kemanusiaan. Melalui pendekatan ini, pendidikan Islam berupaya melahirkan individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga matang dalam spiritualitas dan tangguh dalam moralitas, sehingga mampu berperan positif dalam kehidupan sosial dan keagamaan (Al-Attas, 2018). Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus dikelola secara profesional dengan menerapkan sistem manajemen yang terencana, terukur, dan berkelanjutan. Pengelolaan yang baik tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan nilai-nilai spiritual yang membentuk karakter peserta didik. Dengan manajemen yang efektif dan berkesinambungan, lembaga pendidikan Islam dapat melahirkan sumber daya manusia yang unggul tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berintegritas, berakhlak, dan memiliki kesadaran spiritual yang tinggi (Syafaruddin, 2019). Salah satu komponen kunci dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam adalah penerapan sistem penilaian kinerja guru sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia. Penilaian ini berfungsi untuk menilai efektivitas kinerja pendidik, mengidentifikasi area yang perlu dikembangkan, serta memastikan bahwa guru menjalankan perannya secara profesional dan sesuai dengan nilai-nilai pendidikan Islam.

Penilaian kinerja guru berfungsi sebagai mekanisme evaluatif untuk menilai sejauh mana pendidik melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, mengembangkan kompetensi, serta menampilkan perilaku sesuai etika dan nilai-nilai keislaman. Dalam sistem pendidikan modern, penilaian kinerja telah menjadi instrumen strategis dalam peningkatan mutu pembelajaran dan efektivitas organisasi sekolah (Mulyasa, 2022). Evaluasi yang dilakukan secara objektif dan terukur mampu memberikan umpan balik konstruktif bagi guru,

meningkatkan motivasi kerja, serta menumbuhkan budaya profesionalisme di lingkungan pendidikan (Robbins & Judge, 2023).

Dari perspektif Islam, penilaian kinerja memiliki makna yang lebih komprehensif. Seorang guru tidak hanya dinilai berdasarkan kemampuan pedagogik atau hasil pembelajaran, tetapi juga dari integritas pribadi, tanggung jawab moral, dan keteladanan akhlaknya. Profesi guru dipandang sebagai amanah dan bentuk pengabdian kepada Allah SWT, sehingga setiap tindakan dan keputusan memiliki nilai spiritual yang mendalam (A. Ferdinan, 2021). Karena itu, sistem evaluasi dalam pendidikan Islam perlu mengintegrasikan teori manajemen modern dengan prinsip etika dan spiritualitas Islami, agar penilaian kinerja tidak berhenti pada aspek teknis, melainkan berperan sebagai sarana pembinaan karakter dan penguatan kesalehan sosial guru.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa praktik penilaian kinerja guru di berbagai sekolah dan madrasah masih dominan bersifat administratif dan berorientasi pada kelengkapan dokumen. Kondisi ini menyebabkan esensi penilaian yakni pembinaan profesionalisme dan spiritualitas guru belum sepenuhnya terwujud (Kemenag, 2021). Fenomena tersebut menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih integratif, yang tidak hanya menilai hasil kerja secara formal, tetapi juga mengkaji dimensi moral dan spiritual dalam kinerja pendidik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini memusatkan perhatian pada upaya mengintegrasikan teori dan praktik penilaian kinerja guru dalam konteks manajemen pendidikan Islam. Fokus ini bertujuan untuk menemukan pola evaluasi yang tidak hanya menilai aspek profesionalitas, tetapi juga menginternalisasikan nilai-nilai spiritual dan moral yang menjadi landasan utama pendidikan Islam. Pendekatan konseptual-analitis digunakan untuk menelaah teori, kebijakan, serta praktik manajerial yang relevan dengan peningkatan profesionalisme dan spiritualitas guru. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi landasan teoritis bagi rekonstruksi sistem penilaian kinerja yang berorientasi pada pengembangan guru secara menyeluruh baik dalam kompetensi profesional maupun dalam pembentukan kepribadian yang mencerminkan nilai-nilai Islami.

B. METODE PENELITIAN

Berisi Metode penelitian berfungsi menjelaskan rancangan penelitian secara menyeluruh, meliputi objek kajian, teknik pengumpulan data, serta prosedur analisis yang digunakan. Dalam penelitian kualitatif, seperti studi kasus atau fenomenologi, peneliti perlu memaparkan secara rinci lokasi penelitian, peran dan keberadaan peneliti, subjek dan informan penelitian, serta teknik pengumpulan dan analisis data yang diterapkan. Sementara itu, pada penelitian kuantitatif, bagian metode harus mencakup penjelasan mengenai populasi, sampel, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi konseptual-analitis (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada upaya menyintesis teori manajemen pendidikan Islam dengan praktik penilaian kinerja guru melalui kajian literatur dan analisis dokumen kebijakan, tanpa melibatkan proses pengumpulan data langsung di lapangan. Sumber data dibedakan menjadi sumber primer meliputi buku serta artikel jurnal terkini yang membahas teori manajemen pendidikan, evaluasi kinerja guru, dan dimensi spiritual dalam pendidikan (mis. Mulyasa, Syafaruddin, Al-Harbi & Khan), dan sumber sekunder mencakup peraturan dan pedoman resmi seperti Pedoman PKG (Kemdikbud, 2016) dan Juknis PKG Madrasah (Kemenag, 2021), serta studi empiris sebelumnya.

Pengumpulan data dilakukan lewat dokumentasi yang sistematis: menelaah, mencatat, dan mensintesis bahan literatur relevan. Analisis memakai teknik analisis isi (content analysis) dengan tiga tahap jelas, yaitu reduksi data (seleksi dan penyaringan literatur relevan), klasifikasi (pengelompokan konsep dan temuan ke tema utama), dan interpretasi (penarikan makna konseptual serta hubungan antar konsep). Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan cara membandingkan berbagai pandangan dan temuan dari beragam referensi. Pendekatan ini bertujuan memastikan hasil analisis bersifat logis, terpercaya, dan mampu memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan teori maupun praktik dalam manajemen pendidikan Islam.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Integrasi Teori Manajemen Islam dan Praktik Penilaian Kinerja Guru

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa integrasi antara teori manajemen pendidikan Islam dan praktik penilaian kinerja guru mampu menciptakan keseimbangan antara dimensi profesionalitas dan spiritualitas dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Manajemen

pendidikan Islam berlandaskan pada prinsip *tauhid*, yang memandang seluruh aktivitas pendidikan sebagai bagian dari ibadah dan wujud pengabdian kepada Allah SWT. Dengan demikian, proses penilaian kinerja guru tidak hanya menjadi alat ukur administratif, tetapi juga sarana reflektif untuk menumbuhkan keikhlasan, tanggung jawab moral, dan kesadaran spiritual dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. (Syafaruddin, 2019). Dengan demikian, penilaian kinerja guru tidak sekadar menilai kemampuan teknis atau pemenuhan aspek administratif, tetapi juga mencakup dimensi moral, keikhlasan, dan tanggung jawab spiritual yang menjadi bagian dari kepribadian seorang pendidik. Evaluasi ini diharapkan mampu menggambarkan kualitas guru secara menyeluruh, baik sebagai profesional dalam bidangnya maupun sebagai teladan yang menanamkan nilai-nilai etika dan spiritual dalam proses pendidikan.

Pandangan ini sejalan dengan teori manajemen modern yang menempatkan *performance appraisal* sebagai instrumen penting untuk menilai efektivitas kerja serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Mulyasa, 2022). Integrasi kedua pandangan tersebut menegaskan bahwa guru dalam pendidikan Islam tidak hanya dituntut produktif dalam proses pembelajaran, tetapi juga menjadi figur teladan yang menampilkan akhlak dan integritas di lingkungan sekolah. Nilai-nilai seperti amanah, keadilan, dan ihsan menjadi tolok ukur utama dalam evaluasi kinerja yang berbasis nilai Islam.

2. Implementasi Prinsip-Prinsip Manajemen Islami dalam Evaluasi Kinerja

Analisis literatur menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja guru yang efektif di lembaga pendidikan Islam perlu berlandaskan prinsip manajemen Islami, yaitu objektivitas, keadilan, akuntabilitas, dan spiritualitas (Kemenag, 2021).

Objektivitas menjadi fondasi utama dalam evaluasi kinerja guru karena memastikan bahwa hasil penilaian benar-benar menggambarkan kemampuan dan kontribusi nyata guru, bukan sekadar hasil dari penilaian subjektif atau hubungan personal. Evaluasi yang objektif menciptakan keadilan, meningkatkan profesionalisme, dan memperkuat rasa saling percaya antara guru dengan lembaga pendidikan. Prinsip ini terwujud melalui empat unsur pokok yang saling berhubungan, yaitu bukti nyata, keadilan, akuntabilitas, dan spiritualitas.

Pertama, penilaian berbasis bukti nyata menuntut agar evaluasi didasarkan pada data yang valid, terukur, dan dapat diverifikasi. Artinya, seluruh hasil penilaian harus bersumber dari fakta di lapangan, bukan asumsi atau persepsi pribadi. Bukti yang digunakan bisa berupa

hasil observasi langsung di kelas, dokumentasi kegiatan pembelajaran, portofolio hasil kerja, laporan penilaian siswa, hingga perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru. Dengan cara ini, evaluasi menjadi lebih transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Penilaian berbasis bukti juga membantu meminimalkan bias, sehingga keputusan yang diambil benar-benar didasari oleh kinerja nyata, bukan kedekatan emosional ataupun kepentingan tertentu.

Kedua, keadilan merupakan kunci dalam menjaga integritas evaluasi. Setiap guru berhak memperoleh penilaian dengan instrumen, standar, dan kriteria yang sama tanpa adanya perbedaan berdasarkan status kepegawaian, jabatan, usia, atau latar belakang pendidikan. Namun keadilan tidak selalu berarti penyeragaman, melainkan memberikan perlakuan yang proporsional sesuai dengan tanggung jawab dan konteks kerja masing-masing guru. Evaluasi yang adil membuka ruang bagi guru untuk berkembang melalui umpan balik yang bersifat membangun, bukan menghukum. Dengan demikian, penilaian bukan sekadar prosedur administratif, tetapi juga bentuk penghargaan terhadap dedikasi dan martabat profesi guru.

Ketiga, akuntabilitas menjadi pilar yang menjamin bahwa seluruh proses dan hasil evaluasi dapat dipertanggungjawabkan secara moral, profesional, dan administratif. Setiap hasil penilaian harus memiliki dasar yang jelas, logis, dan terbuka untuk diuji. Akuntabilitas menuntut transparansi dalam penyusunan instrumen, pelaksanaan observasi, serta pelaporan hasil. Dengan prinsip ini, evaluasi tidak berhenti sebagai formalitas, melainkan menjadi alat pengendali mutu yang kredibel dan berkelanjutan. Akuntabilitas juga memastikan bahwa hasil evaluasi benar-benar digunakan untuk perbaikan mutu pendidikan, bukan sekadar sebagai dokumen pelengkap administrasi.

Keempat, spiritualitas memberikan dimensi nilai yang memperkaya objektivitas penilaian, terutama dalam konteks pendidikan Islam. Keberhasilan guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar atau hasil akademik siswa, tetapi juga dari sejauh mana ia menanamkan nilai iman, akhlak, dan keteladanan. Guru bukan hanya penyampai ilmu, melainkan pembimbing moral dan teladan hidup bagi peserta didiknya. Dimensi spiritual memberikan makna yang lebih mendalam dalam proses evaluasi kinerja guru karena menempatkan guru sebagai sosok pendidik yang utuh. Penilaian tidak hanya berfokus pada kecakapan intelektual, tetapi juga pada ketulusan dan komitmen guru dalam membentuk karakter serta kepribadian peserta didik. Dengan pendekatan ini, evaluasi kinerja menjadi

sarana untuk menilai sejauh mana guru menjalankan perannya sebagai pembimbing moral dan spiritual, bukan sekadar pengajar akademik. Oleh karena itu, spiritualitas bukan pelengkap, melainkan inti dari evaluasi kinerja guru dalam sistem pendidikan Islam.

Integrasi dari keempat prinsip ini bukti nyata, keadilan, akuntabilitas, dan spiritualitas menjadikan evaluasi kinerja guru lebih manusiawi dan berorientasi pada pengembangan. Evaluasi tidak lagi dipahami sebagai alat kontrol yang menakutkan, tetapi sebagai proses reflektif untuk membantu guru tumbuh dan memperbaiki diri. Ketika objektivitas berpadu dengan nilai spiritualitas, penilaian kinerja guru tidak hanya menghasilkan data yang valid, tetapi juga mengandung nilai moral yang mendorong peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, penilaian kinerja di lembaga pendidikan Islam tidak lagi bersifat administratif semata. Proses ini justru menjadi sarana pembinaan diri (*self-improvement*) dan penyucian jiwa (*tazkiyah an-nafs*), yang membantu guru menumbuhkan kesadaran spiritual, memperbaiki niat, serta meningkatkan dedikasi dalam menjalankan amanah pendidikan.

3. Strategi Penguatan Profesionalisme Guru melalui Penilaian Kinerja Islami

Profesionalisme guru dalam pendidikan Islam tidak hanya diukur dari penguasaan materi dan keterampilan pedagogik, tetapi juga dari konsistensi perilaku spiritual dan etika kerja (F. Ferdinan, 2017). Penilaian kinerja yang dilandasi nilai-nilai Islam dapat menjadi strategi efektif dalam membentuk dan memperkuat profesionalisme guru secara berkelanjutan. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain:

a. Pelatihan reflektif berbasis spiritualitas (muhasabah)

Pelatihan reflektif berbasis spiritualitas bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran niat dan etika dalam mengajar, sehingga motivasi profesional dapat selaras dengan nilai-nilai spiritual Islam. Melalui kegiatan ini, guru diharapkan mampu melakukan transformasi perilaku yang berkelanjutan, baik dalam aspek pedagogik maupun moral.

Implementasi program dilakukan melalui beberapa langkah konkret. Pertama, penyusunan modul pelatihan singkat selama satu hingga dua hari yang berfokus pada teknik muhasabah, pengelolaan niat, serta penerapan nilai-nilai Islami dalam praktik pembelajaran. Kedua, pelaksanaan sesi muhasabah rutin setiap bulan yang memberi kesempatan bagi guru untuk menulis refleksi tentang niat, perilaku mengajar, serta

langkah perbaikan yang akan dilakukan. Ketiga, kegiatan reflektif ini diintegrasikan dalam rapat komite guru, di mana satu atau dua guru secara bergiliran berbagi pengalaman dan memperoleh umpan balik konstruktif dari rekan sejawat.

b. Pendampingan sejawat (*peer coaching*)

Pendampingan sejawat (*peer coaching*) bertujuan untuk membangun budaya kolaboratif di lingkungan sekolah yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru melalui dukungan dan umpan balik yang jujur, terbuka, serta berlandaskan nilai-nilai Islami. Pendekatan ini menempatkan hubungan antarguru bukan hanya sebagai kerja sama profesional, tetapi juga sebagai bentuk *ukhuwah* yang menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama terhadap mutu pendidikan dan keteladanan dalam praktik mengajar.

Pelaksanaan *peer coaching* dilakukan melalui beberapa langkah sistematis. Pertama, pembentukan kelompok kecil beranggotakan dua hingga empat orang dengan komposisi yang heterogen, menggabungkan guru senior dan junior agar terjadi transfer pengetahuan dan pengalaman. Kedua, penerapan siklus *coaching* yang mencakup observasi kelas singkat, pemberian umpan balik terstruktur dengan model *stop–start–continue*, perencanaan tindakan kecil untuk perbaikan praktik mengajar, serta observasi ulang setelah dua hingga empat minggu guna melihat perubahan yang terjadi. Ketiga, penggunaan format umpan balik yang berbasis nilai, dengan memadukan aspek teknis seperti metode dan manajemen kelas, serta aspek akhlak seperti interaksi, kejujuran, dan keteladanan guru dalam berperilaku.

c. Penyusunan instrumen berbasis nilai Islami

Penyusunan instrumen penilaian berbasis nilai Islami bertujuan untuk menghasilkan alat ukur yang valid, reliabel, dan mampu menilai integritas, keteladanan, serta tanggung jawab sosial guru, selain dari aspek kompetensi teknis. Instrumen ini diharapkan dapat memberikan gambaran utuh tentang kualitas guru sebagai pendidik profesional sekaligus pribadi berkarakter. Pelaksanaan penyusunan instrumen penilaian dilakukan melalui tahapan yang terencana dan sistematis.

Tahap pertama adalah pembentukan tim pengembang yang terdiri atas kepala sekolah, guru Pendidikan Agama Islam, dan peneliti pendidikan. Kolaborasi ini penting untuk memastikan bahwa setiap indikator yang dirancang bersifat spesifik, terukur, dan

sesuai dengan karakteristik sekolah atau madrasah. Tahap kedua yaitu pengembangan domain penilaian yang mencakup empat aspek utama: (a) kompetensi pedagogik, (b) profesional, (c) sosial, serta (d) kepribadian dan keteladanan. Aspek terakhir menjadi ciri khas dalam konteks pendidikan Islam, dengan indikator seperti kejujuran, kedisiplinan beribadah, tanggung jawab, dan kepedulian sosial. Tahap ketiga adalah pengujian validitas dan reliabilitas instrumen melalui uji coba di beberapa sekolah atau madrasah. Data hasil uji coba kemudian dianalisis untuk memperbaiki dan menyempurnakan butir penilaian agar lebih akurat dan relevan dengan kebutuhan lapangan. Tahap keempat, instrumen disusun dalam format komprehensif yang menggabungkan berbagai teknik penilaian, antara lain observasi langsung, portofolio kinerja, penilaian diri (self-assessment), serta umpan balik dari siswa dan orang tua. Pendekatan gabungan ini memberikan data yang lebih lengkap dan objektif, sekaligus memastikan hasil penilaian benar-benar mencerminkan kinerja guru secara holistik, baik dari sisi profesional maupun spiritual.

d. Kolaborasi kepala madrasah dan pengawas Pendidikan

Kolaborasi antara kepala madrasah, pengawas, dan guru bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penilaian kinerja digunakan secara efektif sebagai dasar kebijakan pembinaan, promosi, dan pemberian penghargaan yang adil. Selain itu, kolaborasi ini memperkuat akuntabilitas lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia secara transparan dan berkeadilan.

Langkah implementasi dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, membentuk mekanisme koordinasi berkala berupa pertemuan triwulanan antara kepala madrasah, pengawas, dan perwakilan guru untuk membahas hasil evaluasi kinerja dan merumuskan rencana tindak lanjut pembinaan. Kedua, menyusun dan menetapkan Standard Operating Procedure (SOP) penggunaan hasil penilaian yang mencakup: (a) program pembinaan khusus bagi guru dengan kesenjangan kinerja, (b) rencana pengembangan profesional yang terukur dan berkesinambungan, serta (c) sistem promosi dan penghargaan yang berbasis merit dan transparansi. Ketiga, mengintegrasikan hasil penilaian dalam sistem dokumentasi digital atau arsip elektronik agar proses audit dan monitoring dapat dilakukan secara sistematis. Hal ini tidak hanya memudahkan pengawasan, tetapi juga menjamin keabsahan data kinerja guru dari waktu ke waktu. Keberhasilan kolaborasi ini

dapat diukur melalui tingkat implementasi rekomendasi pembinaan, transparansi dalam keputusan promosi jabatan, serta tingkat kepuasan guru terhadap mekanisme evaluasi yang diterapkan.

Strategi tersebut sejalan dengan temuan (Wahyudi & Ismail, 2023) bahwa penggunaan sistem evaluasi digital berbasis nilai Islam mampu memperkuat profesionalisme guru sekaligus membangun budaya kerja yang beretika dan berorientasi pada nilai spiritual.

4. Penilaian Kinerja sebagai Instrumen Pembentukan Keteladanan Guru

Dalam konteks pendidikan Islam, guru memiliki peran sentral sebagai *uswah hasanah* atau teladan bagi peserta didik. Oleh sebab itu, penilaian kinerja guru tidak hanya difokuskan pada kemampuan pedagogik dan profesionalnya, tetapi juga pada sejauh mana guru mampu menampilkan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Islami dalam kehidupan sehari-hari. Penilaian ini mencakup aspek moral, etika, dan spiritual yang menjadi cerminan kepribadian seorang pendidik sejati. Indikator keteladanan ini mencakup kejujuran, kesabaran, tanggung jawab, serta disiplin dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Integrasi nilai-nilai spiritual dalam manajemen sumber daya manusia terbukti mampu memperkuat motivasi intrinsik, meningkatkan loyalitas, serta menumbuhkan komitmen moral para pendidik. Pendekatan ini menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian, sehingga guru terdorong untuk bekerja dengan ketulusan, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap misi pendidikan. Artinya, sistem penilaian yang berfokus pada akhlak dan spiritualitas tidak hanya mengukur performa kerja, tetapi juga memperkuat dimensi kepribadian yang menjadi ciri khas guru dalam pendidikan Islam (Al-Harbi & Khan, 2023).

Lebih jauh, penilaian kinerja yang menonjolkan akhlak karimah akan membantu sekolah membangun budaya organisasi yang religius, harmonis, dan berorientasi pada pembentukan karakter. Lingkungan kerja yang dipenuhi nilai kejujuran, disiplin, dan kepedulian sosial akan memperkuat identitas lembaga pendidikan Islam sebagai pusat pengembangan akhlak mulia.

5. Implikasi terhadap Pengelolaan Lembaga Pendidikan

Integrasi teori dan praktik penilaian kinerja guru membawa dampak langsung terhadap pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

- a. System evaluasi yang berbasis nilai meningkatkan transparansi dan akuntabilitas lembaga dalam mempertanggungjawabkan mutu pendidikan kepada masyarakat.
- b. Hasil penilaian dapat digunakan sebagai dasar dalam perencanaan pengembangan profesional guru, termasuk pelatihan, promosi, dan pemberian penghargaan.
- c. Penerapan nilai-nilai Islam dalam evaluasi kinerja memperkuat budaya organisasi yang berakhlak, di mana setiap komponen sekolah berperilaku sesuai prinsip moral dan spiritual.

Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam yang menerapkan sistem penilaian kinerja secara terintegrasi tidak hanya melahirkan guru yang unggul secara akademik, tetapi juga membentuk pendidik yang berakarakter, jujur, dan menjadi teladan moral bagi peserta didik serta masyarakat luas.

D. KESIMPULAN

Penilaian kinerja guru dalam manajemen pendidikan Islam merupakan proses strategis yang menilai tidak hanya kemampuan profesional, tetapi juga dimensi spiritual dan integritas moral seorang pendidik. Melalui integrasi antara teori manajemen pendidikan Islam dan praktik evaluasi kinerja, terbentuklah sistem penilaian yang lebih komprehensif menggabungkan kompetensi teknis dengan nilai-nilai inti Islam seperti amanah, keadilan, dan ihsan sebagai dasar dalam menilai kualitas dan keteladanan guru.

Kajian ini menegaskan bahwa penilaian kinerja berbasis nilai Islam memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai alat pengukur efektivitas pembelajaran dan sebagai sarana pembinaan karakter guru. Dengan mengedepankan prinsip objektivitas, akuntabilitas, dan spiritualitas, proses evaluasi tidak hanya mendorong guru untuk unggul secara profesional, tetapi juga untuk menampilkan keteladanan moral di lingkungan sekolah. Integrasi tersebut memperkuat peran guru sebagai figur sentral dalam membangun budaya kerja yang beretika serta menjadi agen perubahan moral di lembaga pendidikan Islam.

Dari sisi manajerial, sistem penilaian yang terintegrasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Proses evaluasi yang adil, transparan, dan berlandaskan nilai spiritual mampu memperkuat budaya organisasi yang religius sekaligus menumbuhkan ekosistem pembelajaran berakarakter. Dengan demikian, pendidikan Islam dapat

berfungsi secara optimal sebagai sarana pembentukan insan kamil manusia beriman, berilmu, dan berakhlak mulia.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Attas, S. M. N. (2018). *The Concept of Education in Islam*. International Institute of Islamic Thought and Civilization.
- Al-Harbi, A., & Khan, F. (2023). *Islamic human resource management: Integrating spiritual values with organizational performance*. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 16(2), 201–218. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-03-2022-0134>
- Ferdinan, A. (2021). *Spiritualitas dan Profesionalisme Guru dalam Pendidikan Islam*. Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Islam.
- Ferdinan, F. (2017). *Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam*. TARBAWI: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 1(2), 129–138. <https://doi.org/10.26618/jtw.v1i2.366>
- Kemenag, R. I. (2021). *Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru Madrasah*. Direktorat GTK Madrasah Kementerian Agama RI.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Syafaruddin. (2019). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Wahyudi, A., & Ismail, M. (2023). *Implementasi Sistem Evaluasi Digital Berbasis Nilai Islam dalam Penguatan Profesionalisme Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.