

# AKURASI DAN AKUNTABILITAS PENILAIAN KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Lubna

(Fakultas Keguruan dan Ilmu Tarbiyah IAIN Mataram  
email: lubna.zahra@yahoo.co.id)

---

***Abstract:** There are a great number of teachers of Islamic religious education who hold a professional diploma and yet have not realized the tasks of competent professional teacher. The four indicators of competent and professional teacher, as these are elaborated in Statutes and Regulations, have not been integrated in teacher performance. This problem must be resolved. It requires a system that can control the implementation of the principles of professional teacher while at the same time does not ruin teacher's profession and capability. This article offers professional-based assessment and evaluation of teacher performance as a medium for a regular control. This system will be able to measure teacher performance referring to their skills and to avoid deviation in the evaluation between what is taught and the subject being taught concerning teachers' professional skills. With this professional-based evaluation system, the processes of evaluation and assessment become objective, accurate and accountable.*

***Abstrak:** Banyak di antara guru PAI yang menyanggah gelar profesional yang belum sepenuhnya menguasai kompetensi yang menjadi indikator guru profesional dalam pelaksanaan tugas di kelas. Empat kompetensi inti guru profesional belum terintegrasi dalam kinerja guru sebagaimana amanah Undang-Undang dan berbagai peraturan yang mengawalinya. Menyikapi fenomena ini, dibutuhkan sebuah sistem yang dapat mengontrol kinerja guru sekaligus tidak meruntuhkan kredibilitas guru profesional. Tulisan ini menawarkan penilaian kinerja guru PAI berbasis profesional sebagai sistem kontrol yang dapat dilakukan secara berkala sampai tercipta budaya kerja yang profesional. Dengan penilaian kinerja berbasis profesional, akan dapat mengukur kinerja guru sesuai dengan bidang keahliannya, di samping menghindari terjadinya deviasi antara apa yang dinilai dengan bidang keahlian sesuai mata pelajaran. Dengan penilaian kinerja berbasis profesional, pelaksanaan penilaian menjadi lebih obyektif, akurat dan akuntabel.*

***Keyword:** Kinerja guru, profesional, penilaian, akurat, akuntabel.*

GURU adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru profesional diharapkan berpartisipasi aktif dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa, dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional sesuai tuntutan jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai standar yang disepakati dalam jabatan guru, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.<sup>1</sup> Pembelajaran yang berkualitas akan mengantarkan peserta didik mencapai kompetensi yang diharapkan secara terintegrasi antara aspek sikap, pengetahuan dan keterampilan.<sup>2</sup>

Penilaian kinerja mengukur sejauh mana guru telah melaksanakan tugas secara profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan pada bidang tugasnya dengan tujuan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Ini relevan dengan pendapat Mardapi, bahwa usaha peningkatan kinerja guru harus didasarkan pada kondisi saat ini yang diperoleh melalui kegiatan penilaian.<sup>3</sup> Selain untuk meningkatkan kinerja, hasil penilaian

---

<sup>1</sup>Anonim, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010), 5.

<sup>2</sup>Dalam implementasinya, ranah sikap menggamit transformasi substansi atau materi ajar, agar peserta didik “tahu mengapa”. Ranah keterampilan menggamit transformasi substansi atau materi ajar agar peserta didik “tahu bagaimana”. Ranah pengetahuan menggamit transformasi substansi atau materi ajar agar peserta didik “tahu apa”. Hasil akhirnya adalah peningkatan dan keseimbangan antara kemampuan untuk menjadi manusia yang baik (*soft skills*) dan manusia yang memiliki kecakapan dan pengetahuan untuk hidup secara layak (*hard skills*). Lihat, *Model Pembelajaran Sainifik Mata Pelajaran PAI pada Kurikulum 2013*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2013.

<sup>3</sup>Djemari Mardapi, *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes* (Yogyakarta: Mitra Cendekia Press, 2008), 7.

kinerja dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan sesuai bidangnya.

Untuk kepentingan pengembangan profesionalitas, maka penilaian kinerja guru berbasis profesional menjadi sangat relevan, mengingat bidang yang mendasari profesionalitas guru telah terjabar dalam varian yang sangat spesifik sesuai mata pelajaran yang tertera dalam sertifikat pendidik guru profesional. Penilaian kinerja guru berbasis profesional dapat menghindari terjadinya deviasi pada saat penilaian, yakni timbulnya ketidaksesuaian antara yang dikerjakan dengan hal yang akan dinilai, karena benar-benar mengukur apa yang menjadi bidang tugas guru sesuai keahliannya. Masing-masing mata pelajaran memiliki karakteristik yang membedakannya dengan mata pelajaran lainnya. Terkait dengan hal yang demikian, tulisan ini akan menjelaskan apa dan bagaimana seharusnya melakukan penilaian kinerja guru profesional dalam konteks Pendidikan Agama Islam (selanjutnya, disebut PAI).<sup>4</sup> Penilaian kinerja berbasis profesional (untuk guru PAI) dianggap krusial, selain untuk menghindari terjadinya deviasi antara apa yang dinilai dengan apa yang menjadi tugas guru, juga untuk memperoleh hasil penilaian yang objektif, akurat, dan akuntabel.

### **Kinerja Guru Profesional Mata Pelajaran PAI**

Kinerja sering diartikan dengan *penampilan kerja, perilaku kerja, tingkat keberhasilan, atau hasil kerja*. Kinerja dalam arti

---

<sup>4</sup>Dalam tulisan ini, Pendidikan Agama Islam dipahami sebagai Mata Pelajaran yang diajarkan pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah dengan Standar Kompetensi peserta didik mengenal, memahami, menghayati, mengimani, bertakwa, berakhlak mulia, dan mengamalkan ajaran agama Islam dari sumber utamanya kitab suci Al-Quran dan Hadits, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, latihan, serta penggunaan pengalaman. Menurut Ahmad Tafsir, Pendidikan Agama Islam adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik agar memahami ajaran Islam (*knowing*), terampil melakukan atau mempraktekkan ajaran Islam (*doing*), dan mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari (*being*). Lihat, Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007). Dari pengertian tersebut, secara ringkas dipahami bahwa tujuan utama Pendidikan Agama Islam adalah keberagamaan, yaitu menjadi seorang muslim dengan intensitas keberagamaan yang penuh kesungguhan dan didasari oleh keimanan yang kuat.

penampilan kerja merupakan suatu perbuatan atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilannya yang nyata<sup>5</sup> atau sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi.<sup>6</sup> Dalam hal ini, kinerja adalah penampilan kerja yang relevan dengan tugas seseorang dalam sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan, bukan konsekuensi atau hasil tindakan. Dalam arti perilaku kerja, kinerja merupakan kumpulan total dari perilaku kerja yang ada pada pekerja.<sup>7</sup> Menurut Hilgard, kinerja adalah perilaku yang dapat diamati.<sup>8</sup> Demikian juga menurut Bourne, kinerja diartikan sebagai perilaku atau respons terhadap suatu tugas yang dapat diamati.<sup>9</sup> Kinerja sebagai perilaku menunjuk pada aktivitas seseorang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati.

Kinerja sebagai tingkat keberhasilan merupakan keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kinerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>10</sup> Pendapat yang sama dikemukakan Samsudin, bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.<sup>11</sup> Kemampuan

<sup>5</sup>John Whitmore, *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, ter. Y. Dwi Helly Purnomo (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), 104.

<sup>6</sup>Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 9.

<sup>7</sup>Ricky W. Griffin & Gregory Moorhead, *Organizational Behavior* (Boston: Houghton Mifflin Company, 2007), 74.

<sup>8</sup>Ernest R. Hilgard, *Introduction to Psychology* (New York: Harcourt, Brace & World Inc., 1982), 627.

<sup>9</sup>Lyli E. Bourne dan Bruce R. Ekstrand, *Psychology It's Principle and Meanings* (Illinois: The Dyllan Press, 1973), 476.

<sup>10</sup>Veithzal Rivai, *et.al.*, *Performance Appraisal* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 14.

<sup>11</sup>Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 159. Kinerja sebagai hasil kerja atau tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas, tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya. Lihat juga misalnya dalam, A.A Anwar Prabu Mangkunegara,

(*ability*) tentunya harus dibarengi dengan motivasi (*motivation*) untuk mengimplementasikannya, karena orang yang berkompeten atau berkemampuan, belum menjamin memiliki kinerja yang baik, seperti disinyalir Wirawan, bahwa banyak orang berkompeten terhadap sesuatu, tetapi ia “NATO” (*no action talk only*), maka tidak akan pernah menghasilkan kinerja.<sup>12</sup> Formulasi yang sama dikemukakan oleh T.R. Mithcell bahwa “*Performance = Ability × Motivation*”.<sup>13</sup> Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu seseorang harus memiliki kemampuan yang mendukung penyelesaian pekerjaan tersebut dan motivasi untuk melaksanakannya.<sup>14</sup> Keduanya memiliki relevansi yang kuat dan akurat dalam menghasilkan kinerja efektif, bahkan kinerja unggul. Kinerja efektif adalah batas minimal level hasil kerja yang dapat diterima, sedangkan kinerja unggul berkaitan dengan tingkat pencapaian dalam situasi kerja melebihi standar yang dipersyaratkan.<sup>15</sup>

Dalam pengertian hasil kerja, kinerja adalah hasil atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu,<sup>16</sup> atau hasil dari pelaksanaan suatu tugas. Batasan ini, lebih menekankan pada pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*), sedangkan dalam konteks perilaku, kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Bila dikaitkan dengan guru, maka kinerja merupakan perilaku yang variatif. Bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana

---

*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000); Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2010).

<sup>12</sup>Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 10.

<sup>13</sup>Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 352.

<sup>14</sup>Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam diri subjek untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Daya penggerak menjadi sangat aktif pada waktu tertentu, terutama jika kebutuhan untuk mencapai tujuan dirasakan sangat mendesak (baca: ketika dilakukan penilaian). Lihat, Sardiman AM., *Interaksi dan Motivasi Belajar: Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), 73.

<sup>15</sup>Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), 1.

<sup>16</sup>Sudarmanto, *Kinerja ...*, 8.

proses pekerjaan berlangsung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana pendapat Hodgetts, bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang (baca: guru) melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan.<sup>17</sup> Menurut Anderson, kinerja guru adalah suatu yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan sangat tergantung pada kemampuan guru, konteks dimana guru bekerja serta kemampuannya menerapkan kompetensinya pada waktu tertentu.<sup>18</sup> Dalam konteks ini, kinerja merupakan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan atas jasa yang diberikan guru dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa tugas guru harus sesuai dengan keahlian agar dapat menghasilkan dan memberikan pelayanan jasa yang berkualitas atau berkinerja baik. Terkait dengan ini, Robbins menyarankan agar penilaian kinerja guru lebih ditekankan pada kriteria perilaku kerja daripada kriteria karakteristik.<sup>19</sup> Dengan berperilaku kerja tertentu, seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Merujuk pada beberapa pendapat di atas, maka kinerja guru profesional adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas secara profesional sesuai dengan bidang keahlian yang menjadi tanggung jawabnya, yang dapat diukur melalui perilaku kerja guru dalam proses pembelajaran dan atau hasil dari pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan dalam periode tertentu sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Tuntutan pelaksanaan tugas secara profesional mengindikasikan bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesional dan sebagai jabatan profesional tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Secara akademik, guru profesional adalah “guru yang memiliki pengetahuan yang dalam tentang pekerjaannya yang diperoleh dari latihan atau sekolah

<sup>17</sup>Richard M. Hodgetts & Donald F. Kuratko, *Management* (San Diego: Harcourt Brace Jovanovich Publishers, 1988), 438.

<sup>18</sup>Lorin W. Anderson, *The Effective Teacher* (New York: McGraw-Hill, Inc., 1989), 347.

<sup>19</sup>Robbins, Stephen P, *Organizational Behavior: Concept, Controverses and Applications* (New Jersey: Prentice Hall Inc., 1996), 629.

khusus”.<sup>20</sup> Kunandar menambahkan, bahwa guru profesional di samping memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, juga memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya, sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan maksimal.<sup>21</sup> Dengan demikian, guru profesional adalah guru yang berlatar belakang pendidikan keguruan dan memiliki pengalaman dalam bidangnya.

Dalam konteks pendidikan Islam, sangat ditekankan profesionalitas sebagai landasan yang kokoh dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan, dan ini hanya dapat dilakukan oleh orang yang ahli di bidangnya. Terkait dengan urgensi dari profesionalitas, Rasulullah Saw. secara tegas menyatakan bahwa “*Bila suatu pekerjaan diberikan kepada orang yang bukan ablinya, maka tunggulah saat kehancurannya*” (HR. Bukhari). Hadits ini memberikan gagasan sekaligus penegasan tentang betapa pentingnya profesionalisme dalam pelaksanaan tugas dan sekaligus menjadi acuan bagi guru PAI dalam melaksanakan tugas secara profesional. Guru profesional mata pelajaran PAI, tidak hanya mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, dan melatih.<sup>22</sup> Tetapi lebih dari itu, memiliki tugas kemanusiaan, dan

<sup>20</sup>Yamin dan Maisah, *Standarisasi...*, 31.

<sup>21</sup>Kunandar, *Guru Profesional: Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 47.

<sup>22</sup>Mendidik berarti meneruskan nilai-nilai hidup kepada peserta didik. Nilai-nilai itu harus diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari dan pribadi guru idealnya menggambarkan perwujudan dari nilai-nilai yang akan diwariskan kepada peserta didiknya. Berdasarkan hal tersebut, maka guru dalam proses pembelajaran, bukan hanya bertugas untuk menyampaikan berbagai pengetahuan (*transfer of knowledge*), akan tetapi juga mewariskan berbagai nilai-nilai luhur (*transfer of values*) kepada peserta didiknya. Berdasarkan realitas ini, maka dimensi nilai dan sikap (*values and attitude*) dalam pembelajaran PAI sangat penting menjadi perhatian guru. Pada tataran ini, peserta didik tidak hanya dituntut untuk pandai dan cerdas secara intelektual, akan tetapi peserta didik dituntut untuk memiliki moral dan akhlak yang baik. Dalam konteks ini, perilaku guru sangat berpengaruh pada perkembangan kepribadian peserta didik, karena konsep guru adalah figur yang “digugu dan ditiru”, sehingga penampilan guru harus mencerminkan sikap yang patut diteladani peserta didik. Sementara itu, tugas Mengajar adalah membelajarkan peserta didik dan hakekat belajar adalah terjadinya perubahan perilaku (*behavior*) peserta didik mencakup tiga ranah, yakni

tugas kemasyarakatan.<sup>23</sup> Oleh karena itu, guru PAI selain diuntut untuk memenuhi kriteria yang dipersyaratkan bagi guru profesional, juga dituntut untuk memenuhi berbagai kriteria yang relevan dengan tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan.

Untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional, guru PAI harus menguasai sekurang-kurangnya 4 (empat) kompetensi:

1. Menguasai substansi, yaitu materi dan kompetensi berkaitan dengan mata pelajaran yang dibina sesuai kurikulum yang berlaku, yang tergambar dari perencanaan dan pengembangan bahan ajar sesuai kurikulum.
2. Menguasai metodologi pembelajaran, yaitu metode khusus untuk mata pelajaran yang menjadi keahliannya (mata pelajaran PAI).
3. Menguasai bentuk dan teknik evaluasi yang variatif sesuai kompetensi yang akan dinilai.
4. Memahami, menghayati, dan mengamalkan nilai-nilai moral dan kode etik profesi.<sup>24</sup>

Lebih lanjut, menurut Tafsir, kompetensi tersebut akan terpenuhi apabila guru telah memenuhi kriteria keahlian

---

kognitif, afektif dan psikomotorik. Tugas melatih adalah mengembangkan kecakapan atau keterampilan-keterampilan pada peserta didik. Untuk dapat melaksanakan tugas melatih, guru harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan, dan kemauan (motivasi) untuk menerapkannya.

<sup>23</sup>Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 74. Tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan bagi guru PAI didasarkan pada asumsi bahwa guru adalah pewaris para nabi dengan memandang bahwa tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan merupakan bagian yang terintegrasi dengan tugas pokok guru. Jadi guru dipandang bukan hanya menjadi guru bagi peserta didik di dalam kelas formal, tetapi lebih dari itu guru juga dipandang sebagai guru bagi masyarakat, bangsa, negara dan agamanya. Sebagaimana diungkap Saiful, guru mempunyai tugas mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara yang bermoral. Lihat, Saiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 37. Demikian juga, sebagai seorang profesional, guru mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, moral, dan spiritual, di samping tanggung jawab intelektual.

<sup>24</sup>Ramayulis, *Metode Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2005), 60-1.

(profesionalisme) dan panggilan hidup untuk menjadi guru. Dua hal ini dipandang sebagai kriteria pokok guru profesional, sedangkan kriteria lain sifatnya hanya mendukung atau memperkuat kedua kriteria tersebut.<sup>25</sup> Beberapa kriteria lain yang ideal dimiliki guru PAI adalah: 1) komitmen dalam kepentingan peserta didik dan pelaksanaan pembelajaran, 2) menguasai secara mendalam materi dan penggunaan strategi pembelajaran, 3) mampu berpikir sistematis dan selalu belajar dari pengalaman, 4) mau refleksi diri, dan bersedia dikoreksi, 5) terus mengupayakan proses belajar mengajar menjadi semakin baik, dan 6) bertanggung jawab memantau dan mengamati tingkah laku peserta didik melalui kegiatan evaluasi.<sup>26</sup> Kriteria dan kompetensi guru PAI tersebut akan berdampak terhadap perbaikan mutu pembelajaran sekaligus mutu pendidikan apabila terimplementasi dalam kinerja guru PAI. Ini merupakan bentuk komitmen profesional guru PAI yang tercermin dalam pelaksanaan tugas mulai dari tahap merancang dan menyusun perencanaan pembelajaran, mengembangkan dan menyiapkan materi pembelajaran, mengelola pelaksanaan pembelajaran yang bermakna bagi peserta didik dan melaksanakan evaluasi pembelajaran secara komprehensif, termasuk di dalamnya menjadikan hasil evaluasi menjadi umpan balik (*feedback*), baik bagi guru maupun bagi peserta didik dan orang tua atau wali murid. Keempat komponen inti pembelajaran tersebut merupakan dimensi kinerja guru PAI yang dijadikan acuan dalam penilaian kinerja guru berbasis profesional.

Secara lebih rinci tentang keempat dimensi ini diuraikan sebagai berikut:

### ***Perencanaan Pembelajaran PAI***

Perencanaan pembelajaran secara tertulis merupakan tuntutan bagi guru PAI profesional, karena untuk menciptakan proses belajar mengajar yang ideal perlu diawali dengan perencanaan yang ideal pula. Idealnya perencanaan pembelajaran PAI yang disusun memiliki kriteria efektif dan efisien. Efektif dimaksudkan bahwa rencana pembelajaran tersebut dapat

---

<sup>25</sup>Tafsir, *Ilmu...*, 112.

<sup>26</sup>Rusman, *Manajemen ...*, 371.

mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efisien mengacu pada keberhasilan mencapai tujuan dalam waktu yang telah ditetapkan.

Mengenai format dari perencanaan pembelajaran terdapat keragaman, hal ini disebabkan karena tidak terdapat format yang baku tentang perencanaan pembelajaran dalam kurikulum maupun dari pemerintah pusat terkait kebijakan implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) dan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), yang ada adalah pembakuan di tingkat Satuan Pendidikan, Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), atau di Dinas Pendidikan Kota atau Kabupaten. Berbeda dengan Kurikulum 2013 yang memilih format yang relatif seragam. Namun demikian, secara substansi terdapat kesepakatan para pengembang dan pelaksana kurikulum tentang komponen-komponen yang harus ada dalam format perencanaan pembelajaran, termasuk dalam mata pelajaran PAI.

Guru PAI yang akan menyusun perencanaan pembelajaran, terlebih dahulu menguasai karakteristik dan komponen kurikulum meliputi Kompetensi Inti (KI), Kompetensi Dasar (KD), pendekatan *scientific*, dan penilaian *authentic*. Pengkajian ini tentu difokuskan pada satuan pendidikan dan kelas yang akan disusun perencanaan pembelajarannya. Khusus untuk kurikulum 2013, terdapat beberapa langkah dalam penyusunan perencanaan pembelajaran sesuai tingkat satuan pendidikan dan kelas yang akan disusun rancangan pembelajarannya, yaitu: 1) melakukan analisis Kompetensi Dasar (KD), 2) melakukan pemetaan terhadap KD yang dapat diintegrasikan, 3) memilih topik yang sesuai dengan KD terintegrasi, 4) merumuskan indikator pencapaian kompetensi sesuai KD, 5) memilih materi, metode, dan media, serta sumber belajar yang relevan dengan indikator pencapaian kompetensi, materi dan karakteristik peserta didik, dan 6) memilih dan menetapkan teknik serta bentuk penilaian yang relevan, baik untuk penilaian proses maupun hasil. Berdasarkan langkah-langkah kerja di atas, dihasilkan produk berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran PAI.

### *Pengembangan Bahan Ajar PAI*

Bahan ajar merupakan seperangkat materi atau substansi pembelajaran (*teaching material*) yang disusun secara sistematis, menampilkan sosok utuh dari kompetensi yang akan dikuasai peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Dengan bahan ajar, dimungkinkan peserta didik dapat mempelajari suatu kompetensi yang akan dicapai secara runtut dan sistematis, sehingga secara akumulatif mampu menguasai semua kompetensi secara utuh dan terpadu.<sup>27</sup> Dari segi jenis, bahan ajar sangat beragam meliputi: bahan ajar pandang (*visual*), bahan ajar dengar (*audio*), bahan ajar pandang dengar (*audio visual*) dan bahan ajar multi media interaktif (*interactive teaching material*).<sup>28</sup> Dari beberapa jenis bahan ajar ini yang umum dikembangkan oleh guru PAI adalah bahan ajar pandang (*visual*) yang terdiri dari bahan ajar cetak (*printed*) seperti *handout* atau kumpulan materi ajar, lembar kerja siswa (LKS), brosur, leaflet dan gambar.

Pada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), Standar Kompetensi Lulusan (SKL), Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) telah ditetapkan, namun bagaimana untuk mencapainya dan bahan ajar yang digunakan diserahkan sepenuhnya kepada guru sebagai pendidik profesional. Pada Kurikulum 2013, meski bahan ajar telah disiapkan, namun merupakan bahan ajar minimal yang perlu dikembangkan guru sesuai dengan konteks dan karakteristik peserta didik. Dalam hal ini guru dituntut untuk mengembangkan bahan ajar sesuai tuntutan kurikulum. Dalam konteks ini, bahan ajar dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu: bahan ajar pokok dan bahan ajar suplementer. Bahan ajar pokok adalah bahan ajar yang memenuhi tuntutan kurikulum, sedangkan bahan ajar suplementer adalah bahan ajar yang dimaksudkan untuk memperkaya, menambah ataupun memperdalam kurikulum.

<sup>27</sup>Anonim, *Materi Pendidikan dan Latihan Profesi Guru* (Mataram: LPTK Rayon 10 IAIN Mataram, 2011), 6.

<sup>28</sup>Sofan Amri dan Iif Khoiru Ahmadi, *Konstruksi Pengembangan Pembelajaran: Pengaruhnya Terhadap Mekanisme dan Praktik Kurikulum* (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2010), 161.

Bahan ajar yang dihasilkan oleh guru, memungkinkan lahirnya *the real curriculum* dan dapat menutup kesenjangan tentang materi yang seharusnya ada di dalam kurikulum, karena guru mampu menghubungkan materi kurikulum yang diajarkannya dengan konteks dimana sekolah atau peserta didik berada.<sup>29</sup> Di samping pandangan tersebut, terdapat beberapa alasan rasional pentingnya guru mengembangkan bahan ajar sendiri, di antaranya penggunaan buku teks sebagai satu-satunya sumber belajar menjadikan peserta didik seperti katak dalam tempurung.<sup>30</sup> Demikian juga, bahan ajar yang dikembangkan orang lain sering kali kurang relevan dengan tuntutan, kebutuhan dan karakteristik peserta didik yang menjadi sasaran sekaligus subyek pembelajaran. Untuk itu, guru dituntut menguasai kurikulum dan materi pelajaran yang menjadi bidang keahliannya serta terampil dalam mengorganisasikan materi pelajaran yang akan dikembangkan berdasarkan karakteristik materi dan tujuan yang ingin dicapai.

Selain penguasaan materi, guru juga perlu memperhatikan aspek materi yang dapat memperkaya dan memperkuat isi bahan pelajaran, metode atau penyajian bahan ajar, bahasa, dan ilustrasi,<sup>31</sup> serta beberapa prinsip umum dalam pengembangan bahan ajar. Prinsip yang perlu diperhatikan guru, meliputi: 1) prinsip relevansi, 2) konsistensi, dan 3) kecukupan.<sup>32</sup> Dalam arti, relevan dengan karakteristik peserta didik, konsisten dengan tuntutan kurikulum, dan kedalaman, serta keluasan materi cukup untuk mengantarkan peserta didik mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### *Keterampilan Melaksanakan Pembelajaran Secara Efektif*

Keterampilan melaksanakan pembelajaran terkait dengan kinerja efektif. Keterampilan merujuk pada kinerja seseorang

<sup>29</sup>Abdul Aziz Wahab, *Metode dan Model-Model Mengajar: Ilmu Pengetahuan Sosial* (Bandung: Alfabeta, 2007), 13.

<sup>30</sup>Wirawan, *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi* (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 261.

<sup>31</sup>B.P. Sitepu, *Penyusunan Buku Pelajaran* (Jakarta: Verbum Publishing, 2006), 94.

<sup>32</sup>*Ibid.*, 162.

dalam suatu pekerjaan yang dapat dilihat dari perilakunya.<sup>33</sup> Sementara pengelolaan merujuk kepada kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses pembelajaran.<sup>34</sup> Pengelolaan juga berhubungan dengan kegiatan untuk menciptakan dan memelihara kondisi yang optimal bagi terjadinya proses interaksi antarpihak yang terkait.<sup>35</sup> Dalam hal ini interaksi edukatif antara guru dengan peserta didik yang berorientasi pada upaya pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka kualitas pelaksanaan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh keterampilan guru dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran.<sup>36</sup> Kemampuan guru melaksanakan dan mengelola pembelajaran merupakan wujud dari salah satu kompetensi inti guru profesional yakni kompetensi pedagogik. Dalam konteks profesional, Rohmadi menyatakan bahwa indikator kemampuan guru dalam melaksanakan tugas mengajar secara profesional adalah: 1) keterampilan bertanya (*questioning skills*), 2) keterampilan memberi penguatan (*reinforcement skills*), 3) keterampilan mengadakan variasi (*variation skills*), 4) keterampilan menjelaskan (*explaining skills*), 5) keterampilan membuka dan menutup pelajaran (*set induction and closure skills*), 6) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil, 7) keterampilan mengelola kelas, dan 8) keterampilan pembelajaran perseorangan.<sup>37</sup>

Selain penguasaan terhadap berbagai keterampilan di atas, guru PAI juga dituntut untuk menanamkan nilai dalam pembentukan sikap peserta didik sebagai bekal mereka hidup di tengah masyarakat sesuai dengan tujuan pembelajaran PAI. Untuk dapat menanamkan nilai-nilai penting tersebut kepada

---

<sup>33</sup>Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 129.

<sup>34</sup>Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran* (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2004), 123.

<sup>35</sup>Djamarah, *Guru...*, 44.

<sup>36</sup>M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 21.

<sup>37</sup>Muhammad Rohmadi, *Menjadi Guru Profesional Berbasis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB)* (Surakarta: Yuma Pustaka, 2012), 59-60.

peserta didik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan melaksanakan komunikasi yang efektif di kelas, dan memiliki kepribadian yang mantap sesuai tuntutan profesionalitas yang tergambar dalam kinerja atau prestasi kerjanya yang meliputi: memiliki sifat terpuji, berjiwa pendidik, dan kreatif.<sup>38</sup> Kepribadian ini tercermin dari perilaku guru dalam melaksanakan pembelajaran, termasuk cara mempersiapkan diri, seperti; cara berpakaian yang layak sesuai profesinya, antusiasme dalam menyapa peserta didik, serta mempersiapkan pelaksanaan pembelajaran di kelas. Hal ini akan berimplikasi pada penanaman moral dan pembentukan kepribadian peserta didik.

### *Kemampuan Mengevaluasi Pembelajaran Secara Komprehensif*

Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang terintegrasi dalam pembelajaran yang mencakup kegiatan pengukuran dan penilaian. Pengukuran berkaitan dengan proses pemberian angka terhadap suatu gejala menurut aturan tertentu.<sup>39</sup> Sedangkan penilaian adalah proses pemberian keputusan terhadap sesuatu berdasarkan hasil pengukuran. Dengan demikian penilaian baru dapat dilakukan setelah dilaksanakan pengukuran. Pengukuran dapat dilakukan dengan menggunakan tes dan atau nontes.

Dalam kegiatan pembelajaran, proses evaluasi bukan merupakan hal baru bagi guru, bahkan untuk guru dalam jabatan profesional, melaksanakan kegiatan evaluasi pembelajaran merupakan kompetensi pedagogik yang harus dikuasai, baik pada tataran konsep maupun implementasinya. Hanya saja dalam pelaksanaannya menurut Sarwiji masih menyisakan problem serius. Ini dibuktikan dengan hasil penelitiannya yang menemukan bahwa kemampuan guru dalam menyiapkan dan melakukan penilaian masih kurang dan bahkan masih banyak guru yang memiliki pemahaman yang belum memadai tentang sistem penilaian yang sesuai dengan penerapan kurikulum yang

---

<sup>38</sup>Zainal Aqib (ed.), *Pedoman Pemilihan Guru Berprestasi, Kepala Sekolah Berprestasi, dan Pengawas Sekolah Berprestasi* (Bandung: Yrama Widya, 2008), 30.

<sup>39</sup>Masnur Muslich, *Authentic Assessment: Penilaian Berbasis Kelas dan Kompetensi* (Bandung: Refika Aditama, 2011), 5.

berlaku (KBK maupun KTSP).<sup>40</sup> Apalagi Kurikulum 2013 yang menuntut dilakukannya penilaian komprehensif mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Hasil penilaian tidak hanya berbentuk angka, akan tetapi “angka yang berbunyi” yaitu angka yang diiringi dengan diskripsi tentang perilaku peserta didik.

Sejalan dengan itu, guru PAI dituntut untuk menguasai berbagai teknik penilaian, termasuk penilaian autentik. Tanpa itu, guru PAI tidak akan pernah mengetahui secara utuh keberhasilan atau kegagalan dari pembelajaran yang dilaksanakan. Penilaian juga tidak akan bermakna, bila tidak dibarengi dengan kemampuan menganalisis hasil penilaian dan memanfaatkannya sebagai dasar penyusunan program tindak lanjut yang merupakan salah satu fungsi dari penilaian.

Merujuk pada beberapa pandangan di atas, maka ada beberapa tahapan yang dilakukan guru profesional dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran, yakni: penyusunan instrumen penilaian, pelaksanaan penilaian, pengolahan nilai secara obyektif, dan pemanfaatan hasil penilaian. Kemampuan mengembangkan dan mengimplementasikan beragam teknik penilaian yang relevan dengan pembelajaran PAI serta keterampilan dalam mengolah dan kecermatan menafsirkan hasil penilaian merupakan perwujudan dari kompetensi inti guru profesional yang terintegrasi dalam kinerja guru. Kinerja ini perlu terus dikontrol melalui penilaian kinerja guru berbasis profesional sampai tumbuh budaya profesionalisme dalam pelaksanaan tugas guru.

### **Penilaian Kinerja Guru Profesional Mata Pelajaran PAI**

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik seseorang mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan standar kinerja dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.<sup>41</sup> Demikian juga pendapat Gibson bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan membandingkan kinerja aktual

---

<sup>40</sup>Sarwiji Suwandi, *Model-model Asesmen dalam Pembelajaran* (Surakarta: Yuma Pustaka, 2011), 2.

<sup>41</sup>Fahmi, *Manajemen...*, 65.

seseorang dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.<sup>42</sup> Lebih lanjut, Gronlund mengemukakan bahwa penilaian kinerja efektif bila diterapkan dengan langkah-langkah sistematis berikut: 1) mengkhususkan kinerja yang akan diukur, 2) memilih fokus penilaian (prosedur atau hasilnya), 3) memilih tingkat realisme yang sesuai, 4) memilih situasi kerja, dan 5) memilih metode menyelidiki, merekam, dan memberi skor.<sup>43</sup>

Mengacu pada beberapa pandangan di atas, maka penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan alat penilaian yang terstandar untuk mengetahui apakah seseorang dalam melaksanakan tugas telah sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Bagi guru, penilaian kinerja berarti melakukan kegiatan evaluasi terhadap perilaku kerja guru atau tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas secara profesional mulai dari menyusun perencanaan pembelajaran, mengembangkan bahan ajar, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran dengan cara membandingkan antara kinerja aktual guru dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Standar kinerja dikembangkan dari indikator kinerja pada masing-masing dimensi kinerja guru.

Penilaian kinerja guru perlu dilakukan secara terus menerus, karena dalam jabatan profesional hanya ada dua *option* penilaian, sudah menguasai kemampuan secara sempurna sesuai standar yang telah ditetapkan atau belum. Jadi bukan penilaian yang sifatnya hanya *moment opname*.<sup>44</sup> Demikian juga, penilaian terhadap kinerja guru PAI secara berkesinambungan sangat

---

<sup>42</sup>James L. Gibson, *et. al.*, *Organization: Behavior, Structure, Processes* (New York: The McGraw-Hill Companies Inc, 2012), 19.

<sup>43</sup>Norman E. Gronlund, *How to Make Achievement Test and Assessment* (Boston: Allyn and Bacon, 1993), 115.

<sup>44</sup>Yakni kegiatan penilaian yang hanya memakan waktu beberapa jam untuk menentukan proses kerja yang panjang, seperti kinerja guru profesional yang hanya dinilai dengan uji kompetensi beberapa jam, setelah itu kemudian tidak dilakukan kontrol, apakah kinerja guru meningkat atau menurun, bahkan memudar dan hilang, sehingga guru kembali berperilaku kerja seperti sebelum menyandang gelar profesional. Lihat, Soedijarto, *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita* (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2008), 177.

beralasan, mengingat bila seorang guru tidak menerapkan sepenuhnya kompetensi yang dimiliki, maka peserta didik akan menjadi korban, karena tidak memperoleh kesempatan menghayati proses pembelajaran yang berkualitas, baik secara psikologis, epistemologis maupun moral.

Lebih lanjut, penilaian kinerja guru dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam pelaksanaan tugas. Selain meningkatkan kinerja, hasil penilaian kinerja dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Hal ini didasarkan pada beberapa manfaat dilakukannya penilaian kinerja, antara lain: 1) sebagai dasar pengambilan keputusan, 2) memperbaiki atau mengembangkan kecakapan, 3) dasar melaksanakan tugas secara profesional,<sup>45</sup> 4) perbaikan hasil kerja, kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, 5) perencanaan dan pengembangan karir, dan 6) umpan balik.<sup>46</sup> Umpan balik (*feedback*) bagi guru bermanfaat untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan, apakah sudah dilaksanakan sesuai standar kerja guru profesional atau belum.

Seiring dengan berbagai manfaat di atas, maka penilaian kinerja menjadi sangat urgen dilaksanakan dengan mengacu pada 5 (lima) karakteristik dasar dalam mendesain system penilaian kinerja yaitu: 1) berkaitan langsung dengan tugas dan mengukur kemampuan dalam melaksanakan tugas, 2) lengkap, karena mengukur semua aspek penting, 3) objektif, karena benar-benar mengukur kinerja tugas, 4) berdasarkan pada standar kinerja yang ditetapkan, dan 5) didesain untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seseorang dan selanjutnya menjelaskan mengapa hal tersebut terjadi dan bagaimana mengatasinya.<sup>47</sup> Moekijat juga menegaskan dua unsur pokok yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja, yaitu: 1) standar kinerja yang menjadi tolak ukur terhadap kinerja yang diukur; 2) standar kinerja yang dapat

---

<sup>45</sup>A.A. Anwar Parabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 11-2.

<sup>46</sup>Moekijat, *Pengembangan dan Penilaian Hasil Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2007), 72.

<sup>47</sup>Hodgetts dan Kuratko, *Management...*, 438.

dipercaya, mudah digunakan, dan menjelaskan perilaku kritis yang menentukan kinerja seseorang.<sup>48</sup>

Dalam konteks penilaian kinerja, standar kinerja merupakan komponen penting yang harus dirumuskan berdasarkan kinerja aktual guru, karena dengan adanya standar kinerja akan di peroleh gambaran yang tepat akan keberhasilan atau tercapaian guru dalam pelaksanaan tugas. Standar kinerja yang akan dijadikan tolak ukur dalam menilai keberhasilan pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab guru, perlu ditetapkan sejak awal secara tepat dan lengkap, dirumuskan dengan jelas dalam bentuk perilaku yang dapat diamati dan diukur secara cermat dan tepat. Pentingnya penetapan standar kinerja sejak awal menurut Wibowo karena dua alasan: *pertama*, standar kinerja akan membimbing perilaku kerja untuk menyelesaikan standar yang telah ditetapkan dan memperjelas apa yang harus dikerjakan. *Kedua*, sebagai dasar bagi kinerja seseorang untuk dapat dinilai secara efektif dan objektif.<sup>49</sup> Selain dua alasan tersebut, penetapan standar kinerja juga akan menjadi dasar yang memudahkan dalam pengembangan instrumen penilaian kinerja, sehingga diperoleh hasil pengukuran yang objektif, akurat dan akuntabel.

Dalam implementasinya, penilaian terhadap kinerja guru dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan alat ukur yang valid dan reliabel.<sup>50</sup> Terpenuhinya kriteria valid dan reliabel terhadap konstruk dan butir dari instrumen penilaian kinerja guru yang dijadikan alat untuk menilai kinerja guru, dapat dipastikan bahwa hasil penilaian menjadi lebih obyektif, akurat, dan akuntabel, serta tidak meruntuhkan kredibilitas guru profesional mata pelajaran PAI.

---

<sup>48</sup>Moekijat, *Pengembangan...*, 75.

<sup>49</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 74.

<sup>50</sup>Validitas berhubungan dengan kemampuan untuk mengukur secara tepat sesuatu atau keadaan yang akan diukur atau suatu tingkatan yang menyatakan bahwa suatu alat ukur telah sesuai dengan apa yang diukur, sedangkan reliabilitas berhubungan dengan ketetapan atau kestabilan hasil pengukuran. Untuk memudahkan dalam mengingat dua istilah utama dalam *system metric* ini, dapat menggunakan kata "*tepat*", untuk menggambarkan validitas dan kata "*tetap*" untuk menggambarkan reliabilitas sebuah alat ukur.

## Cataan Akhir

Penilaian kinerja guru berbasis profesional merupakan proses evaluasi terhadap perilaku kerja dan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas sesuai bidang keahlian guru menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dengan membandingkan antara kinerja aktual (*actual performance*) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Bidang keahlian guru PAI secara formal tertera dalam sertifikat pendidik guru profesional yang merupakan lesensi kewenangan guru menyandang gelar guru profesional dalam mata pelajaran PAI. Untuk menjaga agar kinerja guru profesional PAI tetap terpelihara dengan baik sampai tumbuh budaya profesionalisme, diperlukan sistem kontrol berupa penilaian kinerja guru berbasis profesional. Ini penting untuk menghindari terjadinya deviasi antara apa yang dinilai dengan yang dikerjakan guru PAI. Lebih jauh, penilaian kinerja berbasis profesional untuk guru PAI akan memberikan kontribusi terhadap dinamika perkembangan sekolah atau madrasah. Melalui penilaian tersebut, diketahui kondisi riil guru dilihat dari kinerjanya. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, baik untuk perbaikan kinerja maupun peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Dalam skala yang lebih luas, penilaian kinerja guru berbasis profesional berimplikasi pada peningkatan kualitas pendidikan, karena kualitas pendidikan sangat tergantung pada kualitas pembelajaran, dan pembelajaran yang berkualitas ditentukan oleh kinerja guru. *Wa al-Lāh a'lam bi al-sawāb.* ●

## Daftar Pustaka

- Amri, Sofan dan Iif Khoiru Ahmadi. 2010. *Konstruksi Pengembangan Pembelajaran: Pengaruhnya Terhadap Mekanisme dan Praktik Kurikulum*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Anderson, Lorin W. 1989. *The Effective Teacher*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Anonim. 2013. *Model Pembelajaran Sainifik Mata Pelajaran PAI pada Kurikulum 2013*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

- Anonim. 2010. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Aqib, Zainal (ed.). 2008. *Pedoman Pemilihan Guru Berprestasi, Kepala Sekolah Berprestasi, dan Pengawas Sekolah Berprestasi*. Bandung: Yrama Widya.
- Bourne, Lyli E. & Bruce R. Ekstrand. 1973. *Psychology It's Principle and Meanings*. Illinois: The Dyllan Press.
- Djamarah, Saiful Bahri. 2005. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, James L. et. al. 2012. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Griffin, Ricky W. & Gregory Moorhead. 2007. *Organizational Behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Gronlund, Norman E. 1993. *How to Make Achievement Test and Assessment*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hodgetts, Richard M. & Donald F. Kuratko. 1988. *Management*. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional: Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2010 *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardapi, Djemari. 2008. *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.
- Moekijat. 2007. *Pengembangan dan Penilaian Hasil Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Muslich, Masnur. 2011. *Authentic Assessment: Penilaian Berbasis Kelas dan Kompetensi*. Bandung: Refika Aditama.
- Ramayulis. 2005. *Metode Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.

- Rivai, Veithzal *et. al.* 2011. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior: Concept, Controversies and Applications*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Rohani, Ahmad. 2004. *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Rohmadi, Muhammad. 2012. *Menjadi Guru Profesional Berbasis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sardiman AM. 1996. *Interaksi dan Motivasi Belajar: Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sitepu, B.P. 2006. *Penyusunan Buku Pelajaran*. Jakarta: Verbum Publishing.
- Soedijarto. 2008. *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Soeprijanto. 2010. *Pengukuran Kinerja Guru Praktik Kejuruan*. Jakarta: Tursina.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwandi, Sarwiji. 2011. *Model-Model Asesmen Dalam Pembelajaran*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Tafsir, Ahmad. 2007. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, M. Uzer. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Whitmore, John. 1997. *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, ter. Y. Dwi Helly Purnomo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.