

EVALUASI DI DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

Sawaluddin

Sekolah Tinggi Agama Islam Rokan Bagan Batu Rokan Hilir

Email : regarsawaluddin@gmail.com

Suruddin

Sekolah Tinggi Agama Islam Wakatobi, Sulawesi Tenggara

Email : suruddin@gmail.com

ABSTRAK

Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam lembaga atau sekolah yang dipimpinnya, tugas kepala sekolah merupakan tugas yang tidak mudah karena perannya sangat menentukan berlangsungnya pendidikan disekolah tersebut baik buruknya proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja kepala sekolah dalam manajemennya. Evaluasi kinerja adalah sistem yang digunakan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pengawas secara teratur ditentukan oleh organisasi, kemudian hasilnya digunakan dalam mengambil keputusan sebagai acuan terhadap pengembangan pegawai, pemberian reward, perencanaan pegawai, pemberian kompensasi dan motivasi bagi pegawai.

Katakunci : *Evaluasi, Kepemimpinan, Pendidikan*

A. PENDAHULUAN

Jika berbicara tentang kepemimpinan pendidikan, hendaklah kita berusaha memahami bahwa dalam pelaksanaan tugas itu ada seseorang yang berfungsi sebagai pemimpin. Ia adalah orang yang dapat bekerja sama dengan orang lain dan yang dapat bekerja untuk orang lain. Hal itu dianjurkan juga oleh *Elwood L. Prestwood* dalam bukunya “*The High School Principal and Staff Work Together*”. Tiap-tiap orang yang merasa terpanggil untuk melaksanakan tugas memimpin di dalam lapangan pendidikan dapat disebut sebagai *pemimpin pendidikan*, misalnya orang tua di rumah, guru di sekolah, kepala sekolah di sekolah, kepala kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, maupun pengawas pendidikan di Kantor Pembinaan Pendidikan dan Kebudayaan dan di daerah pelayanannya, juga pendidik lain. Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam pembinaan pendidikan. Bisa dikatakan, kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu. Tujuan tersebut merupakan tujuan bersama.¹

Di dalam suatu kelompok harus ada persatuan. Persatuan harus dibentuk dan dibina oleh pemimpin kelompok itu. Di bawah kepemimpinannya, baik pemimpin maupun yang

¹ Kartini Kartono, *Pengantar Ilmu Mendidik Teoritis*, (Mandar Maju, Bandung, 1992) hlm. 22

dipimpin, harus berusaha bersama untuk mencapai tujuan kelompok itu. Persatuan harus diciptakan dan dipelihara dalam kelompok. Jika tidak, kelompok itu hanya merupakan kumpulan dari individu-individu, yang seorang terpisah dari yang lain.

Bertalian dengan hal di atas, harus ada seseorang yang dapat mengembangkan perasaan kelompok dan koordinasi. Ia muncul sebagai pemimpin, ia memperlihatkan kelebihan dan kesanggupan dalam membina kegiatan kelompok menuju ke hal tercapainya tujuan kelompok itu. Kesanggupannya sangat dibutuhkan dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh kelompoknya.

B. PEMBAHASAN

Dalam memaknai kata peran setiap orang memberi arti yang berbeda-beda, sesuai dengan sudut pandang dan kepentingan masing-masing, banyak pendapat para tokoh pendidikan mengenai hal tersebut sebagaimana WJS Poewadarminta mengatakan peran adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang untuk memberikan sumbangsih baik berupa pikiran, tenaga atau materi, atau berarti: cara, perbuatan memahami perilaku yang diharapkan dan dikaitkan.² Kata “peran” atau “*role*” dalam kamus *Oxford Dictionary* diartikan: *Actor’s part; one’s task or function*. Yang berarti aktor; tugas seseorang atau fungsi.³ Dalam “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*” istilah peran mengandung arti Pemain sandiwara (*film*), tukang lawak pada permainan makyong, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.

Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) sesuatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Karena itulah ada yang disebut dengan *role expectation*. Harapan mengenai peran seseorang dalam posisinya, dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan/posisi tersebut.⁴ Adapun kata “Peranan” sendiri mengandung arti: “Suatu hal yang menjadi pokok atau yang berpengaruh dalam terjadinya peristiwa.”⁵

Peranan merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka

² WJS Poewadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1989), hlm. 735.

³ The Team, *The New Oxford Illustrated Dictionary*, (Oxford: Oxford University Press, 1982), hlm. 1466

⁴ Tim Penyusun Diknas RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 854

⁵ Tim Penyusun Diknas RI, *Kamus Besar Bahasa.....*, hlm. 459

dia menjalankan suatu peranan.⁶ Menurut Levinson sebagaimana dikutip oleh Soejono Soekanto: Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peranan meliputi norma- norma dan nilai-nilai yang dikembangkan sesuai dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyaratan.⁷

Dalam sudut pandang Sosiologi, Soerjono Soekonto, menguraikan deskripsi peran yaitu:

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi tempat seseorang dalam masyarakat. Peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam Kehidupan Kemasyarakatan.
- b. Peran adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.⁸

Untuk menanamkan peran kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada disekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai educator, motivator, supervisor, yang harus melakukan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru disekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia adalah faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi. Memilik dari beberapa referensi tentang deskripsi peran maka peneliti menyimpulkan bahwa peran merupakan usaha atau upaya yang dapat dilakukan seorang individu, dilakukan secara dinamis yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa peran adalah tugas atau fungsi seseorang yang telah diamanati oleh pihak tertentu dan memiliki posisi yang strategis untuk memberikan sumbangsih baik berupa pikiran, tenaga atau materi, sehingga dapat menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kepala Sekolah terdiri atas kata kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam organisasi atau suatu lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah

⁶ Soejono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Press, 1982), hlm. 237

⁷ Soejono Soekanto, *Sosiologi Suatu*, hlm. 238

⁸ Soerjono Soekonto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2000), hlm. 269

lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru atau pemimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁹

Secara etimologi kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Berarti secara terminology kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Menjadi seorang kepala sekolah yang professional tidaklah mudah, karena ada beberapa syarat dan kriteria yang harus dipenuhi, misalnya saja seorang kepala sekolah harus memiliki standar tertentu seperti kualifikasi umum dan kualifikasi khusus, serta harus mempunyai kompetensi-kompetensi tertentu.

Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam lembaga atau sekolah yang dipimpinnya, tugas kepala sekolah merupakan tugas yang tidak mudah karena perannya sangat menentukan berlangsungnya pendidikan disekolah tersebut baik buruknya proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja kepala sekolah dalam manajemennya. Namun dalam pengangkatan kepala sekolah diindonesia masih mengalami banyak kekurangan faktor penyebab salah satunya adalah kurang keprofesionalan kepala sekolah. Ia adalah pusat teladan bagi warga sekolah dan warga masyarakat di sekitar sekolah, karena itu kepala sekolah wajib melaksanakan petunjuk tentang usaha peningkatan ketahanan sekolah. Pada umumnya kepala sekolah memilikintanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran dan pengembangan kurikulum, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, “school plan” dan perlengkapan organisasi sekolah. Jabatan kepala sekolah/madrasah bila dikaitkan dengan pengertian professional adalah suatu bentuk komitmen para anggota profesi untuk selalu meningkatkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas kinerjanya dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah/madrasah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan.

Menjadi seorang kepala sekolah yang professional tidaklah mudah, karena ada beberapa syarat dan kriteria yang harus dipenuhi, misalnya saja seorang kepala sekolah harus memiliki standar tertentu seperti kualifikasi umum dan kualifikasi khusus, serta harus mempunyai kompetensi-kompetensi tertentu. Maka dari itu proses pengangkatan kepala

⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Prmasalahannya*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), hlm, 83.

sekolah harus sesuai prosedur sebagai berikut: Peraktek pengangkatan kepala sekolah diindonesia. Khususnya sebelum tahun 1992, masih menonjolkan perbaikan (*inbreeding-process*) dari pada jabatan itu. Kepala sekolah dipilih dan diangkat dari tenaga guru yang telah memiliki masa kerja dan golongan kepangkatan tertentu. Tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan yang dikhususkan baginya. Pembinaan dan pengembangan kemampuan professional mengelola satuan pendidikan itu sendiri, masih mengandalkan upaya-upaya insidental seperti penataran, pelatihan, lokakarya, rapat dinas dan lain-lain.¹⁰ Dengan pengangkatan tersebut maka akan melahirkan kepala sekolah yang kurang professional dalam bekerja.

Maka dari itu untuk mencapai sebuah kondisi sekolah yang baik dibutuhkan kepala sekolah yang ahli dalam bidannya dan mengetahui cara kepemimpinan yang baik. Karena Kepala Sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah adalah salah satu komponen paling penting yang berperan dalam peningkatan mutu disekolah. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk menjadi seorang pemimpin disekolah yang mengatur, mengontrol kegiatan yang berlangsung disekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah yang mengatur serta membuat kebijakan dan menentukan tujuan yang akan dicapai. Kepala sekolah perannya yakni mengatur, mengontrol setiap kegiatan yang akan dilakukan oleh warga sekolahnya. Tugas pokok kepala sekolah adalah pendidik (*Educator*), pemimpin (*Leader*), menejer (*manager*), administrator, pengawas (*supervisor*). Dengan tugas tersebut kepala sekolah diharapkan mampu menjadi pemimpin yang bertanggung jawab terhadap guru-guru, siswa, dan seluruh anggota yang terkait dalam suatu sekolah.¹¹ Fungsi sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru dapat bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepala sekolah.

Bagi kepala sekolah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan promosi

¹⁰ Sudarwan Danim, *Inovasi pendidikan* (cet. I; Bandung: CV Pustaka Setia, 2002) hlm, 124

¹¹ Sawaluddin, *Dkk-Prosedur Pengembangan Evaluasi Pembelajaran PAI*, Jurnal Pendidikan Islam Vol. 8 No.3 Januari-Juni 2020, hlm. 80

kenaikan pangkat atau jabatan, memberi imbalan yang layak baik dari segi moneter maupun non moneter. Disamping itu guru juga harus mempunyai daya dorong yang berasal dari dalam diri untuk berprestasi dalam karirnya sebagai tenaga pendidik, pengajar, dan pelatih agar tujuan pendidik secara umum dan tujuan sekolah secara khusus dapat tercapai. Berkat kepemimpinan dilembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala Sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak-anak didiknya.¹²

Kepala Sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya yang tentu saja akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah. Oleh karena itu Kepala Sekolah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai karisma kepemimpinan dan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan peran sebagai Kepala Sekolah. Dengan kemampuan yang dimiliki seperti itu, Kepala Sekolah tentu saja akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di sekolahnya dengan baik dan efektif menuju ke arah cita-cita sekolah.¹³

Menurut E. Mulyasa, Kepala Sekolah memiliki peran dan tugas sebagai berikut, salah satunya adalah *evaluator*.¹⁴ Kinerja kepala sekolah memiliki peran yang besar pada keberlangsungan sekolah dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Setiap sekolah perlu memperhatikan bagaimana upaya untuk terus meningkatkan kinerja para guru agar dapat memberi kontribusi optimal bagi meningkatnya kinerja sekolah. Dengan demikian, perhatian pada kinerja harus menjadi fokus dan semangat sekolah. Untuk itu, sekolah perlu memahami bagaimana kondisi kinerja para guru agar dapat melakukan pengelolaan dan pengembangan bagi kepentingan sekolah serta diperlukan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan tahapan penting dalam manajemen kinerja sesuatu sekolah. Pada tahapan ini dapat diperoleh informasi yang dapat dijadikan dasar bagi

¹² Marno, *Islam by Management and Leadership*, (Jakarta: Lintas Pustaka, 2007), hlm, 54

¹³ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2008), hlm.7

¹⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 100-115

kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan para guru baik itu kebijakan penggajian atau promosi.

Adapun tujuan dari penilaian kinerja, bagi kepala sekolah adalah untuk mengetahui kondisi yang ada dari kinerja para guru serta bagaimana meningkatkan kinerja mereka merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan kemampuan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan juga sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja.¹⁵

Dalam konteks tersebut maka kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seseorang berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan suatu produk (hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat ditunjukkan seseorang misalnya guru atau kepala sekolah atau pengawas sekolah, dapat pula ditunjukkan pada unit kerja atau organisasi tertentu misalnya sekolah, lembaga pendidikan, kursus-kursus, dll.¹⁶ Atas dasar itu maka kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tulisan ini difokuskan pada penilaian kinerja kepala sekolah.¹⁷

Penilaian adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan pengambilan keputusan. Sehubungan dengan itu, setiap kegiatan penilaian berujung pada pengambilan keputusan. Penilaian kinerja guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah yang selanjutnya disebut penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah merupakan proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi data yang sesungguhnya kepala sekolah/madrasah kerjakan pada setiap indikator pemenuhan standar.¹⁸

¹⁵ Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 45-46

¹⁶ Muhammad Syaifuddin, Sawaluddin, *Manajemen Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2020), hlm. 199

¹⁷ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*.; (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 69

¹⁸ Sawaluddin Sawaluddin, Sidiq Muhammad, *Langkah-Langkah dan Teknik Evaluasi Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam*, Jurnal PTK dan Pendidikan, Vol. 6, No. 1, Januari – Juni 2020 (13-24)

Efektivitasnya ditentukan dengan mengukur keberhasilan mencapai target pada tiap indikator dibandingkan dengan target yang ditetapkan dalam program.¹⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru merupakan penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatan.²⁰ Guru yang dimaksud dalam permendiknas tersebut termasuk guru termasuk guru yang memiliki tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah.²¹ Berdasarkan pengertian tersebut yang dimaksud dengan kinerja kepala sekolah/madrasah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Hasil kerja tersebut merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya.²²

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah ditunjukkan dengan hasil kerja dalam bentuk konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja kepala sekolah dalam tulisan ini diukur dari tiga aspek yaitu: (a) perilaku dalam melaksanakan tugas yakni perilaku kepala sekolah pada saat melaksanakan fungsi-fungsi manajerial, (b) cara melaksanakan tugas dalam mencapai hasil kerja yang tercermin dalam komitmen dirinya sebagai refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dimilikinya, dan (c) hasil dari pekerjaannya yang tercermin dalam perubahan kinerja sekolah yang dipimpinnya.

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan.²³ Dengan demikian dalam setiap kegiatan penilaian ujungnya adalah pengambilan keputusan. Berbeda dengan penelitian yang berujung pada pemecahan masalah. Penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai kinerja pengawas secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Hasilnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan pegawai, pemberian reward, perencanaan pegawai, pemberian kompensasi dan motivasi.

¹⁹ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2015), hlm. 124

²⁰ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010

²¹ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012) hlm. 33

²² Sawaluddin Sawaluddin, Koy Sahbuddin Harahap, Muhammad Syaifuddin, Sainab Sainab, Syahrul Akmal Latif, Development of the Potential Senses, Reason, and Heart According to the Qur'an and its Application in Learning, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 253, 3rd Asian Education Symposium (AES 2018), pp.508-511, Lihat Juga, Sawaluddin Sawaluddin, Munzir Hitami, Zikri Darussamin, Sainab Sainab, The Potential of the Senses in Al-Quran as the Basic Elements of the Human Physic and Its Application in Learning, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 261, International Conference on Islamic Education (ICIE 2018), pp. 158-162

²³ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala*, hlm. 52

Setiap pegawai di lingkungan organisasi mana pun sudah tentu memiliki tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan pimpinan organisasi.²⁴

Berdasarkan rumusan di atas maka penilaian kinerja kepala sekolah ada-lah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data tentang kualitas pekerjaan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokoknya seba-gai kepala sekolah. Tugas pokok kepala sekolah adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang dipimpinnya. Kinerja kepala sekolah TK dinilai oleh pengawas TK, kinerja kepala sekolah SD dinilai oleh pengawas SD dan kinerja kepala sekolah SMP dinilai oleh pengawas SMP.

- a. Penilaian kinerja kepala sekolah sebagaimana dikemukakan di atas tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya. Apa yang terjadi dan dikerjakan kepala sekolah merupakan sebuah proses pengolahan input menjadi output tertentu. Atas dasar itu terdapat tiga komponen penilaian ki-nerja kepala sekolah/madrasah yakni: Penilaian *input*, yaitu kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam
- b. melakukan pekerjaannya. Orientasi penilaian difokuskan pada karakteris-tik individu sebagai objek penilaian dalam hal ini adalah komitmen kepa-la sekolah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Komitmen tersebut merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah.
- c. Penilaian proses, yaitu penilaian terhadap prosedur pelaksanaan pekerja-an. Orientasi pada proses difokuskan kepada perilaku kepala sekolah da-lam melaksanakan tugas pokok fungsi dan dan tanggung jawabnya yakni melaksanakan fungsi manajerial dan fungsi supervisi pada sekolah yang dipimpinnya.
- d. Penilaian *output*, yaitu penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pe-laksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya. Orientasi pada *output* dilihat dari perubahan kinerja sekolah terutama kinerja guru dan staf sekolah lain yang dipimpinnya.

Penekanan penilaian terhadap ketiga komponen di atas memungkinkan terjadinya penilaian kinerja yang obyektif dan komprehensif. Terkait ketiga komponen penilaian di atas terdapat lima prinsip yang harus diperhatikan da-lam melaksanakan penilaian kinerja yaitu:

²⁴ Kusnadi, *Masalah Kerjasama, Konflik dan Kinerja*, (Malang: Tarod, 2001), hlm. 267

1. *Relevance*, artinya aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja ter-kait dengan pekerjaannya baik input, proses, maupun outputnya (hasil ker-ja yang dicapai).
2. *Sensitivity*, artinya sistem penilaian yang digunakan peka dalam membe-dakan antara kepala sekolah yang berprestasi tinggi dengan yang berpres-tasi rendah.
3. *Reliability*, artinya alat dan sistem penilaian yang digunakan dapat dian-dalkan, dipercaya sebagai tolok ukur yang obyektif, akurat, dan konsis-ten.
4. *Acceptability*, artinya sistem penilaian yang digunakan harus dapat dime-ngerti dan diterima oleh pihak penilai ataupun pihak yang dinilai dan mem-fasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya.
5. *Practicality*, artinya semua instrumen penilaian termasuk pengolahan dan analisis data hasil penilaian mudah digunakan.²⁵

Untuk memenuhi persyaratan tersebut, sistem penilaian kinerja setidaknya mempunyai dua elemen pokok yaitu: (a) spesifikasi tugas yang harus di-kerjakan dan kriteria yang dapat memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*), dan (b) adanya mekanisme untuk pengumpul-an informasi dan pelaporan mengenai terpenuhi atau tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan.

Secara komprehensif, proses penilaian kinerja kepala sekolah sekolah/ madrasah mencakup: (a) penetapan standar atau kriteria kinerja, (b) memban-dingkan kinerja aktual dengan standar tersebut, dan (c) memberikan umpan balik dari hasil penilaian untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam upaya men-dapatkan manfaat optimal penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah, paling tidak terdapat lima aspek yang dapat dijadikan ukuran penilaian yaitu:

1. *Quality of work* – kualitas hasil kerja
2. *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
4. *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan
5. *Comunication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.²⁶

Dalam menilai kelima aspek kinerja di atas, perlu diperhatikan lima hal. Pertama, penilaian kinerja harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan/tu-gas pokok dan fungsinya. Kedua, sistem penilaian kinerja benar-benar meni-lai perilaku atau hasil kerja yang

²⁵ Keban, Yermias T. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. (Yogyakarta: Gava Media, 2004), hlm.195

²⁶ Schuler, Randall S., Dowling, Peter J., Smart, John P., & Huber, Vandra L. *Human Resource Management in Australia*. (Artannon-NSW: Harper Educational Publishers, 1992).

mendukung kegiatan pengembangan mutu sekolah. Ketiga, adanya standar minimal yang harus dicapai dalam pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas. Standar pelaksanaan tugas adalah ukuran non-matif yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut. Keempat, penilaian kinerja akan berjalan dengan efektif apabila menggunakan instrumen yang valid dan reliabel. *Valid* artinya menilai apa yang seharusnya dinilai, reliabel artinya keajegan hasil penilaian. Kelima, prosedur penilaian kinerja dibuat secara sederhana sehingga mudah dipahami, dilaksanakan, diolah dan mudah digunakan.²⁷

Penilaian kinerja kepala sekolah yang dilaksanakan oleh pengawas sekolah bertujuan untuk:

- a. Memperoleh data tentang pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial dan supervisi/pengawasan pada sekolah yang dipimpinnya.
- b. Memperoleh data hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah.
- c. Menentukan kualitas kerja kepala sekolah sebagai dasar dalam promosi dan penghargaan yang diberikan kepadanya.
- d. Menentukan program peningkatan kemampuan profesional kepala sekolah dalam konteks peningkatan mutu pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya.
- e. Menentukan program umpan balik bagi peningkatan dan pengembangan diri dan karyanya dalam konteks pengembangan karir dan profesinya.

Hasil penilaian kinerja akan bermanfaat bagi kepala dinas pendidikan dalam menentukan promosi, penghargaan, mutasi dan pembinaan lebih lanjut. Sedangkan bagi pengawas sekolah sendiri hasil penilaian kinerja kepala sekolah dapat dijadikan dasar dalam menyusun program pengawasan khususnya dalam membina kemampuan profesional kepala sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru yang memiliki tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah meliputi enam komponen penilaian, yaitu kepribadian dan sosial, kepemimpinan pembelajaran, pengembangan sekolah/madrasah, manajemen sumber daya, kewirausahaan, dan supervisi pembelajaran.²⁸

²⁷ Sawaluddin, Sawaluddin. "Konsep Evaluasi Dalam Pembelajaran Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 3, No. 1 (July 13, 2018): 39. Doi:10.25299/ Althariqah. 2018.Vol3(1).1775; lihat juga Sawaluddin, Sainab, *THE INTELLIGENT MEANING IN THE QUR'AN: Nalysis Of The Sure Potential In The Al-Qur'an As A Dimension Of Human Psychic Insaniah*, *Jurnal Madania: Volume 9 : 2, 2019* (e-ISSN 2620-8210 | p-ISSN pp. 373-395

²⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan menjelaskan bahwa pengelolaan satuan pendidikan meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah/madrasah, dan Sistem Informasi Manajemen.²⁹ Sekolah/madrasah satuan pendidikan dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mampu memimpin dengan indikator memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sesuai dengan standar pengelolaan satuan pendidikan.

Dalam keseluruhan peraturan tersebut kepala sekolah/madrasah wajib menunjukkan kemampuan :

- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- c. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- d. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- e. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- f. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- g. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- h. Mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel.
- i. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- j. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- k. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- l. Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar.

²⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 tahun 2007

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 menjelaskan bahwa tugas kepala sekolah meliputi: (1) usaha pengembangan sekolah/madrasah yang dilakukan selama menjabat kepala sekolah/madrasah; (2) peningkatan kualitas sekolah/madrasah berdasarkan delapan standar nasional pendidikan (SNP) selama di bawah kepemimpinan yang bersangkutan; (3) usaha pengembangan profesionalisme sebagai kepala sekolah/madrasah.³⁰ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menjelaskan lima dimensi kompetensi kepala sekolah yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.³¹

Dengan mempertimbangkan hasil analisis yang mendalam terhadap seluruh peraturan tersebut maka ditentukan bidang prioritas yang menjadi fokus utama penilaian kinerja yaitu pada dua tugas utama kepala sekoah pada bidang manajerial dan supervisi. Deskripsi ruang lingkup analisis dan sintesis dalam penentuan focus utama penilaian dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Tabel 9.1 : Sintesis Instrumen PKKS

SINTESIS INSTRUMEN PKKS				
PERMENDIKNAS 13/2007	PERMENDIKNAS 19/2007	PERMENDIKNAS 28/2010	PERMENDIKNAS 35/2010	SEBARAN BUTIR
Kepribadian	Kepribadian & Sosial	...
Sosial
Manajerial	Perencanaan Program	Usaha Pengembangan Sekolah	Pengembangan Sekolah	9
...	Pelaksanaan Rencana Kerja	Peningkatan Kualitas 8 SNP	Manajemen Sumber Daya	.
...	.Kepemimpinan Sekolah/Madrasah	Usaha pengembangan Profesionalisme	Kepemimpinan Pembelajaran	.
Kewirausahaan	Sistem Informasi Manajemen	.	Kewirausahaan	.
Supervisi	Pengawasan dan Evaluasi	.	Supervisi Pembelajaran	3
Catatan: Kompetensi kepribadian dan sosial menjadi sasaran program penilaian lain di luar PKKS.				12 Instrumen

³⁰ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010

³¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007

Pada gambar terlihat ruang lingkup dalam Permendiknas 13/2007, Permediknas 19/2007, Permendiknas 28/2010, Permendiknas 35/2010 mencakup berbagai komponen yang dapat dikembangkan sebagai objek penilaian kinerja.

Dengan mempertimbangkan keseluruhannya maka ditentukan dua fokus utama pelaksanaan tugas dan fungsi manajerial dan supervisi yang selanjutnya diuraikan menjadi 12 komponen tugas utama yang diurai lagi menjadi 50 indikator kinerja seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9.2: Rekapitulasi Indikator Kinerja Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah

NO.	TUGAS UTAMA	KOMPONEN TUGAS UTAMA	INDIKATOR KINERJA
1	Manajerial	9	38
2	Supervisi	3	12
JUMLAH		12	50

Kinerja kepala sekolah diukur dalam 12 komponen tugas utama yang jabarkan pada 50 item indikator kinerja. Pada masing-masing indikator kinerja memiliki bukti fisik yang perlu kepala sekolah penuhi sebagaimana yang dapat dilihat dalam rubrik penilaian. Ada pun keseluruhan indikator kinerja merupakan sejumlah gugus kegiatan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9.3: Tugas utama, komponen tugas utama dan indikator kinerja sebagai berikut:

NO.	UNSUR TUGAS UTAMA	INDIKATOR PENILAIAN KINERJA
1.	Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.	1. Kepala sekolah mengembangkan RKJM, RKT/RKAS dengan program lainnya berdasarkan data hasil evaluasi dalam pemenuhan 8 SNP
		2. Kepala sekolah merumuskan visi-misi sebagai arah pengembangan program RKJM, RKT/RKAS dan program lainnya.
		3. Kepala sekolah menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah, dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur.
		4. Kepala sekolah melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program
2.	Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan	5. Kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan.
		6. Kepala sekolah berdisiplin dalam mengembangkan

NO.	UNSUR TUGAS UTAMA	INDIKATOR PENILAIAN KINERJA
	sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.	kewirausahaan dengan memperhitungkan semua risiko dalam melaksanakan tindakan.
		7. Kepala sekolah menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.
		8. Kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar.
3.	Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.	9. Kepala sekolah mengembangkan program baru untuk meningkatkan pencapaian target yang lebih tinggi.
		10. Kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul.
		11. Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran.
		12. Kepala Sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi sekolah.
4.	Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.	13. Kepala sekolah menjadi contoh berbudaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik
		14. Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik
		15. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik.
		16. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan lomba di bidang akademik dan nonakademik bagi peserta didik
5.	Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.	17. Kepala sekolah menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan
		18. Kepala sekolah melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah
		19. Kepala sekolah memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi
		20. Kepala Sekolah memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah.
6.	Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.	21. Kepala sekolah menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik.
		22. Kepala sekolah memiliki program pengembangan potensi diri dan prestasi peserta didik.
		23. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai.
		24. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal
7.	Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.	25. Kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan KTSP dalam kegiatan IHT, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan MGMP/KKG.
		26. Kepala sekolah mengendalikan pelaksanaan KTSP berlandaskan kalender pendidikan, menerbitkan surat keputusan pembagian tugas mengajar, dan menerapkan aturan akademik.
		27. Kepala sekolah memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.
		28. Kepala sekolah mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbaru.
		29. Kepala sekolah memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan nonakademik
8.	Mengelola sumber daya	30. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi

NO.	UNSUR TUGAS UTAMA		INDIKATOR PENILAIAN KINERJA
	sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel.		persuratan dan kearsipan secara efektif.
		31.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif.
		32.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian.
		33.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.
		34.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif.
		35.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan secara efektif.
		36.	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi laboratorium
9.	Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.	37.	Kepala sekolah mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.
		38.	Kepala sekolah mengelola administrasi pembelajaran secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.
		39.	Kepala sekolah mengembangkan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.
10.	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.	40.	Kepala sekolah mengidentifikasi masalah pengelolaan.
		41.	Kepala sekolah merumuskan tujuan yang dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur.
		42.	Kepala sekolah mengembangkan instrumen supervisi.
11.	Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.	43.	Kepala sekolah mengadakan pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervisi.
		44.	Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervisi.
		45.	Kepala sekolah melakukan pertemuan refleksi, menganalisis catatan hasil observasi, dan menyimpulkan hasil observasi
		46.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar.
12	Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar .	47.	Kepala sekolah bersama guru menyusun rekomendasi tindaklanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan.
		48.	Kepala sekolah mengecek ulang keterlaksanaan rekomendasi oleh guru
		49.	Kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindaklanjut kegiatan supervisi.
		50.	Kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan perbaikan kinerja pelaksanaan program.

C. KESIMPULAN

Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam lembaga atau sekolah yang dipimpinnya, tugas kepala sekolah merupakan tugas yang tidak mudah karena perannya sangat

menentukan berlangsungnya pendidikan disekolah tersebut baik buruknya proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja kepala sekolah dalam manajemennya. Namun dalam pengangkatan kepala sekolah diindonesia masih mengalami banyak kekurangan faktor penyebab salah satunya adalah kurang keprofesionalan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah yang mengatur serta membuat kebijakan dan menentukan tujuan yang akan dicapai. Kepala sekolah perannya yakni mengatur, mengontrol setiap kegiatan yang akan dilakukan oleh warga sekolahnya.

Tugas pokok kepala sekolah adalah pendidik (*Educator*), pemimpin (*Leader*), menejer (*manager*), administrator, pengawas (*supervisor*). Dengan tugas tersebut kepala sekolah diharapkan mampu menjadi pemimpin yang bertanggung jawab terhadap guru-guru, siswa, dan seluruh anggota yang terkait dalam suatu sekolah. Penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai kinerja pengawas secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Hasilnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan pegawai, pemberian reward, perencanaan pegawai, pemberian kompensasi dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2008
- Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.*; Jakarta: Prenadamedia Group, 2016
- Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004
- Kartini Kartono, *Pengantar Ilmu Mendidik Teoritis*, Mandar Maju, Bandung, 1992.
- Keban, Yermias T. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu.* Yogyakarta: Gava Media, 2004
- Kusnadi, *Masalah Kerjasama, Konflik dan Kinerja*, Malang: Tarod, 2001
- Marno, *Islam by Management and Leadership*, Jakarta: Lintas Pustaka, 2007
- Muhammad Syaifuddin, Sawaluddin, *Manajemen Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Grafindo Persada, 2020
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 tahun 2007

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010

Sawaluddin Sawaluddin, Koy Sahbuddin Harahap, Muhammad Syaifuddin, Sainab Sainab, Syahrul Akmal Latif, Development of the Potential Senses, Reason, and Heart According to the Qur'an and its Application in Learning, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 253, 3rd Asian Education Symposium, (AES 2018), pp.508-511,

Sawaluddin Sawaluddin, Munzir Hitami, Zikri Darussamin, Sainab Sainab, The Potential of the Senses in Al-Quran as the Basic Elements of the Human Physic and Its Application in Learning, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 261, International Conference on Islamic Education (ICIE 2018), pp. 158-162

Sawaluddin Sawaluddin, Sidiq Muhammad, *Langkah-Langkah dan Teknik Evaluasi Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam*, *Jurnal PTK dan Pendidikan*, Vol. 6, No. 1, Januari – Juni 2020 (13-24).

Sawaluddin, *Dkk-Prosedur Pengembangan Evaluasi Pembelajaran PAI*, *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 8 No.3 Januari-Juni 2020.

Sawaluddin, Sainab, THE INTELLIGENT MEANING IN THE QUR'AN: Nalysis Of The Sure Potential In The Al-Qur'an As A Dimension Of Human Psychic Insaniah, *Jurnal Madania: Volume 9 : 2, 2019* (e-ISSN 2620-8210 | p-ISSN pp. 373-395

Schuler, Randall S., Dowling, Peter J., Smart, John P., & Huber, Vandra L. *Human Resource Management in Australia*. (Artannon-NSW: Harper Educational Publishers, 1992.

Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2015

Soerjono Soekonto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Grafindo Persada, 2000

Sudarwan Danim, *Inovasi pendidikan*, cet. I; Bandung: CV Pustaka Setia, 2002

Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2013

The Team, *The New Oxford Illustrated Dictionary*, Oxford: Oxford University Press, 1982

Tim Penyusun Diknas RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Prmasalahannya*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.

WJS Poewadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1989.