

Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Kepala Madrasah Tsanawiyah Di Lampung Timur

**Apri Kurniasih¹, Dhoni Kurniawati², Septiani Selly Susanti³,
Anita Oktaviana⁴**

^{1,2}Program Studi Pendidikan Agama Islam STAI Darussalam Lampung. ^{3,4}Program Studi
Pendidikan Islam Anak Usia Dini STAI Darussalam Lampung

Email: ¹aprilkurniasi@gmail.com ²sseptianiselly@gmail.com ³dhonikurniawati2011@gmail.com
⁴anitaokta45@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk: menganalisis predikat kinerja kepala Madrasah, menganalisis rata-rata predikat kinerja kepala Madrasah dan menganalisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan kepala Madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur. Penelitian dilakukan pada 9 Madrasah Tsanawiyah yang ada di Lampung Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi dan observasi yang terdiri dari 4 indikator kinerja utama kepala madrasah, yakni: usaha pengembangan Madrasah, pelaksanaan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervise guru dan tenaga kependidikan Madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat 2 Kepala MTs yang mendapat predikat kinerja Amat Baik, 2 Kepala MTs mendapat predikat kinerja Baik, 3 Kepala MTs mendapat predikat kinerja Cukup, dan 2 Kepala MTs mendapat predikat kinerja Sedang. 2) Nilai rata-rata kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur Pada indikator usaha pengembangan Madrasah sebesar 77.43 (Baik), pelaksanaan tugas manajerial 79.75 (Baik), pengembangan kewirausahaan 68.66 (Cukup), dan Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan 62.87 (Cukup). 3) Kebutuhan pendidikan dan pelatihan kepala Madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur adalah pada komponen pengembangan kewirausahaan dan Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci: Analisis, Pendidikan dan Pelatihan, Kepala Madrasah

Abstract

This research was conducted to: analyze the performance predicate of Madrasah principals, analyze the average performance predicate of Madrasah principals and analyze the education and training needs of Madrasah Tsanawiyah principals in East Lampung. The research was conducted at 9 Madrasah Tsanawiyah in East Lampung. The research method used is descriptive quantitative. Data collection techniques were: interviews, documentation and observations which consisted of 4 main performance indicators of madrasah principals, namely: Madrasah development efforts, implementation of managerial tasks, entrepreneurial development, and supervision of teachers and Madrasah education staff. The results showed that: 1) there were 2

Headmaster of MTs who received the predicate of Very Good performance, 2 Headmasters of MTs received the predicate of Good performance, 3 headmasters of MTs received the predicate of Fair performance, and 2 Headmasters of MTs received the predicate of Moderate performance. 2) The average value of the performance of Madrasah Tsanawiyah headmasters in East Lampung on Madrasah development indicator is 77.43 (Good), implementation of managerial tasks is 79.75 (Good), entrepreneurship development is 68.66 (Enough), and Supervision of teachers and education staff is 62.87 (Enough) . 3) The educational and training needs of Madrasah Tsanawiyah headmasrters in East Lampung are in the components of entrepreneurship development and supervision of teachers and education staff.

Keywords: *Analysis, Education and Training, Headmaster of Madrasah*

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu proses organisasi dalam pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi, yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang yang dibutuhkan dalam organisasi (Nurmayanti, 2019). Untuk memperoleh keuntungan yang maksimal, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja para pegawai/karyawan organisasi yang bersangkutan. Pendapat tersebut menekankan betapa pentingnya diklat bagi pegawai/karyawan dalam proses pencapaian tujuan atau keberhasilan organisasi. Diklat merupakan suatu hal yang seharusnya dilaksanakan secara terus-menerus dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dipandang sebagai modal yang sangat besar dalam peningkatan produktivitas kerja (Notoatmodjo, 1998: 7).

Tanggung jawab pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi berada pada seluruh komponen organisasi pimpinan. Organisasi memiliki tanggungjawab atas penyampaian-penyampaian kebijakan umum dan prosedur-prosedur yang dibutuhkan dalam menerapkan proram-program pelatihan, melakukan pengendalian administratif terhadap pelaksanaan program pelatihan. Bagian kepala madrasah atau personalia pada intinya memberikan dukungan staff. Bagian ini membantu manajemen dalam pelatihan dan pengembangan dengan menyediakan sumber daya dalam program pelatihan.

Diklat sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kinerja khususnya pimpinan sekolah/Madrasah. Pendidikan dan pelatihan kepala madrasah memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi kepala madrasah harus diberikan secara berkala agar setiap

kepala madrasah terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi kepala madrasah (Rusman, t.th: 6).

Diklat penguatan Kepala Madrasah merupakan upaya dalam mengembangkan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, terutama pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang harus dimiliki kepala madrasah. Diklat dapat memberikan manfaat (Darta, 2016). Diklat pada dasarnya diselenggarakan sebagai saran untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi kesenjangan antara kinerja yang ada saat ini dengan kinerja standard atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh kepala madrasah, maka dalam hal ini analisis kebutuhan diklat merupakan alat untuk mengidentifikasi kesejangan yang ada tersebut dan melakukan analisis apakah kesenjangan tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui kegiatan diklat. Selain itu, dengan analisis kebutuhan diklat maka pihak penyelenggara diklat dapat memperkirakan manfaat apa saja yang bisa didapatkan dari suatu pelatihan, baik bagi partisipan sebagai individu maupun bagi instansi (Sumantri, t.th. 2).

Namun demikian, diklat kepala madrasah yang telah dilaksanakan selama ini pada umumnya belum memenuhi standar. Bahkan banyak kepala madrasah dan pengawas yang diberikan tugas tanpa mempersiapkan terlebih dahulu, mereka dituntut untuk menjalankan tugas profesi kependidikan. Namun, tidak dibekali dengan penguasaan kompetensi yang memadai. Kondisi tersebut menyebabkan pembinaan pendidikan menjadi kurang efektif, situasi pendidikan menjadi tidak kompetitif, dan akan semakin memperberat tugas kepala madrasah dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan (Kaswi, t.th: 4).

Demikian juga di Lampung Timur, pemberian Pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada kepala Madrasah Tsanawiyah dilakukan tanpa didahului kegiatan analisis kebutuhan, sehingga diklat tersebut kurang efektif dalam meningkatkan kinerja kepala Madrasah (Wawancara dengan salah satu Pengawas Kemenag Lampung Timur. 5 Desember 2022.)

Berdasarkan fenomena di atas penulis melakukan penelitian yang berjudul analisis kebutuhan Pendidikan dan pelatihan kepala madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur. Penelitian bekerjasama dengan salah satu Pengawas di Lampung Timur guna mendapatkan data tentang materi diklat yang dibutuhkan oleh para kepala madrasah

tersebut, sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pemberian diklat kepala madrasah tsanawiyah pada masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur, selanjutnya gambaran tersebut digunakan sebagai bahan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan kepala Madrasah di Lampung Timur.

Penelitian dilakukan di Sembilan Madrasah Tsanawiyah yang ada di Lampung Timur, yakni: MTs Negeri 1 Lampung Timur, MTs El-Qodar, MTs Darul Huda 1, MTs Darul Huda 2, MTs Maarif 08, MTs Miftahul Huda Way Areng, MTs SA TarbiyatulAthfal, MTs PGRI Labuhan Ratu, dan MTs Maarif 14.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara dilakukan kepada masing-masing kepala Madrasah untuk memperoleh informasi tentang kinerja kepala Madrasah yang terdiri dari 4 indikator kinerja utama, yakni: usaha pengembangan madrasah, pelaksanaan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan di Madrasah, dan supervise guru dan tenaga kependidikan di Madrasah.

Dokumentasi dilakukan untuk melengkapi informasi yang diberikan oleh kepala Madrasah pada saat wawancara. Dokumen bukti kinerja yang dikumpulkan adalah dalam bentuk dokumen tertulis, foto, gambar dan video bukti kinerja, dan produk-produk peserta didik, pendidik maupun tenaga kependidikan. Sedangkan observasi dilakukan untuk mengamati bukti kinerja kepala Madrasah dalam bentuk sarana prasarana madrasah baik dalam bentuk perangkat lunak maupun perangkat keras.

Teknik analisis data dilakukan dengan tiga acara yakni: untuk mengetahui nilai kinerja kepala madrasah digunakan rumus berikut: (Kementerian Agama, 2019: 51).

$$\text{Nilai Kinerja} = \frac{\text{Jumlah Skor Indikator Kinerja}}{\text{Jumlah Skor Indikator Kinerja Maksimal}} \times 100\%$$

Untuk mengetahui predikat kinerja Kepala Madrasah peneliti menggunakan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1

Predikat Kinerja Kepala Madrasah (Kementerian Agama, 2019: 53)

Nilai Kinerja Kepala Madrasah	Predikat
90 < NKKM <= 100	Amat Baik
75 < NKKM <= 90	Baik
60 < NKKM <= 75	Cukup
50 < NKKM <= 60	Sedang
NKKM <= 50	Kurang

Sedangkan untuk melakukan analisis kebutuhan Pendidikan dan pelatihan kepala Madrasah digunakan ketentuan berikut: Indikator kinerja utama kepala madrasah yang mendapat predikat kurang, sedang dan cukup membutuhkan tindak lanjut berupa Pendidikan dan pelatihan. Sedangkan indikator kinerja utama kepala madrasah yang mendapat predikat baik dan amat baik tidak memerlukan tindak lanjut berupa Pendidikan dan pelatihan kepala madrasah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berupa nilai kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur pada 4 indikator kinerja utama digambarkan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2

Nilai Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur

No	Nama Madrasah	Nilai IK 1	Nilai IK 2	Nilai IK 3	Nilai IK 4	Rata-Rata Nilai IK	Predikat
1	MTs N 1 Lamtim	93.72	95.39	89.75	88.57	91.86	Amat Baik
2	MTs El-Qadar	85.95	87.48	68.98	77.55	79.99	Baik
3	MTs Maarif 08	75.06	78.30	63.09	46.53	65.75	Cukup
4	MTs Darul Huda 1	83.12	75.10	71.65	43.4	68.32	Cukup
5	MTs Darul Huda 2	84.76	87.48	68.98	77.55	79.69	Baik
6	MTs Miftahul Huda Way Areng	66.60	67.23	51.81	49.19	58.71	Sedang
7	MTs PGRI Labuhan Ratu	52.38	62.20	48.51	49.65	53.18	Sedang
8	MTs Satu Atap Tarbiyyatul Athfal	64.61	73.40	59.65	43.75	60.35	Cukup

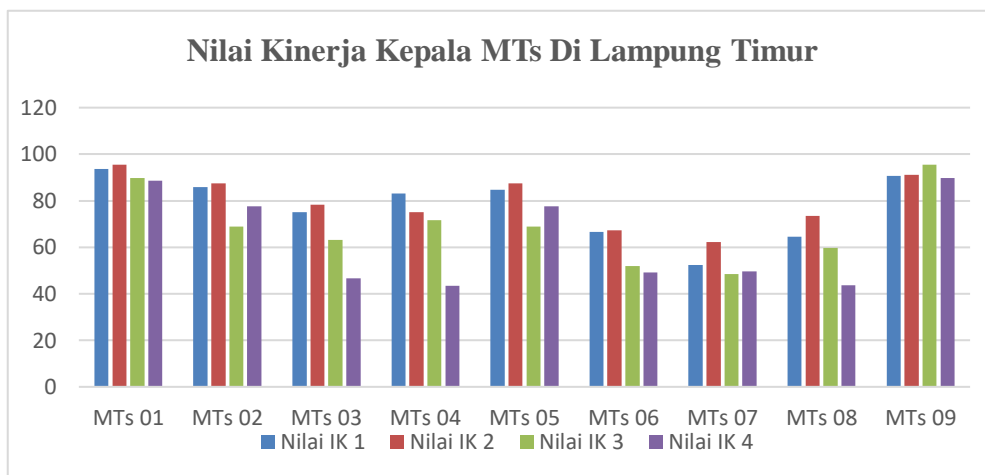
9	Mts Ma'arif 14	90.65	91.15	95.53	89.64	91.74	Amat Baik
	Nilai Rata-Rata	77.43	79.75	68.66	62.87		

Keterangan:

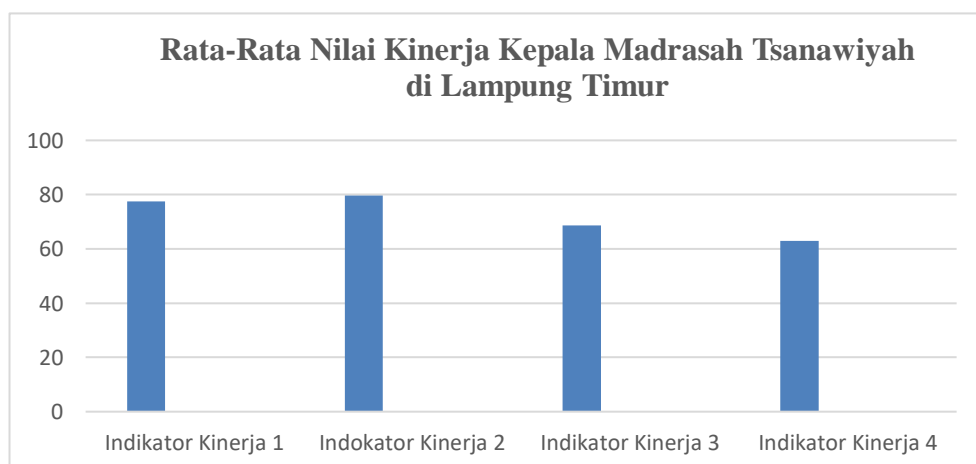
IK 1: Usaha Pengembangan Madrasah, IK 2: Pelaksanaan Tugas Manajerial, IK 3: Pengembangan Kewirausahaan dan IK 4: Supervisi guru dan tenaga kependidikan Madrasah.

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 2 kepala Madrasah yang nilai kinerjanya mendapat predikat Amat Baik, 2 Kepala Madrasah mendapat predikat baik, 3 Kepala Madrasah mendapat predikat cukup, dan 2 Kepala Madrasah mendapat predikat sedang.

Selanjutnya data tersebut juga dapat dituangkan dalam diagram batang berikut ini:



Selanjutnya nilai rata-rata kinerja kepala Madrasah dapat dituangkan dalam diagram batang berikut:



Dari data pada tabel 2 dan gambar diagram di atas dapat dilihat bahwa rata-rata nilai kinerja kepala Madrasah di Lampung Timur sebagai berikut:

1. Pada indikator kinerja 1, yakni usaha pengembangan Madrasah sebesar 77.43 dengan predikat Baik.
2. Pada indikator kinerja 2, yakni pelaksanaan tugas manajerial sebesar 79.75 dengan predikat Baik.
3. Pada indikator kinerja 3, yakni pengembangan kewirausahaan sebesar 68.66 dengan predikat Cukup.
4. Pada indikator kinerja 4, yakni supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan sebesar 62.87 dengan predikat Cukup.

Pada indikator kinerja 1 dan 2, kepala Madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur telah mendapat predikat baik, sehingga tidak perlu diberikan Pendidikan dan pelatihan pada komponen tersebut. Sedangkan pada indikator kinerja 3 dan 4 kepala Madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur mendapat predikat cukup, sehingga perlu diberikan Pendidikan dan pelatihan pada komponen tersebut.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan pendidikan dan pelatihan kepala Madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur adalah pada indikator kinerja 3 dan 4, yakni pengembangan kewirausahaan dan supervisi pendidik dan tenaga kependidikan

SIMPULAN

Setelah melaksanakan pengumpulan dan analisis data, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat 2 Kepala MTs yang nilai kinerjanya mendapat predikat Amat Baik, 2 Kepala MTs mendapat predikat Baik, 3 Kepala MTs mendapat predikat Cukup, dan 2 Kepala MTs mendapat predikat Sedang.
2. Nilai rata-rata kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur Pada indikator usaha pengembangan Madrasah sebesar 77.43 (Baik), pelaksanaan tugas manajerial 79.75 (Baik), pengembangan kewirausahaan 68.66 (Cukup), dan Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan 62.87 (Cukup).
3. Kebutuhan Pendidikan dan pelatihan kepala Madrasah Tsanawiyah di Lampung Timur adalah pada komponen pengembangan kewirausahaan dan Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi dan CSA Jabar. (2009). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis dan Praktis bagi Mahasiswa dan Praktis Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Brown, Judith. (2002). *Training needs assessment: A must for developing an effective training program Public Personnel Management*.
- Darta, (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja Pegawai..*
- Donni Junni Priansa, (2017). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dan Guru Profesional*, Bandung: Pustaka Setia.
- Emmy Misbah, (2018). "Kinerja Kepala Madrasah Ditinjau Dari Hasil Diklat Cakap Dan Motivasi Berprestasi di SDN Kabupaten Landak", Landak: FKIP UNTAN.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, (2016). *Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah/ Madrasah Melalui Management Skills*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Kaswi. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, Vol. 5, No. 6
- Kementrian Agama, (2019). *Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Kepala Madrasah*. Jakarta: Dirjen Pendis.
- Mbulu, J. (1995). *Evaluasi Program: Konsep Dasar, Pendekatan, Model dan Prosedur*. Malang: IKIP Malang.
- Nurmayanti, (2019). *Peran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Warta BP2SDM. (18-12-2019).
- Permendikbud no 6 tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Madrasah.
- Permendiknas no 28 Tahun 2010 tentang Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah.
- Rusman. (2010). *Analisis Kebutuhan Diklat Jabatan Wakil Kepala Sekolah Kurikulum Sekolah Dasar*. Jurnal Educatio, Vol. 7, No. 1
- Soekidjo Notoatmodjo, (1998). *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sumantri, Manap. *Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Profesi Kepala Madrasah*, Laporan Penelitian
- Suwatno, (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi dan publik*, Bandung :Alfabeta.
- Syafaruddin, (2002). *Peningkatan Kontribusi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT. Grafindo.
- T. George Milkovich, Jhon W. Boudreau, (1991). *Human Resource Management 6th Edision*, A Times Mirror Hinger Education Group Inc.