TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2921

PENILAIAN KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MEWUJUDKAN AKUNTABILITAS DI SMPN 34 SURABAYA

Assessment of School Principal Performance in Achieving Accountability at SMPN 34 Surabaya

Salma Savitri[1], Selviana Alifvia Wahyu Pratama[2], Sandi Mirza Putra[3], Syunu Trihantoyo[4], Nuphanudin[5]
Universitas Negeri Surabaya
salma.23051@mhs.unesa.ac.id; selviana.23066@mhs.unesa.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 24, 2024	Apr 27, 2024	Apr 30, 2024	May 3, 2024

Abstract

Assessing the performance of school principals as learning leaders is a necessity that can provide positive, constructive and productive value for school principals and schools in improving school accountability and quality. The performance assessment of school principals is carried out to provide input, guidance and professional development for school principals. The performance assessment of school principals provides information on a map of the strengths and weaknesses of each principal, as a basis for coaching, transfers, promotions and demotions. This research aims to examine how principal performance assessments are carried out in schools that implement an independent curriculum. The research method used is a case study with a qualitative approach. Data was collected through interviews, observation and documentation from SMPN 34 SURABAYA. Observations were carried out to see directly the learning process, interactions and school environment based on the independent curriculum. Documentation is carried out to collect data related to the principal's performance assessment, such as instruments, procedures, results and follow-up. The assessment of the principal's performance also involves various parties, such as teachers, students, parents, school committees and the community. The conclusion of this research is that assessing the performance of school principals as learning leaders can encourage school accountability and quality in implementing the independent curriculum.

Keywords: *Leadership, Quality of Education, Teaching Staff, Independent Curriculum, SMPN 34 Surabaya*

Jurnal Tsaqofah is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Penilaian kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran merupakan sebuah keharusan yang dapat memberikan nilai-nilai positif, konstruktif, dan produktif bagi kepala sekolah dan sekolah dalam meningkatkan akuntabilitas dan mutu sekolah. Penilaian kinerja kepala sekolah dilakukan untuk memberikan masukan, pembinaan, dan pengembangan profesional bagi kepala sekolah. penilaian kinerja kepala sekolah memberikan informasi peta kekuatan dan kelemahan setiap kepala sekolah, sebagai dasar pembinaan, mutasi, promosi, dan demosi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana penilaian kinerja kepala sekolah dilakukan di sekolah-sekolah yang menerapkan kurikulum merdeka. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari SMPN 34 SURABAYA Observasi dilakukan untuk melihat langsung proses pembelajaran, interaksi, dan lingkungan sekolah yang berbasis kurikulum merdeka. Dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan penilaian kinerja kepala sekolah, seperti instrumen, prosedur, hasil, dan tindak lanjut.Penilaian kinerja kepala sekolah juga melibatkan berbagai pihak, seperti guru, siswa, orang tua, komite sekolah, dan masyarakat. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penilaian kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dapat mendorong akuntabilitas dan mutu sekolah dalam implementasi kurikulum merdeka.

Kata Kunci: Kepimpinan, Mutu Pendidikan, Tenaga pendidik, Kurikulum merdeka, SMPN 34 Surabaya

PENDAHULUAN

Akuntabilitas berarti memberikan pertanggungjawaban atau menjawab atas tindakan dan kinerja manajemen organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewajiban untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah atau madrasah dapat dianggap bertanggung jawab hanya jika semua stakeholder terlibat dalam manajemen. Semakin sedikit stakeholder yang terlibat dalam penyelenggaraan, Semakin berkurangnya tingkat akuntabilitas di sekolah atau madrasah menjadi perhatian serius. Menurut laporan dari Asian Development Bank (ADB), pentingnya membangun sistem pemerintahan yang solid didasarkan pada empat prinsip utama: akuntabilitas, transparansi, prediktabilitas, dan partisipasi. Akuntabilitas memiliki peran sentral dalam rangka menciptakan kesadaran akan tanggung jawab, yang pada gilirannya diharapkan akan meningkatkan kinerja sekolah. Dengan memperkuat rasa tanggung jawab dan memperbaiki kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan, diharapkan bahwa madrasah dan lembaga pendidikan lainnya dapat dilihat sebagai motor perubahan dalam manajemen sekolah yang lebih efektif dan bertanggung jawab. Ada sejumlah manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan akuntabilitas di antaranya : dapat membantu banyak hal, seperti 1) mempertahankan dan memulihkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga atau organisasi, 2) meningkatkan transparansi dan responsifitas, 3) meningkatkan partisipasi masyarakat, 4) membuat organisasi lebih efisien, efektif, dan ekonomis, dan sesuai dengan aspirasi masyarakat. (Mubin, 2018)

Kepala sekolah memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah memastikan bahwa para pendidiknya mampu memberikan pendidikan yang berkualitas. Menurut pandangan Slamet, perubahan dalam dunia pendidikan akan sulit terjadi apabila guru dan dosen tidak bersedia berubah, tidak fleksibel, dan tidak proaktif dalam menghadapi perubahan. Salah satu indikator penting dalam mengevaluasi kondisi pendidikan saat ini adalah kualitas para guru di semua tingkatan pendidikan, seperti yang disampaikan oleh beberapa penelitian (Wachidi dkk, 2019; Riyanto dkk, 2019; Badeni, 2019; Mukartik dkk, 2020; Zulaiha dkk, 2020; Komalasari dkk, 2020; Rohma dkk, 2020; Abdullah, 2020). Salah satu cara untuk menilai kinerja guru adalah dengan meneliti baik proses maupun hasil kerjanya. Setiap pekerjaan memiliki prosedur kerja yang harus diikuti, dan mematuhi prosedur tersebut biasanya menghasilkan kinerja yang lebih baik dan sesuai dengan harapan. Dengan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, diharapkan hasil yang diinginkan dapat tercapai. Sasaran kinerja merupakan deskripsi dari hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan. Mengingat pentingnya peran kinerja guru dalam meningkatkan kesuksesan pendidikan, menjaga dan mendorong para guru untuk mencapai kinerja yang optimal menjadi hal yang sangat penting. Agar masalah peningkatan kualitas pendidikan, khususnya SMP Negeri 34 surabaya, dapat diselesaikan dengan segera. (Jaliah, 2020)

Permasalahan yang dihadapi dalam mewujudkan akuntabilitas kepala sekolah diantaranya yaitu : kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang terbatas secara efektif dan efisien yang mencakup dalam hal anggaran dan sumber daya manusia, selain itu kemampuan kepala sekola dalam menganalisis, menginterprestasikan, dan pengaplikasikan tentang pengembangan program dan peraturan yang sesuai dengan standart yang telah ditentukan, pengembangan dan pengendalian mutu pendidikan yang efektif yang dapat menjamin sebuah sekolah dapat memenuhi standart pendidikan dan pemberian pendidikan yang berkualitas bagi peserta didiknya. (Kurnianingsih, 2017a)

Dua penelitian sebelumnya membahas penilaian kinerja kepala sekolah. Yang pertama, penelitian yang dilakukan oleh Abadal pada tahun 2016 menemukan bahwa penilaian kinerja kepala sekolah sangat penting untuk memberi tahu kepala sekolah tentang cara mempertahankan dan meningkatkan kinerja dan akuntabilitas kepemimpinannya. Penelitian ini menemukan bahwa penilaian kinerja kepala sekolah memiliki standar kinerja yang harus dipenuhi oleh kepala sekolah. Pada tahun 2023, Susanti dkk. menemukan bahwa penilaian kinerja kepala sekolah di SMKN 2 Rembang berfokus pada evaluasi output, atau hasil kerja,

daripada dokumen yang telah dibuat, tanpa mempertimbangkan peran kepala sekolah dalam menyelesaikan dokumen tersebut. (Yostania & Hariyadi, 2023)

pada tahun 2017 yang hasilnya merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok,fungsi,dan tanggung jawabnya dalam pengelolaan dan fungsi manajerial agar tercapainya visi misi yang berdasar pada komponen penilaian kinerja yaitu penilaian input,penilaian proses,dan penilaian output

Hasil Studi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya menyoroti pentingnya pendidikan di Malaysia dan Indonesia serta peranan kepemimpinan kepala sekolah di kedua negara tersebut sebagai berikut: Kedua negara, Malaysia dan Indonesia, memiliki fokus yang hampir serupa dalam mengoptimalkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan siswa. Di Malaysia, bagaimanapun, fokus pendidikan adalah untuk mengoptimalkan keterampilan siswa. Peran guru di Malaysia sangat mempengaruhi keberlangsungan pendidikan. Kepala sekolah di Indonesia, telah dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas sekolah, termasuk pembentukan tim untuk meningkatkan mutu, pelaksanaan perbaikan secara berkelanjutan melalui komunikasi, penyebaran perbaikan tersebut kepada seluruh staf di lembaga pendidikan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Di Malaysia, kepala sekolah dapat mencapai tujuan untuk mewujudkan visi dan misi sekolah dengan fokus pada pengelolaan proses pembelajaran untuk meningkatkan peringkat sekolah, serta memiliki komitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dengan cara yang ramah dan terbuka kepada semua siswa. (Rizkita Karine, 2020)

Tujuan pendidikan di setiap negara pasti sangat berbeda. Hal ini sesuai dengan prinsip dasar dan filosofi kehidupan negara. Menurut Long (2011), berdasarkan perbandingan kepemimpinan pendidikan di Indonesia dan Malaysia, rasa perbedaan nasional menyebabkan tujuan pendidikan yang berbeda di setiap negara. Tujuan-tujuan ini berbeda berdasarkan perbedaan di tempat, individu, dan budaya. Menurut Ridhwan (2018), tujuan pendidikan Indonesia pada tahun 2045 akan lebih berfokus pada Pendidikan karakter dan pengembangan kepribadian menjadi kurang diperhatikan karena sistem pendidikan saat ini terlalu fokus pada pencapaian ijazah formal. Hal ini disebabkan oleh dominasi masyarakat yang lebih mempertimbangkan kepemilikan ijazah seseorang daripada kualitas dan keterampilannya. Kepemilikan ijazah formal menjadi kunci untuk memperoleh posisi yang penting dalam struktur birokrasi dan dalam dunia kerja. Di Malaysia, diyakini bahwa keberhasilan siswa sangat tergantung pada peran guru dan manajemen sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh

Don (2006), sekolah adalah cara terbaik untuk memaksimalkan kemampuan siswa. Dengan kata lain, peran guru sebagai pengajar di Malaysia sangat berpengaruh terhadap perkembangan pendidikan di negara tersebut, dengan guru sebagai figur sentral. Karena itulah, untuk memastikan bahwa model pendidikan pemerintah dapat diterapkan, guru harus menyusun dan mengembangkan kurikulum dengan baik (Siraj & Ibrahim, 2016).

Penilaian kinerja kepala sekolah adalah salah satu aspek penting dalam manajemen pendidikan. kepala sekolah sebagai pemimpin dan pengelola lembaga pendidikan bertanggung jawab untuk meningkatkan mutu dan kualitas layanan pendidikan kepada peserta didik dan masyarakat. untuk itu, kepala sekolah harus dapat menunjukkan kinerja yang profesional,kompeten,dan akuntabel. Akuntabilitas kepala sekolah berarti bahwa kepala sekolah dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada pihak – pihak yang berkepentingan, seperti pemerintah, pengawas, komite sekolah, guru, orang tua, dan siswa.

Akuntabilitas kepala sekolah juga berkaitan dengan transparansi, yaitu keterbukaan informasi tentang proses dan hasil kinerja kepala sekolah kepada publik. Dengan demikian, penilaian kinerja kepala sekolah dapat menjadi alat untuk mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan akuntabilitas kepala sekolah dalam lembaga pendidikan.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji penilaian kinerja kepala sekolah dalam mewujudkan akuntabilitas di lembaga pendidikan. Yang akan membhahas beberapa hal yaitu : konsep dan dasar hukum penilaian kinerja kepala sekolah, tujuan dan manfaat penilaian kinerja kepala sekolah, metode dan istrumen penilaian kinerja kepala sekolah, tantangan dan solusi dalam pelaksanaan penilaian kinerja kepala sekolah. Artikel ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan bagi para pemangku kepentingan pendidikan, khususnya kepada kepala sekolah, guru, pengawas, dalam meningkatakan akuntabilitas kepala sekolah dalam lembaga pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian adalah SMPN 34 SURABAYA yang menerapkan kurikulum merdeka pada kelas 7 – 8 . Kriteria penilaian kinerja kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- Perencanaan kurikulum, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam merancang dan memperbarui kurikulum sesuai dengan kebutuhan dan potensi sekolah, siswa, dan lingkungan.

- Pelaksanaan kurikulum, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan mengawasi proses pembelajaran yang berbasis kurikulum merdeka, serta memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai bagi guru dan siswa.

- Evaluasi kurikulum, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam melakukan penilaian dan pengembangan kurikulum secara berkelanjutan, serta menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas kurikulum dan pembelajaran.

- Pengembangan kurikulum, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam melakukan inovasi dan perbaikan kurikulum secara kreatif dan adaptif, serta melibatkan berbagai pihak dalam proses pengembangan kurikulum.

Metode pengumpulan data yang diterapkan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Alat penilaian kinerja kepala sekolah terdiri dari panduan wawancara, lembar observasi, dan dokumen-dokumen pendukung seperti Rencana Kerja Sekolah (RKS), Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Laporan Hasil Belajar (LHB), dan bukti-bukti terkait dengan kurikulum merdeka. Data yang terkumpul dicatat dan direkam secara teratur dan akurat.

Proses analisis data mengikuti metodologi Miles dan Huberman (1994), yang melibatkan tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan mengorganisir, menyaring, menyederhanakan, dan mengabstraksi data yang relevan dengan tujuan penelitian. Penyajian data melibatkan penyusunan, penataan, dan penampilan data dalam berbagai format seperti narasi, tabel, diagram, atau grafik. Penarikan kesimpulan melibatkan interpretasi, penjelasan, dan pemberian makna terhadap data yang telah disajikan, serta pengujian validitas dan reliabilitas data menggunakan teknik triangulasi. Laporan penilaian kinerja kepala sekolah disusun dengan menyajikan hasil analisis data, temuan, dan rekomendasi, serta menggunakan bahasa yang jelas, singkat, dan padat. (Rijal Fadli, 2021)

HASIL

Dalam uraian ini, akan dijelaskan pembahasaan tentang analisis data yang telah dilakukan penelitian di SMPN 34 Surabaya , sebelumnya telah disebutkan bahwa peran pengendali, yaitu komite sekolah, yang membahas mengenai akuntabilitas dan transparansi.

1. Kepala sekolah berperan dalam mengawasi kinerja sekolah, namun hanya melalui laporan kegiatan sekolah yang disampaikan dalam rapat antara sekolah dan komite. Komite mendukung sekolah dalam merealisasikan program – program, namun tidak semua program dapat diintervensi oleh komite. Penelitian ini juga menemukan bahwa komite sekolah mendukung kinerja sekolah dengan memberikan pendampingan, dan rekomendasi ide kepada sekolah dengan mempertimbangkan bahwa sekolah harus bertanggung jawab atas hasil kerjanya kepada public, karena penilaian kinerja sekolah berbasis kepada kepuasan publik.
2. Mutu sekolah, hasil penelitian menunjukkan bahwa komite sekolah memiliki wewenang untuk terlibat dalam pengembangkan mutu sekolah, segala persiapan telah sekolah dan komite hanya memberikan persetujuan, mengingat kesulitan dalam mengumpulkan anggota.
3. Sumber daya sekolah, kepala sekolah harus hadir dalam rapat sekolah untuk melakukan pengawasan sumber daya sekolah, setiap kegiatan juga harus diaporkan dan dipertanggung jawabkan secara tertulis kepada komite sekolah, termasuk pengelolaan sumber daya, sekolah akan melaporkan secara transparan sesuai dengan tanggung jawab masing – masing. Dalam aspek ini komite tidak hanya mengawasi tetapi juga memberikan dukungan finansial kepada sekolah.
4. Output sekolah, dalam mengawasi Lembaga pendidikan kepala sekolah menjalankan fungsi manajemen Pendidikan harus memantau hasil ujian akhir, tingkat partisipasi, angka mengulang, dan tingkat kelulusan. Wawancara dengan berbagai informan menunjukkan bahwa komite sekolah selalu terlibat.
5. Transparansi, pelaksanaan program dan kegiatan sekolah, komite sekolah bertugas mengontrol struktur organisasi, mengawasi, menjadwalkan,mengalokasikan anggaran, memantauan sumber daya dan mengukur partisipasi pemangku kepentingan Pendidikan, dan membahas tentang pelaksanaan program dan kegiatan sekolah dalam pertemuan tertentu.
6. Penyusunan rencana pengembangan sekolah (RPS) penelitian ini menujukkan bahwa kepala sekolah sering kali diminta pendapat tentang rencana pengembangan yang telah disiapkan sekolah, dalam proses penyusunan rps, komite sekolah memiliki tanggung jawab dalam pelaporan RAPBS. Sosialisasi rencana ini dilakukan melalui rapat dengan pengurus komite untuk mendapatkan pendapat / masukan terkait program – program yang akan dilaksanakan.

7. Rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah (RAPBS) hasil penelitian menunjukkan bahwa rapbs dikelola sepenuhnya oleh sekolah , termasuk penggunaan dana bos. (Nurlita & Bachtiar, 2020)

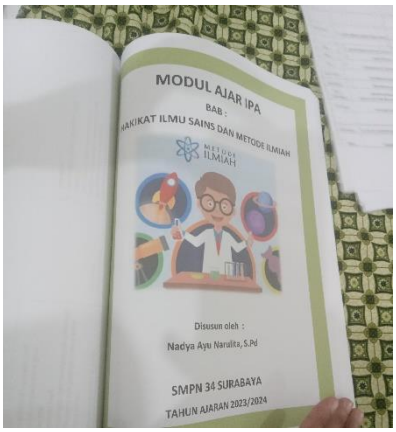
Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin di lembaganya, kepala sekolah bertanggung jawab untuk membimbing lembaga menuju pencapaian tujuan, mengantisipasi perubahan, dan mengarahkan ke arah masa depan yang lebih baik dalam konteks global. Kepala sekolah memegang tanggung jawab atas semua aspek organisasi dan manajemen, baik secara formal terhadap atasan maupun secara informal terhadap komunitas pendidikan. Sebagai seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah, mereka bertanggung jawab mengelola tempat di mana proses pembelajaran berlangsung dan interaksi antara guru dan siswa terjadi. (Nuryati, 2014)

Kepala sekolah sebagai educator (pendidik) Proses pendidikan berpusat pada kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan dan dikembangkan Sebagai pelaksana utama kurikulum di sekolah, Kepala Sekolah SMPN 34 Surabaya menunjukkan komitmen yang tinggi dan fokus dalam pengembangan kurikulum, dengan mempertimbangkan tingkat kompetensi para guru. Kepala sekolah harus aktif memfasilitasi dan mendorong guru-guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan efektif dan efisien. Setiap semester, dia mengirim guru untuk mengikuti pelatihan atau workshop guna meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola pembelajaran. Salah satu metode yang digunakan adalah metode 'on the job', yang merupakan pendekatan yang umum dalam pelatihan dan pengembangan. Dalam metode ini, guru belajar tentang tugas baru mereka dengan didampingi langsung oleh seorang 'pelatih' yang berpengalaman, seperti instruktur atau guru lainnya. Pendekatan ini mencakup berbagai upaya bagi guru untuk belajar dan mengembangkan keterampilan mereka sambil melaksanakan tugas di lingkungan kerja sebenarnya. Metode yang digunakan mencakup Rotasi Jabatan, Latihan Instruksi Pekerjaan, Magang, Coaching, dan Penugasan Sementara.

Ada tiga pilar utama yang menjadi syarat terbangunnya suatu akuntabilitas menurut Lilik Hariyah (2014 : 8) sebagai berikut :

1. Para penyelenggara sekolah menunjukkan transparansi dengan menerima masukan dan melibatkan mereka sebagai bagian dari proses pengelolaan sekolah.
2. Setiap institusi memiliki standar kinerja yang dapat diukur dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenangnya.

3. Partisipasi aktif bertujuan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pelayanan masyarakat, dengan prosedur yang sederhana, biaya yang terjangkau, dan pelayanan yang cepat.



Gambar 1 deskripsi gambar di sini

Table 1. Tuliskan deskripsi tabel

Pertanyaan Wawancara	Keterangan
a. Bagaimana bapak Menyusun visi, misi, tujuan, sasaran, dan jadwal kegiatan sekolah ?	Ketika Menyusun sebuah misi visi yaitu bersama dengan guru dan komite nantinya visi misi tersebut akan diberikan serta ditanda tangani oleh pengawas dan semuanya, termasuk juga tentang tujuan, strategi program, anggaran, jadwal kegiatan. Jadwal kegiatan terdapat di kurikulum operasional satuan Pendidikan, jika anggaran disusun oleh bendahara sekolah dan disahkan oleh pengawas
b. Bagaimana bapak melibatkan guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, dan masyarakat dalam proses perencanaan ?	Baik, semuanya terlibat dalam proses perencanaan , komite diundang oleh pihak sekolah untuk menentukan sebuah program dan harus disusun seseuai dengan kebijakan pemerintah kota dan juga kemendikbud
c. Bagaimana bapak menyesuaikan perencanaan sekolah dengan kebijakan, standart, dan kebutuhan pendidikan ?	Dengan indikator – indikator dari pihak pemerintah kota yaitu dinas pendidikan yang biasanya harus dikerjakan oleh pihak sekolah. Perencanaan juga terdapat rambu – rambu dari dinas pendidikan ke pengawas, kepala sekolah,dan bagian lainnya. Dan apa yang direncanakan harus disesuaikan dengan program – program dari dinas pendidikan seperti sekolah ramah anak harus

		diterapkan dalam sekolah untuk menghindari kasus bullying
d.	Bagaimana bapak mengimplementasikan rencana kerja sekolah ?	Lembaga sekolah mempunyai kurikulum operasional satuan Pendidikan sebagai syarat , jadi pengimplementasian pihak sekolah seperti rencana mengajar harus disesuaikan dengan KOSP, seperti program p5 harus diterapkan
e.	Bagaimana bapak mengelola sumber daya, termasuk anggaran sekolah, sarana prasarana ?	Pengelolaan sumber daya tenaga pendidik, kepala sekolah memberikan jobdesk sesuai dengan kemampuan bapak/ibu guru, selain itu pihak sekolah juga memberikan tambahan kepada guru yang sekiranya berkompeten dan telah memenuhi indikator.
f.	Bagaimana bapak memimpin dan mengkoordinasikan guru dan tenaga kependidikan ?	Tenaga pendidik harus datang sebelum waktunya, agar dilanjutkan kegitan literasi religi
g.	Bagaimana bapak mengembangkan kewirausahaan di sekolah ?	Kewirausahaan dikembangkan melalui program p5 seperti praktik pembuatan es krim, yoghurt
h.	Bagaimana bapak melakukan supervisi akademik terhadap guru dalam proses pembelajaran ?	Disesuaikan dengan PMM yaitu platform merdeka belajar yang diterbitkan oleh kemendikbud yang direncanakan dalam 1 tahun 2 kali.
i.	Bagaimana bapak memberikan pelayanan kepada peserta didik, orang tua dan masyarakat ?	Dengan memberikan pelayanan kepada siswa yang akan lanjut pada tingkat smkn untuk memenuhi persyaratan, dan banyak lainnya
j.	Bagaimana bapak memastikan validatis, rehabilitas, dan objektivitas evaluasi ?	Berdasarkan dengan analisis supervise yang telah dilakukan seperti pada ulangan harian maka terdapat analisis yang dilakukan seperti pengayaan dan remedial
k.	Bagaimana bapak menidak lanjutin hasil evaluasi ?	Melalui pengontrolan secara langsung, dengan memanggil salah satu guru untuk diajak berdiskusi mengenai apa yang harus diperbaiki dan akan dilihat perkembangannya pada kegiatan supervsisi berikutnya
l.	Bagaimana bapak melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkelanjutan ?	Dari melakukan evaluasi – evaluasi pada setiap kegiatan yang dilakukan pada pagi dan siang hari secara langsung dibawah pengawasan kepala sekolah

PEMBAHASAN

Kepala sekolah adalah seorang guru yang ditugaskan tambahan untuk mengelola berbagai tingkatan pendidikan, termasuk Taman Kanak-Kanak/Raudhotul Athfal (TK/RA), Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TKLB), Sekolah/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan

Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang secara resmi diberi tanggung jawab untuk memimpin dan mengelola sumber daya sekolah guna meningkatkan kualitas pendidikan.. Muspawi (2020)

Kinerja kepala sekolah adalah hasil dari pelaksanaan tugas, fungsi, dan tanggung jawab utamanya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah merasa cukup puas dengan kinerjanya dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya. Namun, terkadang ia merasa terisolasi dan kurang terlibat dalam pekerjaan, yang menyulitkannya untuk fokus pada tugas-tugas yang harus dilakukan. Meskipun terlibat dalam pembuatan keputusan dalam tim kerja, ia mengalami kesulitan dalam memenuhi janji atau menyelesaikan tugas..

Setiap penilaian kinerja kepala sekolah memiliki tujuan yang baik, yaitu untuk meningkatkan kualitas kinerja di masa mendatang. Oleh karena itu, penilaian ini tidak perlu dianggap sebagai proses yang menakutkan. Penilaian kinerja adalah pengukuran sistematis kinerja karyawan untuk memahami kemampuan mereka untuk berkembang di masa depan. Penilaian kinerja biasanya dilakukan dengan cara ini: pengawas pendidikan mengukur kinerja karyawan dan membandingkan hasilnya dengan rencana dan target yang telah ditetapkan sebelumnya, pengawas pendidikan menganalisis foko. (Bafadal, 2016)

Dalam perannya sebagai administrator dan manajer pendidikan, kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah dalam menjalankan peran dan fungsinya di masyarakat. Kepala sekolah juga menentukan posisi sekolah di masyarakat dan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Karena peran kepala sekolah yang sangat penting, kinerja kepala sekolah sangat penting untuk menilai kinerja dalam lembaga pendidikan.(Le H : & Herawan, t.t.)

Kepala sekolah adalah pendorong utama sumber daya manusia sekolah, terutama guru dan karyawan. Karena peran kepala sekolah sangat vital dalam mencapai tujuan pendidikan, kualitas kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan sekolah. Seorang kepala sekolah diharapkan memiliki lima kompetensi utama: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Selain itu, untuk menjabat sebagai kepala sekolah, seseorang harus memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang telah ditetapkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 Tahun 2007. (Julaiha, 2019)

Kepala Sekolah berperan sebagai inovator dalam usahanya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dalam upaya mengembangkan sekolah, kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengeksplorasi hal-hal baru, seperti berkolaborasi dengan lingkungan, menghasilkan ide-ide inovatif, mengintegrasikan seluruh kegiatan, memberikan contoh teladan kepada tenaga pendidik, dan merancang model pembelajaran yang kreatif.(Kurnianingsih, 2017b)

Sebagaimana diatur dalam Permendikbud No.16 Tahun 2018 tentang guru sebagai kepala sekolah yang diizinkan untuk mengelola dan mengembangkan sekolah untuk mencapai kualitas pendidikan yang bermutu di Indonesia, kewajiban dan tanggung jawab kepala sekolah ini berfokus pada delapan standar pendidikan nasional. (Kadarsih dkk., 2020)

1. Merancang segala bentuk perencanaan sekolah. Kepala sekolah dapat melakukan banyak hal dalam hal ini, salah satunya merancang visi dan misi sekolah bersama warga sekolah.
2. Baik program jangka panjang maupun pendek dirancang dan dikelola dengan benar.
3. Program kesiswaan
4. Prasarana dan sarana dikelola atau diatur dengan tepat, baik, dan benar.
5. Kepala sekolah mengawasi dan mengawasi semua karyawan dan guru
6. pengelolaan keuangan
7. membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dengan masyarakat sekolah
8. merancang dan mengevaluasi program kepala sekolah
9. menjadi pemimpin yang cerdas
10. mengatur sistem informasi sekolah

indikator – indikator yang yang harus ada pada kepala sekolah adalah :

1. konteks

   tujuan kepala sekolah SMPN 34 Surabaya adalah memberikan pendidikan berkualitas bagi masa depan peserta didiknya. Ini mencakup menyediakan fasilitas pembelajaran yang nyaman, mendukung kegiatan belajar dengan fasilitas pendukung yang memadai, dan sebagainya. Kepala sekolah juga bertanggung jawab memberikan penghargaan dan sanksi kepada staf dan siswa sesuai dengan kebijakan yang berlaku..
2. Input

   Kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar sumber daya manusia di sekolah dapat berfungsi secara efektif dan optimal selama proses

pendidikan. Ini termasuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kualitas yang sesuai dengan kualifikasinya, serta menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perannya masing-masing. Misalnya, guru diharapkan memiliki setidaknya gelar Sarjana (S1), kemampuan akademik yang memadai, dan keterampilan untuk mencapai keberhasilan dalam kegiatan pembelajaran.

3. Proses

   Untuk membentuk suasana yang positif dan kondusif, termasuk mempromosikan komunikasi yang baik antara rekan pendidik dan siswa, sehingga tercipta saling penghormatan antara guru dan siswa. Komunikasi menjadi kunci penting karena guru memegang peran yang mirip dengan orang tua pengganti. Ketika setiap individu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan tepat, segala hal akan berjalan sesuai dengan harapan.

4. Output

   Siswa-siswa di SMPN 34 telah meraih prestasi akademik di tingkat kecamatan dan dalam berbagai kompetisi. Mereka berasal dari latar belakang sosial ekonomi yang beragam, termasuk dari keluarga pegawai pemerintah, swasta, dan buruh. Seperti organisasi pada umumnya, sekolah juga menghadapi tantangan dan hambatan. Untuk mengatasinya, kepala sekolah berupaya meningkatkan kualitas input pendidikan bagi siswa.

5. Outcome

   Angka siswa yang melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya tidak sama, sebagian besar pergi ke pesantren atau sekolah swasta lainnya. (Riyatuljannah, 2020)

KESIMPULAN

Penilaian kinerja kepala sekolah adalah suatu proses yang bertujuan untuk memberikan umpan balik, mendukung pengembangan, dan menegakkan akuntabilitas kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran di institusi pendidikan. Proses penilaian ini harus dilakukan secara objektif, transparan, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah, organisasi profesi, atau masyarakat. Melalui penilaian kinerja kepala sekolah, mutu sekolah dapat ditingkatkan, kepercayaan masyarakat dapat diperkuat, dan profesionalisme kepala sekolah dapat dipertajam. Penilaian ini mencakup indikator seperti kualitas kurikulum, kesejahteraan siswa, kinerja guru, fasilitas dan infrastruktur, interaksi dengan orang tua dan

komunitas, serta pengelolaan keuangan dan administrasi sekolah. Tugas utama seorang kepala sekolah adalah melaksanakan fungsi manajerial guna mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja kepala sekolah mencakup tiga komponen utama: penilaian input, penilaian proses, dan penilaian output. Ini merupakan salah satu cara untuk menegakkan akuntabilitas di lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Bafadal, I. (2016). Penilaian kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dalam rangka peningkatan akuntabilitas sekolah.

Jaliah, F. happy, M. alfroki. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Dalam Journal of Education Research (Vol. 1, Nomor 2).

Julaiha, S. (2019). Konsep kepemimpinan kepala sekolah. Dalam Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran (Vol. 6, Nomor 3).

Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. Edukatif : Jurnal ilmu pendidikan , *2*(2), 194–201. https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138

Kurnianingsih, E. (2017a). Number 1 Indonesian Journal of Education Management and Administration Review (Vol. 1).

Kurnianingsih, E. (2017b). Number 1 Indonesian Journal of Education Management and Administration Review (Vol. 1).

Le H :, O., & Herawan, E. (t.t.). Kinerja kepala sekolah.

Mubin, N. (2018). Integritas dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sekolah / madrasah. *14*, 80–92.

Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, *20*(2), 402. https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938

Nurlita, H., & Bachtiar, M. (2020). Peran controling agency komite sekolah dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi. http://ojs.unm.ac.id/JAK2P/

Nuryati, P. (2014). Akuntabitas dan good corporate governance pada pelayanan publik di bidang Pendidikan.

Rijal Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *21*(1), 33–54. https://doi.org/10.21831/hum.v21i1

Riyatuljannah, T. (2020). Peran dan fungsi kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah efektif di lingkungan sekolah dasar. Journal of Islamic Primary Education, *3*(2), 1–13. http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/al-aulad

Rizkita Karine, S. A. (2020). Komparasi kepemimpinan pendidikan di Indonesia dan Malaysia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. 8, 3–5.

Yostania, M., & Hariyadi, A. (2023). Analisis fungsi penilaian kinerja kepala sekolah (PPKS) sebagai supervisor pendidikan. https://e-journal.upr.ac.id/index.php/eej