

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat penting untuk dikembangkan dalam rangka meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Pada era globalisasi ini pendidikan harus dijadikan pondasi untuk meningkatkan moral dan akhlak anak bangsa. Pendidikan dijadikan sebagai investasi masa depan (*human investment*). Semakin berkualitasnya pendidikan suatu bangsa maka akan mampu bersaing secara kompetitif dengan yang lain di era persaingan yang keras dalam sudut pandang aktivitas kehidupan. Untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dalam berbagai hal.

Sumber daya manusia dalam pendidikan adalah Guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta

didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur Pendidikan.

Berhasil atau tidaknya pendidikan tergantung suber daya manusia di dalamnya. Proses pendidikan secara nasional memiliki tujuan yaitu: “Mengembangkan 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. Semua elemen memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan nasional dengan meningkatkan kualitas mutu pendidikan.

Salah satu faktor kunci yang menjadikan suatu lembaga dapat terus berproduksi dan mencapai tujuan adalah keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing, keunggulan bersaing merupakan suatu keunggulan yang dapat memberikan nilai lebih bagi suatu lembaga dimana para pesaing tidak mampu melakukan hal serupa. Keunggulan bersaing hanya dapat terwujud dengan mengintegrasikan strategi dan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Menciptakan, membangun dan memelihara keunggulan bersaing menuntut suatu perusahaan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan dan perubahan zaman.

Selain itu lembaga harus mampu memberikan trobosan-trobosan baru yang diminati calon pelanggan yang tidak mampu dilakukan oleh para pesaing. keunggulan bersaing hanya dicapai dengan mengembangkan produk dengan sangat spesial dan lebih menguntungkan dibandingkan

dengan para pesaing.¹ Menurut Porter dalam Sunyoto keunggulan bersaing merupakan intisari strategi bersaing.

strategi bersaing adalah perumusan untuk meningkatkan daya saing perusahaan dimata pelanggan atau calon pelanggan. Strategi bersaing memberikan keunggulan sehingga membedakannya dengan perusahaan lain dan menimbulkan persaingan sehat dengan pelanggan tersegmentasi.²

Di era global seperti sekarang ini, semua lembaga dituntut untuk menghadapi persaingan global tidak hanya di domestik namun internasional. Dalam kondisi demikian maka tidak ada pilihan lain bagi perusahaan untuk tidak ikut berkompetisi global melalui peningkatan kemampuan bersaing secara global. Caranya dengan merumuskan strategi yang adaptif serta mudah disesuaikan untuk mengikuti perkembangan perubahan yang terjadi secara mendadak.³

Seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi, terlebih ketika dihadapkan pada era globalisasi, menurut Dindin Jamaluddin, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan yang sangat serius. Menurutnya, *with the current globalization, education in Indonesia faced with enormous challenges.*⁴ Penyiapan terhadap generasi penerus bangsa yang berkarakter merupakan kebutuhan yang amat vital, karena karakter

¹ Danang Sunyoto “Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage): Konsep Bersaing Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia.” (Yogyakarta: CAPS,2015),1

² Umar, *Strategi Manajemen in Action.*(Jakarta: PT.Gramedia Pustakama,2003),31

³ Aya Fitriyatul, “Keunggulan Kompetitif Yang Dalam Menciptakan Inovasi Untuk Kewirausahaan Strategi.” An-Nisbah, Vol.03, No.02, April 2017,322

⁴ Dindin Jamaluddin, “Character Education in Islamic Perspective.” Journal of Scientific and Technology Research, Vol.2, NO 2, Februari 2013 ISSN 2277-8616,187

yang baik tidak terbentuk secara otomatis (*good character is not formed automatically*).⁵

Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan tantangan global dan daya saing bangsa. Dalam rangka mempersiapkan tuntutan global tersebut, maka lembaga pendidikan yang tersebar di penjuru Indonesia, khususnya lembaga pendidikan islam yang berada di tingkat pusat daerah terus melaksanakan berbagai upaya peningkatan kinerja dari seluruh komponen madrasah/sekolah agar memiliki *competitive advantage* (keunggulan bersaing).

Tujuan utama peningkatan kinerja ini adalah untuk mewujudkan niat dan tujuan mulia lembaga dalam menciptakan output peserta didik yang memiliki kecerdasan dibidang keilmuan, keimanan dan berakhlak mulia. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan teknologi informasi yang sedemikian cepat tidak saja mengubah cara orang berkomunikasi dan bekerja, namun lebih jauh lagi telah membuat alam persaingan baru.

Lembaga pendidikan yang berhasil tumbuh dengan baik saat ini adalah pada lembaga pendidikan yang mampu mengembangkan strategi kompetitif melihat peluang yang ada selain selalu melakukan pengembangan secara terus menerus. Persaingan lembaga pendidikan seyogyanya bisa dilihat sebagai sebuah motivasi dalam mengembangkan kualitas pendidikan agar pendidikan yang tercipta mampu menjadi

⁵ Aynur Pala, "The Need for Character Education." *Journal of Scientific and Humanity Studies*, Vol. 03 No.02 ISSN: 1309-8063,23

lembaga pendidikan yang berkualitas. Strategi daya saing dan inovatif adalah salah satu unsur terpenting agar dapat melihat perkembangan pendidikan secara baik.⁶

Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dari suatu lembaga pendidikan islam wajib mempunyai gagasan brilian demi menciptakan keunggulan bersaing. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja dari berbagai hal. kinerja berasal dari pengertian *performance* yang diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kinerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.⁷

Kinerja di dalam Islam sangat diperintahkan, Rasulullah SAW menyeru umatnya untuk bekerja, entah itu sebagai pedagang, petani atau yang lain dan tidak menghendaki seorang muslim hanya beribadah saja, berdiam diri, dan hanya menunggu rezeki yang telah dijanjikan oleh Allah SWT. Bekerja keras merupakan kewajiban bagi manusia di muka bumi ini,

⁶ Bashori, "Strategi Kompetitif Dalam Lembaga Pendidikan." Tadris, Vol.12 No.02, Desember 2017,162

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Raja Press,2012),2.

Rasullah SAW bersama para sahabatnya telah banyak memberikan pelajaran tentang memiliki kinerja yang luas biasa ketika bekerja.⁸

Allah SWT berfirman dalam Q.S. al ahqaaf /46: 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَاهُمْ وَأَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan dalam Q.S. al baqarah/2: 134.

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلكُمْ مَّا كَسَبْتُمْ ۗ وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Dari ayat-ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.⁹

Pendidikan adalah lembaga utama yang memainkan peranan penting dalam membangun dan menumbuhkembangkan peradaban. Maju mundurnya suatu peradaban ditentukan oleh pendidikan. Bahkan peradaban dan kebudayaan umat manusia tidak akan pernah muncul tanpa ada lembaga yang mengarahkan manusia kearah tersebut. Karena manusia terlahir ke dunia tidak memiliki daya dan ilmu yang dapat membuatnya

⁸ Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhammad nafik hadi ryandono, “Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun.” JESTT, Vol.2, No.4, April 2015,275

⁹ Zarkasyi, “Manajemen Kinerja Dalam Tafsir Al Qur’an Dan Hadits Pendekatan Filsafat Tematik.” Jurnal Qolamuna, Vol.2 No.1, Juli 2016,136

berkembang lebih maju, maka pendidikanlah yang membangun daya dan pengetahuan tersebut dalam jiwa manusia.¹⁰ Pendidikan adalah salah satu faktor terpenting dalam rangka mewujudkan tujuan nasional.

Seiring dengan perkembangan pendidikan di Indonesia dengan diberlakukannya undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pelaksanaan otonomi pemerintah daerah membawa konsekuensi logis pada perubahan paradigma pengelolaan pendidikan dari yang bersifat sentralistis menjadi desantralis.¹¹

Lembaga pendidikan Islam di era global ini menghadapi tantangan yang berat untuk mencetak manusia yang memiliki keseimbangan dalam pandangan hidupnya serta memiliki penguasaan atau pengetahuan agama tetapi sekaligus memiliki pengetahuan umum dan juga memiliki kompetensi yang bermanfaat bagi kehidupan di masa kini, maka dari itu pentinglah pendidikan khususnya pendidikan agama.¹²

Di tengah persaingan global ini, diakui atau tidak, lembaga pendidikan atau sekolah berbasis islami dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Manajemen pada suatu lembaga pendidikan merupakan kegiatan utama yang memberikan layanan kepada masyarakat dan manajemen kinerja mendukung tujuan

¹⁰ M Kadar Yusuf, *Tafsir Tarbawi Pesan-Pesan Al Qur'an Tentang Pendidikan*. (Jakarta: Amzah, 2013),2

¹¹ "Undang-Undang No.22 Tahun 1999 Tentang Pelaksanaan Pemerintah Daerah."

¹² Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. (Jakarta: PT Elex Media Komputindo,2017),123

menyeluruh lembaga pendidikan pada misi keseluruhan unit kerja pada lembaga tersebut.

Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS 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, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dijelaskan dalam Pendidikan Nasional, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik sehingga membuat tugas guru menjadi lebih berat. Guru juga mempunyai tugas mendidik peserta didik sesuai norma-norma dan nilai yang sesuai dengan agama.

Guru harus mempunyai moral dan kepribadian yang baik dikarenakan guru menjadi teladan bagi peserta didiknya dan dalam masyarakat guru juga merupakan sosok yang pantas diteladani. Guru juga memiliki peran yang bertujuan untuk membangun bangsa lewat dunia pendidikan, oleh karenanya perlu adanya guru yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang baik didalamnya. Pada perkembangannya

banyak ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab sehingga seringkali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat.

Hal tersebut berdampak pada mutu pendidikan yang bisa dikatakan rendah. Dikarenakan subjek dari pendidikan yaitu guru dan murid belum mempunyai wawasan intelektual yang tinggi. Seorang murid akan mempunyai kualitas intelektual yang rendah apabila guru sebagai pembimbing dalam proses belajar mengajar juga mempunyai kualitas intelektual yang rendah pula.

Apabila tenaga pendidik sudah memahami tentang apa yang diharapkan dari masyarakat dan mendapatkan dukungan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, harga diri dan motivasinya akan meningkat. Dengan demikian, manajemen kinerja membutuhkan kerjasama, saling pengertian, dan komunikasi secara terbuka dari setiap unit kerja.¹³

Dengan latar belakang diatas, jelas bahwa kemajuan dan ketertinggalan suatu lembaga pendidikan akan tergantung pada bagaimana pengelolaan kinerja baik dari kepala sekolah maupun para bawahannya untuk mengelola kinerjanya secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud suatu pendidikan yang berkualitas, khususnya dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah serta seluruh staf yang akan menghasilkan *output* secara maksimal.

¹³ Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajara,2005),2

Diantara lembaga pendidikan Islam yang berada di Kalimantan selatan khususnya di Kota Banjarbaru terdapat sekolah yang telah berhasil melaksanakan dan menerapkan kinerja dengan sangat baik. Sekolah tersebut diantaranya adalah SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru sekolah SMP Plus Citra Madinatul Ilmi yang berada dibawah naungan Yayasan Citra Babur Rahman Madinatul Ilmi Banjarbaru memperoleh Akreditasi A tertuang dalam SK BAN-S/M terbit tanggal 31 oktober 2018 dengan nomor 103/BAN-SM-P/AK/X/2018 beralamatkan di Jalan Kota Citra Graha, Kel. Kayu Bawang, Kec. Gambut, Kota Banjarbaru. Adapun beberapa kegiatan dalam melaksanakan manajemen kinerja, yaitu setiap akhir atau awal bulan kepala sekolah dan para pendidik maupun tenaga kependidikan mengadakan rapat untuk mengevaluasi kinerja setiap bidang dan setiap pendidik dan tenaga kependidikan memiliki buku laporan kinerja yang akan diberikan kepada kepala sekolah dan juga yayasan untuk melihat kinerja selama 1 tahun.

Sekolah SMP IT Robbani dibawah naungan Yayasan Generasi Robbani Banjarbaru memperoleh Akreditasi A tencantum dalam SK BAN-S/M terbit tanggal 31 oktober 2018 dengan nomor 103/BAN-SM-P/AK/X/2018 beralamatkan di Jalan Mentaos Raya Komplek Buana Mentaos Asri, Mentaos, Kec. Banjarbaru Utara, Kota Banjarbaru. Dan beberapa kegiatan dalam melaksanakan manajemen kinerja, yaitu setiap akhir pekan pada hari sabtu kepala sekolah dan seluruh pendidik dan

tenaga kependidikan mengadakan rapat evaluasi untuk meninjau beberapa hal yang sudah terlaksana dengan baik ataupun yang belum terlaksana, serta setiap pendidik dan tenaga kependidikan memiliki buku nilai kinerja yang harus diisi setiap harinya dan setiap akhir semester akan diberikan kepada kepala sekolah dan yayasan untuk melihat kinerja selama satu semester.

Dari kedua sekolah tersebut, peneliti berkesempatan melakukan wawancara dengan kepala sekolah untuk menggambarkan pelaksanaan kinerja disekolahnya.

“jadi untuk pelaksanaan untuk peningkatan kinerja bisa berjalan perlu adanya dukungan dari semua pihak, karena kada terlaksana semua planing-planing untuk memajukan sekolah kalau kada begawi berataan. Dan salahsatunya kami disini setiap akhir pekan dihari sabtu mengadakan rapat evaluasi yang dihadiri semua pendidik maupun tenagakependidikan, hal-hal apa haja yang sudah tercapai dalam minggu ini apa haja yang balum tercapai. Dan jua untuk melihat setiap kinerja setiap bidangnya baguskah atau kada, karena disini setiap hal-halnya ada penanggungjawabnya dan itu yang akan dilihat dan ditinjau oleh para yayasan nantinya.”

Berdasarkan latar belakang masalah itu peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian agar dapat mengetahui lebih jauh tentang kinerja lembaga pendidikan islam yang ada di sekolah tersebut dan apa saja penghambat dalam pelaksanaan kinerja. Untuk memperdalam dan

membuktikan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkatnya dalam suatu penelitian ilmiah dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah tesis dengan judul : **“Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada “ Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru” dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apa yang dilakukan dalam Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru?
2. Mengapa dilakukannya Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru?
3. Siapa yang melaksanakan Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru?
4. Kapan dilakukannya Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru?

5. Dimana dilaksanakannya Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru?

6. Bagaimana pelaksanaan Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada “Kinerja Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru” dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan Apa yang dilakukan dalam Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru.
2. Mendiskripsikan Mengapa dilakukannya Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru.
3. Mendiskripsikan Siapa yang melaksanakan Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru.

4. Mendiskripsikan Kapan dilakukannya Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru.
5. Mendiskripsikan Dimana dilaksanakannya Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru.
6. Mendiskripsikan Bagaimana pelaksanaan Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru.

D. Signifikansi Penelitian

Berdasarkan fokus masalah dan tujuan penelitian diatas, maka kegunaan atau manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan islam khususnya tentang manajemen kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga untuk lebih mengembangkan kinerja lembaga pendidikan Islam.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan peneliti tentang kinerja lembaga pendidikan islam.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bahan pembandingan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, terutama penelitian terkait aspek-aspek kinerja lembaga pendidikan islam.

d. Bagi Perpustakaan Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di bidang manajemen pendidikan islam khususnya tentang kinerja lembaga pendidikan islam.

e. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi untuk memperkaya khazanah keilmuan bidang manajemen pendidikan islam, terutama tentang kinerja lembaga pendidikan islam.

E. Definisi Operasional

Dalam cara menghindari kesalahan dalam pembahasan tesis ini, maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah dari judul tesis ini, yaitu: “Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam”. Oleh karena itu diharapkan dengan definisi istilah berikut ini sesuai dengan

keinginan awal peneliti serta akan mudah dipahami oleh pembaca. Definisi istilah ini sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

a. Evaluasi

Evaluasi adalah sebuah proses untuk menentukan sejauh mana sebuah tujuan pendidikan telah tercapai. Evaluasi juga dilakukan untuk mengetahui sejauh mana proses dari ketercapaian kegiatan pendidikan.¹⁴ Evaluasi merupakan proses sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, dan menyajikan informasi, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.

b. Penilaian

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja karyawan harus dilakukan secara terbuka, jujur dan objektif.

c. Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa

¹⁴ Sutisna, *Evaluasi Program Pembelajaran*. (Jakarta: FIP PRESS,2012),8

yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.¹⁵ Blanchard dan Garry Ridge menerangkan yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kinerja sendiri terdiri dari tiga bagian, yaitu; perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.¹⁶

d. Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga Pendidikan Islam adalah suatu wadah atau tempat dari organisasi yang diadakan untuk mengembangkan lembaga-lembaga islam dan mempunyai pola-pola tertentu dalam memerankan fungsinya, serta mempunyai struktur tersendiri yang dapat mengikat individu yang berada dibawah naungannya, sehingga mempunyai kekuatan hukum tersendiri.¹⁷

2. Penegasan Operasional

Penegasan operasional terdiri dari penelitian yang berjudul “Evaluasi Penilaian Kinerja Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru” adalah upaya untuk

¹⁵ Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja*.25

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*.,33

¹⁷ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta:Kalam Mulia,2008),277

mengetahui dan meneliti lebih detail Evaluasi penilaian kinerja pada lembaga pendidikan Islam.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kinerja sudah pernah dilakukan baik dalam skala tesis maupun jurnal, antara lain:

1. Ainin,¹⁸ Tesis, 2013, dengan fokus penelitian: Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Islam Robithah *Full Day School* Gurah Kediri. Menurut Ainin, kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan sekolah. Sumber utama yang menciptakan suasana tersebut adalah kepala sekolah dengan memperhatikan visi dan misi, tujuan sekolah serta analisis jabatan pekerjaan.
2. Syaharuddin,¹⁹ Tesis 2022, dengan fokus penelitian: Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts Muhammadiyah Bontorita Kec. Galesong Kab. Takalar. Penelitian tersebut berfokus pada mutu pendidikan Mts Muhammadiyah bontorita semakin meningkat karena berbagai faktor antara lain: motivasi dan kinerja guru yang semakin optimal.

¹⁸ Ainin, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Islam Robithah Full Day School Gurah Kediri." (Malang: Pascasarjana Maulana Malik Ibrahim,2013)

¹⁹ Syaharuddin, "Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts Muhammadiyah Bontorita Kec. Galesong Kab. Takalar". (Makassar: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah,2022).

3. Kusnan,²⁰ Tesis, 2013, dengan fokus penelitian: Manajerial Kepala Madrasah dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru di Manado. Penelitian tersebut berfokus pada kemampuan manajerial kepala madrasah karena merupakan faktor penting dan strategis dalam susunan peningkatan kualitas dan kemajuan madrasah yang dipimpinnya agar model manajemen ini dapat memberikan peluang yang sangat besar kepada kepala madrasah untuk mengelola dirinya dengan kondisi yang ada dan memberikan kesempatan bagi masyarakat agar ikut berpartisipasi.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis yang menfokuskan kajiannya pada Kinerja Lembaga Pendidikan Islam pada SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru ini secara keseluruhan terdiri dari tiga bab, sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, yang terdiri dari konteks penelitian tentang Manajemen Kinerja Lembaga Pendidikan Islam di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani Banjarbaru, kemudian dilanjutkan dengan fokus penelitian, tujuan penelitian dan signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu yang relevan dengan hal ini, serta sistematika penulisan sebagai pijakan kajian selanjutnya.

²⁰ Kusnan, "Manajerial Kepala Madrasah Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru di Manado." (Manado: Pascasarjana,2013),15

BAB II Kajian Teoritik yang berisikan tentang kajian teori yang telah dikemukakan oleh para ahli dan para peneliti terdahulu yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi pada SMP Plus Citra Madinatul Ilimi dan SMP IT Robbani Banjarbaru dan memiliki relevansi dengan fokus dan masalah-masalah yang akan dibahas dalam studi ini sebagai alat analisis untuk memecahkan masalah-masalah yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya.

BAB III Metode Penelitian yang berisikan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan yang berisikan hasil penelitian dan pembahasan .

BAB V Penutup yang berisikan simpulan dan rekomendasi dari peneliti.