

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan Nasional berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Sebagai perwujudannya telah dituangkan pada bab II Pasal 3, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3, menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Penjaminan mutu merupakan kata kunci yang menjadi fenomena dalam dunia pendidikan, hal ini terjadi seiring dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar nasional pendidikan.

Implementasi dari kedua payung hukum tersebut di atas di lakukan oleh pemerintah, antara lain dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah, dimana ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi yaitu: Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi dan Sosial. Disamping itu pelaksanaan Otonomi Daerah mengharuskan kepala sekolah untuk mampu menyesuaikan

dengan situasi dan kondisi peraturan yang berlaku di daerah masing-masing. Secara implisit dapat dimaknai bahwa melalui proses pendidikan Pemerintah ikut bertanggungjawab pada upaya meningkatkan kemampuan peserta didik dalam konteks yang dapat diukur secara komprehensif meliputi seluruh unsur baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotorik yang membentuk watak dan kepribadian manusia Indonesia yang cerdas dan beradab. Meskipun pada implementasinya, sasaran Ujian Nasional lebih pada tujuan akhir memperoleh standar nilai yang diatas kertas terukur hanya secara akademis.

Untuk merealisasikan tujuan pendidikan nasional tersebut, perlu dilakukan peningkatan mutu pendidikan secara terpadu. Terutama terpadunya seluruh komponen pendidikan yang ada di sekolah. Komponen kunci yang sangat menentukan di sekolah adalah kepala sekolah sebagai pimpinan dan guru sebagai tenaga pendidik. Kepala sekolah selaku pimpinan harus dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik agar dapat tercapai tujuan yang diinginkan. Fungsi kepala sekolah menurut Mulyasa (2009) antara lain sebagai : edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator atau disingkat EMASLIM.

Pendidikan memegang peranan penting dalam menciptakan manusia yang bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, cerdas, kreatif, terampil, dan produktif. Hal tersebut tercantum di dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 bahwa tujuan pendidikan nasional adalah membekali generasi bangsa untuk dapat mengembangkan diri sehingga memiliki kemampuan untuk

mempertahankan hidup di lingkungan masyarakat, bangsa, dan negara. Oleh karena itu, perlu diupayakan perbaikan bidang pendidikan secara terus menerus sesuai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini tanpa mengabaikan nilai kemanusiaan agar mencetak sumber daya manusia yang berkualitas.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur strategis dalam peningkatan mutu. Fokus utamanya adalah bagaimana meningkatkan kemampuan profesional kepala sekolah secara terencana melalui proses perbaikan mutu secara berkelanjutan. Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang sangat ketat dalam semua aspek kehidupan, memberi warna/pengaruh terhadap tuntutan akan kualitas sumber daya manusia, termasuk sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan sebagai unsur yang mempunyai posisi sentral dan strategis dalam pembentukan SDM berkualitas. Kondisi tersebut diiringi dengan tumbuh dan berkembangnya tuntutan demokrasi pendidikan, akuntabilitas, tuntutan kualitas serta jaminan mutu dari dunia kerja. Menurut E. Mulyasa (2003) sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi guru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.

Mutu pendidikan dipengaruhi oleh mutu proses belajar mengajar; sedangkan mutu proses belajar mengajar ditentukan oleh berbagai komponen yang saling terkait satu sama lain, yaitu input peserta didik, kurikulum, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, dana, manajemen, dan lingkungan. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai “ seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2010).

Sekolah merupakan suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja secara formal dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam persekutuan tersebut terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan kelompok orang yang disebut bawahan. Sekolah merupakan suatu organisasi yang mempunyai karakter tertentu yang berbeda dengan organisasi lain, dimana terjadi proses belajar mengajar dan tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Dalam organisasi sekolah terdapat beberapa unsur yang saling mempengaruhi seperti, kepala sekolah, guru dan staf serta peserta didik atau murid. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai edukator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan yang non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin nomor satu di sekolah mempunyai peran sangat penting untuk membantu guru dan muridnya. Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang besar bukan hanya pada prestasi pendidikan, tetapi juga pada bawahannya. Bahkan Kepala Sekolah yang sangat baik atau sangat buruk dapat mempengaruhi guru-guru yang mengajar, sehingga siswa pun mudah terpengaruh. Sebuah sekolah akan berhasil atau tidaknya tergantung Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin. Didalam kepemimpinannya Kepala Sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Sumidjo (1999), mengemukakan bahwa memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana stratgei pendidikan itu dilaksanakan.

Dalam dunia kerja, banyak terjadi masalah yang berhubungan dengan proses pencapaian tujuan yang telah dirumuskan oleh sebuah organisasi yang termanajemen dan terorganisir. Sering terjadi bahwa antara harapan yang menjadi tujuan organisasi dalam hal peningkatan produksi baik berupa barang atau jasa mengalami ketidaksesuaian dengan kinerja yang ditampilkan individu yang bekerja pada organisasi tersebut (Nur, 2013).

Salah satu masalah ketenagakerjaan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara

efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Saat ini kemampuan sumberdaya manusia masih rendah baik dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005).

Dalam hal inilah pengembangan sumber daya manusia menjadi penting artinya bagi organisasi. Sebuah organisasi harus dapat secara cepat dan tepat merencanakan kegiatan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. E. Mulyasa (2010) Acuan pokok konsep pendidikan adalah konsep tentang manusia (hakikat dan tujuan hidup) dan alam, yang kemudian lahir daripadanya konsep hakikat dan tujuan hidup, tujuan pendidikan, kurikulum, metodologi, proses belajar mengajar dan evaluasi.

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai bentuk dan tujuan organisasi serta berbagai visi yang dirancang untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktifitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan dan dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang ditetapkan secara konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada (Nur, 2013)

Sumber daya manusia pada organisasi penyedia jasa tersebar dalam berbagai bidang termasuk bidang pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Melalui pendidikan manusia dapat melepaskan diri dari keterbelakangan. Menyadari pendidikan memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan pembangunan di negara Indonesia, maka permasalahan pendidikan perlu pemahaman secara komprehensif. Maju mundurnya pendidikan tergantung pada inisiatif kepala sekolah, dalam artian kepala sekolah harus memiliki kinerja yang baik (Mulyana, 2007).

Permasalahan kinerja kepala sekolah mendapat perhatian penting bagi Pemerintahan Kabupaten Langkat. Badan Kepegawaian Kabupaten Langkat sudah menggelar pendidikan dan pelatihan kinerja 40 orang kepala sekolah SD, SMP, SMA dan SMK di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Langkat pada tanggal 28 Oktober – 6 November 2015. Hal ini bertujuan agar kepala sekolah mengetahui tugas dan fungsinya dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah yang pada akhirnya meningkatkan Kinerjanya (Tribun, 28 Oktober 2015), namun pelatihan tersebut tentunya belum berdampak secara signifikan kepada kinerja Kepala Sekolah di Kabupaten Langkat, karena peserta pelatihan hanya 40 orang dari 891 SD, SMP, SMA dan SMK yang ada di Lingkungan Kabupaten Langkat menurut data BPS tahun 2013 (Langkatkab.bps.go.id).

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan

dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Byar dan Rue (1984) kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Kinerja adalah efek dari *motivation* dan *ability*, atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karenanya peningkatan kinerja sumberdaya manusia dapat diupayakan melalui dua variabel, yakni kemampuan dan motivasi (Gibson, 1997).

Motivasi merupakan determinan penting bagi kinerja individual. Dalam pandangan *organizational behavior*, John R. Scermerhorn (dalam Winardi, 2008) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya-upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja.

Dalam hal bekerja, motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2008).

Mas'ud (2004) menegaskan bahwa motivasi kerja sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Gray (dalam Winardi, 2008) menekankan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi pekerja, namun pekerja juga harus memiliki kemampuan. Kaitan tersebut diperlihatkan melalui rumus “kinerja = motivasi x kemampuan”. Persamaan ini mengimplikasikan bahwa seseorang yang telah memiliki motivasi yang tinggi harus diimbangi dengan kemampuan yang baik agar menghasilkan kinerja yang baik. Agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, seorang karyawan membutuhkan kemampuan yang baik (fisik maupun mental).

Luthan (dalam Nur, 2013) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti; pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Snell (1992) menambahkan bahwa kemampuan karyawan yang rendah akan memerlukan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan yang

memiliki kemampuan tinggi dalam hal menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pekerjaan memerlukan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengetahuan secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Sedangkan keterampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknis pelaksanaan kerja tertentu.

Robbins dan Timothy (2009) menjelaskan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Jewell (1998) menambahkan bahwa kemampuan adalah potensi fisik, mental dan psikologi.

Selanjutnya menurut Gibson (1997) kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melakukan pekerjaan. Pengelolaan (*management*) sumber daya manusia (*human resource*) secara profesional diperlukan juga dalam jasa pendidikan atau organisasi sektor publik seperti Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Langkat. Pengelolaan sumber daya di dalamnya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks dan saling berhubungan antara satu dengan lainnya. Tujuan yang ditetapkan Sekolah Menengah Kejuruan dan dinas pendidikan akan dapat dicapai secara komprehensif, apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumberdaya manusia adalah faktor kunci kesuksesan sebuah badan usaha/organisasi. Siapa pun badan usaha itu dari skala besar atau kecil, berteknologi canggih atau manual pasti akan bisa tetap eksis bahkan tumbuh

berkembang dikarenakan kualitas para pelaku usaha yaitu sumber daya manusia. Sementara kualitas sumber daya manusia bukan datang secara tiba-tiba, tetapi membutuhkan proses perencanaan dan pengelolaan yang baik, dan semua ini dipikul dan diemban pemimpinnya. Salah satu strategi dalam perencanaan sumber daya manusia (*planning human resource management*) dimulai dari melihat kinerja kepala SMK sebagai pemimpinnya. Seperti yang dikemukakan Robbin (2001) bahwa kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dan sebagai supervisor dalam suatu sekolah mempunyai tugas kompleks yang sangat menentukan maju mundurnya suatu sekolah. Kepala Sekolah harus memiliki kinerja yang baik, jiwa *leadership*, inovatif dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas di lingkungan sekolah. Supervise adalah segala bantuan dari pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan dari para guru-guru dan personel sekolah lainnya didalam menacapi tujuan-tujuan pendidikan (M. Ngalim Purwanto, 2004).

Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang dicapai oleh suatu sekolah perlu didukung oleh kurikulum yang jelas, pembelajaran, ketenagaan, sarana, dana, informasi, dan lingkungan kondusif, yang dikelola melalui suatu proses sistemik dan sistematis. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan

(Mulyasa, 2009). Dalam pada itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 Pasal 12 ayat 1 bahwa "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana". Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah, kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi pada mutu. Strategi ini merupakan usaha sistematis dan terkoordinasi untuk secara terus menerus memperbaiki kualitas layanan, sehingga fokusnya diarahkan ke pelanggan dalam hal ini peserta didik, orang tua peserta didik, pemakai lulusan, guru, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Mulyasa (2009) mengatakan bahwa untuk menjadi kepala sekolah yang profesional harus menyukseskan manajemen berbasis sekolah, kurikulum berbasis kompetensi, untuk mendorong visi menjadi aksi melalui pemberdayaan tenaga kependidikan, pemberdayaan masyarakat dan lingkungan sekitar sekolah, manajemen keuangan sekolah, manajemen strategi dan mutu terpadu, manajemen konflik, manajemen rapat di sekolah serta manajemen sistem informasi. Oleh sebab itu kepala sekolah harus memperhatikan faktor-faktor tersebut di atas agar

bisa menjadi kepala sekolah profesional sehingga tujuan pendidikan sekolah dapat dicapai dengan baik.

Sejalan dengan hal tersebut Departemen Pendidikan Nasional (2003) menyebutkan bahwa tugas kepala sekolah adalah menyusun rencana dan program sekolah; membina kesiswaan, pembelajaran, dan ketenagaan; menyelenggarakan administrasi sekolah; serta membina dan melaksanakan kerjasama/hubungan dengan masyarakat.

Berdasarkan fenomena di atas, merupakan indikasi bahwa pelaksanaan tugas oleh kepala sekolah menengah kejuruan belum terlaksana dengan baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Langkat dalam mengimplementasikan Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 sebagai standar pengelolaan sekolah, meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah serta sistem informasi sekolah?

2. Bagaimana akuntabilitas Kepala Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Langkat dalam menyesuaikan standar pengelolaan sekolah meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah serta sistem informasi sekolah yang dituangkan dalam Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat:

1. Mengevaluasi kinerja kepala sekolah menengah kejuruan se-kabupaten langkat dalam melaksanakan pengelolaan sekolah, meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah serta sistem informasi sekolah?
2. Menganalisis akuntabilitas kinerja kepala sekolah menengah kejuruan se-kabupaten langkat dalam melaksanakan pengelolaan sekolah, meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah serta sistem informasi sekolah?

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

- a. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang dapat berguna untuk memberikan masukan yang berarti

dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Terutama yang berkaitan dengan masalah manajemen publik.

b. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran mengenai kinerja kepala sekolah menengah kejuruan se-kabupaten langkat, sehingga dapat menjadi salah satu masukan kepada pemerintah dan swasta yang mengelola sarana pendidikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja Kepala Sekolah sebagaimana yang diharapkan.

1.5. Kerangka Pemikiran

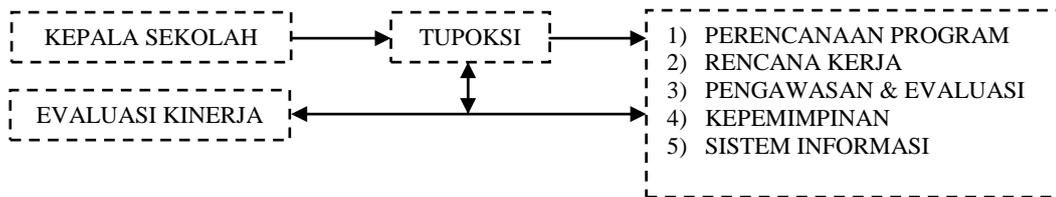
Berbagai definisi mengenai evaluasi kerja telah dikemukakan oleh pakar-pakar dan memiliki arti yang berbeda menurut para ahli. Mangkunegara mengemukakan bahwa evaluasi kinerja disebut juga "*Performance evaluation*" atau "*Performance appraisal*". *Appraisal* berasal dari kata Latin "*appratiare*" yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain.

Berdasarkan paparan di atas, maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja aparatur yang dilakukan untuk melihat tanggung jawab pekerjaannya setiap hari apakah terjadi peningkatan atau penurunan sehingga

pemimpin bisa memberikan suatu motivasi penunjang untuk melihat kinerja aparatur kedepannya. Evaluasi harus sering dilakukan agar masalah yang di hadapi dapat diketahui dan dicari jalan keluar yang baik.

Evaluasi kinerja yang dikemukakan Payaman J. Simanjuntak adalah “suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.” (Simanjuntak, 2005). Berdasarkan pengertian tersebut maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja seorang dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawabnya.

Sesuai dengan Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dan Permendiknas Nomor 28 tahun 2010 Penugasan guru sebagai Kepala Sekolah/madrasah, Pasal 12 menyatakan bahwa: (1) Penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah dilakukan secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif setiap empat tahun; (2) Penilaian kinerja tahunan dilaksanakan oleh pengawas sekolah/madrasah; (3) Penilaian kinerja empat tahunan dilaksanakan oleh atasan langsung dengan mempertimbangkan penilaian kinerja oleh tim penilai yang terdiri dari pengawas sekolah/madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, dan komite sekolah/madrasah dari tempatnya bertugas; (4) Hasil penilaian kinerja dikategorikan dalam tingkatan *amat baik, baik, cukup, sedang atau kurang*.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Gambar di atas dapat diterjemahkan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur serta membandingkan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dicapai dengan hasil yang disesuaikan menurut Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah, meliputi (1) perencanaan program, (2) rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan, (5) sistem informasi sekolah, sehingga diperoleh manfaat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.