Bab 1 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan terkait dengan penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan salah satu strategi dalam melakukan pembinaan dan pengawasan untuk menjaga profesionalitas dalam melaksanakan tugasnya, pembinaan karir, peningkatan kompetensi, penjaminan mutu dan pemberian tunjangan profesi kepala sekolah. Penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan ini salah satu diantaranya adalah penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja kepala sekolah fokus utamanya adalah bagaimana meningkatkan kemampuan professional kepala sekolah/madrasah secara terencana melalui proses perbaikan mutu secara berkelanjutan. Sehingga perkembangan mutu perlu dipetakan secara berkala agar terwujud profil kepala sekolah berbasis data hasil pengukuran.

Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dan Permendiknas No. 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 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.

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi sebuah lembaga pendidikan formal yang bertanggung jawab terhadap kegiatan belajar mengajar, serta mengembangkan potensi yang ada di lembaga tersebut serta memiliki posisi strategis dalam rangka menumbuh kembangkan kedisiplinan guru dan kinerja guru yang ada dalam sekolah itu sendiri. Dalam perannya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental dan moral kepada guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi (staf) dan para peserta didik (Mulyasa, 2006).

Penilaian kinerja kepala sekolah dilakukan oleh pengawas sekolah untuk, menunjang efektivitas pelaksanaan penilaian diperlukan pedoman sebagai acuan dalam pelaksanaan penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah dan acuan dalam tindaklanjut pengelolaan data. Pedoman evaluasi kinerja kepala sekolah ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan

Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya bahwa Kepala Sekolah mempunyai 6 (enam) kriteria kompetensi yang dijadikan penilaian kinerja kepala sekolah. 6 (enam) kompetensi tersebut antara lain: 1) kepribadian dan sosial; 2) kepemimpinan pembelajaran; 3) pengembangan sekolah; 4) manajemen sumber daya; 5) kewirausahaan; 6) supervisi pembelajaran yang menjadi tolak ukur untuk mengevaluasi kinerja kepala sekolah.

Menurut Kemendikbud Badan PSDMPK-PMP/PUSBANGTENDIK (2012), masalah yang akan timbul ketika evaluasi penilaian kinerja kepala sekolah tidak dilakukan antara lain: program pembinaan kepala sekolah belum terintegrasi secara sistemik, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program pengelolan sekolah belum terlaksana dengan efektif, penurunan kinerja, citra dan wibawa kepala sekolah khususnya kepala sekolah di pemerintah daerah Kabupaten Lombok Tengah, penguasaan standar kompetensi kepala sekolah belum merata.

Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai (Armstrong & Taylor, 2009). Lebih lanjut lagi (Rivai, 2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Pengukuran kinerja merupakan komponen sistem strategis dalam penerapan standar karena dapat mengukur efektivitas peningkatan mutu proses dan akuntabilitas institusi (Sallis, 2002).

Penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah dilaksanakan oleh pengawas yang ditunjuk oleh kepala dinas Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangannya. Penilaian dilakukan dengan cara memberikan skor pada setiap kriteria berdasarkan kelengkapan dan keabsahan bukti yang relevan. Dalam penilaian kinerja kepala sekolah diukur berdasarkan enam komponen kriteria seperti: kepribadian dan sosial, kepemimpinan pembelajaran, pengembangan sekolah, manajemen sumber daya, kewirausahaan dan supervisi pembelajaran, dimana tiap komponen kriteria mempunyai subkriteria masing-masing dan tiap subkriteria mempunyai point-point penilaian masing-masing menggunakan skala 1 sampai 4 dengan masing-masing skala menyatakan; amat baik, baik, cukup dan kurang.

Bukti-bukti dapat berupa data, dokumen, kondisi lingkungan fisik sekolah/madrasah, perilaku dan budaya yang dapat diidentifikasi oleh penilai melalui pengkajian, pengamatan dan penggalian informasi dari pihak yang terkait disekolah/madrasah seperti guru, pegawai, komite sekolah/madrasah. Pemberian skor harus didasarkan kepada catatan hasil pengkajian serta bukti-bukti lain yang dikumpulkan selama proses penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah, dokumen hasil dari penilaian kinerja tidak dipaparkan sehingga kepala sekolah tidak mengetahui hasil dari

penilaian kinerja tersebut. Hal ini tidak sejalan dengan prinsip penilaian kinerja kepala sekolah sesuai dengan Permendiknas Nomor 20 Tahun 2007 Tentang Standar Penilaian sebagai berikut: (1) Objektif, penilaian berdasarkan pada prosedur dan kriteria yang jelas. (2) Adil, penilaian tidak menguntungkan atau merugikan kepala sekolah/madrasah karena perbedaan latar belakang agama, suku, budaya, adat istiadat, dan gender. (3) Terbuka, prosedur penilaian, kriteria penilaian dan dasar pengambilan keputusan dapat diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam pelaksanaan sampai sekarang pemerintah daerah selama ini khususnya Kabupaten Lombok Tengah, berdasarkan penjelasan dari koordinator pengawas (korwas) Kabuapten Lombok Tengah bahwa penilaian evaluasi kinerja kepala sekolah dilaksanakan secara konvensional sehingga menimbulkan beberapa masalah yang terjadi, diantaranya adalah masih menggunakan sistem manual (tidak efisiensi dalam penggunaan anggaran, karena setiap melakukan penilaian kinerja selalu melakukan pengadaan dan penggandaan instrument), membutuhkan waktu yang cukup lama (diolah berdasarkan perhitungan manual), tidak ditentukan kriteria dan subkriteria mana yang menjadi elemen penting yang harus mendapatkan perhatian kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja, kepala sekolah tidak mengetahui hasil evaluasi kinerja pada kompetensi mana yang unggul dan kompetensi yang kurang, adanya subyektifitas dalam pengambilan keputusan, misalkan jika beberapa kepala sekolah yang ada memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. Sehingga mutasi kepala sekolah, promosi kepala sekolah dan pemberhentian kepala sekolah merupakan kebijakan dan kewenangan bupati sebagai kepala daerah, akibatnya banyak kepala sekolah yang tidak memiliki kompetensi yang tidak bagus/layak dalam memipin sekolah, karena tidak atas dasar penilaian evaluasi kinerja kepala sekolah. Hal tersebut dapat menimbulkan masalah seperti (Tohar, 2015) pengelolaan sekolah yg tidak transparan, penjaminan mutu yang tidak terlaksana, kepemimpinan pembelajaran yang tidak efektif, pengembangan sekolah yang tidak terarah (karena kepala sekolah tidak berkompetensi), penurunan kinerja kepala sekolah.

Jika proses pengambilan keputusan ini dibantu oleh sebuah sistem pendukung keputusan yang terkomputerisasi diharapkan subjektifitas dalam pengambilan keputusan dapat diminimalisir dan dapat melaksanakan serta menerapkan seluruh kriteria-kriteria kompetensi untuk seluruh kepala sekolah. Sehingga hasil yang didapatkan akan bisa menentukan pembinaan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja kepala sekolah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mufizar dkk, 2015) menyimpulkan bahwa telah berhasil dibangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru dengan menggunakan metode *analitycal hierrarchy process* untuk menghasilkan keputusan berupa penilaian kinerja guru, sistem pendukung keputusan ini dibangun dengan melakukan penambahan kriteria-kriteria sehingga mampu

mengurangi tingkat subjektifitas dan berdampak pada hasil penilaian kinerja guru menjadi lebih akurat dan tepat.

Dari penjabaran di atas, hal yang menjadi latar belakang masalah ini adalah bagaimanakah sistem pendukung keputusan dapat digunakan sebagai alat bantu untuk mengevaluasi kinerja kepala sekolah, sehingga diharapkan dapat membantu pihak pengambil kebijakan dapat melakukan pengambilan keputusan, untuk mendapatkan informasi yang sahih, objektif dan handal tentang kinerja kepala sekolah berdasarkan standar kompetensi kepala sekolah sesuai dengan peraturan yang berlaku, hasil yang didapat digunakan untuk menentukan pembinaan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja kepala sekolah. Metode Ahp dan Topsis digunakan tidak hanya untuk penilaian kinerja semata, tetapi juga digunakan dalam rangka promosi jabatan misalanya ketika akan memberi jabatan hanya dibutuhkan satu orang kepala sekolah, tetapi banyak kepala sekolah yang memenuhi, pemberian penghargaan, memindahkan kepala sekolah tersebut ke sekolah yang lebih baik dan sebaliknya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimanakah model sistem pendukung keputusan membantu mengevaluasi kinerja Kepala Sekolah SMA/SMK Negeri Se-Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah membuat sistem pendukung keputusan evalusi kinerja kepala sekolah SMA/SMK Se-Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat, sebagai solusi menjawab permasalahan yang dideskripsikan pada latar belakang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan:

a. Dapat memberikan informasi akurat kepada pihak yang terkait tentang kualitas kinerja kepala sekolah berdasar standar kompetensi.
b. Sebagai dasar penentuan perpanjangan pemberian tugas tambahan sebagai kepala sekolah
c. Sebagai dasar penentuan promosi ke jabatan-jabatan yang terkait dengan tugas-tugas kependidikan
d. Sebagai dasar penentuan angka kredit jabatan guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.