

PENGUKURAN KINERJA DAN AKUNTABILITAS PENDIDIKAN

¹Sukatin, ²Fitri Nasution

^{1,2}Institut Agama Islam Nusantara Batanghari, Indonesia

E-mail: ¹shukatin@gmail.com, ²fitrinasution@gmail.com

Received: 12 September 2020

Revised: 21 Januari 2021

Aproved: 10 Februari 2021

Abstract

Measuring teacher performance is an important part of the educational management control process, both public and private education organizations. However, because the nature and characteristics of public education sector organizations differ from those of the private sector, such performance must be measured and reported in the form of a performance report. There are also differences in the emphasis and orientation of performance measurement. The objectives of the performance appraisal in the public sector are: Knowing the level of achievement of educational organizational goals, providing learning facilities for educational personnel, improving the performance of education personnel for the next period, providing systematic consideration in making decisions about giving rewards and punishments to educational personnel, motivating educational staff, creating accountability for educational organizations.

Keywords: *Performance Measurement, Educational Accountability*

Abstrak

Pengukuran kinerja guru merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen pendidikan, baik organisasi pendidikan publik maupun swasta. Namun karena sifat dan karakteristik organisasi sektor pendidikan publik berbeda dengan sektor swasta, kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja. Penekanan dan orientasi pengukuran kinerjanya pun terdapat perbedaan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja di sektor publik adalah untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi pendidikan, menyediakan sarana pembelajaran tenaga kependidikan, memperbaiki kinerja tenaga kependidikan untuk periode berikutnya, memberikan pertimbangan sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment* kepada tenaga kependidikan, memotivasi tenaga kependidikan, menciptakan akuntabilitas organisasi kependidikan.

Kata Kunci: *Pengukuran Kinerja, Akuntabilitas Pendidikan*

PENDAHULUAN

Berkenaan dengan rendahnya mutu pendidikan tercermin pada *out come* sekolah yaitu belajar siswa dan konsep diri siswa, secara rasional ada berbagai masalah yang dapat didefinisikan untuk dikaji secara mendalam salah satunya adalah menyangkut *performance* (kinerja) tenaga kependidikan. Kesuksesan kegiatan akademik maupun kegiatan non-akademik tersebut sangat didukung oleh sistem monitoring dan evaluasi kerja yang baik (Bashori, 2017a), yang dalam istilah manajemen dikenal dengan sistem penilaian kinerja secara berkala dan konsisten.

Penilaian tenaga kependidikan dalam istilah asing disebut juga personal *assessment* yang dimaknai dengan suatu pendekatan sistematis untuk mendapatkan informasi tentang individu. Informasi ini digunakan untuk membuat keputusan terkait dengan karier tentang pelamar dan karyawan. Penilaian dilaksanakan untuk beberapa tujuan spesifik (Bashori, 2017b). Sebagai contoh, anda sebagai seorang yang memiliki lapangan pekerjaan, boleh melakukan penilaian

personil untuk memilih karyawan untuk suatu pekerjaan. Penasihat karier boleh melakukan penilaian personil untuk menyediakan bimbingan karier kepada klien.

Penilaian tenaga kependidikan mencakup pembuatan pertimbangan tentang jasa, proses dan hasil kerja tenaga kependidikan dengan tujuan untuk memperoleh sejumlah informasi atau data tentang kemampuan motivasi tenaga kependidikan profesional. Sejumlah informasi atau data yang diperoleh inilah yang kemudian akan difungsikan untuk ditujukan untuk pengembangan pendidikan dan pengajaran. Dan hasil dari penilaian ini merupakan akuntabilitas pendidikan atau sebagai pertanggung jawaban lembaga pendidikan terhadap masyarakat terhadap kepuasan layanan pendidikan.

Berdasarkan latarbelakang di atas, maka tulisan ini bertujuan untuk mengetahui konsep pengukuran kinerja dan akuntabilitas pendidikan. Urgensi tulisan ini adalah sebagai kajian teori pengetahuan bagaimana pentingnya pengukuran dan akuntabilitas dalam pendidikan.

Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian ialah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggara pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya (Usman, 2011). Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam Bahasa Inggrisnya disebut *performance appraisal*.

Penilaian yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengukur efektivitas sistem pembelajaran secara keseluruhan (Hamalik, 2004); (Risnita & Bashori, 2020). Penilaian adalah suatu proses merencanakan, memperoleh dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan (Purwanto, 2010).

Secara etimologis penilaian dapat diartikan sebagai proses, cara, perbuatan menilai, pemberian nilai (biji, kadar mutu, harga) (Depdikbud, 1989). Jadi, penilaian merupakan serangkaian aktivitas yang terencana untuk mengetahui mutu sesuatu. Artinya untuk melakukan suatu penilaian tidak bisa dilakukan secara asal-asalan atau secara amatir, harus professional. Ada persiapan yang matang, persiapan materi penilaian, persiapan tenaga penilai yang mempunyai proses penilaian yang *qualified* dan kelanjutan penilaian yang jelas.

Penilaian personil dapat dilaksanakan pada setiap organisasi (*include* organisasi pendidikan) oleh pejabat berwenang utamanya, dan pihak-pihak terkait, bahkan sang maha pencipta sendiri. Tetapi yang sangat riil dalam kehidupan adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan dari setiap tenaga kependidikan. Sebagai contohnya di sekolah-sekolah, penilaian tenaga kependidikan dilakukan oleh kepala sekolah terhadap semua personil kependidikan (tenaga kependidikan bidang studi, tenaga kependidikan BP, wali kelas, dan tenaga kependidikan Pembina

kegiatan), termasuk di dalamnya tenaga administrative dan penjaga serta laboran dan pustakawan. Dalam penilaian personil, harus dibedakan antara penilaian pekerjaan dari personil dan penilaian karyawan selaku pribadi. Penilaian kinerja adalah penilaian mengenai pekerjaan dan tugas, bukan penilaian orangnya. Sedangkan penilaian karyawan adalah penilaian mengenai kecakapan dan prestasi para pemegang jabatan, untuk membedakannya dari penilaian tingkat-tingkat tugas dalam penilaian pekerjaan.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa penilaian tenaga kependidikan merupakan penilaian kecakapan dan prestasi para tenaga kependidikan dengan pekerjaan yang sama, akan berbeda nilainya bila dilakukan oleh tenaga kependidikan yang berbeda pula. Penilaian personil ini erat kaitannya dengan pemberian kompensasi (*reward*) terhadap para tenaga kependidikan. Inti dari penilaian personil atau penilaian tenaga kependidikan adalah untuk menilai seberapa jauh prestasi yang dicapai oleh para personil. Dan penilaian tenaga kependidikan ini merupakan upaya untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar hasil kerja, target (*goal setting*) atau criteria yang telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Sehingga, upaya ini akan menimbulkan feed back (umpan balik) yang akan menggugah pegawai untuk menjelaskan sudah sampai di mana pelaksanaan serta hasil yang telah dicapai selama ini. Hasil penilaian ini akan menjadi acuan dalam pengambilan keputusan atas keberhasilan atau kegagalan kinerja.

Proses Penilaian Kinerja

Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik (*feedback*) terhadap berbagai hal (Bashori, 2018), seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian tenaga kependidikan sangat penting dalam penting pengambilan keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) secara keseluruhan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat (1) menyebutkan pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh: a) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; dan b) Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas (Depdiknas, 2003).

Mencermati Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tersebut, maka tenaga kependidikan berhak mendapatkan penghargaan jika prestasi kerjanya baik dan berhak pula mendapatkan pembinaan karier. Kedua hal ini hanya bisa didapatkan tenaga kependidikan

dinilai secara terus-menerus untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja tenaga kependidikan yang diukur dalam penelitian ini merupakan penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku supervisor kepada tenaga kependidikan. Dengan demikian kita bisa menentukan hal-hal apa saja yang akan dinilai oleh kepala sekolah mengenai tenaga kependidikan, berdasarkan kajian teori di atas kita bisa tentukan hal-hal yang akan dinilai yaitu terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas.

Landasan penilaian

Agar penilaian bisa berjalan secara efektif dan efisien, maka harus memperhatikan beberapa landasan penilaian: a) Landasan legalitas formil; b) Landasan spesifikasi jabatan; c) Landasan Pendidikan Ekonomis; d) Landasan Etika Sosial; dan e) Landasan Normatif.

Faktor-Faktor Yang Mendasari Pentingnya Sistem Penilaian Tenaga Kependidikan

Asumsi-asumsi yang mendasari pentingnya penilaian adalah sebagai berikut: 1) Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkatan yang maksimal; 2) Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik; 3) Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karir yang dinaiki apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik; 4) Setiap orang ingin mendapat perlakuan obyektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya; 5) Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar; dan 6) Setiap orang pada umumnya hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi (Notoatmodjo, 2003).

Berdasarkan asumsi-asumsi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah sangat penting bagi organisasi dalam rangka pengembangan potensi sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan pimpinan sekaligus memberikan umpan balik kepada personil selaku pegawai atas kegiatannya.

Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Personil

Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja personil dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut: a) Tingkatan prestasi kerja; b) Kesempatan kerja yang adil; c) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan Pengembangan; d) Penyesuaian Kompensasi; e) Keputusan-keputusan Promosi dan Demosi; f) Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan; dan g) Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi (Notoatmodjo, 2003).

Tujuan Penilaian Tenaga Kependidikan

Selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kependidikan, penilaian tenaga kependidikan dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: a) Sumber data untuk perencanaan tenaga kependidikan, dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi kependidikan nasional; b) Nasihat yang perlu disampaikan

kepada para tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan; c) Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong arah kemajuan, dan kemungkinan meningkatkan kualitas kinerja bagi para tenaga kependidikan; d) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari tenaga kependidikan; dan e) Bahan informasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga kependidikan, baik perencanaan promosi, mutasi, maupun kegiatan lainnya (Mulyasa, 2005); (Prasetyo, Bashori, & Masriani, 2020).

Tujuan Penilaian Prestasi Kinerja

Ada beberapa macam tujuan penilaian prestasi kerja yang diperlukan untuk berbagai kepentingan yaitu: a) Mengidentifikasi para karyawan yang berpotensi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan; b) Menetapkan dan memilih karyawan yang akan dimutasikan pada jabatan baru; c) Untuk keperluan kenaikan gaji dan upah karyawan yang bersangkutan; d) Menetapkan kebijakan baru dalam rangka reorganisasi; dan d) Mengidentifikasikan karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi (Sihotang, 2007).

Aspek-aspek yang Dinilai dalam Kinerja Guru

Aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru secara umum meliputi: a) Kesetiaan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerintah; b) Prestasi kerja; c) Tanggung jawab; d) Ketaatan; d) Kejujuran; e) Kerja sama; f) Prakarsa (inisiatif); dan g) Kepemimpinan (Soetopo dan Soemanto, 2008).

Akuntabilitas Publik

Accountability yang merupakan suatu segi tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melaporkan pelaksanaan pekerjaan kepada pihak atasan. Menurut Mahmudi yang dikutip oleh Martinis dan Maisah akuntabilitas publik adalah kewajiban agen untuk mengelola sumber daya, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandat (*principal*). Dalam konteks pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Penekanan utama akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Yamin, 2010).

Menurut Dubnick, akuntabilitas publik secara tradisional dipahami sebagai alat yang digunakan untuk mengawasi dan mengarahkan perilaku administrasi dengan cara memberikan kewajiban untuk dapat memberikan jawaban (*answerability*) kepada sejumlah otoritas eksternal. Menurut Romzek dan Ingraham akuntabilitas publik dalam arti yang paling fundamental merujuk kepada kemampuan menjawab kepada seseorang terkait dengan kinerja yang diharapkan. Seseorang yang diberikan jawaban ini haruslah seseorang yang memiliki legitimasi untuk melakukan pengawasan dan mengharapkin kinerja.

Pengertian akuntabilitas menurut Lawton dan Rose dapat dikatakan sebagai sebuah proses dimana seorang atau sekelompok orang yang diperlukan untuk membuat laporan aktivitas mereka dan dengan cara yang mereka sudah atau belum ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Akuntabilitas sebagai salah satu prinsip *good corporate governance* berkaitan dengan pertanggungjawaban pimpinan atas keputusan dan hasil yang dicapai, sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan dalam pelaksanaan tanggung jawab mengelola organisasi. Prinsip akuntabilitas digunakan untuk menciptakan sistem kontrol yang efektif berdasarkan distribusi kekuasaan pemegang saham, direksi dan komisaris

Kemudian menurut menurut Wardiman Djajonegoro kualitas pendidikan dapat ditinjau dari segi proses dan produk. Pendidikan disebut berkualitas dari segi proses, jika proses pembelajaran berlangsung secara efektif, dan peserta didik mengalami pembelajaran yang bermakna.

Akuntabilitas yang harus dilakukan oleh organisasi sector publik terdiri atas beberapa aspek. Dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh lembaga-lembaga publik tersebut antara lain: a) akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probity and legality*); b) Akuntabilitas manajerial (*manajerial accountability*); c) Akuntabilitas program (*program accountability*); d) Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*); dan e) Akuntabilitas financial (*financial accountability*).

Dianantara prinsip-prinsip akuntabilitas adalah: 1) Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf untuk melakukan pengelolaan organisasi yang memiliki nilai akuntabel; 2) Merupakan sistem yang menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku; 3) Menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan; 4) Berorientasi pada visi, misi, hasil, dan manfaat yang diperoleh organisasi; dan 5) Memegang erat nilai kejujuran, transparan, objektif dan inovatif.

Aspek yang terkandung dalam pengertian akuntabilitas adalah bahwa publik mempunyai hak untuk mengetahui kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pihak yang mereka beri kepercayaan (Bashori, 2019). Media pertanggungjawaban dalam konsep akuntabilitas tidak terbatas pada laporan pertanggungjawaban saja, tetapi mencakup juga praktek-praktek kemudahan si pemberi mandat mendapatkan informasi, baik langsung maupun tidak langsung secara lisan maupun tulisan. Dengan demikian, akuntabilitas akan tumbuh subur pada lingkungan yang mengutamakan keterbukaan sebagai landasan penting dan dalam suasana yang transparan dan demokrasi serta kebebasan dalam mengemukakan pendapat. Akuntabilitas, sebagai salah satu prasyarat dari penyelenggaraan negara yang baru, didasarkan pada konsep organisasi dalam manajemen, yang menyangkut: 1) Luas kewenangan dan rentang kendali (*spand of control*) organisasi; 2) Faktor-faktor yang dapat dikendalikan (*controllable*) pada level manajemen atau tingkat kekuasaan tertentu; dan 3)

Pengendalian sebagai bagian penting dari masyarakat yang baik saling menunjang dengan akuntabilitas. Dengan kata lain, dapat disebutkan bahwa pengendalian tidak dapat berjalan dengan efisien dan efektif bila tidak ditunjang dengan mekanisme akuntabilitas yang baik, demikian pula sebaliknya.

Tujuan dan Manfaat Akuntabilitas Pendidikan

Akuntabilitas pendidikan tidak hanya berfokus pada masalah fisik dan keuangan, tetapi juga kesesuaian antara tujuan lembaga pendidikan dengan falsafah moral, etika, kebudayaan dan sebagainya. Tujuan dari akuntabilitas pendidikan di sekolah adalah menurut Slamet dalam Agus Wibowo adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja sekolah sebagai salah satu syarat untuk terciptanya sekolah yang baik dan terpercaya. Penyelenggara sekolah harus memahami bahwa mereka harus mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada masyarakat. selain itu tujuan akuntabilitas pendidikan adalah menilai kinerja sekolah dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah, untuk mengikut sertakan masyarakat dalam pengawasan pelayanan pendidikan dan untuk mempertanggung jawabkan komitmen pelayanan pendidikan kepada masyarakat. tujuan akuntabilitas pendidikan yang lebih penting adalah untuk menilai kinerja. Sekolah dikatakan memiliki akuntabilitas tinggi apabila proses hasil kerjanya dianggap benar dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manfaat dari akuntabilitas pendidikan adalah mampu membatasi ruang gerak terjadinya perubahan dan pengulangan, dan revisi perencanaan. Sebagai alat kontrol akuntabilitas memberikan kepastian kepada aspek-aspek penting perencanaan.

Aspek yang terkandung dalam pengertian akuntabilitas adalah bahwa publik mempunyai hak untuk mengetahui kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pihak yang mereka beri kepercayaan. Media pertanggungjawaban dalam konsep akuntabilitas tidak terbatas pada laporan pertanggungjawaban saja, tetapi mencakup juga praktek-praktek kemudahan si pemberi mandat mendapatkan informasi, baik langsung maupun tidak langsung secara lisan maupun tulisan. Dengan demikian, akuntabilitas akan tumbuh subur pada lingkungan yang mengutamakan keterbukaan sebagai landasan penting dan dalam suasana yang transparan dan demokrasi serta kebebasan dalam mengemukakan pendapat. Akuntabilitas, sebagai salah satu prasyarat dari penyelenggaraan negara yang baru, didasarkan pada konsep organisasi dalam manajemen, yang menyangkut: 1) Luas kewenangan dan rentang kendali (*spand of control*) organisasi; 2) Faktor-faktor yang dapat dikendalikan (*controllable*) pada level manajemen atau tingkat kekuasaan tertentu; dan 3) Pengendalian sebagai bagian penting dari masyarakat yang baik saling menunjang dengan akuntabilitas. Dengan kata lain, dapat disebutkan bahwa pengendalian tidak dapat berjalan dengan

efesien dan efektif bila tidak ditunjang dengan mekanisme akuntabilitas yang baik, demikian pula sebaliknya.

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik. Sumber daya ini merupakan masukan bagi individu maupun unit organisasi yang seharusnya dapat diukur dan diidentifikasi secara jelas. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk bagi setiap usaha dari karyawan organisasi sehingga tercapai kelancaran dan keterpautan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Secara etimologis penilaian dapat diartikan sebagai proses, cara, perbuatan menilai, pemberian nilai. Penilaian tenaga kependidikan merupakan penilaian kecakapan dan prestasi para tenaga kependidikan dengan pekerjaan yang sama, akan berbeda nilainya bila dilakukan oleh tenaga kependidikan yang berbeda pula. Landasan penilaian berdasarkan legalitas formal, landasan spesifikasi jabatan, landasan ekonomis rasional, landasan etika sosial dan landasan normative. Tujuan penilaian prestasi kerja yang diperlukan untuk berbagai kepentingan pelatihan dan pendidikan, kompensasi, pengembangan karier, menetapkan kebijakan baru dalam rangka reorganisasi. Penilaian guru dilakukan pimpinan dengan menilai kemampuan dasar (kepribadian), kemampuan umum (kemampuan kompetensi) dan kemampuan khusus (pengembangan keterampilan) dari sekolah karyawan/guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pradya Paramita.
- Bashori, B. (2017a). Strategi Kompetitif Dalam Lembaga Pendidikan. *Tadris*.
- Bashori, B. (2017b). The Implementation of Assessment Instant Strategy in Increasing of Akidah Akhlak Learning Outcomes on Class VII-B at Material of Blessed Behavior in MTs-Islamic Boarding School Al-Kahfi Subdistrict Bangun Purba Regency Rokan Hulu-Riau. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v6i1.2320>
- Bashori, B. (2018). Perbandingan Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam Siswa Kelas Viii Antara Menggunakan Strategi Snowballing Dengan Giving Question and Getting Answer Pada Materi Zakat di SMP Negeri 1 Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu. *Hikmah*.
- Bashori, B. (2019). *Kontribusi Pendidikan Islam Dalam Mengembangkan Multikulturalisme*. 11(2), 102–120.
- Depdikbud. (1998). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Hamalik, Oemar. (2004). *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Martinis Yamin, Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Mulyasa E. (2005). *Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ngalim, Purwanto. (1990). *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, M. A. M., Bashori, B., & Masriani, M. (2020). Model Capacity Building Pada Pesantren Perbatasan Binaan Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 14(1), 71–96. <https://doi.org/10.18326/infl3.v14i1.71-96>
- Pidarta, Made. (1998). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Melton Putra.
- Rachmawati, Ike Kusyadah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Risnita, R., & Bashori, B. (2020). The Effects of Essay Tests and Learning Methods on Students' Chemistry Learning Outcomes. *Journal of Turkish Science Education*, 17(3), 332–341. <https://doi.org/10.36681/tused.2020.30>
- Soetopo, Hendyat, dkk. (1998). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen Teori dan Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://allofinfodunia.blogspot.com/2015/12/akuntabilitas-pendidikan.html>
- <http://www.definisi-pengertian.com/2015/04/definisi-pengertian-akuntabilitas-konsep.htm>
- <http://www.definisi-pengertian.com/2015/04/definisi-pengertian-akuntabilitas-konsep.html>
- <https://www.jurnal.id/id/blog/pengertian-akuntabilitas/>