
**ANALISIS KUALITATIF IMPLEMENTASI KEPDIRJENPENDIS NO. 1111 TAHUN 2019
TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENILAIAN
KINERJA KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI DI MASA PEMBELAJARAN
DARING UNTUK PENGEMBANGAN MUTU MADARASAH**

Oleh

Deni Sunarya

Program Studi Pendidikan Agama Islam, Management Pendidikan, STAI Sukabumi

Email: denisunarya83@gmail.com

Article History:

Received: 05-08-2021

Revised: 15-09-2021

Accepted: 27-09-2021

Keywords:

Principal Performance
Assessment, Madrasah
Development Efforts,
Madrasah Quality

Abstract: *Qualitative Analysis of Implementation of Kepdirjenpendis No.III of 2019 concerning Technical Instructions for Performance Assessment to State Madrasah Tsanawiyah During the Online Learning Period for Efforts to Develop Madrasah Quality in Sukabumi Regency. The Head of Madrasah is one of the components of education that plays the most role in improving the quality of education as stated in Law Article 12 paragraph 1 PP 28 which states that "The Head of Madrasah is responsible for the implementation of educational activities, school administration, coaching other education personnel and the utilization and maintenance of infrastructure " This means that the madrasah principal must be able to become an educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator and entrepreneur in the school he leads in simple language, the madrasah principal must be able to manage his school well. This study aims to describe the Implementation Analysis of Kepdirjenpendis No.III 2019th teacher innovation on the performance of madrasa heads at the institutions they lead and analyze the efforts to develop the quality of madrasahs used in improving the quality of education. The method in this, study uses a qualitative descriptive study and tries to be a mix method of the relationship between qualitative and quantitative. The selection of this method, will make it easier to understand the explanation of the data that has been explained because it is arranged accurately and systematically. The data collection of this research used the method of observation, interviews (interviews) and documentation. After that the data that has been collected is analyzed with the stages of data reduction, data presentation and the last is verification or drawing conclusions.*

PENDAHULUAN

Untuk pelaksanaan kegiatan belajar mengajar sudah barang tentu tidak bias dilakukan dengan tatap muka karena akan besar resiko penularan khususnya bagi tenaga

pendidik, tenaga kependidikan dan siswa. Dengan adanya motivasi, segala bentuk kesimpangsiuran dalam menjalankan suatu aktivitas akan bisa terminimalisir dikatakan Oemar Hamalik.

Dalam pembelajaran daring hal positif dan negatif tetap masih ada khususnya bagi tempat atau area penduduk yang susah signal untuk menerima materi, segi positifnya sudah barang tentu akan meminimalkan resiko penularannya.

Sering tidak disadari bahwa seorang guru atau orangtua adalah juga seorang pemimpin. Secara istilah, pemimpin dapat diartikan sebagai seorang yang mampu mempengaruhi orang lain, dengan beberapa persyaratan antara lain, memiliki intelektualitas yang tinggi, mampu melakukan hubungan sosial yang baik, kematangan emosional, fisik yang baik, imajiner dan mau bekerja keras. Akan tetapi dalam kenyataan di rumah dan lembaga pendidikan kita jarang dijumpai seorang guru atau orangtua yang memiliki kriteria sebagaimana disebutkan diatas.

Pendapat lain mengatakan bahwa proses belajar itu harus tumbuh dan berkembang dari diri anak sendiri. Dengan kata lain, anak-anaklah yang ahrus aktif belajar, sedangkan guru bertindak sebagai pembimbing. Pandangan ini pada dasarnya mengemukakan bahwa mengajar adalah membimbing kegiatan belajar anak.¹

Berdasarkan masalah di atas dibedakan antara pembelajaran formal, pembelajaran informal, dan pembelajaran non formal. Proses pembelajaran akan terjadi dengan sendirinya dalam proses pembelajaran melalui pergaulan.² *Pertama*, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional yang menggunakan pendekatan *education production function* atau *input-output analysis* tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila input pendidikan seperti guru, buku, media pembelajaran dan sarana serta prasarana pendidikan lainnya dipenuhi, mutu pendidikan (*output*) secara otomatis akan meningkat

Sementara itu, Nikmah dan Pratomo mengungkapkan bahwa kompetensi kinerja kepala sangat mempengaruhi terhadap kualitas pendidikan.³ Paparan yang sama disampaikan Sodiqin dan Nurdin, bahwa kemampuan kinerja kepala kepala madrasah berkontribusi signifikan terhadap mutu.⁴ Madrasah Tsanawiyah Negeri, selain sebagai lembaga pendidikan milik negara, juga harus menjadi rujukan bagi madrasah-madrasah milik masyarakat. Halnya dengan kepala madrasahnyanya, karena untuk menjadi pimpinan di lembaga negeri ini berdasarkan dari hasil seleksi, maka seyogyanya harus menjadi tauladan bagi kepala madrasah swasta.

Adapun seleksi kepala madrasah negeri bertujuan untuk memilih kepala madrasah sesuai dengan kompetensi yang sudah ditetapkan, agar mampu memajukan dan mengembangkan lembaga pendidikan di bawah binaan Kementerian Agama ini, bukan

¹ Prof. Dr. H. Endin Nasruddin, M.Si M.Si *Psikologi Pendidikan Anak STAI Sukabumi*, Mulya Sejahtera Nugraha 2017. Cet 4 hal 37

² Prof. Dr. H. Endin Nasruddin, M.Si M.Si *Psikologi Pendidikan Anak STAI Sukabumi*, Mulyawan Sejahtera Nugraha. Cet 4 2017), hal 98-99

³ Nikmah A dan Pratomo D, *Pengaruh keterampilan manajerial kepa la madrasah, kinerja guru dan prestasi belajar siswa terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Dukuhsseti Kabupaten Pati* (Quality, vo; 4, no 1, 2016) h. 192

⁴ Sodiqin H dan Nurdin D, *Kemampuan manajerial kepala madrasah dan kinerja mengajar guru dalam mutu pendidikan* (Jurnal Administrasi Pendidikan Vol I XXIII, No 2 2016) h. 99

sebaliknya.

Studi kinerja kepala kepala madrasah yang berkaitan dengan penilaian kinerja belum ada yang melaporkan, sehingga perlu adanya analisis yang mendalam mengenai tugas kinerja kepala yang diharapkan oleh Keputusan Direktorat Jendral Pendidikan Agama Islam nomor 1111 tahun 2019 tentang petunjuk teknis penilaian kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi.

LANDASAN TEORI

Kompetensi Usaha Pengembangan Madrasah

Gabungan kata ini terdiri atas kata kompetensi dan kata implementasi pengembangan. Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia bahwa kompetensi diartikan kewenangan untuk memutuskan sesuatu, sementara pengembangan didefinisikan yang berhubungan dengan mutu madrasah.⁵

Hal yang sama disampaikan oleh Kusnan bahwa pengembangan mutu merupakan kata sifat yang berhubungan dengan sosial dan pengelolaan.⁶ Indikator dari definisi di atas adalah bahwa kompetensi adalah kewenangan dalam memutuskan dan usaha pengembangan yang melekat dengan kepala madrasah.

Pengertian lain dipaparkan oleh Husaini Usman, bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh fungsinya, sosial, kepribadian, kinerja kepala, administrasi, kewirausahaan dan supervisi.⁷ Petunjuk dari definisi tersebut adalah kemampuan dan karakter dalam melaksanakan tugas yang harus dimiliki seseorang.

Selain itu, dalam sebuah penelitian mengatakan bahwa kinerja kepala Budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para pegawai. Budaya organisasi merupakan norma dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu pekerjaan yang berpengaruh pada kinerja karyawan setiap anggota organisasi. Dengan memahami orma dan kebiasaan organisasi, karyawan akan menerapkan pada kebiasaan mereka setiap hari dan akan terbentuk suatu budaya organisasi yang baik.⁸

Adapun istilah kinerja kepala diungkapkan oleh Black.⁹ yang mendefinisikan, bahwa kinerja kepala adalah kata sifat yang berpatokan pada jabatan manajer. Hal ini berdampak pada pengertiannya yaitu ditunjuk pada posisi kinerja kepala atau keputusan-keputusan yang diambil pada tingkat manajer. Pengertian ini mengindikasikan bahwa kinerja kepala berhubungan dengan keputusan manajer.

Kompetensi dan Usaha Pengembangan Kepala Madrasah

Kepala madrasah secara individu memiliki kepribadian yang berbeda berdasarkan pengalaman baik pengalaman umum maupun unik.¹⁰ Hal ini berdampak pada pola kinerja kepalanya. Akan tetapi, tugas kinerja kepala tidak disesuaikan berdasarkan kepribadian.

⁵ Kamus besar Bahasa Indonesia Luring 1.5

⁶ Kusnan, *Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru*, (IQRA,2007)h.3

⁷ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi 3, Cet Pertama (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h 482

⁸ Fuji, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung, vol.4, 2016

⁹ Black A & C, *Dictionary of Human Resources and Personal Manajement*, edisi ketiga (London: A&C Black Publishers, 2003), h 95

¹⁰ Endin Nasrudin, *Psikologi Kepribadian*, (Sukabumi, CV Mulya Sejahtera Nugraha, 2017), h 24

Tugas kinerja kepala secara jelas oleh Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah,¹¹

Sejalan dengan tugas utamanya sebagai pendidik di sekolah, guru melakukan tugas-tugas kinerja pendidikan dalam bimbingan, pengajaran dan latihan. Semua kegiatan ini sangat terkait dengan upaya pengembangan para peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, membimbing, mengajar dan melatih peserta didik. Oleh karena itu tanpa guru, pendidikan hanya akan menjadi slogan karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja yang berada di garda terdepan yaitu guru.¹²

Kompetensi Kepribadian

1) Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin selau konsisten dalam berfikir, bersikap, berucap dan berbuat dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi. Memiliki komitmen /loyalitas/dedikasi/etos kerja yang tinggi dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi. 2) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah. 3) Memiliki rasa keingintahuan yang tinggi terhadap kebijakan, teori praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsinya. 4) Mampu secara mandiri mengembangkan diri sebagai upaya pemenuhan rasa keingintahuannya terhadap kebijakan, teori, praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi. 5) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. 6) Kecenderungan untuk selalu menginformasikan secara transparan dan proporsional kepada orang lain atas segala rencana, proses pelaksanaan, dan keefektifan, kelebihan dan kekurangan pelaksanaan tupoksi terbuka atas saran dan kritik yang disampaikan oleh atasan, teman sejawat, bawahan dan pihak lain atas pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.

Kompetensi Supervisi

1) Mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik yang tepat. 2) Mampu merencanakan supervisi sesuai kebutuhan guru. 3) Mampu melakukan supervisi bagi guru dengan menggunakan teknik-teknik supervisi yang tepat. 4) Mampu menindaklanjuti hasil supervisi kepada guru melalui antara lain pengembangan profesional guru, penelitian tindakan kelas.

Penilaian Kepala Madrasah

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Dengan demikian, dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja kepala madrasah/ madrasah tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.¹³ Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) merupakan proses pengumpulan, pengelolaan, analisis dan interpretasi data yang dikerjakan oleh

¹¹ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah

¹² Iwa Kuswaeri, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah," *Jurnal Tarbawi* 2 (2016) 1-13.

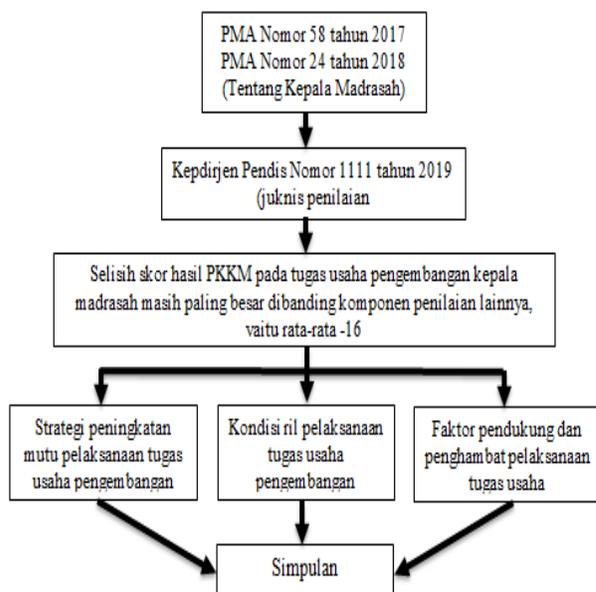
¹³ Tatik Rachmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya* (Yogyakarta Gava Media, 2013), h 16

kepala madrasah pada setiap indikator pemenuhan standar.¹⁴ Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja. Pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.¹⁵

Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Pengertian mengenai mutu pendidikan mengandung makna yang berlainan. Namun, perlu ada suatu pengertian yang operasional sebagai suatu pedoman dalam pengelolaan pendidikan untuk sampai pada pengertian mutu pendidikan, dari banyaknya pengertian mutu yang kita temui dibuku-dibuku dapat disimpulkan bahwa mutu tersebut tidak hanya barang saja yang dapat diukur, tetapi mutu juga bermakna abstrat. Kita lihat terlebih dahulu pengertian mutu pendidikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, (bahwa “Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya)”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seseorang yang telah memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan madrasah. Kinerja kepala madrasah, yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja kepala madrasah dikatakan baik, jika target atau tujuan madrasah dapat dicapai.



Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa kemampuan kepala madrasah sebagai manajer dimadrasahnyanya dengan pola penerapan kepemimpinan yang bervariasi terdapat pengaruh terhadap penilaian kinerja kepala madrasah. Hal itu dapat digambarkan dalam kerangka teoritis Pada gambar ditunjukkan, bahwa terjadi selisih yang masih besar antara skor maksimal dengan skor hasil PKKMM pada komponen tugas kinerja kepala kepala madrasah.

Pelaksanaan penilaian kinerja kepala madrasah diatur dalam keputusan direktorat

¹⁴ Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1111 Tahun 2019

¹⁵ Rusman, *Pengelolaan Pengajaran* (Jakarta: PT. Rineka Karya, 2009), h. 50

jenderal pendidikan Islam Nomor 1111 tentang petunjuk teknis penilaian kinerja kepala madrasah. Pada Kepdirjen ini dijelaskan ada empat tugas utama. Empat tugas utama tersebut antara lain adalah usaha pengembangan madrasah, tugas kinerja kepala, pengembangan kewirausahaan dan supervisi tenaga pendidik dan kependidikan.

Kerangka Berfikir

Strategi peningkatan mutu pendidikan dibutuhkan untuk memecahkan persoalan masih rendahnya mutu pendidikan, beberapa diantaranya strategi tersebut diterapkan melalui pemberdayaan dan pengoptimalan seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Upaya peningkatan profesionalisme kepala sekolah merupakan proses yang berkaitan dengan keseluruhan organisasi sekolah, serta harus dilakukan secara berkesinambungan. Upaya peningkatan mutu sekolah dan upaya peningkatan profesionalisme kepala sekolah harus secara sinergis dilaksanakan dengan melibatkan pengawas sekolah.

Upaya peningkatan profesionalisme kepala madrasah tidak akan terwujud, tanpa adanya motivasi dan kesadaran internal dari kepala sekolah, serta semangat untuk mengabdikan, yang akan melahirkan visi sekolah maupun kemampuan konseptual yang jelas dari kepala madrasah.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan maupun kesuksesan program pengembangan kapasitas. Namun secara khusus Soeprapto, mengemukakan faktor-faktor signifikan yang mempengaruhi pengembangan kapasitas meliputi 5(lima) hal pokok yaitu komitmen bersama, kinerja, reformasi peraturan, kelembagaan, dan pengakuan tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang “Analisis Kualitatif Implementasi Penilaian Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri pada Masa Pembelajaran Daring Untuk Usaha Pengembangan Mata Madrasah Se-Kabupaten Sukabumi Berdasarkan Perdirjen Pendis No.1111 Tahun 2019.” Ini berdasarkan beberapa hal yaitu lokasi penelitian sangat mudah dijangkau, karena berada di wilayah Kabupaten Sukabumi, sehingga buat peneliti akan lebih efektif waktu dan efisien dalam biaya.

Bagi peneliti, penelitian ini sangatlah penting karena bisa kita lihat maju mundurnya suatu organisasi atau lembaga terutama madrasah itu ditentukan oleh kemampuan manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah tersebut dalam menciptakan iklim di lingkungan madrasah nya.

Kepala madrasah adalah guru yang ditugaskan sebagai kepala madrasah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya, hal ini bisa dilihat dari perkembangan madrasah tersebut saat ini yang dipimpin oleh kepala madrasah yang sekarang menjabat, baik dibidang prestasi akademik maupun non akademik sehingga pada nantinya akan menciptakan madrasah unggul.

Penelitian tentang “Analisis Kualitatif Implementasi Penilaian Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri pada Masa Pembelajaran Daring Untuk Usaha Pengembangan Mata Madrasah Se-Kabupaten Sukabumi Berdasarkan Perdirjen Pendis No.1111 Tahun 2019.” Ini berdasarkan beberapa hal yaitu lokasi penelitian sangat mudah dijangkau, karena berada di wilayah Kabupaten Sukabumi, sehingga buat peneliti akan lebih efektif waktu dan efisien dalam biaya.

Bagi peneliti, penelitian ini sangatlah penting karena bisa kita lihat maju mundurnya suatu organisasi atau lembaga terutama madrasah itu ditentukan oleh kemampuan manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah tersebut dalam menciptakan iklim di lingkungan madrasahnyanya.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi ini adalah :

Observasi adalah kegiatan penelitian yang memusatkan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.¹⁶ Kerlinger dalam Suharsimi mengemukakan bahwa mengobservasi adalah suatu istilah umum yang mempunyai arti semua bentuk penerimaan data yang dilakukan dengan cara merekan kejadian, penulis untuk mengamati secara langsung kondisi objektif.¹⁷ Suharsimi Arikunto mengatakan “cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen”.¹⁸

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh interaksi dan informasi. Teknik ini penulis gunakan untuk mendapatkan data yang diinginkan. Lj Moleong, “Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak”.¹⁹ Burhan Bungin mengemukakan “Wawancara” adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara.²⁰

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data melalui beberapa arsip dan dokumentasi dan benda tertulis lainnya yang relevan. Dokumen ini untuk memperoleh data yang bersifat dokumenter seperti arsip-arsip profil madrasah yang terdiri dari letak geografis, sejarah berdirinya, visi misi, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa serta dokumentasi lainnya. Moleong mengemukakan “setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting”.²¹ Suharsimi Arikunto, “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, majalah, prasasti dan sebagainya”.²²

Triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Artinya peneliti melakukan dua hal secara sekaligus selain mengumpulkan data, peneliti juga menguji kredibilitas data.²³ Proses triangulasi dilakukan pada hal, yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Pada dasarnya triangulasi dilakukan bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan.²⁴

Analisis Data

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta), h. 145

¹⁷ *Ibid*, h. 197

¹⁸ *Ibid*, h. 204

¹⁹ Moleong, *Op.Cit*, h. 186

²⁰ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2012), h. 108

²¹ Moleong, *Op Cit*, h. 216

²² Suharsimi Arikunto, *Op Cit*, h. 206

²³ *Ibid*, h. 241

²⁴ *Ibid*, h. 241

Analisis data kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan meliputi analisis data usaha pengembangan, penilaian kinerja, mutu madrasah dan Implementasi KEP DIRJEN PENDIS.

Penelitian ini menggunakan metode studi sequential explanatory mixed methods model dengan tujuan, setelah pelaksanaan penelitian kuantitatif, hasilnya dapat diklarifikasi melalui tahap penelitian kualitatif, di mana hasil penelitian kualitatif tersebut apakah cenderung memperdalam, membuktikan dan memberi makna terhadap data kuantitatif atau sebaliknya menggugurkan hasil penelitian kuantitatif.

Adapun penelitian ini akan dilakukan secara bertahap dengan diawali oleh pelaksanaan studi pendahuluan berupa telaah landasan teori dan penentuan hipotesis, pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner kepada 154 responden dan menganalisis data-data yang berhubungan dengan indikator-indikator tentang variabel Implementasi KEP DIRJEN PENDIS. Data yang diperoleh dari studi pendahuluan ini digunakan sebagai dasar untuk melakukan tahap pengujian hipotesis dan menganalisis hasil pengolahan data secara kuantitatif. Tahap berikutnya ditentukan sumber data penelitian kualitatif (informan) dan dilakukan tahap pengumpulan data berupa kegiatan wawancara, Focus Group, Discussion, observasi dan studi dokumentasi. Setelah itu data disajikan baik secara kuantitatif dan kualitatif, dilanjutkan dengan pelaksanaan tahap analisis dan pembahasan hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif.

Berdasarkan hasil analisis penelitian baik secara kuantitatif dan kualitatif dapat ditarik kesimpulan dan implikasi hasil penelitian. Dari kesimpulan dan implikasi, dapat ditentukan saran dan action plan, sebagai hasil akhir dari penelitian mixed method ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis I digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa penilaian kinerja kepala madrasah pada masa pembelajaran daring terhadap usaha pengembangan mutu madrasah Mts Negeri sekabupaten Sukabumi.

Hasil penilaian keaktifan kelas eksperimen dan kelas control berdasarkan Penelitian Acuan Kriteria (PAK) diperoleh hasil pada lampiran 28 dan 30 yang akan diuji normalitas keaktifan peserta didik untuk peserta didik kelas eksperimen adalah: 1)Baik, 41-60 2)Cukup, 21-40 3)Kurang, <20

Kriteria yang digunakan pada penelitian keaktifan peserta didik untuk peserta didik kelas control adalah: 1)Baik, 33-48 2)Cukup, 17-32 3)Kurang, < 16

Pada lampiran 28 dan 30 dapat dilihat hasil keaktifan peserta didik kelas kontrol dan kelas eksperimen. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis I.

Langkah-langkah uji hipotesis I:

1)Uji Normalitas Data Keaktifan Peserta Didik 2)Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau dan menentukan statistik uji yang akan digunakan.

Hipotesis yang digunakan:

H₀:data berdistribusi normal

H₁:data tidak berdistribusi normal

Kriteria yang digunakan pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan dk adalah jumlah ukuran sampel (banyak siswa). Jika, $L_0 \leq L_{tabel}$ maka data berdistribusi normal dan jika $L_0 > L_{tabel}$ maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas Lilliefors diperoleh L_0 (terbesar) adalah 0,097

sedangkan $L_{tabel} = 0,144$. Dengan dk adalah seluruh peserta didik dengan $\alpha = 5\%$. Jadi, $L_0 \leq L_{tabel}$ berarti data keaktifan peserta didik kelas eksperimen berdistribusi normal.

Tabel 1. Daftar Distribusi Frekwensi Data Nilai Akhir Kelas Eksperimen

No	Kelas Interval	Frekwensi	Frekwensi Relatif
1	55-60	1	3%
2	61-66	3	8%
3	67-72	11	29%
4	73-78	15	39%
5	79-84	3	8%
6	85-92	5	13%
		38	100%

Sedangkan data nilai akhir kelas kontrol yang menggunakan pembelajaran ekspositori, diperoleh nilai tertinggi = 85, nilai terendah = 40, rentang nilai (R) = 45, panjang kelas 7, dan banyak interval kelas = 6. Banyaknya peserta didik yang mencapai KKM adalah 8, sedangkan 30 peserta didik lainnya belum mencapai KKM atau dapat dikatakan bahwa ketuntasan hasil belajar secara klasikal adalah 21%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Daftar Distribusi Frekwensi Data Nilai Akhir Kelas Kontrol

No	Kelas Interval	Frekwensi	Frekwensi Relatif
1	40-47	1	3%
2	48-54	3	8%
3	55-61	11	29%
4	62-68	15	39%
5	69-75	3	8%
6	76-82	5	13%
7	83-89	2	5%
		38	100%

Adapun langkah-langkah uji hipotesis II: 1) Uji Normalitas Data Tahap Akhir 2) Uji normalitas data akhir dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. 3) Uji statistik yang digunakan dalam uji normalitas tahap akhir ini adalah uji Lilliefors. Hipotesis yang digunakan dalam uji normalitas :

H_0 : data berdistribusi normal

H_1 : data tidak berdistribusi normal

Kriteria yang digunakan pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan dk adalah jumlah ukuran sampel (banyak siswa). Jika, $L_0 \leq L_{tabel}$ maka data berdistribusi normal dan jika $L_0 > L_{tabel}$ maka data tidak berdistribusi normal. L_0 Merupakan nilai terbesar dari nilai $\sim \{F(Z_1) - S(Z_i)\}$

Contoh perhitungan:

$$Mean = \frac{\text{jumlah nilai seluruh siswa}}{\text{jumlah siswa}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{2833}{38} \\
 &= 74,553 \\
 S &= \sqrt{\epsilon x^2 - \epsilon x^2} \\
 &= \sqrt{\frac{213213 - \frac{22833^2}{38}}{38 - 1}} \\
 &= \frac{\sqrt{213213 - 2329383}}{37} \\
 &= \frac{\sqrt{2005,395}}{37} \\
 &= \sqrt{54,199} \\
 &= 7,36
 \end{aligned}$$

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Tahap Akhir

No	Kelas	Rata-rata	L0	Ltabel	Keterangan
1	Eksperimen	74,55	0,131	1,44	Normal
2	Kontrol	62,61	0,124		Normal

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kelas kontrol dan eksperimen berdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas Data Tahap Akhir

Hipotesis yang digunakan dalam uji homogenitas:

$$H_0 : \alpha_1^2 = \alpha_2^2$$

$$H_0 : \alpha_1^2 = \alpha_2^2$$

Kriteria pengujian pada taraf signifikan $\alpha=5\%$, jika memperoleh $F < F_{tabel}$ dengan $v_1 = n_1 - 1$ dan $v_2 = n_2 - 1$, maka H_0 diterima

Berdasarkan uji homogenitas diperoleh:

$$\begin{aligned}
 F_{hitung} &= \frac{\text{Varians Terbesar}}{\text{Varians Terkecil}} \\
 F_{hitung} &= \frac{76,615}{54,17} \\
 F_{hitung} &= 1,414
 \end{aligned}$$

$$F_{hitung} = 1,414$$

Kriteria pengujian yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka H_0 ditolak.

Berdasarkan perhitungan yang terdapat pada lampiran diperoleh:

$$t_{hitung} = \frac{x_1 - x_2}{s_x \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad S = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

$$S = \sqrt{\frac{(38 - 1) \times 54,170 + (38 - 1) \times 76,615}{38 + 38 - 2}}$$

$$S = \sqrt{\frac{2004,275 + 2834,755}{74}}$$

$$S = \sqrt{\frac{4839,031}{74}}$$

$$S = \sqrt{65,392}$$

$$S = 8,086$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Temuan

No	Unsur Tugas Utama	Temuan
1	Menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan	Penyusunan perencanaan dilaksanakan di awal tahun pelajaran, berdampak pada target pencapaian akhir, dan evaluasi
2	Memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal	Pada proses pemecahan masalah terjadi persepsi yang berbeda antara guru dan kepala madrasah
3	Menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik	Bahwa terjadi perbedaan informasi mengenai program literasi dan budaya baca dan dalam pengelolaan perpustakaan
4	Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal	Belum optimalnya setiap kegiatan yang dilaksanakan dan tidak ada evaluasi dan tindak lanjut kegiatan
5	Mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal	Kepala madrasah tidak bisa memastikan tentang pelayanan laboratorium dan fasilitas penunjang madrasah lainnya.
6	Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan serta pengembangan kapasitas peserta didik	Tidak ada tes khusus penelusuran bakat dan minat
7	Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional	Kecendrungan kepada madrasah tidak melakukan evaluasi terhadap penggunaan media pembelajaran
8	Mengelola keuangan madrasah sesuai prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien	Kepala madrasah hanya menuliskan laporan sepihak kepada pihak kementerian agama, tetapi tidak mengoordinasikan kepada warga madrasah
9	Mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah	Dilaksanakan sesuai dengan indikator, hanya guru tidak semua mengetahui tentang tata persuratan
10	Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.	Kepala madrasah minim sekali mengadakan monitoring dan program tindak lanjut hasil evaluasi.

Setelah memperoleh data kondisi ril pelaksanaan Kinerja Kepala, selanjutnya Peneliti melakukan wawancara terkait faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan tugas Kinerja Kepala, serta strategi peningkatan mutu pelaksanaan Kinerja Kepala di MTs Negeri Sukabumi.

Responden wawancara, sama seperti proses perolehan data kondisi ril pelaksanaan tugas Kinerja Kepala, yaitu terdiri atas tiga orang, antara lain Kepala Madrasah, satu orang guru yang menjabat sebagai wakamad, satu orang guru yang menjabat wali kelas, dan satu orang guru yang tidak memiliki jabatan.

Adapun hasilnya adalah 1) Hampir 60% Pengetahuan karyawan menguasai IT dengan baik sehingga dalam tugas dapat diselesaikan dengan cepat; 2) Sinergi antara Kepala Madrasah, Guru, Staf TU, Komite, Orang Tua, dan Peserta Didik; 3) Sarana sarana yang memadai; 4) Ada sebagian karyawan yang sulit di atur; 5) Tingkat kecerdasan Anak didik; 6) Kesejahteraan ekonomi Pendidik dan Tenaga Kependidikan; 7) Partisipasi Masyarakat; 8) Memperkuat sumber daya tenaga kependidikan, melalui pendidikan dan pelatihan (diklat); 9) Evaluasi secara berkesinambungan, melalui pertemuan atau rapat evaluasi yang dilaksanakan setiap 1 bulan 2 kali; 10) Meningkatkan Kualitas Pembelajaran; 11) Meningkatkan Kedisiplinan Anak didik; 12) Meningkatkan kesejahteraan Pendidik dan Tenaga Kependidikan; 13) Meningkatkan kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan; 14) Meningkatkan anggaran dan sarana prasarana; 15) Meningkatkan partisipasi Masyarakat;

KESIMPULAN

Pelaksanaan tugas pokok sebagai Kepala Madrasah harus dapat diukur oleh penilaian kinerjanya, sehingga pelaksanaan tugas Kinerja Kepala Madrasah harus dapat diukur oleh penilaian kinerja Kepala Madrasah.

Petunjuk teknis penilaiannya sudah diatur dalam keputusan direktorat jendral Pendidikan Islam Nomor 1111, sehingga temuan kondisi ril di lapangan dianalisis berdasarkan indikator kinerja dan dokumen yang diharapkan pada penilaian kinerja Kepala Madrasah.

Tugas Kinerja Kepala menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan Memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal.

Menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal Mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan serta pengembangan kapasitas peserta didik

Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional. Mengelola keuangan madrasah sesuai prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Black A & C, Dictionary of Human Resources and Personnel Management, edisi
- [2] Ketiga London : A & C Black Publisher, 2003
- [3] Burhan Bungin. HM. Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Pranada Media Droup. 2010
- [4] Danim, Sudarwan dan Suparno. Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional
- [5] Kekepalasekolahan. Jakarta: Rineka Cipta. 2009
- [6] Faletahan AF. Pengantar Ilmu Manajemen. Surabaya: UIN Sunan Ampel. Tanpa Tahun
- [7] Hidayat R dan Wiajaya C, Ayat-ayat Al Quran tentang Manajemen Pendidikan islam, (Medan:LPPI, 2017)
- [8] Husaini Usman. Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Edisi 3, Cet.
- [9] Pertama, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009
- [10] Kamus Besar Bahasa Indonesia Luring 1.5
- [11] Kementerian Agama. Al Quran dan Tafsirannya, Jakarta: PT. Sinergi
- [12] Pustaka Indonesia, 2012 ----, Kepdirjen Pendis Nomor 1111 Tahun 2019 tentang petunjuk teknis penilaian kinerja kepala madrasah
- [13] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Panduan Kerja Kepala Madrasah.
- [14] Jakarta: Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar dan Menengah. 2017.
- [15] Mahtabah Usaha Keluarga. Tt. Matan Al Bukhari. Semarang
- [16] Mintzberg, H. The nature of managerial work. NY: Harper & Row Publisher, 1973
- [17] Moleong LJ. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2002
- [18] Muhamad AH Bin Muhamad Al Ghazali. Ihya Ulumudin, Qowaidul ‘Aqoid, A Fahslutsani, Lebanon: Dat al Kutub, Beirut. 1971.
- [19] Nasrudin Endin. Psikologi Pembelajaran. Sukabumi: STAI Sukabumi Publishing, 2008 ----,
- [20] Psikologi Manajemen, Bandung: Pustaka Setia. 2010 ----, Psikologi Kepribadian, Sukabumi. CV.Mulya Sejahtera Nugraha, 2017
- [21] Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah ----, Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007
- [22] Rivai. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- [23] Rusman. Pengelolaan Pengajaran. Jakarta: PT Rineka Karya. 2009
- [24] Suhardiman B. Sturi Pengembangan Kepala Madrasah Konsep dan Aplikasi Jakarta: PT Rineka Cipta. 2012.
- [25] Suharsimi Arikunto. Prosedur Penelitian. Jakarta:PT Rineka Cipta. 2002
- [26] Sugiyono. Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta: CV. Alfabeta, 2016.
- [27] Suhardiman A. Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mnajemen Sekolah Di SDN 172 Enrekang Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang, Jurnal eklektika, 2016
- [28] Tutik Rachmawati. Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya Yogyakarta: Gava Media. 2013
- [29] Zuhali Wahbah. Tafsir Al Munir. Jakarta: Gema Insani. 2016/
- [30] Gulo W. Metode Penelitian. Jakarta: Gramedia Widia Sarana, 2004.
- [31] **Jurnal**
- [32] Alhadi. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Sekolah
- [33] Efektif Di MTs. Muhammad Basiuni Imran Sambas, JRTIE: Journal of Research and Thought of Islamic Education. 2018

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGAK