

# PENILAIAN DAN PENELUSURAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Ahmad Badawi

Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin  
DPK STAI Al-Furqan Makassar

## Abstract:

*This article discusses the problem of Evaluating and Tracking Performance of Educators and Education Personnel with a literature approach. From the results of the assessment obtained that understanding; 1) An Educator and Education must be able to know what has been their responsibility, not to underestimate the rights and obligations agreed upon. 2) To get or produce qualified Educators and Education staff there are several strategies that might be implemented, namely: Self Assessment, Formulation of Vision, Mission, and Objectives, Planning, Implementation, Evaluation, and Reporting. And an educator and educator must be able to maximize their duties and obligations correctly and full of responsibility.*

## Abstrak:

Artikel ini membahas masalah Penilaian Dan Penelusuran Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dengan pendekatan kepustakaan. Dari hasil pengkajian diperoleh pemahaman bahwa; 1) Seorang Tenaga Pendidik dan Kependidikan harus dapat mengetahui apa yang telah menjadi tanggung jawabnya, tidak menyepelekan hak dan kewajiban yang telah disepakati. 2) Untuk mendapatkan atau menghasilkan tenaga Pendidik dan Kependidikan yang berkualitas adabeberapa strategi yang mungkin dapat di terapkan, yaitu: Self Assessment (Evaluasi diri), Perumusan Visi, Misi, dan Tujuan, Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, dan Pelaporan. Dan seorang tenaga pendidik dan kependidikan harus bisa memaksimalkan tugas dan kewajibannya dengan benar dan penuh rasa tanggungjawab.

**Kata Kunci:** Penilaian, Kinerja, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sesuatu yang teramat penting untuk kelangsungan hidup manusia. Bicara tentang Pendidikan, dalam dunia pendidikan kita sudah tidak asing lagi dengan kata evaluasi atau bahkan penilaian. Tidak hanya dalam dunia pendidikan saja, evaluasi dan penilaian dapat kita terapkan dalam berbagai hal. Namun dalam paper ini kita akan membahas tentang “Evaluasi dan Penilaian Tenaga Pendidik atau Kependidikan” yang berarti berfokus pada guru ataupun sekolah. Garis besar evaluasi adalah sebagai cara atau sarana untuk kita menyeleksi sesuatu hal.

Dunia pendidikan saat ini sudah mulai menjadi trending topic di kalangan

masyarakat, tidak hanya perilaku siswanya yang kurang bermoral tetapi pada pengajarnya juga. Bahkan saat ini banyak kita jumpai seorang kepala sekolah yang tidak bisa bertindak tegas terhadap kesalahan gurunya. Terkadang lebih menjorok untuk menutup-nutupi kesalahan gurunya demi menjaga nama baik sekolahnya. Inilah salah satu kesalahan tenaga pendidik maupun kependidikan, dan berakibat buruk pada dunia pendidikan.

Dapat kita ketahui bahwa tenaga pendidik atau guru merupakan aspek terpenting dalam perkembangan dunia pendidikan. Tugas utama guru pada dasarnya ialah mendidik, mengajar, membina, mengarahkan, melatih dan menilai peserta

didik. Tenaga pendidik melaksanakan tugas-tugas tersebut sesuai dengan kemampuan yang di perolehnya. Seorang tenaga pendidik haruslah bekerja dengan profesional. Professional yang berarti sesuai dengan kemampuannya dalam suatu bidang, dan keprofesionalan seorang guru yaitu mengajar dan mendidik, dan karena-nya seorang gurupun harus mengetahui serta mampu menerapkan kode etik seorang guru yang benar.

Oleh sebab itu saat ini dibutuhkan evaluasi dan penilaian terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk membentuk sekolah yang bermutu, bermoral dan berkualitas baik. Evaluasi tenaga pendidik berguna untuk menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas yang bermutu dan layak untuk di katakan sebagai tenaga pendidik, bukan hanya sekedar guru yang mengajar dan mengisi daftar hadir disekolah. Tapi sebagai pembimbing dan pendidik haruslah menunjukkan perilaku positif terhadap peserta didiknya dan masyarakat luas.

Selain itu juga bahwa tenaga kependidikan juga sangat menentukan bagaimana perkembangan pendidikan serta mutu pendidikan maka harus adanya penilaian dengan kualifikasi penialain masing-masing.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka fokus utama dalam pembahasan artikel ini adalah: 1) Bagaimana konsep dasar evaluasi dan penilaian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?; 2) Bagiaman penilaian terhadap kinerja kepala dan keadministrasian sekolah?

## II. PEMBAHASAN

### A. Pengertian penilaian kinerja pendidik dan kependidikan

#### 1. Pengertian evaluasi

Evaluasi adalah suatu proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan. Sesuai dengan pengertian tersebut, maka setiap kegiatan evaluasi atau penilaian merupakan suatu proses yang disengaja direncanakan untuk memperoleh informasi

atau data. Berdasarkan data tersebut kemudian dicoba membuat suatu keputusan.<sup>1</sup>

Ralph Tyler mengemukakan bahwa evaluasi adalah proses untuk menentukan sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai, dan upaya mendokumentasikan kecocokan antara hasil belajar peserta didik dengan tujuan pendidikan.<sup>2</sup> Menurut Wand dan Brown, evaluasi adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai dari sesuatu. Sesuai dengan pendapat tersebut maka evaluasi pendidikan dapat diartikan sebagai suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai segala sesuatu dalam dunia pendidikan atau segala sesuatu yang ada hubungannya dengan dunia pendidikan.<sup>3</sup>

Evaluasi mempunyai arti lebih luas dibandingkan dengan penilaian, evaluasi mencakup penilaian atau pengambilan nilai baik buruk nya sesuatu, serta pengukuran besarnya nilai dilihat dari besarnya angka nilai sesuatu tersebut.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/ madrasah,

<sup>1</sup> Ngilim Purwanto, *Prinsip-Prinsip Dan Tehnik Evaluasi Pengajaran* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1997).h.3

<sup>2</sup> Djudju Sudjana, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2006).h.19.

<sup>3</sup> Wayan Nurkancana dan Sumartana, *Evaluasi Pendidikan* (Surabaya : Usaha Nasional, 1986).h.1.

khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem Penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

2. fungsi utama penilaian keinerja guru ada dua.

Secara umu Penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama sebagai berikut.

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Hasil Penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, Penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya.

Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan<sup>4</sup>

Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sementara itu, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan tersebut (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009).

## B. Syarat/Sistem Penilaian kinerja guru

Persyaratan penting dalam sistem Penilaian kinerja guru adalah:

### 1. Valid

Sistem Penilaian kinerja guru dikatakan valid bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

### 2. Reliabel

Sistem Penilaian kinerja guru dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi jika proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapan pun.

<sup>4</sup> Nana Sudjana, R. Ibrahim.. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. (Bandung: Sinar Baru Algesindo. 2000)

### 3. Praktis

Sistem Penilaian kinerja guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan. Salah satu karakteristik dalam desain Penilaian kinerja guru adalah menggunakan cakupan kompetensi dan indikator kinerja yang sama bagi 4 (empat) jenjang jabatan fungsional guru (Guru Pertama, Guru Muda, Guru Madya, dan Guru Utama).

### C. Prinsip Pelaksanaan Penilaian kinerja guru

Prinsip-prinsip utama dalam pelaksanaan Penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut.

#### 1. Berdasarkan ketentuan

Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

#### 2. Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam Penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

#### 3. Berlandaskan dokumen Penilaian kinerja guru

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses Penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem Penilaian kinerja guru. Guru dan penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995), h.3.

### 4. Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun dengan memperhatikan hal-hal berikut.

#### a. Obyektif

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

#### b. Adil

Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.

#### c. Akuntabel

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.

#### d. Bermanfaat

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

#### e. Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

#### f. Praktis

Penilaian kinerja guru dapat dilaksanakan secara mudah tanpa mengabaikan prinsip-prinsip lainnya.

#### g. Berorientasi pada tujuan

Penilaian dilaksanakan dengan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

#### h. Berorientasi pada proses

Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, namun juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.

#### i. Berkelanjutan

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus selama seseorang menjadi guru.

#### D. Aspek yang Dinilai dalam Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah

Penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah dimaksudkan untuk menilai Sejauh mana seorang kepala sekolah mengejawantahkan kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari. Penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah difokuskan pada unsur-unsur kinerja yang terkait langsung dengan dimensi-dimensi kompetensi yang dipersyaratkan tersebut.<sup>6</sup> Unsur-unsur penilaian ini hendaknya merupakan satu kesatuan yang masing-masing memiliki bobot yang relatif sama dalam penentuan hasil akhir penilaian kinerja seorang kepala sekolah. Pada kenyataannya, setiap dimensi kompetensi kepala sekolah/madrasah sebagaimana tercantum dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 memiliki keluasan cakupan yang berbeda. Oleh karena itu penggunaan langsung dimensi-dimensi itu sebagai aspek penilaian kinerja kepala sekolah dapat berdampak pada kekurangsaiban hasil penilaian.<sup>7</sup>

Oleh karena itu, perlu dirumuskan kembali aspek-aspek penilaian yang memiliki bobot dan ruang lingkup yang relatif sama, namun tetap dalam kerangka lima dimensi kompetensi. Perumusan aspek-aspek ini dilakukan dengan cara mengelompokkan kompetensi yang serumpun ke dalam aspek yang sama. Berdasarkan karakteristik masing-masing, kompetensi-kompetensi itu dikelompokkan ke dalam 6 aspek penilaian.

#### E. Aspek penilaian kinerja kepala sekolah

##### 1. Kepribadian dan Sosial

- a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.

- b. Melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah dengan penuh kejujuran, ketulusan, komitmen, dan integritas.
- c. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah/madrasah.
- d. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dan tantangan sebagai kepala sekolah/madrasah.
- e. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- f. Tanggap dan peduli terhadap kepentingan orang atau kelompok lain.
- g. Mengembangkan dan mengelola hubungan sekolah/madrasah dengan pihak lain di luar sekolah dalam rangka mendapatkan dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.

##### 2. Kepemimpinan Pembelajaran

- a. Bertindak sesuai dengan visi dan misi sekolah/madrasah.
- b. Merumuskan tujuan yang menantang diri sendiri dan orang lain untuk mencapai standar yang tinggi.
- c. Mengembangkan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar (*learning organization*).
- d. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran.
- e. Memegang teguh tujuan sekolah dengan menjadi contoh dan bertindak sebagai pemimpin pembelajaran.
- f. Melaksanakan kepemimpinan yang inspiratif.
- g. Membangun rasa saling percaya dan memfasilitasi kerja sama dalam rangka untuk menciptakan kolaborasi yang kuat di antara warga sekolah/madrasah
- h. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
- i. Mengembangkan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah.
- j. Mengelola peserta didik dalam rangka pengembangan kapasitasnya secara optimal.

<sup>6</sup>Wayan Nurkencana dan Sumartana, *Evaluasi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1986), h. 1.

<sup>7</sup>Sudirman M. Chon. 2006. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan. [www.dikmenjur.freehosting.net](http://www.dikmenjur.freehosting.net). Akses tanggal 19 Juli 2016

### 3. Pengembangan Sekolah/Madrasah

- a. Menyusun rencana pengembangan sekolah/madrasah jangka panjang, menengah, dan pendek dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah/madrasah.
- b. Mengembangkan struktur organisasi sekolah/madrasah yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan.
- c. Melaksanakan pengembangan sekolah/madrasah sesuai dengan rencana jangka panjang, menengah, dan jangka pendek sekolah menuju tercapainya visi, misi, dan tujuan sekolah.
- d. Berhasil mewujudkan peningkatan kinerja sekolah yang signifikan sesuai dengan visi, misi, tujuan sekolah dan standar nasional pendidikan.
- e. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat.
- f. Merencanakan dan menindaklanjuti hasil monitoring, evaluasi, dan pelaporan.
- g. Melaksanakan penelitian tindakan sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah/madrasah.<sup>8</sup>

### 4. Manajemen Sumber Daya

1. Mengelola dan mendayagunakan pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal.
2. Mengelola dan mendayagunakan sarana dan prasarana sekolah/madrasah secara optimal untuk kepentingan pembelajaran.
3. Mengelola keuangan sekolah/ madrasah sesuai dengan prinsip-prinsip efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas.
4. Mengelola lingkungan sekolah yang menjamin keamanan, keselamatan, dan kesehatan.
5. Mengelola ketatausahaan sekolah/ madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.

<sup>8</sup>Penilaian Kinerja Kepala Sekolah dan Guru yang bekerja di swasta. [www.dikdasmen.di](http://www.dikdasmen.di) akses tanggal 19 juli 2016

6. Mengelola sistem informasi sekolah/ madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
7. Mengelola layanan-layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
8. Memanfaatkan teknologi secara efektif dalam kegiatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.

### 5. Kewirausahaan

- a. Menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- b. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin pembelajaran.
- c. Memotivasi warga sekolah untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.
- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/ madrasah.
- e. Menerapkan nilai dan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam mengembangkan sekolah/madrasah.

### 6. Supervisi Pembelajaran

- a. Menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- c. Menilai dan menindaklanjuti kegiatan supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.<sup>9</sup>

### F. Langkah-langkah Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah

Langkah-langkah penilaian kinerja kepala sekolah meliputi persiapan, pelaksanaan penilaian, dan penentuan nilai akhir.

<sup>9</sup>akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/21/ko nsep-penilaian-kinerja-guru/diakses tanggal 19 Juli 2016.

## 1. Persiapan

- a. Pemberitahuan secara tertulis oleh Pengawas kepada kepala sekolah/madrasah yang akan dinilai;
- b. Kepala sekolah yang dinilai membuat laporan kinerja secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti-bukti yang dibutuhkan untuk penilaian kinerja kepada Tim Penilai.
- c. Tim Penilai mempelajari laporan kinerja dan mengamati kelengkapan dan keabsahan bukti-bukti yang disertakan.

## 2. Pelaksanaan Penilaian

- a. Penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah dilaksanakan dalam Rapat Penilaian yang dihadiri oleh kepala sekolah yang dinilai dan semua Tim Penilai.
- b. Rapat penilaian dilaksanakan di sekolah di mana kepala sekolah yang dinilai bertugas.
- c. Rapat penilaian diawali dengan pemaparan laporan kinerja oleh kepala sekolah yang dinilai. Pemaparan difokuskan pada komponen-komponen penilaian dan bukti-bukti yang relevan.
- d. Tim Penilai dapat melakukan konfirmasi dan meminta penjelasan atas laporan kinerja tertulis maupun lisan yang disampaikan oleh kepala sekolah yang dinilai.
- e. Tim Penilai melakukan pengamatan dan pencatatan bukti-bukti lain yang ada di lingkungan sekolah yang belum atau tidak dapat disertakan dalam laporan tertulis. Bukti-bukti ini dapat diidentifikasi melalui pengamatan terhadap kondisi fisik yang ada di lingkungan sekolah atau meminta informasi dari orang-orang yang relevan yang ada di lingkungan sekolah seperti guru, karyawan sekolah, komite sekolah atau peserta didik.
- f. Tim Penilai melakukan penilaian terhadap setiap komponen penilaian berdasarkan paparan laporan kinerja dan hasil pengamatan kelengkapan dan keabsahan bukti-bukti yang dikumpulkan oleh kepala sekolah/madrasah yang dinilai

Begitupun penialain terhadap tata usaha sekolah bagaimana pengadministrasian seluruh arsip dan dokumen dengan baik. Sebagiaman tugas tata usaha

## G. Kepala Tata Usaha/tata usaha

1. Kepala Tata Usaha adalah unsur staf yang berada di bawah dan bertanggung-jawab kepada Kepala Sekolah.
2. Kepala Tata Usaha mempunyai tugas pokok membantu Kepala Sekolah di bidang admministrasi ketatausahaan.
3. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud poin (2), Kepala Tata Usaha mempunyai uraian tugas:
  - a. Membantu Kepala Sekolah dalam menyusun program kerja.
  - b. Melaksanakan kegiatan urusan ketatausahaan Sekolah;
  - c. Melaksanakan penerimaan dan pendistribusian di bidang ketatausahaan.
  - d. Melaksanakan pengadministrasian surat keluar dan masuk;
  - e. Menyimpan, mengatur dan memelihara arsip sekolah;
  - f. Melaksanakan pengurusan rumah tangga dan perjalanan dinas;
  - g. Melaksanakan pemeliharaan gedung, peralatan, halaman, ketertiban dan keamanan Sekolah;
  - h. Merencanakan keperluan peralatan dan menyiapkan kelengkapan keperluan rapat;
  - i. Melaksanakan inventarisasi barang.
  - j. Merencanakan kebutuhan dan pelaksanaan administrasi keuangan.
  - k. Melaksanakan administrasi kepegawaian.
  - l. Membantu Kepala Sekolah melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan.
  - m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sekolah sesuai dengan kewenangan bidang tugasnya.

## III. PENUTUP

Berdasarkan dari problem atau pembahasan pada makalah ini, yang bertemakan Evaluasi Tenaga Pendidik dan Kependidika, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Seorang Tenaga Pendidik dan Kependidikan harus dapat mengetahui apa yang telah menjadi tanggung jawabnya,

- tidak menyepelekan hak dan kewajiban yang telah disepakati.
2. Untuk mendapatkan atau menghasilkan tenaga Pendidik dan Kependidikan yang berkualitas adabeberapa strategi yang mungkin dapat di terapkan, yaitu: Self Assessment (Evaluasi diri), Perumusan Visi, Misi, dan Tujuan, Perencanaan, Pelaksanaan, Evalusi, dan Pelaporan. Dan seorang tenaga pendidik dan kependidikan harus bisa memaksimalkan tugas dan kewajibannya dengan benar dan penuh rasa tanggung jawab

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ngalim Purwanto, *Prinsip-Prinsip Dan Tehnik Evaluasi Pengajaran* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1997
- Djudju Sudjana, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006
- Wayan urkancana dan Sumartana, *Evaluasi Pendidikan* Surabaya: Usaha Nasional, 1986
- Nana Sudjana, R. Ibrahim.. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo. 2000
- Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995
- Wayan Nurkancana dan Sumartana, *Evaluasi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1986
- Sudirman M. Chon. 2006. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan. [www.dikmenjur.freehosting.net](http://www.dikmenjur.freehosting.net). Akses tanggal 19 Juli 2016
- Penilaian Kinerja Kepala Sekolah dan Guru yang bekerja di swasta. [www.dikdasmen.di](http://www.dikdasmen.di) akses tanggal 19 juli 2016
- [akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/21/konsep-penilaian-kinerja-guru/diakses](http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/21/konsep-penilaian-kinerja-guru/diakses) tanggal 19 Juli 2016.
- Muhamad Mustari *manajemen pendidikan* Jakarta: PT. Raja grafindo persada.2015
- Mujamil Qomar, *Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: erlangga 2005