

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan menelaah tentang “Analisis Perilaku Manajerial Kepala sekolah/madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Al-Muhajjin Gegerbitung Kabupaten Sukabumi”. Untuk menjawab fokus penelitian tersebut dibutuhkan sub fokus untuk mempertanyakan bagaimana perilaku Kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Fokus dan sub fokus yang demikian berbentuk eksplanatori yang menurut Yin lebih mengarah ke penggunaan studi kasus (Yin, 2002, hlm.1).

Untuk itu penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Studi kasus sendiri dapat diartikan sebagai : *an intensive holistic description and analysis of a single instans phenomenon or social unit* (Ozbarlas, 2008, hlm. 60). Pengertian tersebut memberikan arti bahwa pada dasarnya studi kasus merupakan strategi penelitian yang mengkaji secara rinci atas suatu latar atau satu orang subjek atau peristiwa tertentu. Pada pendekatan kualitatif. Pelaksanaan penelitian tidak berangkat dari suatu hipotesis untuk diuji keberlakuannya dan kecocokannya di lapangan, tetapi peneliti langsung masuk ke lapangan dan berusaha mengumpulkan data dalam situasi yang sesungguhnya, dimana penelitian kualitati menghasilkan data yang dijelaskan pada kata-kata sesuai dengan kondisi di lapangan berdasarkan kajian penelitian. Selain itu, penelitian kualitatif lebih menekankan kepada aspek proses daripada hanya sekedar hasil.

Hal ini sesuai dengan pendapat Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2103 hlm 4) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Sugiyono (2011, hlm 8) metode kualitatif sering disebut penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami (*natural setting*); disebut juga sebagai metode *etnographi*, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk

Moh Luthfi Adriansyah, 2017

PERILAKU MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indoenesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Se Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif yang menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan kata-kata dan makna. Menurut Burhan Bungin (2011, hlm. 68) penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai fenomena pada objek penelitian. Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena objek penelitiannya mencakup suatu rangkaian kegiatan yang hanya dapat dijelaskan berupa kata-kata tertulis yang menggambarkan kondisi, situasi, dan fenomena dari objek penelitian.

Penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus merupakan suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu. Ditinjau dari wilayahnya maka studi kasus hanya meliputi daerah atau subjek yang sempit, akan tetapi jika dilihat dari studi penelitian, peneliti studi kasus lebih mendalam. Adapun tujuan studi kasus untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat karakter yang khas dari kasus ataupun status individu, yang kemudian dari sifat-sifat khas di atas akan dijadikan menjadi suatu yang umum. Dalam penelitian studi kasus yang ditekankan adalah mengapa subjek tersebut melakukan demikian dan bagaimana perilaku berubah ketika subjek tersebut memberikan tanggapan terhadap lingkungan dengan memberikan variabel penting dalam sejarah perkembangan subjek tersebut (1992, hlm. 416).

Alasan menggunakan pendekatan kualitatif adalah dengan adanya pertimbangan, sebagai berikut:

1. Sumber data dalam penelitian ini mempunyai latar alami yaitu fenomena dimana perilaku manajerial Kepala sekolah/madrasah MTs. Al-Muhajirin dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Dalam pengambilan data, peneliti merupakan instrument kunci sehingga dengan empati penulis menyesuaikan diri dengan realita yang tidak dapat dikerjakan oleh instrument non manusia, selain juga mampu menangkap makna lebih dalam menghadapi nilai lokal.

3. Peneliti lebih memfokuskan proses dari pada hasil. Sehingga pada hakikatnya penulis berusaha memahami perilaku manajerial Kepala sekolah/madrasah terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja guru yang telah berjalan dan digunakan selama proses kepemimpinan kepala MTs. Al-Muhajirin.

Kegiatannya adalah menjelaskan secara inetensif dan terperinci tentang gejala dan fenomena yang diteliti mengenai masalah yang berkaitan dengan perilaku manajerial Kepala sekolah/madrasah. Jadi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitati yang bersifat deskriptif yaitu peneliti hanya mendeskripsikan, mengungkapkan, menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa dan aktivitas yang dilakukan berkaitan dengan perilaku manajerial Kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Partisipan dan Tempat Penelitian

Penentuan partisipan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Menurut Sugiyono (2010, hlm. 124-125) menjelaskan *purposive sampling* dan *snowball sampling*, sebagai berikut:

Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu yakni sumber data dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, sehingga mempermudah penelitian untuk menjelajahi objek atau situasi sosial yang sedang diteliti, yang menjadi kepedulian dalam pengambilan sampel penelitian kualitatif adalah tuntasnya pemerolehan informasi dengan keragaman variasi yang ada, bukan pada banyak sumber data. Sedangkan *snowball sampling* yakni diibaratkan seperti bola salju yang menggelinding dimana semakin banyak sampel yang digunakan sesuai dengan kelengkapan data yang kita butuhkan, apabila data dirasa kurang mencukupi maka peneliti bisa mencari orang lain yang dirasa paling mengetahui apa yang diteliti.

Subjek atau sumber informasi yang diambil untuk mendukung penelitian ini di madrasah sebagai berikut:

1. Ketua Yayasan MTs. Al-Muhajirin.
2. Kepala sekolah/madrasah MTs. Al-Muhajirin.

Moh Luthfi Adriansyah, 2017

PERILAKU MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indoenesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Wakil Kepala sekolah/madrasah (Wakasek Kurikulum, Wakasek Kesiswaan, Wakasek Sarana dan Prasarana) MTs. Al-Muhajirin.
4. Guru (Junior, antara guru junior dan senior, senior) MTs. Al-Muhajirin.
5. Koordinator MGMP MTs. Al-Muhajirin.
6. Ketua Komite Sekolah MTs. Al-Muhajirin.
7. Orang Tua Murid MTs. Al-Muhajirin.

Lokasi penelitian menurut Sukardi (2009, hlm. 53) yaitu tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung. Adapun tempat penelitian ini dilakukan di MTs. Al-Muhajirin yang beralamat di Gegerbitung, Sukabumi.

Dipilihnya lokasi ini karena sejak dipimpin oleh Drs. Dadan Suhelan, MM.Pd. setiap tahunnya selalu mengadakan identifikasi, perencanaan, pembinaan dan pengembangan serta penilaian terhadap guru-guru untuk mengetahui kondisinya baik secara kualitas maupun kuantitas sebagai dasar dan acuan untuk meningkatkan kinerja guru. Kemajuan dan perkembangan MTs. Al-Muhajirin tidak terlepas dari usaha optimalisasi kepala madrasah yang mampu mengaplikasikan perilaku-perilaku manajerial kepemimpinan Kepala sekolah/madrasah.

Adapun alasan mendasar peneliti mengambil setting penelitian di MTs. Al-Muhajirin adalah sebagai berikut:

1. MTs. Al-Muhajirin sebagai suatu madrasah yang berciri khas islam yang ada di bawah naungan Kemenag (madrasah), yang sejak awal kepemimpinana madrasah banyak mengalami kemajuan.
2. MTs. Al-Muhajirin banyak diminati oleh masyarakat terbukti dengan banyaknya jumlah peserta didik yang berbondong-bondong untuk mendaftar.
3. Memiliki area yang cukup luas, juga memiliki inrastruktur yang memadai untuk melakukan proses kegiatan belajar mengajar seperti perpustakaan, ruang komputer, lapangan, dll.
4. Dididik dengan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkelayakan rata-rata berkualiikasi ijazah S1 bahkan ada yang memiliki kualiiikasi S2.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai instrument kunci (*the key instrument*) (Sugiono, 2010, hlm. 223). Untuk itu kehadiran peneliti di lapangan mutlak diperlukan. Dengan kata lain, bahwa peneliti berperan sentral dalam setiap tahap atau kegiatan penelitian. Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penasir data dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil penelitian (Meoleong, 2000, hlm. 121).

Kehadiran peneliti di lokasi penelitian yakni untuk meningkatkan intensitas peneliti berinteraksi dengan sumber data guna menggunakan informasi yang lebih valid dan absah tentang objek penelitian (Moehadjir, 1990, hlm. 46). Untuk itulah peneliti diharapkan dapat membangun hubungan yang akrab, lebih wajar dan tumbuh kepercayaan bahwa peneliti tidak akan menggunakan hasil penelitian untuk maksud yang salah dan merugikan orang lain atau lembaga yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti bersifat fleksibel tidak terpeka pada jadwal yang telah dibuat, akan tetapi peneliti terus-menerus menggali data terhadap informan dimanapun berada sesuai dengan kesempatan informan itu sendiri dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang holistic yang integrative, dan memperhatikan relevansi data berdasarkan fokus dan tujuan, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Namun diutamakan menggunakan teknik wawancara mendalam karena lebih mendapatkan makna yang tersembunyi di balik fenomena yang ada. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi Partisipan

Teknik observasi digunakan untuk mengamati secara langsung dan tidak langsung tentang perilaku personal yang diteliti, terutama Kepala sekolah/madrasah, dan guru dalam rangka efektivitas peran dan fungsi

Kepala sekolah/madrasah sebagai manajerial di Mts. Al-Muhajirin. Adapun yang diobservasi yaitu, perilaku manajerial Kepala sekolah/madrasah dan kinerja para guru.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (interviewer), dan yang diwawancarai (interviewee). Menurut Guba dan Lincoln dalam moleong (2010, hlm 135), maksud mengadakan wawancara antara lain: mengkonstruksikan mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain kebulatan; merekontruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu; memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang telah diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.

Digunakannya wawancara tidak terstruktur dalam penelitian ini disebabkan adanya beberapa kelebihan, diantaranya dapat dilakukan secara lebih personal yang memungkinkan perolehan informasi sebanyak-banyaknya. Di samping itu, melalui wawancara tidak terstruktur memungkinkan dicatatnya respon efektif yang tampak selama wawancara berlangsung dan dipilah-pilah pengaruh pribadi peneliti yang mungkin mempengaruhi hasil wawancara, serta memungkinkan pewawancara belajar dari informan tentang, budaya, Bahasa, dan cara hidup mereka.

Pada saat wawancara, data yang digali adalah bagaimana efektivitas perilaku manajerial Kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Wawancara lebih mendalam akan menggali pendapat informan terkait dengan aktivitas-aktivitas yang dilakukan Kepala sekolah/madrasah dalam rangka menjalankan peran fungsinya. Aktivitas-aktivitas ini berkaitan dengan peran dan fungsinya sebagai manajerial. Adapun pedoman wawancara yang dilakukan dengan melihat aspek-aspek terkait bagaimana Kepala sekolah/madrasah menjalankan peran

dan fungsinya sebagai manajerial sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dari aspek pemberian kesempatan pembelajaran, pemberian motivasi serta pelatihan bagi guru.

Pada waktu melakukan wawancara tidak terstruktur ini, pertanyaan-pertanyaan dilakukan secara bebas pada pertanyaan-pertanyaan umum tentang eksistensi, persepsi masyarakat, kondisi internal lembaga khususnya, dan hal-hal lain yang masih bersifat umum, dari pokok tertentu, seperti wawancara yang bertujuan mengungkap actor yang berperan memajukan sekolah.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Teknik dokumentasi digunakan untuk mempelajari berbagai sumber dokumen dan didukung oleh sumber-sumber dokumentasi dari luar madrasah, data sekunder dari literatur yang ada hubungan dengan kebutuhan penelitian. Hasil dari observasi dan wawancara akan lebih dipercaya jika didukung dengan data tambahan berupa foto-foto, rekaman, dan data pendukung lainnya yang membuat hasil penelitian lebih lengkap dan valid. Dokumen yang akan dijadikan sumber data adalah berkaitan dengan profil sekolah, program sekolah, kalender akademik, agenda Kepala sekolah/madrasah, RKAS, data guru, aktivitas-aktivitas Kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai manajerial dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Muhajirin Sukabumi, kegiatan-kegiatan guru. Kajian dokumen dalam penelitian dilakukan untuk mempertajam dan melengkapi data tentang peran dan fungsi Kepala sekolah/madrasah sebagai manajerial dalam meningkatkan kinerja guru.

E. Teknik Uji Keabsahan Data

Untuk mengecek atau memeriksa keabsahan data mengenai perilaku manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Al-

Muhajirin, berdasarkan data yang terkumpul selanjutnya ditempuh beberapa teknik keabsahan data meliputi:

1. Kepercayaan (*Credibility*)

Agar data yang diteliti valid maka peneliti melakukan uji kredibilitas data atau kepercayaan. Menurut Satori dan Komariah (2011, hlm. 164) kredibilitas merupakan ukuran kebenaran data yang dikumpulkan, yang menggambarkan konsep peneliti dengan hasil penelitian. Kredibilitas data diperiksa berdasarkan kelengkapan data yang diperoleh dari berbagai sumber.

2. Keteralihan (*Transferability*)

Transferability pada penelitian kualitatif berkenaan dengan pertanyaan hingga dimana penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. *Transferability* tergantung pada pemakai, mana kala hasil penelitian tersebut digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain. Oleh karena itu, peneliti harus membuat laporannya dengan uraian dengan terinci, jelas, sistematis sehingga dapat dipercaya (Trianto, 2010, hlm. 296). Hal tersebut dimaksudkan agar pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian yang dilakukan.

3. Kebergantungan (*dependability*)

Kebergantungan (*dependability*) dilakukan melalui audit terhadap keseluruhan proses penelitian yang sebenarnya tetapi peneliti tersebut dapat memberikan data. Oleh karena itu, harus dilakukan kebergantungan (*dependability*). Pengujian *dependability* biasanya dilakukan oleh tim auditor independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktifitas peneliti dalam melaksanakan penelitian. Berawal bagaimana peneliti mulai menentukan masalah/fokus, memasuki lapangan, menentukan sumber data, menguji keabsahan data sampai dengan membuat kesimpulan harus ditunjukkan oleh peneliti. Jika peneliti tidak mempunyai atau tidak mampu menunjukkan aktifitasnya di lapangan maka *dependabilitas* penelitiannya patut diragukan. Peneliti harus mampu membuktikan bahwa seluruh rangkaian

proses penelitian mulai dari menentukan fokus/masalah, memasuki lapangan, mengumpulkan data, menganalisis data, dan membuat suatu kesimpulan benar-benar dilakukan (Trianto, 2010, hlm. 296).

4. Kepastian (*confirmability*).

Kepastian (*confirmability*) mirip dengan uji dependability sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Uji Kepastian (*confirmability*) berarti menguji hasil penelitian bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar kepastiannya (Trianto, 2010, hlm. 296)

Untuk memperoleh keabsahan data dalam penelitian, peneliti melakukan triangulasi teknik yaitu dengan wawancara dan dokumen.

F. Teknik Analisa Data

Menurut Bogdan dan Biklen (1989) yang dikutip oleh Moleong (2009, hlm 248) Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilih-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskanya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Unitisasi Data

Unitisasi data yaitu pemrosesan satuan, yang dimaksud dengan satuan ialah bagian terkecil yang mengandung makna yang bulat dan dapat berdiri sendiri. Dalam unitisasi data dilakukan dengan cara: 1) Membaca serta menelaah secara teliti seluruh jenis data yang telah terkumpul. 2) Mengidentifikasi satuan-satuan informasi terkecil yang dapat berdiri sendiri, dalam artian satuan itu dapat ditafsirkan tanpa memerlukan informasi tambahan. 3) Satuan-satuan yang diidentifikasi dimasukkan ke dalam kartu indeks, setiap kartu diberi kode, kode-kode itu berupa penandaan sumber asal satuan seperti catatan lapangan, dokumen,

penandaan lokasi, dan penandaan cara pengumpulan data. Menurut Moleong (2007:251) satuan-satuan data tersebut yang merupakan potongan-potongan informasi itu diidentifikasi, kemudian dimasukkan ke dalam kartu indeks.

2. Kategorisasi Data

Kategorisasi data adalah salah satu tumpukan dari seperangkat tumpukan yang disusun atas dasar pemikiran, intuisi, pendapat atau kriteria tertentu (Moleong: 2007, hlm 252). Menurut penulis kategorisasi data berarti menyusun kategori yang dilakukan dengan cara mengelompokkan data-data yang terkumpul dan saling terkait atas dasar pikiran institusi, pendapat atau kriteria tertentu. Adapun langkah-langkah kategorisasi dilakukan dengan cara:

- a. Mereduksi data, memilih dan memilah data yang sudah dimasukkan dalam satuan-satuan dengan jalan membaca dan mencatat kembali isinya agar nantinya dapat memasukan satuan-satuan itu dalam kategori yang mantap dan jika didapatkan langkah-langkah isi yang sama. Dan jika tidak didapatkan, maka disesuaikan untuk membuat atau menyusun kategori baru.
- b. Membuat koding, yaitu memberi nama atau judul terhadap satuan-satuan yang telah mewakili entri pertama dari kategori.
- c. Menelaah kembali seluruh kategori agar jangan sampai ada data yang terlupakan.
- d. Melengkapi data-data yang telah terkumpul (jika dirasakan memerlukan data lainnya), selanjutnya kategori tersebut ditelaah dan dianalisis.

3. Penafsiran Data

Penafsiran data ini dilakukan dengan cara memberikan penafsiran-penafsiran yang logis dan empiris berdasarkan data-data yang terkumpul selama penelitian. Sedangkan tujuan dari penafsiran data ini adalah deskripsi semata-mata, yaitu penulis menerima dan menggunakan teori dan rancangan manajerial Kepala sekolah/madrasah dan kinerja guru.

G. Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen atau alat penelitian yang digunakan adalah: 1) panduan observasi, 2) panduan wawancara, 3) panduan dokumen. Selanjutnya pedoman-pedoman tersebut dijadikan dasar penyusunan kisi-kisi instrumen penelitian seperti tersebut pada tabel di bawah ini:

Tabel. 3.1

Matrik Instrumen Penelitian Analisis Perilaku Manajerial Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di MTs Al-Muhajirin Gegerbitung Kabupaten Sukabumi)

No	Rumusan Masalah	Komponen	Sub Komponen	Alat Pengumpul Data	Sumber Responden
1.	Bagaimana kemampuan Kepala sekolah/madrasah dalam merencanakan peningkatan kinerja guru MTs Al-Muhajirin Gegerbitung Kabupaten Sukabumi?	a. Kegiatan proses perencanaan b. Kegiatan proses Penyusunan pembelajaran	✓ Langkah penyusunan perencanaan manajerial ✓ Demokrasi/otoriter ✓ Keterampilan teknis (Prosedur, administrative) ✓ Silabus ✓ RPP	1. Observasi 2. Wawancara 3. Studi dokumentasi	1. Ket Yayasan 2. Kepsek 3. Wakasek 4. Komite 5. Guru 6. Koordinator MGMP 7. Orang Tua
2.	Bagaimana kemampuan Kepala sekolah/madrasah dalam mengorganisasikan peningkatan kinerja guru MTs Al-	a. Kegiatan pelaksanaan manajerial b. Kegiatan pembelajaran c. Kegiatan dilingkungan	✓ Memotivasi guru ✓ Memberikan pelatihan dan pengarahan ✓ Memahami karakteristik guru ✓ Mengkordinasikan	1. Observasi 2. Wawancara 3. Studi dokumentasi	1. Ketua Yayasan 2. Kepsek 3. Wakasek 4. Komite 5. Guru 6. Koordinator

	Muhajirin Gegerbitung Kabupaten Sukabumi?	sekolah	dan mengintegrasikan kesek dan guru ✓ Materi pembelajaran ✓ Metode Pembelajaran ✓ Pembinaan Rutin ✓ Pembinaan Spontan ✓ Pembinaan Keteladanan		MGMP 7. Orang tua
3.	Bagaimana kemampuan Kepala sekolah/madrasah dalam mengaktualisasikan peningkatan kinerja guru Gegerbitung Kabupaten Sukabumi?	a. Pelaksanaan kinerja guru b. Pelaksanaan Tugas dan tanggungjawab ab guru	✓ Pembinaan ✓ Pengembangan ✓ Pemberian Motivasi	1. Observasi 2. Wawancara 3. Studi dokumentasi	1. Ketua Yayasan 2. Kepsek 3. Wakasek 4. Komite 5. Guru 6. Koordinator MGMP 7. Orang Tua
4.	Bagaimana Kepala sekolah/madrasah dalam mengawasi dan mengevaluasi peningkatan kinerja guu MTs Al-Muhajirin Gegerbitung Kabupaten Sukabumi?	a. Standar Penilaian b. Monitoring dan tindak lanjut hasil evaluasi	✓ Pelaksanaan ✓ Perencanaan ✓ Evaluasi Pembelajaran ✓ Pengawasan kinerja guru, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran		1. Ketua Yayasan 2. Kepsek 3. Wakasek 4. Komite 5. Guru 6. Koordinator MGMP 7. Orang tua

PEDOMAN OBSERVASI
ANALISIS PERILAKU MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH/MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

(Studi Penelitian di MTs Al-Muhajirin Gegerbitung Kabupaten Sukabumi)

Hari/Tanggal :

Pukul :

Pengamat :

NO	ASPEK YANG DIAMATI	CATATAN LAPANGAN
1	Arah penetapan tujuan dan sasaran madrasah	
2	Bagaimana perencanaan kemajuan yang akan dibuat sesuai dengan tujuan yang akan dicapai	
3	Mengatur sumber daya manusia sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah direncanakan	
4	Mengatur sumber daya manusia sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah direncanakan	
5	Pelaksanaan yang sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat oleh pihak sekolah	
6	Mengendalikan proses yaitu mengukur prestasi terhadap rencana dan mengambil tindakan evaluasi	
7	Menetapkan dan meningkatkan standar manajemen organisasi	
8	Mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang merupakan pembelajaran jangka waktu singkat	
9	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	
10	Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas untuk mewujudkan pembelajaran yang	
11	Menyenangkan Penggunaan media dan sumber belajar serta metode yang digunakan selama proses pembelajaran	

Moh Luthfi Adriansyah, 2017

PERILAKU MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indoonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.2
PEDOMAN WAWANCARA
ANALISIS PERILAKU MANAJERIAL KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

(Studi Penelitian di MTs Al-Muhajirin Gegerbitung Kabupaten Sukabumi)

Rumusan Masalah :

1. Bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam merencanakan peningkatan kinerja guru MTs Al-Muhajirin Gegerbitung Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam mengorganisasikan peningkatan kinerja guru MTs Al-Muhajirin Gegerbitung Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam mengaktualisasikan peningkatan kinerja guru Gegerbitung Kabupaten Sukabumi?
4. Bagaimana kepala madrasah dalam mengawasi dan mengevaluasi peningkatan kinerja guru MTs Al-Muhajirin Gegerbitung Kabupaten Sukabumi?

Informan :

1. Ketua Yayasan
2. Kepala Madrasah
3. Komite Madrasah
4. Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Pedoman Wawancara Ketua Yayasan :

1. Pengetahuan dan persepsi ketua yayasan terhadap kinerja guru.
2. Latar belakang pendirian yayasan dan madrasah.
3. Visi misi pendirian yayasan dan sekolah sekolah.
4. Kemitraan/kerjasama yayasan.
5. Pembuatan dan perencanaan kebijakan yayasan.
6. Keterkaitan dengan peningkatan kinerja.
7. Kompetensi mengajar guru (penguasaan bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, penggunaan media, mengelola interaksi belajar mengajar).
8. Kompetensi guru sebagai tenaga kependidikan (administrator).

9. Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik memperbaiki situasi belajar (ketenangan dan kenyamanan belajar).
10. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup pendisiplinan waktu mengajarm disiplin menyelesaikan tugas.
11. Penerapan disiplin dan sanksi pelanggaran kedisiplinan.
12. Penghargaan mencakup pemberian reward, beasiswa pendidikan.

Pedoman Wawancara Kepada Kepala Madrasah :

1. Langkah yang di lakukan dalam menyusun perencanaan madrasah
2. Kebijakan yang di diterapkan dalam mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan
3. Upaya dalam mengelola perubahan dan pengembangan.madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif
4. Kebijakan yang di diterapkan kepada guru dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
5. Mengelola hubungan madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar sekolah/madrasah
6. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
7. Menumbuhkan kebersamaan, kedisiplinan, dan mampu untuk bekerja sama dengan tenaga pendidik dan kependidikan, serta memotivasi sebagai individu atau kelompok yang baik
8. Upaya guna menumbuhkn budaya inisiatif atau partisipasi guru dalam memberikan masukan kepada Kepala sekolah/madrasah demi kemajuan organisasi madrasah
9. Mengatasi banyaknya beban administrative Kepala sekolah/madrasah upaya perencanaan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik
10. Memanfaatkan kemajuan tekhnologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah

11. Kegiatan pelaksanaan dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja guru
12. Indikator rekrutmen guru yang ingin mengajar di MTs Al-Muhajirin, apakah ada kualifikasi khusus seperti mampu membaca dan menghafal Al-Qur'an
13. Tata kelola dalam menentukan job description guru yang dilakukan Kepala sekolah/madrasah
14. Penempatan mengajar guru seperti apa yang dilakukan oleh Kepala sekolah/madrasah
15. Bentuk evaluasi dan pengawasan yang dilakukan Kepala sekolah/madrasah dalam memantau kinerja guru
16. Strategi yang digunakan sebagai tindak lanjut dari evaluasi tersebut

Pedoman Wawancara Komite Madrasah :

1. Pengetahuan dan persepsi komite madrasah terhadap perannya dalam peningkatan (pertimbangan, arahan, dukungan tenaga sarana prasarana dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan).
2. Pembentukan komite pendidikan.
3. Keterkaitan dengan peningkatan kinerja.
4. Pengetahuan dan persepsi komite madrasah terhadap kinerja guru.
5. Pengetahuan dan persepsi komite madrasah terhadap kinerja Kepala sekolah/madrasah.
6. Strategi peningkatan kinerja guru.
7. Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar, ketenangan dan kenyamanan belajar).
8. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup kedisiplinan waktu mengajar, disiplin menyelesaikan tugas.
9. Penerapan disiplin dan sanksi pelanggaran kedisiplinan.
10. Pengendalian dan pengawasan kinerja guru (mengadakan diskusi kelompok, kunjungan kelas pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran).

Moh Luthfi Adriansyah, 2017

PERILAKU MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

11. Pemeriksaan daftar hadir guru.
12. Memberikan motivasi (apresiasi, piagam, motif). Terhadap tenaga pengajar dalam melakukan tugas).
13. Penghargaan mencakup pemberian reward, beasiswa pendidikan.
14. Membangun komitmen (peran, tugas, kewajiban, dedikasi guru untuk meningkatkan kinerja).

Pedoman Wawancara Kepada Pendidik dan Tenaga Kependidikan :

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah MTs Al-Muhajirin.
2. Harapan-harapan seperti apakah yang diinginkan oleh seorang guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah.
3. Penunjang kerja atau fasilitas kerja yang disediakan oleh pihak madrasah kepada guru apakah sudah sesuai yang diinginkan.
4. Bagaimana menciptakan iklim belajar dikelas yang mencakup interpersonal dalam menunjukkan empati, penghargaan terhadap peserta didik, ketulusan dan menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik.
5. Bagaimana strategi pembelajaran terkait berhadapan dengan macam-macam karakter dan keinginan yang berbeda dari peserta didik.
6. Bagaimana *reinforcement* yang terkait mampu memberikan respon yang bersifat membantu terhadap peserta didik yang lamban dalam belajar.
7. Apakah penerapan kurikulum atau metode pembelajaran dilakukan secara inovatif, dalam artian memperluas dan menambah metode-metode pembelajaran.
8. Bagaimana proses atau langkah awal guru dalam menyusun perencanaan belajar yang efektif serta efisien.
9. Metode seperti apa yang dilakukan oleh guru saat proses pembelajaran.
10. Metode yang digunakan selama proses pembelajaran dapat di pahami dan disenangi oleh peserta didik.
11. Bagaimana pengelolaan kelas sehingga menciptakan suasana kondusif dan disenangi oleh peserta didik.
12. Media apa yang digunakan selama proses pembelajaran berlangsung.

Moh Luthfi Adriansyah, 2017

PERILAKU MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

13. Bagaimana cara menilai ketercapaian (indicator) peserta didik selama atau setelah proses pembelajaran.
14. Bentuk tanggung jawab seperti apakah yang dilakukan oleh guru kepada lembaga atau organisasi sekolah/madrasah.

Pedoman Wawancara Kepada Orang Tua Wali Murid :

1. Bagaimana penilaian yang bapak/ibu lihat tentang guru di MTs Al-Muhajirin.
2. Apakah ada peningkatan prestasi belajar yang signifikan bagi anak/siswa yang bapak/ibu rasakan.
3. Untuk memotivasi putra putri atau siswa secara pembelajaran apakah guru di MTs Al-Muhajirin suka memberikan tugas-tugas tambahan bagi anak/siswa bapak/ibu di luar jam sekolah (rumah).
4. Apakah ada guru yang di favoritkan untuk bapak/ibu di MTs Al-Muhajirin.
5. Apakah bapak/ibu suka memberikan masukan kepada guru untuk keberlangsungan pembelajaran guna meningkatkan prestasi siswa.
6. Apakah ada semacam penghargaan atau bentuk terimakasih yang bapak/ibu berikan bagi guru di MTs Al-Muhajirin
7. Bagaimana penilaian bapak/ibu terhadap lembaga atau madrasah yang ibu percayai untuk menyekolahkan para putra putri nya.
8. Apakah bapak/ibu suka dengan secara khusus menanyakan perkembangan putra putri nya terhadap pihak pengelola lembaga pendidikan (MTs Al-Muhajirin).
9. Bagaimana penilaian bapak/ibu terhadap kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Muhajirin.
10. Kenapa bapak/ibu mempercayai putra putri nya untuk di sekolahkan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muhajirin.

Tabel.3.3
Pedoman Dokumentasi
Perilaku Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru
(Studi di MTs Al-Muhajirin Gegerbitung Kabupaten Sukabumi)

NO	DOKUMEN
1	Dokumen sekolah
2	RKAS
3	RKJM
4	Penilaian Kinerja Guru
5	Profil MTs Al-Muhajirin.
6	RPP (<i>Sample</i>) dari salah satu guru pamong.
7	Silabus (<i>Sample</i>) dari salah satu guru pamong.
8	Foto kondisi sekolah.
9	Foto kegiatan Pembelajaran.
10	Foto saat wawancara dengan informan sekolah
11	Foto kegiatan rapat dan kegiatan guru
12	Struktur MTs Al-Muhajirin
13	Struktur Yayasan