

MENINGKATKAN KINERJA KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH DI KOTA SORONG MELALUI METODE SELF ASSESSMENT

Muhammad Ramli¹, Rabiudin^{*2}, La Ode Mardin³

^{1,2}Tadris Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Agama Islam Negeri Sorong

³Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Institut Agama Islam Negeri Sorong
m.ramlisore@gmail.com¹, rabiudin27@gmail.com^{*2}, mardin@iainsorong.ac.id³

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 31-12-2022

Disetujui: 16-01-2023

Kata Kunci:

Kinerja; Kepala Madrasah; Self Assesment; Kompetensi Kepala Madrasah.

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peningkatan kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) di kota Sorong melalui metode *self assessment*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kolaboratif partisipatif antara Peneliti, Pengawas madrasah, dan Kepala madrasah sebagai Subyek Penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi, dan analisis data menggunakan uraian deskriptif. Analisis data dilakukan dalam 3 tahap yaitu reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan rata-rata kinerja Kepala MTs di Kota Sorong setelah melalui *self assessment* meliputi; kompetensi kepribadian sebesar 9%, kompetensi manajerial sebesar 9%, kompetensi kewirausahaan sebesar 12%, kompetensi Supervisi sebesar 9%, dan kompetensi sosial sebesar 11%.

Abstract: *The aims of this study to describe the performance improvement of Madrasah Tsanawiyah (MTs) principals in the city of Sorong through the self-assessment method. This type of research is participatory collaborative research between researchers, madrasah supervisors, and madrasa principals as research subjects. Data collection techniques used in this study were interviews, observation, documentation, and data analysis using descriptive analysis. Data analysis was carried out in 3 stages, namely reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results showed that the average increase in the performance of MTs Principals in Sorong City after going through self-assessment included; personality competence by 9%, managerial competence by 9%, entrepreneurial competence by 12%, Supervision competence by 9%, and social competence by 11%.*

A. LATAR BELAKANG

Pengelolaan sekolah mendapatkan ruang tersendiri dalam implementasi pendidikan sesuai standar nasional pendidikan dalam kompetensi manajerial, (Tanjung et al., 2021) yang merupakan indikator kinerja khusus yang melekat pada jabatan Kepala Sekolah, (Yogaswara et al., 2010). Menurut (Mangkunegara, 2005) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang baik dari aspek kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya, (Mahmudah Enny W, 2017). Hubungan erat antara kompetensi kinerja kepala madrasah dan pengelolaan madrasah yang baik merupakan

komponen integrative yang tidak dapat dipisahkan, (Walid, 2008). Hal ini memberikan isyarat bahwa sekolah yang baik adalah yang dikelola dengan efisien oleh sekelompok atau individu tertentu yang diberikan kepercayaan atas dasar penunjukan langsung dari pemerintah maupun yayasan. Secara struktural pengelolaan sekolah dibentuk dalam struktur organisasi tertentu di mana pimpinan tertinggi dalam kesatuan pendidikan tertentu dijalankan oleh kepala madrasah atau sekolah selanjutnya dilengkapi dengan wakil kepala sekolah, bendahara dan struktur lainnya yang menunjang fungsi sekolah itu sendiri, (Sopwandin, 2019). Dalam (Iskandar, 2013) dijelaskan bahwa kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi pada satuan sekolah atau madrasah yang mengendalikan proses berjalannya kegiatan pembelajaran di sekolah tersebut. Sementara itu ungkapan (Minsih et al., 2019)

menitikberatkan tugas kepala sekolah pada standar manajerial sesuai dengan standar nasional pendidikan. Cakupan dari standar manajerial ini adalah mencakup keterampilan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya yang ada pada sekolah tersebut meliputi guru, tenaga kependidikan, siswa, fasilitas atau sarana serta unsur tak tampak seperti kurikulum dan hubungan sekolah dengan masyarakat,(Hanafie Das & Halik, 2021).

Dengan banyaknya peran kepala sekolah dalam memastikan berlangsungnya proses Pendidikan, maka keterampilan manajerial dan kepemimpinan merupakan skill dasar yang dimiliki oleh Kepala Sekolah. Meskipun demikian secara organisasi dalam (Syamsuri & Hermawan, 2019) disebutkan bahwa kepala sekolah memiliki kualifikasi standar yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan kebudayaan sehingga sejumlah standar itu memungkinkan pemilihan kepala sekolah dilakukan secara selektif dan mengedepankan standar mutu.

Dalam perkembangannya aktivitas manajerial dan kepemimpinan menjadi penggerak utama berjalannya fungsi sekolah atau madrasah,(Tanjung et al., 2021). Sehingga peran kepala sekolah berada diantara harapan besar pemerintah dan masyarakat serta tantangan dirinya dalam memenuhi tuntutan profesionalisme dalam bekerja. Pemerintah telah mendistribusikan sejumlah instrumen evaluasi yang memungkinkan kepala sekolah tidak hanya bekerja dalam koridor tugas dan tanggung jawabnya melainkan diikuti oleh evaluasi dan asesmen berdasarkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Asesmen atau penilaian kinerja Kepala Madrasah merupakan proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi data yang dikerjakan oleh Kepala Madrasah pada setiap indikator pemenuhan standar,(Herawan, 2008).

Efektivitas penilaian kinerja ditentukan dengan mengukur keberhasilan dalam mencapai target pada setiap indikator dibandingkan dengan target yang ditetapkan dalam program yang telah disusun. Jenis penilaian keterampilan manajerial kepala sekolah bervariasi ada yang bersumber dari internal sekolah juga eksternal sekolah,(Ekada et al., 2016). Penilaian dari dalam

sekolah salah satunya adalah asesment evaluasi diri kepala sekolah itu sendiri. Berkaitan dengan ini, (Ward et al., 2002) menyebutkan bahwa penilaian diri (Self Assessment) adalah teknik penilaian dengan cara meminta seseorang untuk mengemukakan kelebihan dan kekurangan dirinya dalam konteks kompetensi, perilaku dan sikapnya. Sementara (McDonald & Boud, 2003) menjelaskan, penilaian diri (self-assessment) adalah suatu teknik penilaian dimana seseorang diiminta untuk menilai dirinya sendiri berkaitan dengan status, proses dan tingkat pencapaian kompetensi.

Teknik penilaian diri dapat digunakan untuk mengukur kompetensi kognitif, afektif, dan psikomotor,(Firyomanto et al., 2016). Dalam implementasinya dalam pendidikan, *self assessment* adalah kemampuan personal penanggung jawab pendidikan meliputi kepala sekolah guru dan tenaga kependidikan untuk menilai kompetensi diri sendiri berdasarkan standar dan instrumen baku yang diberikan oleh organisasi setingkat atau lebih di atasnya,(Spiller, 2012). Menurut (Martha, 2021) penilaian diri merupakan suatu teknik penilaian yang dilakukan oleh seseorang untuk menilai dirinya sendiri yang berhubungan dengan status, proses, dan tingkat pencapaian kompetensi yang dipelajarinya berdasarkan atas kriteria atau acuan yang telah ditentukan.

Sementara itu *self assessment* kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengukur keterampilan manajerial nya dalam melaksanakan standar nasional pendidikan(Arifin, 2018). Lebih lanjut, (Arifin et al., 2018) Pelaksanaan *self assessment* ini mirip dengan self coaching jika dimanfaatkan dalam rangka perbaikan kualitas pendidikan yang berangkat dari hasil evaluasi. Sesuai dengan standar asesmen diri maka tindak lanjut dari output pelaksanaannya adalah peningkatan kualitas kinerja dan penyempurnaan kekurangan kinerja sebagai implikasi dari pelaksanaan evaluasi. Lebih lanjut, (Spiller, 2012) menguraikan alasan pentingnya melakukan Self

Assessment agar seseorang dapat mengetahui secara sadar bahwa mereka harus melakukan sesuatu secara terukur untuk mengatasi setiap ada permasalahan muncul sebagai dampak dari kegiatan atau aktifitas yang dilakukan.

Dengan demikian, Self Assessment diartikan sebagai penilaian diri sendiri merupakan suatu teknik penilaian yang dilakukan oleh individu untuk menggali, menemukan, dan mengemukakan tentang kelebihan dan kekurangan dirinya dalam berbagai hal, serta mampu untuk menguatkan dan mengembangkan lebih lanjut atas segala kelebihannya dan memperbaiki atas segala kekurangan yang ada pada dirinya.

Metode Self Assessment melibatkan pimpinan untuk melakukan penilaian tentang kinerja mereka sendiri berdasarkan kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan, (Miratunnisa, 2022). Penilaian ini memberikan kontribusi pada proses pencapaian pimpinan dalam hal ini kepala Madrasah dalam mengerahkan semua kemampuannya untuk mencapai target yang telah ditentukan, (Arifin, 2018). Teknik evaluasi ini memberi dampak positif terhadap perkembangan kepribadian kepala Madrasah dalam menumbuhkan rasa percaya diri untuk menilai dirinya sendiri; kepala madrasah juga menyadari kekuatan dan kelemahan dirinya, melalui introspeksi terhadap kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. sehingga mendorong kepala madrasah untuk membiasakan diri berbuat jujur dalam kinerja. Sebab ada tindak lanjut Self Assessment untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja yang belum mencapai hasil seperti yang diharapkan. (Walid, 2008).

Dalam implementasinya, penggunaan istilah Self Assessment mencakup dua hal dalam setiap penilaian kinerja Kepala Madrasah yaitu, penentuan kriteria atau standar yang diterapkan untuk menilai kinerja Kepala Madrasah dan melakukan penilaian terhadap sejauh mana hasil pekerjaan telah dicapai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, (Ramli, 2020). Dalam kasus yang akan diteliti, kriteria ditentukan oleh peneliti berdasarkan acuan atau instrumen yang sudah ada. Sedangkan Kepala MTs hanya terlibat dalam melakukan self assessment terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Self assessment Kepala Madrasah dilakukan melalui langkah-langkah tertentu meliputi a). Menentukan kompetensi atau aspek kemampuan yang akan dinilai; b). Menentukan kriteria penilaian

yang akan digunakan; c). Merumuskan format penilaian, dapat berupa pedoman penskoran, daftar tanda cek atau skala penilaian; d). Meminta Kepala Madrasah untuk melakukan Self Assessment (penilaian diri sendiri); e). Pengawas atau peneliti menverifikasi hasil penilaian melalui kegiatan observasi dan wawancara dengan Kepala Madrasah, untuk mendorong Kepala Madrasah supaya senantiasa melakukan penilaian diri secara cermat dan objektif; f). Pengawas atau peneliti menyampaikan umpan balik kepada Kepala Madrasah berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan.

Pelaksana evaluasi diri ini sejalan dengan posisi Kepala Madrasah sebagai pucuk pimpinan tertinggi dalam sebuah Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia, Sehingga seharusnya memiliki kompetensi maksimum untuk menunjang kinerjanya dalam mengelola madrasah yang dipimpinnya. Kompetensi yang dimaksud meliputi Kepribadian, Manajerial; Kwirausahaan; Supervisi; dan kompetensi Sosial, (Hanafie & Halik, 2021).

Semua komponen evaluasi diri ini berlaku di semua jenjang pendidikan baik Madrasah Aliyah Tsanawiyah Ibtidaiyah dan roudlotul Athfal. Penelitian ini akan dilakukan di Madrasah Tsanawiyah di Kota Sorong. Madrasah Tsanawiyah (MTs), adalah salah satu jenjang satuan pendidikan formal di bawah pembinaan Kementerian Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan ciri khas agama Islam dan merupakan lanjutan dari SD, MI, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SD atau MI, (Simanjuntak et al., 2014).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai assessment diri kepala madrasah telah dilakukan seperti yang diteliti oleh (Andrawan, 2016) yang menyatakan Self Awareness memediasi Pengaruh supervisi akademik pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi guru. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki hubungan dengan peningkatan kompetensi guru melalui kesadaran kepala sekolah untuk melakukan evaluasi diri. Lebih spesifik, (SA'IDU, 2021) mengungkapkan bahwa penggunaan metode Self Assesment (Penilaian Diri Sendiri) dapat meningkatkan kinerja Kepala MIN 6 Semarang. Senada dengan ini, (Arifin et al., 2018)

menuturkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan self assessment terhadap motivasi pada pembelajaran akuntansi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Surakarta. Penelitian lainnya adalah yg dilakukan oleh (Ramli, 2020) menyimpulkan adanya peningkatan kinerja dari 78% pada Siklus pertama menjadi 88% pada siklus kedua yang berarti terjadi peningkatan kinerja sebesar 10%.

Dengan beberapa penelitian di atas yang fokus pada self assessment kemampuan manajerial kepala sekolah tidak satupun diantaranya menerangkan penelitian tentang madrasah yang ada di provinsi Papua dan Papua Barat. Hal ini menarik untuk diangkat sebab perbedaan lokasi penelitian memungkinkan terdapat perbedaan kesimpulan yang akan didapatkan sebab keadaan dan kompetensi kepala sekolah di setiap tempat dipengaruhi oleh lokasi, geografi sosial dan kepemimpinan pada sub struktur di atas sekolah atau madrasah meliputi departemen agama dan wilayah pada provinsi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguraikan secara detail mengenai peningkatan kinerja kepala sekolah setelah dilakukan self assessment dan penilaian kompetensi. Penelitian ini di mulai dari setelah dokumen Self assessment kepala sekolah pada tahun sebelumnya, pemberian tindakan dan wawasan mengenai pokok-pokok ukuran dalam self assessment dan komitmen kepala sekolah dalam peningkatan kinerja serta diakhiri dengan evaluasi diri kepala sekolah. Akhirnya, akan didapatkan kesimpulan mengenai kontribusi evaluasi diri dalam peningkatan kinerja kepala madrasah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan dengan Teknik Pengumpulan Data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Observasi (*Observation*) adalah suatu teknik yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara teliti serta pencatatan secara sistematis. Pada pengamatan ini menggunakan observasi partisipan, yaitu observasi yang dilakukan oleh Peneliti dan berkolaborasi dengan Pengawas Madrasah sebagai pengamat, tetapi dalam pada itu pengamat memasuki dan mengikuti subyek penelitian yang diamati. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang aktivitas yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugas dan fungsi manajerialnya di madrasah setiap pertemuan.

Teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan data mengenai kegiatan yang terjadi selama penelitian berlangsung. Teknik ini lebih menjelaskan suasana yang terjadi dalam proses penelitian. Teknik Sampling dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh dimana semua populasi masuk dalam sample penelitian. Yaitu semua madrasah yang ada di Kota Sorong sejumlah 8 Madrasah. Instrumen Evaluasi Kinerja Kepala Madrasah Menggunakan Metode *Self-Assessment* memuat 5 (lima) kompetensi Kepala Madrasah, yaitu: Kompetensi Kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk siklus, masing-masing siklus terdiri dari perencanaan, tindakan, pengamatan dan refleksi. Adapun langkah-langkah setiap siklus meliputi; pada siklus pertama diawali dengan membuat perencanaan tentang pelaksanaan tindakan berupa penyiapan Instrumen evaluasi kinerja kepala madrasah menggunakan *self-assessment* yang akan dilakukan. Selanjutnya pelaksanaan tindakan, pengamatan tindakan, dan refleksi. Selanjutnya dilakukan Pemeriksaan keabsahan data untuk mengecek kebenaran data yang dihasilkan oleh peneliti. Adapun yang dianalisis, skor ideal masing-masing butir instrument adalah 5, dengan skor minimal adalah 1. Kriteria yang digunakan dalam menghitung persentase kinerja berdasarkan instrumen evaluasi kinerja kepala madrasah, adalah (a) Sangat Baik (91% - 100%); (b) Baik (81% - 90%); (c) Cukup (71% - 80%); Buruk (61% - 70%); dan Sangat Buruk (0% - 60%).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian dan Pembahasan Siklus 1

Langkah-langkah yang dilakukan dalam perencanaan tindakan pada siklus 1, yaitu, 1). peneliti mencetak blanko instrumen evaluasi kinerja kepala madrasah; 2). peneliti menyampaikan blanko instrumen evaluasi kinerja kepala madrasah kepada responden untuk dipelajari, dipahami, dan ditanggapi; 3) peneliti menerima tanggapan dari responden tentang adanya komponen-komponen instrumen yang belum dipahami; dan 4). Peneliti memberikan penjelasan tentang komponen-komponen instrumen yang belum dipahami kepada responden. Langkah yang dilakukan peneliti pada pelaksanaan tindakan pada Siklus 1 adalah: a). peneliti memberikan blanko instrumen evaluasi kinerja kepala madrasah untuk

diisi oleh responden; b). responden mengisi blanko instrumen evaluasi kinerja kepala Madrasah yang telah diisi; c). responden menyampaikan hasil isian instrumen evaluasi kinerja kepala Madrasah kepada peneliti; c). peneliti menginput data isian instrumen evaluasi kinerja kepala madrasah dan melakukan analisis dengan menggunakan aplikasi excell, sehingga diperoleh skor dan nilai persentase setiap butir instrumen; d). peneliti mencetak hasil analisis butir instrumen yang menampilkan persentase dan kategori yang dicapai oleh responden; dan 4). peneliti menyampaikan hasil analisis butir instrumen kepada responden untuk dilakukan evaluasi dan menyiapkan tindakan selanjutnya.

Observer (peneliti dan pengawas sekolah pada madrasah) mengamati segala tindakan dan kebijakan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Pengamatan tersebut meliputi segala aktivitas, kreativitas, dan inovasi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, kualitas dan prestasi peserta didik, serta kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana pendidikan. Peneliti, pengawas madrasah dan responden dalam tahapan ini secara bersama-sama melakukan refleksi untuk mengetahui dan memahami nilai setiap butir instrumen selanjutnya melakukan analisis dan memaknai hasil tindakan siklus I. Apabila dalam hasil refleksi terdapat butir instrumen yang masih rendah, maka akan dilakukan pembenahan dan pemenuhan standar kompetensi pada Siklus 2. Pelaksanaan siklus 2 akan dilaksanakan setelah refleksi pada siklus 1. Apabila di dalam siklus 2 tersebut belum memenuhi kriteria yang ingin dicapai maka dilakukan siklus selanjutnya untuk memperbaiki kriteria yang sudah ditentukan.

Berdasarkan isian instrumen evaluasi kinerja kepala MTs di kota Sorong menggunakan metode *self-assessment* yang dilakukan oleh responden pada siklus 1 diperoleh hasil analisis standar kepribadian responden pada siklus 1 diperoleh persentase rata-rata sebesar 84% hal ini menunjukkan kategori baik. Hasil analisis standar kompetensi manajerial responden pada siklus 1 diperoleh persentase rata-rata sebesar 73%, hal ini menunjukkan kategori cukup. hasil analisis standar kompetensi kewirausahaan responden pada siklus 1 diperoleh persentase rata-rata sebesar 64%, hal ini menunjukkan kategori kurang. Hasil analisis standar kompetensi supervisi responden pada siklus 1

diperoleh persentase rata-rata sebesar 81%, hal ini menunjukkan kategori baik. hasil analisis standar kompetensi sosial responden pada siklus 1 diperoleh persentase rata-rata sebesar 71%, hal ini menunjukkan kategori cukup.

2. Hasil Penelitian dan Pembahasan Siklus 2

Nama Berdasarkan tindakan yang telah dilakukan pada Siklus 1, maka beberapa langkah pada Siklus 2 ini perlu diberikan penjelasan dan penekanan agar subyek penelitian memahami betul apa yang seharusnya dilakukan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam perencanaan tindakan pada Siklus 2, yaitu: a). Peneliti mencetak blanko Instrumen Evaluasi Kinerja Kepala Madrasah; b). Peneliti Menyampaikan blanko Instrumen Evaluasi Kinerja Kepala Madrasah kepada Responden sekaligus memberikan penjelasan yang cukup detail terhadap butir-butir kompetensi yang ada dalam instrumen tersebut; c). Peneliti bersama dengan Pengawas Sekolah pada Madrasah dan Responden mendiskusikan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mempercepat pemenuhan standar-standar yang telah ditetapkan;

Langkah yang dilakukan pada waktu pelaksanaan tindakan pada Siklus 2 adalah: a). Responden mengisi blanko Instrumen Evaluasi Kinerja Kepala Madrasah untuk kedua kalinya; b). Responden menyampaikan hasil isian Instrumen Evaluasi Kinerja Kepala Madrasah kepada Peneliti; c). Peneliti menginput data isian Instrumen Evaluasi Kinerja Kepala Madrasah dan melakukan analisis dengan menggunakan aplikasi excell, sehingga diperoleh skor dan nilai persentase setiap Standar Kompetensi; d). Peneliti mencetak hasil analisis butir instrumen yang menampilkan persentase dan kategori yang dicapai oleh Responden; dan d). Peneliti menyampaikan hasil analisis butir instrumen kepada subyek penelitian untuk dilakukan evaluasi dan menyiapkan tindakan selanjutnya.

Pada saat proses penilaian berlangsung, observer mengamati segala tindakan dan kebijakan yang dilakukan oleh subyek penelitian. Pengamatan tersebut meliputi segala aktivitas, kreativitas, dan inovasi yang dilakukan subyek penelitian untuk meningkatkan kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan, kualitas dan prestasi peserta didik, serta kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana pendidikan. Pada kegiatan pengamatan ini, peneliti

menggunakan instrumen observasi antara lain lembar observasi.

Peneliti dan Subyek Penelitian dalam tahapan ini secara bersama-sama melakukan refleksi untuk mengetahui dan memahami nilai setiap butir instrumen selanjutnya melakukan analisis dan memaknai hasil tindakan siklus 2.

Berdasarkan isian Instrumen Evaluasi Kinerja Kepala MTs di Kota Sorong Menggunakan Metode *Self Assessment* yang dilakukan oleh Responden pada Siklus 2 diperoleh Hasil analisis Standar Kepribadian responden pada siklus 2 diperoleh persentase rata-rata sebesar 93% hal ini menunjukkan kategori Sangat Baik. Hasil analisis Standar Kompetensi Manajerial responden pada Siklus 2 diperoleh persentase sebesar 82%, hal ini menunjukkan kategori Baik. Hasil analisis Standar Kompetensi Kewirausahaan responden pada Siklus 2 diperoleh persentase rata-rata sebesar 76%, hal ini menunjukkan kategori Cukup. Hasil analisis Standar Kompetensi Supervisi responden pada Siklus 2 diperoleh persentase sebesar 90%, hal ini menunjukkan kategori Baik. Hasil analisis Standar Kompetensi Sosial responden pada Siklus 2 diperoleh persentase rata-rata sebesar 82%, hal ini menunjukkan kategori Baik.

3. Perbandingan Hasil Evaluasi Kinerja pada Siklus 1 dan 2

Berdasarkan isian Instrumen Evaluasi Kinerja Kepala MTs di Kota Sorong Menggunakan Metode *Self Assessment* yang dilakukan oleh Responden pada Siklus 1 dan Siklus 2, diperoleh Hasil analisis Standar Kepribadian responden pada Siklus 1 dan 2 diperoleh peningkatan persentase rata-rata sebesar 9%, peningkatan tertinggi dicapai oleh Kepala MTs A dan Kepala MTs F yaitu masing-masing sebesar 10%, sedangkan peningkatan terendah ditunjukkan oleh Kepala MTs C yaitu sebesar 7%. Hasil analisis Standar Kompetensi Manajerial pada Siklus 1 dan 2 dapat diperoleh peningkatan persentase rata-rata sebesar 9%, peningkatan tertinggi dicapai oleh Kepala MTs A, Kepala MTs B, dan Kepala MTs G yaitu masing-masing sebesar 10%, sedangkan peningkatan terendah ditunjukkan oleh Kepala MTs D yaitu sebesar 5%.

Hasil analisis Standar Kompetensi Kewirausahaan pada Siklus 1 dan 2 diperoleh peningkatan persentase rata-rata sebesar 12%,

peningkatan tertinggi dicapai oleh Kepala MTs A yaitu sebesar 20%, sedang peningkatan terendah ditunjukkan oleh Kepala MTs B yaitu sebesar 6%. Hasil analisis Standar Kompetensi Supervisi pada Siklus 1 dan 2 diperoleh peningkatan persentase rata-rata sebesar 9%, peningkatan tertinggi dicapai oleh Kepala MTs B dan Kepala MTs C yaitu masing-masing sebesar 11%, sedangkan peningkatan terendah ditunjukkan oleh Kepala MTs F yaitu sebesar 6%. Hasil analisis Standar Kompetensi Sosial pada Siklus 1 dan 2 diperoleh peningkatan persentase rata-rata sebesar 11%, peningkatan tertinggi dicapai oleh Kepala MTs F yaitu sebesar 16%, sedangkan peningkatan terendah ditunjukkan oleh Kepala MTs A yaitu sebesar 8%.

Berdasarkan analisis hasil Evaluasi Rata-rata Kinerja Kepala MTs di Kota Sorong dengan menggunakan Metode *Self Assessment* pada Siklus 1 dan 2, di mana pada Siklus 1 diperoleh rata-rata kinerja sebesar 74,48% (cukup) dan Siklus 2 diperoleh rata-rata kinerja sebesar 84,28% (baik). Hal ini menunjukkan adanya peningkatan rata-rata kinerja Kepala MTs di Kota Sorong sebesar 9,80%. Berdasarkan hal di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Penggunaan Metode *Self Assessment* dapat meningkatkan rata-rata Kinerja Kepala MTs di Kota Sorong sebesar 9,80%.

Dari temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa penilaian kinerja kepala sekolah melalui self assesmen bisa ditingkatkan agar lebih maksimal. Hal ini perlu dilakukan sebab kepala sekolah sebagai figur sentral di sekolah memiliki kewenangan besar untuk mengelola dengan mendorong guru dan tenaga kependidikan bekerja dengan optimal, (Triwiyanto, 2015). Kinerja baik oleh kepala sekolah memiliki dampak langsung terhadap kinerja guru. Seperti yang diungkapkan oleh (Haq et al., 2021) yang menyatakan adanya hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Selain itu, (Siregar et al., 2020) dan (Dewi, 2012) menyebutkan Perilaku Inovatif kepala sekolah berpengaruh terhadap Kompetensi Manajerial. Termaksud didalamnya kepemimpinan transformasional, konflik dan efikasi diri berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah.

Olehnya, dari sudut pandang individu, penilaian kinerja kepala sekolah atau madrasah melalui self assesmen memberikan manfaat dalam

memperjelas tugas kepala madrasah. Juga memberikan dukungan bagi kepala sekolah untuk dapat berkinerja lebih baik lagi. Dalam beberapa keadaan, oleh sebab tidak ada tindak lanjut setelah dilakukan penilaian lambat laun manfaat itu semakin berkurang, bahkan penilaian kinerja ini dianggap “formalitas” rutin yang harus dilakukan. Dari sudut pandang lembaga, sistem penilaian kinerja ini memberikan manfaat bisa mendukung manajemen untuk pengambilan keputusan seperti menarik atau mempertahankan kepala sekolah yang memiliki keahlian namun masih belum bisa dijadikan dasar utama dalam menempatkan kepala sekolah, (Sururi et al., 2016). Dengan demikian penilaian kinerja melalui self assesmen sangat dibutuhkan dalam keberlanjutan mutu sekolah atau madrasah.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa metode *Self Assessment* dapat meningkatkan rata-rata Kinerja Kepala MTs di Kota Sorong dilihat dari adanya peningkatan persentase rata-rata kinerja dari 74,48% menjadi 84,28%. Peningkatan rata-rata kinerja Kepala MTs pada kompetensi kepribadian sebesar 9%, manajerial sebesar 9%, kewirausahaan sebesar 12%, supervisi sebesar 9%, dan kompetensi sosial sebesar 11%. Dengan demikian, dapat diajukan rekomendasi agar kepala madrasah melakukan evaluasi kinerjanya secara berkala dan berkesinambungan dengan menggunakan metode *Self-Assessment* terhadap seluruh kompetensi yang harus dimilikinya. Pengawas madrasah dapat melakukan evaluasi kinerja kepala madrasah binaannya dengan menggunakan metode *Self-Assessment*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya proses penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh kepala MTs dan penegawas madrasah di kota Sorong atas kerjasama yang baik hingga kegiatan penelitian berjalan dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

Andrawan, D. (2016). Peran Self Awareness dalam Memediasi Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru. *Jurnal Pendidikan Ilmu*

Sosial, 26(1), 35–43.

Arifin, Z. (2018). *Pengaruh Self Assessment Terhadap Motivasi Pada Pembelajaran Akuntansi Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Surakarta*.

Arifin, Z., Sudiyanto, & Hamidi, N. (2018). Pengaruh Self Assessment Terhadap Motivasi Pada Pembelajaran Akuntansi. *Jurnal Tata Arta UNS*, 4(3), 103–116.

Dewi, R. (2012). Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Dan Efikasi Diri. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8.

Ekada, A., Mirfani, A. M., & Sutarsih, C. (2016). Kontribusi kualitas kehidupan kerja, motivasi berprestasi kepala sekolah dan kinerja kepala sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2).

Firyomanto, F., Wibawanto, H., & Syamwil, R. (2016). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Penilaian Diri, Teman Sejawat, Dan Penilaian Oleh Siswa. *Journal Of Research And Educational Research Evaluation*, 5(1), 32–40.

Hanafie Das, S. W., & Halik, A. (2021). *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru*. UNSPECIFIED.

Hanafie, S. W., & Halik, A. (2021). *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru* (p. 222). UNSPECIFIED.

Haq, N., Tolkhah, I., & Primarni, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru di Gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Jurnal*, 1(2), 173–188.

Herawan, E. (2008). Kinerja Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1).

Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1). <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>

Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1, 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pe ngetahuan&ots=gV368HYR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieji0>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.

Martha, A. M. (2021). Efektifitas Penilaian Diri dalam Pembelajaran Diklat untuk Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 1(3), 129–133.

McDonald, B., & Boud, D. (2003). The impact of self-assessment on achievement: The effects of self-assessment training on performance in external examinations. *Assessment in Education: Principles, Policy and Practice*, 10(2), 209–220.

- <https://doi.org/10.1080/0969594032000121289>
Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1), 29–40.
- Miratunnisa, A. I. (2022). Penerapan Pembelajaran Berbasis Self Assessment Dalam Pembentukan Karakter Siswa Pada Pembelajaran Pai Di Sekolah Mts Yapi Pakem.
- Ramli, M. (2020). Meningkatkan Kinerja Kepala MAN Model Kota Sorong Melalui Metode Self Assesment (Penilaian Diri Sendiri). *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 12(1), 167–186. <https://doi.org/10.47945/al-riwayah.v12i1.276>
- SA'IDU, N. (2021). Meningkatkan Kinerja Kepala Min 6 Semarang Melalui Metode Self Assesment. *ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, 1(4), 150–157. <https://doi.org/10.51878/elementary.v1i4.615>
- Simanjuntak, M. V., Maesaroh, M., & Santoso, S. (2014). Evaluasi Kebijakan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (Studi Kasus Evaluasi Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Khusus bagi Penyandang Cacat dan Kelainan). *Journal of Public Policy and Management Review*, 3(3), 160–167.
- Siregar, M., Situmorang, B., Rohana, R., Adi, P. N., Hasibuan, M. N. S., & Kartikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: E-Saintika*, 4(2), 119. <https://doi.org/10.36312/e-saintika.v4i2.190>
- Sopwandin, I. (2019). Paradigma Baru Kepemimpinan Madrasah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(2), 149–158.
- Spiller, D. (2012). Assessment matters: Self-assessment and peer assessment. *The University of Waikato*, 13, 2–18.
- Sururi, Saud, U. S., & Suryana, A. (2016). Studi Efektivitas Penilaian Kinerja Kepala Smp Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 23(2), 161.
- Syamsuri, S., & Hermawan, A. (2019). Implementasi Permendikbud Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Komite Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah Pada SMK Negeri 5 Kota Banjarmasin. *Administraus*, 3(1), 173–210.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296.
- Triwiyanto, T. (2015). Kata Kunci: monitoring, evaluasi, pelaporan, penilaian kinerja, manajerial kepala sekolah. *Cakrawala Pendidikan*, 1, 67–77.
- https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8074/1509096404204_4177-10828-1-PB.pdf?sequence=1
- Walid, M. (2008). Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah/Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 1(1).
- Ward, M., Gruppen, L., & Regehr, G. (2002). Measuring self-assessment: current state of the art. *Advances in Health Sciences Education*, 7(1), 63–80.
- Yogaswara, A., Fattah, N., & Sa'ud, U. S. (2010). Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 60–72.