

Prosedur Pelaksanaan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah

Marzuki

Kementerian Agama
Bantul

email:

marzuki@gmail.com

Abstrak

Penilaian Kinerja Kepala Madrasah merupakan salah satu rangkaian dari Siklus Manajemen Kinerja, sekaligus merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa setiap Kepala Madrasah dapat bekerja efektif, efisien dan produktif. Terdapat tiga unsur penting yang perlu dinilai kinerjanya, yaitu: Guru, Kepala Madrasah dan Pengawas Madrasah. Kepala madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk mengelola dan memimpin keseluruhan proses dan substansi manajemen pendidikan di madrasah. Sebagai leader dan manajer pendidikan dimadrasah, kepala madrasah bertanggung jawab secara keseluruhan atas maju-mundurnya proses pendidikan di madrasah yang dipimpinnya. Penilaian kinerja Kepala Madrasah meliputi penilaian formatif (awal tahun pelajaran), Penilaian sumatif (akhir tahun pelajaran) dan Penilaian Kinerja yang dilakukan secara kumulatif setiap 4 (empat) tahun.

Kata Kunci: *Penilaian formatif, sumatif dan penilaian kumulatif*

Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pendidikan yang bermutu. Amanat ini dalam bentuk standar yang dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang pemenuhan Standar Nasional Pendidikan yang mencakup standar: (1) isi, (2) proses, (3) kompetensi lulusan, (4) pendidik dan tenaga kependidikan, (5) sarana dan prasarana, (6) pengelolaan, (7) pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan. Standar-standar tersebut, merupakan acuan dan sekaligus kriteria dalam peningkatan dan penjaminan mutu penyelenggaraan pendidikan.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur strategis dalam peningkatan mutu. Fokus utamanya adalah bagaimana meningkatkan kemampuan profesional kepala madrasah secara terencana melalui proses perbaikan mutu secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perkembangan mutu perlu dipetakan secara berkala sehingga terwujud profil kepala madrasah berbasis data hasil pengukuran.

Permendiknas nomor 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, Pasal 12 menerangkan bahwa: (1) Penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah dilakukan secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif setiap 4 (empat) tahun. (2) Penilaian kinerja tahunan dilaksanakan oleh pengawas sekolah/madrasah. (3) Penilaian kinerja 4 (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 dimana yang bersangkutan bertugas. (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: usaha pengembangan sekolah/madrasah yang dilakukan selama menjabat kepala sekolah/madrasah; peningkatan kualitas sekolah/madrasah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan selama di bawah kepemimpinan yang bersangkutan; usaha pengembangan profesionalisme sebagai kepala sekolah/madrasah. (5) Hasil penilaian kinerja dikategorikan dalam tingkatan amat baik, baik, cukup, sedang atau kurang. (6) Penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah dilaksanakan sesuai pedoman penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah yang ditetapkan Direktorat Jenderal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Berdasarkan data di lapangan, masih rendahnya pemahaman kepala-kepala madrasah terhadap prosedur pelaksanaan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah

(PKKM). Artikel ini disusun agar kepala madrasah lebih memahami periode dan mekanisme pelaksanaan PKKM. Kapan periode pelaksanaan PKKM dan bagaimana mekanisme pelaksanaan PKKM.

Jenis Penilaian Kinerja

Jenis penilaian yang digunakan untuk menilai kinerja kepala madrasah meliputi:

1. Penilaian dilakukan secara berkala setiap tahun

Penilaian kinerja tahunan ini dilaksanakan oleh pengawas madrasah. Komponen yang dinilai meliputi usaha pengembangan madrasah yang dilakukan selama menjabat kepala madrasah, peningkatan kualitas madrasah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan selama di bawah kepemimpinan yang bersangkutan dan usaha pengembangan profesionalisme sebagai kepala madrasah. Penilaian ini terdiri dari. Penilaian formatif dan Penilaian sumatif

Penilaian formatif (awal tahun pelajaran), yaitu penilaian kinerja kepala madrasah pada awal tahun pelajaran yang dilakukan untuk memperoleh profil kinerja kepala madrasah yang bersangkutan. Profil awal diperoleh melalui penilaian dokumen pendukung yang relevan, evaluasi diri dan program pengembangannya. Pengawas bersama madrasah yang dinilai menyusun rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan berdasarkan profil kinerja kepala madrasah yang sudah disepakati. Pada tahun berikutnya, yang digunakan sebagai profil kinerja adalah hasil penilaian kinerja tahun sebelumnya (nilai akhir tahun/sumatif sebelumnya) dan hasil penilaian dokumen pendukung pembelajaran dan evaluasi diri.

Penilaian sumatif (akhir tahun pelajaran) yaitu penilaian yang dilaksanakan secara periodik setiap tahun dan secara berkala diatur sesuai surat pengangkatannya sebagai kepala madrasah. Penilaian formatif dilaksanakan awal tahun pelajaran oleh kepala sekolah yang bersangkutan sebagai evaluasi diri untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan serta memetakan hambatan dan tantangan yang dihadapi. Sedangkan penilaian sumatif dilaksanakan akhir tahun pelajaran oleh pengawas satuan pendidikan sebagai evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah serta untuk melihat kemajuan yang telah dicapai dalam melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi guru (PKBG).

2. Penilaian Kinerja yang dilakukan secara kumulatif setiap 4 (empat) tahun.

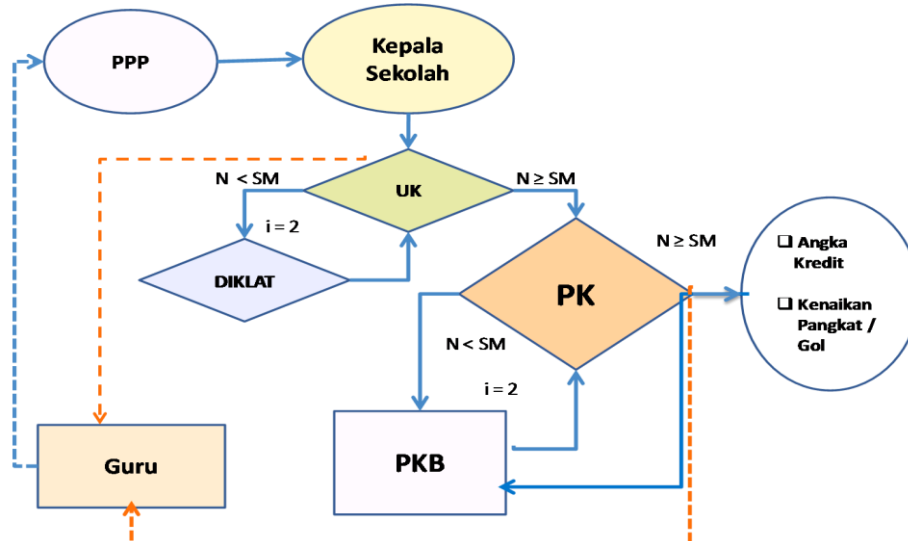
Penilaian kinerja 4 (empat) tahunan dilaksanakan oleh atasan langsung dengan mempertimbangkan penilaian kinerja oleh tim penilai yang terdiri dari pengawas sekolah/madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, dan komite sekolah dimana yang bersangkutan bertugas. Penilaian ini dilaksanakan secara periodik setiap empat tahun, sejak seorang kepala madrasah diangkat sebagai kepala madrasah.

Alur prosedur pembinaan Kepala Madrasah

Periode penilaian kinerja kepala madrasah meliputi penilaian tahunan dan penilaian empat tahunan. Periode tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Penilaian kinerja kepala madrasah merupakan bagian dari system peningkatan mutu profesi kepala madrasah secara utuh dan menyeluruh dengan tiga pilar penopang yaitu uji kompetensi (UK) yang fokus pada penilaian kognitif, penilaian kinerja (PK) yang fokus pada penilaian kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi dan pengembangan profesi berkelanjutan sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan UK dan PK.

Keterkaitan antara tiga pilar pembinaan kepala madrasah dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Alur Prosedur Pembinaan dan Pengembangan Kepala Madrasah

Gambar di atas mendeskripsikan serangkaian prosedur dari mulai kegiatan rekrutmen, Uji Kompetensi (UK), Penilaian Kinerja (PK), Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) dalam siklus sistem pembinaan kepala sekolah dengan penjelasan sebagai berikut:

1. PPP (*principals preparation program*) atau program penyiapan calon kepala madrasah merupakan proses seleksi guru profesional untuk menduduki jabatan kepala madrasah, antara lain melalui seleksi administrasi, seleksi akademis, pendidikan, dan pelatihan.
2. Setelah seorang menduduki jabatan kepala madrasah wajib mengikuti UK. Hasilnya dinyatakan dalam lulus atau tidak lulus UK. Proses yang harus dilaluinya setelah memperoleh hasil, sebagai berikut: (a) Kepala madrasah yang lulus UK mengikuti PK. (b) Kepala madrasah yang belum lulus UK harus mengikuti diklat untuk memperbaiki kompetensinya yang belum memenuhi standar. (c) Setelah mengikuti diklat kepala madrasah wajib mengikuti UK kembali. Simbol $i=2$ menyatakan bahwa seorang kepala madrasah mendapat peluang mengulang mengikuti UK sebanyak dua kali. Jika dalam dua kali tidak lulus kepala madrasah direkomendasikan kembali menjadi guru.
3. Setelah lulus UK kepala madrasah wajib mengikuti PK, hasilnya penilaian kinerja dinyatakan memenuhi Standar Minimal (SM) atau tidak memenuhi SM. Tindak lanjut atas perolehan nilai kinerja: (a) Kepala madrasah yang lulus PK sehingga memenuhi SM selanjutnya mengikuti kegiatan PKB sesuai dengan rekomendasi hasil PK serta memperoleh bahan pertimbangan untuk penghitungan angka kredit sesuai dengan kinerjanya. (b) Kepala madrasah yang belum lulus PK wajib mengikuti PKB sesuai dengan rekomendasi hasil PK untuk memperbaiki kinerjanya pada unsur yang belum memenuhi standar. (c) Simbol $i=2$ menyatakan bahwa seorang kepala madrasah memperoleh peluang mengikuti PK selama dua kali. Jika tidak lulus dua kali maka kepala sekolah direkomendasikan kembali menjadi guru.
4. Hasil PK kepala madrasah empat tahunan dikategorikan dalam tingkatan amat baik, baik, cukup, sedang atau kurang sebagai dasar untuk menentukan perpanjangan dapat tidaknya melanjutkan masa jabatan pada periode berikutnya.
5. Kepala madrasah yang telah memenuhi nilai PK sehingga memenuhi standar dapat mengajukan kenaikan pangkat dan golongan pada masa penetapan angka kredit. Terkait dengan penetapan angka kredit pada bulan tersebut, maka waktu penilaian kepala madrasah dapat pada setiap akhir semester hingga enam minggu setelah semester berakhir dan telah memenuhi masa tugas satu tahun dari masa penilaian sebelumnya.

Tahapan pelaksanaan PKKM

Penilaian kinerja ini menggunakan pendekatan penilaian 360°. Dalam penilaian ini, kepala madrasah dinilai oleh pengawas dengan menggali informasi dari pihak-pihak yang sehari-hari dapat mengetahui perilaku dan kinerja kepala madrasah yang bersangkutan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Para pihak itu meliputi bawahan (guru dan tenaga kependidikan), mitra kerja (komite madrasah), dan atasan (pengawas madrasah).

Selain instrumen penilaian kinerja yang telah disusun baik, proses penilaian juga perlu dilakukan dengan lancar dan baik pula. Proses penilaian kinerja guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala madrasah perlu dilakukan secara terprogram dan sistemik. Semua proses kegiatan penilaian disusun dalam alur atau tahapan kegiatan sebagai berikut:

Persiapan, meliputi: (a) Pemberitahuan secara tertulis oleh pengawas kepada kepala madrasah yang akan dinilai. (b) Kepala madrasah yang dinilai membuat laporan kinerja secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti-bukti yang dibutuhkan untuk penilaian kinerja kepada tim penilai. (c) Penilai mempelajari laporan kinerja dan mengamati kelengkapan dan keabsahan bukti-bukti yang disertakan.

Pelaksanaan penilaian, meliputi, (a) Penilaian kinerja kepala madrasah dihadiri oleh kepala madrasah yang dinilai dan semua penilai. (b) Penilaian dilaksanakan madrasah tempat kepala madrasah yang dinilai bertugas. (c) Penilaian diawali dengan pemaparan laporan kinerja oleh kepala madrasah yang dinilai. Pemaparan difokuskan pada komponen-komponen penilaian dan bukti-bukti yang relevan. (d) Penilai dapat melakukan konfirmasi dan meminta penjelasan atas laporan kinerja tertulis maupun lisan yang disampaikan oleh kepala madrasah yang dinilai. (e) Penilai melakukan pengamatan dan pencatatan bukti-bukti lain yang ada di lingkungan madrasah yang belum atau tidak dapat disertakan dalam laporan tertulis. Bukti-bukti ini dapat diidentifikasi melalui pengamatan terhadap kondisi fisik yang ada di lingkungan madrasah atau meminta informasi dari orang-orang yang relevan yang ada di lingkungan madrasah seperti guru, karyawan madrasah, komite madrasah atau peserta didik. (f) Penilai melakukan penilaian terhadap setiap komponen penilaian berdasarkan paparan laporan kinerja dan hasil pengamatan kelengkapan dan keabsahan bukti-bukti yang dikumpulkan oleh kepala madrasah yang dinilai dengan langkah-langkah sebagai berikut: Ketua penilai mengkonfirmasi keabsahan bukti-bukti yang dikumpulkan oleh kepala madrasah yang dinilai dengan menggali informasi dari anggota lainnya. Lalu Penilai mencatat semua bukti fisik maupun nonfisik ke

dalam format penilaian yang relevan. Kemudian penilai mencermati semua bukti yang tercatat dan mencocokkannya dengan indikator dari komponen yang dinilai. Selanjutnya berdasarkan hasil pencermatan kelengkapan, keabsahan, dan ketepatan bukti yang teridentifikasi, penilai menetapkan skor setiap komponen penilaian yang bersangkutan. Dan yang terakhir penilai menetapkan nilai kinerja dengan cara merekap semua nilai komponen ke dalam *format penilaian* yang ditetapkan dan menuangkannya dalam instrumen penilaian.

Penentuan Nilai Akhir. Pada prinsipnya, hasil penilaian merupakan kewenangan profesional dari penilai. Prinsip transparansi, penilai perlu mengonfirmasi hasil penilaian kepala madrasah yang dinilai dengan langkah-langkah sebagai berikut: (a) Penilai menyampaikan hasil penilaian kepada kepala madrasah yang bersangkutan disertai berita acara dan bukti-bukti yang terekam dalam proses penilaian. (b) Kepala madrasah yang dinilai mempelajari berita acara penilaian berikut semua bukti-bukti yang disampaikan oleh penilai. (c) Apabila diperlukan, kepala madrasah dapat meminta penjelasan hasil penilaian kepada pengawas atau memberikan penjelasan atau bukti tambahan. (d) Apabila hasil penilaian disetujui oleh kepala madrasah, maka yang bersangkutan membuat pernyataan persetujuan dengan menandatangani instrumen penilaian. (e) Apabila kepala sekolah tidak menyetujui hasil penilaian, dapat mengajukan keberatan disertai alasan dan bukti-bukti yang kuat. (f) Penilai membahas keberatan yang diajukan oleh kepala madrasah mengkaji secara mendalam alasan dan bukti-bukti. (g) Penilai dapat mengubah hasil penilaian apabila dipandang bahwa alasan dan bukti-bukti yang menyertai keberatan tersebut dapat diterima. (h) Apabila tidak dicapai kesepakatan antara penilai dan kepala madrasah yang dinilai terhadap hasil penilaian, hasil penilaian akhir ditetapkan berdasarkan hasil penilaian penilai disertai catatan ketidaksetujuan kepala madrasah yang bersangkutan.



Gambar 2. Tahap penilaian kinerja Kepala Madrasah

Simpulan

Penilaian kinerja kepala madrasah merupakan salah satu strategi pembinaan untuk menjaga profesionalitas dalam melaksanakan tugasnya, pembinaan karir, peningkatan kompetensi dan penjaminan mutu. Lalu penilaian kinerja Kepala Sekolah/Madrasah dilakukan secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif setiap 4 (empat) tahun. Dan penilaian kinerja tahunan dilaksanakan oleh penawas madrasah, sementara penilaian kinerja empat tahunan dilaksanakan oleh atasan langsung dengan mempertimbangkan penilaian kinerja oleh tim penilai yang terdiri dari pengawas, pendidik, tenaga kependidikan dan komite sekolah/madrasah. Juga hasil penilaian kinerja dikategorikan dalam tingkatan amat baik, baik, cukup, sedang atau kurang. Pendidikan untuk masa depan haruslah menghasilkan lulusan yang mampu bersaing secara baik. Untuk itu pendidikan haru menyiapkan manusia yang unggul, yang bercirikan sebagai berikut: a. haruslah berdedikasi tinggi dan berdisiplin, b. manusia unggul haruslah jujur, c. manusia unggul haruslah inovatif, d. manusia unggul itu haruslah tekun, e. manusia unggul harus ulet, f. manusia unggul harus juga mampu mengendalikan dirinya.

Daftar Pustaka

- Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah, 2012. Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Buku Kerja Kepala Madrasah, 2012. Bidang Mapenda Kanwil Kemenag Daerah Istimewa Yogyakarta.