

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu unsur dari tenaga kependidikan, sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pengawas sekolah memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam keseluruhan upaya meningkatkan mutu dan kinerja sekolah.

Peran penting dan strategisnya fungsi pengawas sekolah tercermin tidak hanya dalam membina kemampuan profesional tenaga pendidik dan kepala sekolah semata, tetapi juga karena fungsi dan perannya sebagai supervisor akademik dan supervisor manajerial terutama dalam meningkatkan kinerja sekolah.

Dalam Surat Keputusan Menteri Pendayaan Aparatur Negara (Kepmen PAN) Nomor 118/1996 disebutkan, "bahwa pengawas sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan dan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan prasekolah, dasar, dan menengah."

Sesuai dengan Kepmen PAN tersebut, dapat diartikan dengan kedudukan yang strategis ini akan dapat memengaruhi mutu pendidikan secara keseluruhan. Karena dengan adanya pengawasan yang dilakukan pengawas sekolah akan menumbuhkan semangat dan motivasi belajar di kalangan guru dengan cara memperbaiki segala jenis dan bentuk kekurangan dalam proses belajar mengajar.

Hal ini sesuai dengan asumsi yang didasarkan pada kenyataan, bahwa setiap orang yang bekerja memerlukan penghargaan dan dorongan dari orang lain. Jika seseorang pada awalnya malas, tetapi dengan didorong oleh orang lain, maka ia akan termotivasi kembali untuk melakukan sesuatu. Disinilah, urgensi tugas dari seorang pengawas sekolah. Salah satu di antaranya adalah memberikan dorongan (motivasi) agar tenaga kependidikan, seperti guru, kepala sekolah, dan personil lainnya termotivasi untuk bekerja.

Menurut Siahaan, Rambe, dan Mahidin (2006:3) ada pun tugas terpenting pengawas sekolah adalah:

”Memberikan berbagai alternatif pemecahan masalah dalam pembelajaran. Ketika muncul sesuatu yang mengganggu konsentrasi guru atau kepala sekolah dalam kegiatan pembelajaran, maka kehadiran pengawas sekolah untuk melakukan perbaikan sangat diperlukan. Karena itu, pemberdayaan penagawas sekolah sangat diperlukan untuk meningkatkan fungsinya sebagai motivator, fasilitator, dan sekaligus katalisator pengajaran “.

Begitu pula Sahertian (2000:19) menyatakan, “ tugas pengawas sekolah menjadi penting karena memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa ”.

Menyimak pendapat Siahaan, Rambe, Mahidin, dan Sahertian, jelas benar peran dan fungsi dari pengawas sekolah sangat penting dan strategis. Namun kenyataannya, peran dan fungsi strategis dari pengawas sekolah ini sangat jauh dari ideal dan konseptualnya.

Hal ini diakui oleh Surya Darma, Direktur Tenaga Kependidikan, Dirjen PMPTK Depdiknas, pengawas sekolah selama ini jarang sekali diperbincangkan,

baik dalam forum diskusi ilmiah maupun pemberitaan di media massa. Bahkan sejauh ini, eksistensi mereka justru sering dikonotasikan dengan hal-hal negatif, seperti tugasnya hanya duduk-duduk di kantor, dan kalau memeriksa ke sekolah sering meminta uang saku (Majalah Guru, Nomor 01/ Tahun 1 / Desember 2006).

Selain itu, Siahaan, Rambe, dan Mahidin (2006:9) menyatakan :

“Ada keluhan di kalangan guru, kepala sekolah, dan personil sekolah lainnya, tentang perilaku pengawas sekolah yang cenderung hanya mencari-cari kesalahan semata yang tanpa dapat mencari solusi yang cepat dan tepat sebagaimana yang dibutuhkan mereka yang bermasalah. Kecendrungan ini mengakibatkan guru-guru tidak simpati dengan pengawas sekolah. Akibatnya, guru-guru tidak menjadikan pengawas sekolah sebagai mitra dalam penyelesaian masalah. Bahkan dianggap menyulitkan pengembangan karir guru”.

Adanya asumsi atau anggapan negatif yang dilebelkan kepada pengawas sekolah seperti yang disebutkan di atas, ada yang berpendapat penyebabnya adalah kontribusi dari manajemen kinerja pengawas sekolah yang masih rendah. Ruky (2006:5) menyatakan, manajemen kinerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan prestasi karyawannya.

Berdasarkan pendapat Ruky tentang manajemen kinerja, diasumsikan ada tiga hal yang menyebabkan manajemen kinerja pengawas sekolah rendah atau kurang bermutu, yaitu (1) berkaitan dengan perencanaan, yaitu proses mekanisme rekrutmen yang tidak bernilai akademik dan jauh dari mekanisme rekrutmen yang baik dan benar. Artinya pengangkatan pengawas sekolah selama ini adalah kebijakan dari pejabat yang berwenang untuk menempatkan seseorang karena bermasalah. Selama ini mereka yang diangkat jadi pengawas sekolah berasal dari

guru, kepala sekolah, dan pejabat struktural yang kompetensinya tidak bagus. Siahaan, Rambe, dan Mahidin (2006:9) menyatakan, “mereka menjadi pengawas sekolah, bukan karena kualifikasi dan kompetensi yang dimilikinya, tetapi cenderung karena beberapa hal, seperti telah habis masa jabatan struktural, membuat kesalahan di unit kerja, memperpanjang usia pensiun, kerja pengawas lebih ringan, dan kontrol terhadap mereka lebih longgar”.

Adanya asumsi seperti ini, seakan-akan menjustifikasi atas stigma bahwa jabatan pengawas sekolah tempatnya “orang buangan” yang peran dan namanya “mentereng” (supervisor), tapi tidak memiliki taring atau di ibaratkan bagaikan macan ompong; (2) berkaitan dengan **pengarahan**, yaitu pembinaan terhadap pengawas sekolah jarang sekali diadakan, jika pun ada sifatnya tidak berkesinambungan; dan (3) berkaitan dengan **pengendalian** prestasi kerja yaitu penilaian prestasi kerja belum maksimal dan cenderung rendah. Karena **pole** rekrutmen pengawas sekolah dari **mereka** yang mempunyai masalah menyebabkan motivasi dan kinerja kurang bagus.

Cahyani (2005:89) menyatakan, penilaian prestasi kerja sangat **strategis** dan penting dalam upaya meningkatkan kinerja baik bagi pengawas sekolah maupun lembaga pendidikan. Walaupun begitu masih banyak yang **belum** serius dan ada memandang dengan sebelah mata bahwa pengendalian (penilaian) prestasi kerja belum terlalu perlu.

Bagi pengawas sekolah ada anggapan, **penilaian prestasi kerja** tidak mendapat manfaat maksimal. Mereka merasa bahwa penilaian yang dialami tidak

dilaksanakan secara objektif dan tidak benar-benar memengaruhi promosi, karir atau pun kenaikan gaji.

Begitu pula bagi lembaga pendidikan, penilaian prestasi kerja dilakukan kurang serius, indikasinya terlihat dengan tidak dilakukannya secara berkala penilaian prestasi kerja ini dengan mengikuti metode resmi tertentu.

Selain itu, jika dilihat dari fenomena di atas, pemerintah pun nampaknya kurang memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk mendukung kualitas dan profesionalisme pengawas sekolah. Buktinya antara lain masih ada pengawas sekolah yang diangkat atau ditugaskan sebagai pengawas sekolah yang berasal dari PNS Non guru.

Sebelum dikeluarkannya peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah hal ini masih dibenarkan, itupun seorang calon pengawas sekolah harus lulus lebih dahulu sebagai pengawas sekolah, dan telah mengikuti dan mempunyai Surat Tamat Pendidikan dan Pelatihan kelulusan sebagai pengawas sekolah. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Kepmendiknas) Nomor 220/U/2000 tentang pengangkatan PNS Non Guru sebagai Pengawas sekolah.

Tetapi dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah tersebut, seharusnya pemerintah daerah dalam merekrut atau mengangkat pengawas sekolah berpedoman pada Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 tersebut. Pada Pasal 1 ayat (1) menyebutkan, “untuk dapat diangkat sebagai

pengawas sekolah/ madrasah, seseorang wajib memenuhi standar pengawas sekolah yang berlaku secara nasional”.

Dalam lampiran Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 itu juga, secara jelas dan tegas dinyatakan tentang standar kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pengawas sekolah. Selain seorang calon pengawas sekolah berasal dari guru atau kepala sekolah, kualifikasi pengawas TK/RA dan SD/MI berpendidikan minimum Sarjana (S1) atau Diploma empat (D-IV) Kependidikan dari perguruan tinggi terakreditasi. Sedangkan kualifikasi pengawas SMP/MTsN, SMA/MA, dan SMK/MAK memiliki pendidikan minimum Magister (S2) dengan berbasis sarjana (S1) dalam rumpun mata pelajaran yang relevan pada perguruan tinggi terakreditasi.

Dalam Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 tersebut terdapat enam kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pengawas sekolah, yaitu: (1) kompetensi kepribadian; (2) kompetensi supervisi manajerial; (3) kompetensi supervisi akademik; (4) kompetensi evaluasi pendidikan; (5) kompetensi penelitian dan pengembangan; (6) kompetensi sosial .

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan terhadap pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Singkil diperoleh fakta dari laporan, dokumen, dan pengamatan bahwa fenomena pengawas sekolah seperti yang disebutkan diatas terjadi pada manajemen kinerja pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Singkil.

Bertolak dari fenomena itu, untuk melihat kondisi objektif pengawas sekolah tersebut, maka inilah alasan dilakukan penelitian tentang “Manajemen Kinerja Pengawas Sekolah di Kabupaten Aceh Singkil”.

Dengan alasan ini pula, menimbulkan keinginan yang besar dari peneliti untuk mengkaji dan meneliti hal-hal yang berkaitan dengan: (1) mekanisme rekrutmen pengawas sekolah; (2) pola pembinaan terhadap pengawas sekolah; dan (3) penilaian prestasi kerja dari pengawas sekolah.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka fokus penelitian ini adalah; **“Bagaimanakah Manajemen Kinerja Pengawas Sekolah di Kabupaten Aceh Singkil ?”**

C. Masalah Penelitian

Bertitik tolak dari fokus penelitian tersebut, dapat dijabarkan dalam bentuk pertanyaan penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah mekanisme rekrutmen pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Singkil ?
2. Bagaimanakah pola pembinaan pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Singkil?
3. Bagaimanakah penilaian prestasi kerja pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Singkil?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Kinerja Pengawas Sekolah di Kabupaten Aceh Singkil. Secara khusus, penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Mekanisme rekrutmen pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Singkil.
2. Pola pembinaan pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Singkil.
3. Penilaian prestasi kerja pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Singkil.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini penting dalam rangka mengkaji lebih lanjut konsep-konsep teori yang berkaitan dengan mekanisme rekrutmen, pola pembinaan, dan prestasi kinerja pengawas sekolah. Disamping itu, hasil penelitian ini dapat memperkaya khazanah ilmu administrasi pendidikan dalam bidang manajemen kinerja pengawas sekolah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis yaitu:

- a. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Singkil dan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Singkil dalam upaya merekrut, membina, dan meningkatkan prestasi kerja pengawas sekolah.

- b. Sebagai bahan masukan bagi pengawas sekolah untuk mengembangkan diri, meningkatkan kinerja, dan profesionalisme mereka sebagai supervisor akademik dan supervisor manajerial.
- c. Sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk penelitian berikutnya.

F. Batasan Istilah

Untuk menghindari perbedaan interpretasi terhadap pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, maka digunakan batasan istilah sebagai berikut :

1. Manajemen kinerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan usaha perencanaan, pembinaan, dan evaluasi, terhadap prestasi kerja.
2. Pengawas sekolah adalah salah satu bagian dari tenaga kependidikan yang tugasnya memberikan bantuan profesional dalam bentuk supervisi akademik dan supervisi manajerial, agar guru, kepala sekolah, dan personil lainnya di sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Dari batasan istilah tersebut, yang dimaksud dengan manajemen kinerja pengawas sekolah dalam tesis ini adalah, sesuatu yang berkaitan dengan mekanisme rekrutmen (perencanaan), pola pembinaan (pengarahan), dan penilaian (pengendalian) prestasi kerja pengawas sekolah (tenaga kependidikan) dalam memberikan bantuan profesional dalam bentuk supervisi akademik dan supervisi manajerial terhadap guru, kepala sekolah, dan personil lainnya di sekolah agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.