

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia lahir tanpa memiliki pengetahuan apapun. Namun Allah melengkapinya dengan fitrah yang memungkinkannya untuk menguasai pengetahuan. Dengan menggunakan fitrahnya tersebut manusia belajar dari lingkungan dan masyarakat dewasa yang telah memiliki pengetahuan, yang mendirikan institusi pendidikan.¹ Pendidikan merupakan persoalan yang penting bagi semua umat. Pendidikan selalu menjadi tumpuan harapan untuk mengembangkan individu dan masyarakat.

Ajaran agama Islam menegaskan bahwa pendidikan sangat penting sekali, Allah Swt berfirman dalam Al- Qur'an surah Al- Mujadalah ayat 11:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ
لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ

¹ Hery Noer Aly dan Munzier S., *Watak Pendidikan Islam*, (Jakarta:Friska Agung Insani, 2003), h. 1

Ayat diatas menerangkan betapa pentingnya pendidikan dalam kehidupan karena Allah menegaskan dalam Al- Qur'an, bahwa pendidikan merupakan suatu yang mutlak harus dipenuhi, karena dalam pendidikan terdapat pengajaran norma-norma dalam tatanan kehidupan, sehingga mampu menata tingkah laku mana yang dianggap baik dan mana tidak baik.

Proses pendidikan itu adalah proses yang kontinyu bermula sejak seseorang dilahirkan hingga meninggal dunia. Rumusan selain itu adalah bahwa proses pendidikan tersebut mencakup bentuk-bentuk belajar secara formal maupun informal. Baik yang berlangsung dalam lingkungan keluarga, kehidupan, sekolah, pekerjaan maupun kehidupan masyarakat.

Ki Hajar Dewantara merumuskan pengertian pendidikan sebagai berikut: "Pendidikan sebagai daya upaya untuk memberikan tuntutan pada segala kekuatan kodratnya yang ada pada anak agar mereka baik sebagai manusia maupun sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan atau kebahagiaan hidup lahir batin yang setinggi-tingginya."²

Dalam pendidikan manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran sehingga memperoleh pengetahuan baik agama maupun umum agar mampu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Pendidikan bagi bangsa Indonesia merupakan sarana untuk mencapai cita-cita, sebagaimana disebutkan dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang penyelenggaraan Pendidikan Nasional yaitu:

² A. Muri, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Ghalia Nasional, 1993), h. 24

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab.”³

Madrasah dapat berkembang merupakan upaya dari seluruh personel yang ada didalamnya. perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, kegiatan Penilaian Prestasi kerja guru merupakan salah satu rangkaian dari Siklus Manajemen Kinerja. Kegiatan Penilaian Prestasi kerja guru pada dasarnya merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa setiap pegawai/karyawan dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Selain itu, melalui kegiatan Penilaian Prestasi kerja guru diharapkan dapat diketahui keunggulan dan kelemahan dari pegawai/karyawan yang bersangkutan untuk dijadikan sebagai dasar perencanaan pengembangan kinerja berikutnya.

Lembaga pendidikan (sumber daya manusia) terlebih kepala Madrasah memiliki peran vital. Sebagai puncak pimpinan tertinggi dan penanggung jawab pelaksanaan otonomi pendidikan ditingkat madrasah, seorang kepala Madrasah memiliki peran sentral dalam pengelolaan personalia.⁴

Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan fungsi inti dalam proses manajemen. Keberhasilan sekolah dalam melaksanakan apa yang telah direncanakan atau diorganisasikan perlu didukung dengan kemampuan

³ Direktorat Jenderal Pendidikan Islam RI, Undang-undang No 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta:2006), h. 8

⁴ Baharuddin, M. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN- MALIKI PRESS, 2010), Cet, h. 61

kepemimpinan seorang kepala sekolah pada dasarnya harus dapat mengelola sekolahnya agar berkembang maju dari waktu ke waktu.⁵

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas pokok merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru, sebagaimana diisyaratkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru mencakup: (1) *kompetensi pedagogik*, (2) *kompetensi kepribadian*, (3) *kompetensi sosial*, dan (4) *kompetensi profesional*. Sebagai desainer masa depan anak, kepadanya terletak tanggung jawab untuk memberdayakan dan membudayakan seluruh peserta didiknya.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya, seperti yang diamanatkan dalam

⁵ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam "konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: TERAS, 2009), Cet 1, h. 16.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, khususnya pada penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Penguasaan dan penerapan kompetensi tersebut sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu memastikan apakah guru melaksanakan tugasnya secara profesional maka perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru.

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem Penilaian Prestasi kerja guru berbasis bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Penilaian Prestasi kerja guru diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Sistem ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur Penilaian Prestasi kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah.

Dalam konteks Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya., Penilaian Prestasi kerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk: (1.) menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas utamanya pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil

Penilaian Prestasi kerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru. (2) menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kerja guru dilaksanakan. Kegiatan Penilaian Prestasi kerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Hasil Penilaian Prestasi kerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, Penilaian Prestasi kerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan.

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya hal ini sangat mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia

dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan ⁶

Dalam proses pembelajaran pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura, guru merupakan suatu hal yang menjadi pusat perhatian. Penilaian Prestasi kerja guru seorang guru menjadi tolak ukur suatu keberhasilan dalam proses pendidikan. Madrasah Aliyah Negeri I Martapura mempunyai Visi” Terwujudnya madrasah yang berprestasi, peduli dan berbudaya lingkungan, berakhlak mulia, beriman, bertaqwa, populis dan islami” dan Misinya adalah sebagai berikut: (1) Melaksanakan pembelajaran aktif, kreatif, efektif, menyenangkan dan berkualitas. (2) Merupakan manajemen berbasis madrasah. (3) Memberikan motivasi kepada warga madrasah untuk selalu kreatif, dan inovatif dalam upaya meraih prestasi akademik dan nonakademik. (4) Menciptakan situasi yang kondusif sehingga nyaman dan aman berada di lingkungan madrasah. (5) Menumbuhkan rasa kebersamaan, percaya diri, saling menghargai, santun dalam bersikap, tertib dan disiplin dalam berbuat. (6) Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk pelayanan pendidikan dan pengajaran yang optimal. (7) Mencegah, mengatasi pencemaran dan kerusakan lingkungan. (8) Menjadikan lingkungan bersih, indah, sehat, terpelihara dan lestari. (9) Melindungi dan melestarikan lingkungan.

⁶ Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.141

Peran kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura dalam melakukan penilaian prestasi kerja guru sangatlah menentukan terhadap keberhasilan yang sudah dicapai oleh madrasah tersebut. Karena, kepala madrasah dalam penilaian sangat dituntut untuk mempunyai keahlian dalam melakukan evaluasi. Dalam hal ini, kepala madrasah mempunyai cara penilaian yang baik, salah satunya terlihat dari merencanakan perangkat proses penilaian. Sebagai kepala madrasah tidak hanya mempunyai keterampilan yang baik dalam perencanaan penilaian akan tetapi juga mampu mengarahkan kepada guru untuk berkerja sesuai dengan kompetensi yang ada dan memiliki didikasi yang tinggi terhadap Madrasah yang menjadi lembaga yang menaunginya.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Kepala Madrasah Aliyah 1 Martapura Gambut kecamatan Banjar yang berhasil dalam melaksanakan penilaian prestasi guru di lembaga pendidikan yang dipimpinnya dengan mengangkat judul penelitian **“PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 MARTAPURA KABUPATEN BANJAR PROVINSI KALIMANTAN SELATAN”**.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan dalam perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai supervisor dan penilaian prestasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi kepala madrasah dalam penilaian prestasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang akan diteliti, maka yang menjadi tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai supervisor dan penilaian prestasi kerja guru di madrasah aliyah negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan;
2. Untuk mengetahui Faktor apa saja yang mempengaruhi kepala madrasah dalam penilaian prestasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

D. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memberikan interpretasi dari judul diatas, maka penulis merasa perlu menguraikan pengertian sebagai berikut:

1. Peran

Peran menurut Kamus Praktis Bahasa Indonesia berarti “Perangkat Tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam

masyarakat”⁷. Peran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pemain sandiwara.⁸

Peran yang penulis maksudkan disini adalah tingkah laku ataupun kinerja yang diharapkan dimiliki oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura sebagai seorang pemimpin agar dapat menjalankan perannya sebagai Kepala Madrasah dalam melakukan Penilaian terhadap Prestasi Kerja guru.

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti “orang (guru) yang memimpin suatu madrasah guru kepala.”⁹ Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab dan mempunyai wewenang terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah.

3. Supervisor

Supervisor adalah seseorang yang menangani orang-orang yang memproduksi dan melakukan kinerja pelayanan. Kepala madrasah yang baik, artinya kemampuan profesional kepala madrasah dan kemauannya untuk berkerja keras dalam memberdayakan seluruh potensi sumber daya sekolah menjadi jaminan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Untuk lebih mengefektifkan pelaksanaan

⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Perkembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), Ed. 2, Cet. Ke-8, h.751.

⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Bandung: Balai Pustaka, 2002), Cet. Ke-2, h. 667

⁹ *Ibid.*, h. 499

perkerjaannya dan dapat mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang ada disekolah maka kepala madrasah harus memahami perannya.

4. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses”. Artinya, setiap kegiatan perusahaan harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah perusahaan di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam misi dan visi perusahaan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan ilmu mengenai peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam penilaian prestasi kerja guru;
- b. Untuk memperkaya pengetahuan dan wawasan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai penilaian prestasi kerja guru;
- c. Manambah khazanah perpustakaan IAIN Antasari Banjarmasin.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan informasi dan sumbangan pemikiran kepala madrasah terhadap penilaian prestasi kerja guru dimadrasah;
- b. Sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah dalam pengembangan terhadap penilaian prestasi kerja guru;

- c. Sebagai sumbangan pemikiran yang mungkin bisa dijadikan bahan acuan penelitian berikutnya secara lebih luas dan mendalam untuk meneliti terhadap masalah yang sama.