

Upaya Meningkatkan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Melalui Pelatihan Kepemimpinan Pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah

Muhammad Syamsussabri¹, Wahab*¹

¹Universitas Nahdlatul Ulama Nusa Tenggara Barat, Indonesia

²Kementerian Agama Kabupaten Lombok Tengah, Indonesia

* Corresponding Author

Email: syamsussabri.edu@gmail.com, wahab.educate@gmail.com

Abstrak:

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan dan menjelaskan penerapan pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan keterampilan manajerial Kepala Madrasah Aliyah di Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah tahun pelajaran 2020/2021. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan kepengawasan, yang dilakukan secara bertahap sampai mendapatkan hasil yang diharapkan. Subjek dalam penelitian ini adalah semua Kepala Madrasah Aliyah di Kecamatan Pujut Tahun Pelajaran 2020/2021, berjumlah 13 orang. Tindakan dilaksanakan dalam 3 siklus dan setiap siklus dilaksanakan dua kali pertemuan (2x60'). Adapun alur penelitian tindakan kepengawasan yaitu perencanaan, tindakan, observasi kelas dan refleksi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap keterampilan manajerial Kepala Madrasah Aliyah di Kecamatan Pujut. Peningkatan dapat terlihat pada peningkatan hasil tes penguasaan materi pelatihan, dan ketuntasan klasikal. Berdasarkan temuan-temuan di atas disarankan: (1) merancang kegiatan pelatihan diperlukan perencanaan yang baik, terutama dalam pemilihan materi pelatihan, pendistribusian materi ke dalam perangkat pelatihan dan alokasi waktu; (2) kepada Kepala Madrasah hendaknya banyak membaca hasil karya dari para ahli terutama terkait dengan ilmu kepemimpinan, sehingga Kepala Madrasah memiliki wawasan yang luas sebagai bekal dalam menjalankan tugas masing-masing selaku pimpinan di madrasah masing-masing.

Kata Kunci: Keterampilan Manajerial; Kepala Madrasah; Pelatihan Kepemimpinan; Madrasah Aliyah

Sitasi: Syamsussabri, M., & Wahab. (2022). Upaya Meningkatkan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Melalui Pelatihan Kepemimpinan Pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah. *Journal of Science and Education Research*, 1(2), 31-40.

Pendahuluan

Kepala Madrasah adalah orang yang berada di garis terdepan, menempati posisi strategis dalam pengelolaan dan pengembangan madrasah. Seiring dengan tujuan pendidikan nasional, Kepala Madrasah memiliki peran, fungsi dan tugas yang sangat penting guna turut mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang menjamin kesinambungan pembangunan bangsa. Lebih-lebih lagi dipengaruhi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diikuti meluasnya dampak dari globalisasi komunikasi maka peran Kepala Madrasah jauh lebih dominan.

Kaluge dalam Hadiwijaya *et al* (2006) mengatakan bahwa: keefektifan pengelolaan sekolah amat bergantung pada kapasitas kepala sekolah, yang seyogianya mampu (1) mengelola sumber daya yang ada dengan memberi dukungan penuh kepada guru, menyediakan bahan pengajaran, dan memelihara fasilitas yang ada; (2) menyediakan waktu yang cukup untuk mengelola dan mengkoordinasikan proses instruksional; dan (3) menjalin komunikasi secara teratur dengan staf, siswa, orang tua murid, dan masyarakat.

Danim (2003) mengatakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam pelaksanaan perjalanan sekolah dari waktu ke waktu. Notoatmodjo (2003) mengatakan bahwa pimpinan atau manajer pada setiap organisasi adalah merupakan kelompok yang bertanggung jawab atas mati hidupnya organisasi atau berkembang tidaknya organisasi. Sedangkan Pidarta (2004) mengatakan salah satu faktor yang membuat organisasi itu dapat berkembang adalah kompetensi manajernya. Manajer yang mempunyai kompetensi memadai cenderung mampu meningkatkan organisasi, sebaliknya manajer yang kurang memiliki kompetensi cenderung membuat organisasi itu mandeg atau mundur.

Article Info

Received: 20 Mei 2022

Accepted: 25 Agustus 2022



Journal of Science and Education Research is licensed under a Creative Commons Attribution - Share Alike 4.0 International License.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa Kepala Madrasah adalah manajer pendidikan di tingkat madrasah dan ujung tombak utama dalam mengelola pendidikan di level madrasah. Kepala Madrasah memegang peran poros yang paling penting (*pivotal role*) untuk keberhasilan implementasi manajemen berbasis madrasah yang merupakan model manajemen yang sedang dikembangkan dalam era otonomi pada tingkat madrasah, dan mencoba mengembangkan kemandirian semua unsur di madrasah melalui pemberdayaan yang efektif dan efisien. Dan pada akhirnya seluruh upaya peningkatan mutu pendidikan berujung di tingkat sekolah. Kepala Madrasah hendaknya memiliki visi kelembagaan, kemampuan konseptual yang jelas, serta memiliki keterampilan dan seni dalam hubungan antara manusia, penguasaan aspek-aspek teknis dan substantive, memiliki semangat untuk maju serta semangat mengabdikan dan karakter yang diterima oleh masyarakat lingkungannya (Wahab, 2021).

Pengembangan potensi madrasah akan berjalan dengan baik jika didukung oleh sumber daya yang dimiliki madrasah. Untuk dapat memberdayakan sumber daya madrasah, diperlukan seorang Kepala Madrasah yang memiliki kemampuan baik dari pengalaman maupun teori. Sebagai seorang manajer di madrasah, Kepala Madrasah harus dapat menggerakkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan madrasah.

Kenyataan yang demikian mengharuskan makin perlunya penguasaan kompetensi manajer bagi seorang Kepala Madrasah. Kompetensi manajer dengan sejumlah pengetahuan dasar terkait serta skill teknis organisasi, prediksi rencana dan problem solving dinamika kelompok dan keterampilan mengemukakan gagasan (*ide*) menjadi dasar yang harus benar-benar dipahami dan diaplikasikan secara simultan dan kondisional dalam praktek pengelolaan madrasah (Wahab, 2021).

Seorang Kepala Madrasah harus memiliki keterampilan manajer untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan keterampilan manajer yang dimiliki maka visi dan misi madrasah akan lebih terarah. Kepala Madrasah sebagai manajer harus memiliki program dan target yang harus diwujudkan selama masa jabatan kepemimpinannya. Untuk itu diperlukan pemahaman dan keterampilan dalam manajemen sumber daya kependidikan untuk mencapai misi, tujuan madrasah (Wahab, 2012) dan peningkatkan profesionalisme guru (Sarwadi *et al.*, 2020) sehingga akan memberikan dampak juga terhadap hasil belajar peserta didik (Sri Mariatun & Wahab, 2022).

Keterampilan manajer semakin dibutuhkan terlebih lagi di era desentralisasi pengelolaan pendidikan. Hal ini sejalan dengan paradigma baru dalam pengelolaan pendidikan dari sentralisasi ke desentralisasi (UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas), yang menuntut penataan manajemen dalam berbagai jalur dan jenjang pendidikan, baik makro, meso, dan mikro. Konsekuensinya dalam pengelolaan pendidikan, sebagian besar keputusan operasional harus dibuat oleh Kepala Madrasah, sehingga menuntut Kepala Madrasah untuk mampu menguasai berbagai konsep, salah satunya adalah konsep manajemen pendidikan (Wahab, 2012).

Lembaga pendidikan akan berjalan normal, baik, maju dan profesional sangat tergantung pada bagaimana kemampuan manajer sekaligus administrator pendidikan itu sendiri dalam melakukan inovasi (Mustafa, 2022a) yang signifikan terhadap lembaga yang dipimpinnya. Profesionalisme merupakan syarat utama keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan mengemban tanggung jawab. Hal ini disinyalir pula oleh laporan Bank Dunia (dalam Mulyasa, 2004) bahwa salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia adalah kurang profesionalnya para kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan.

Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi tertentu sesuai bidang tugas yang dijalani. Terwujudnya kompetensi disebabkan oleh perpaduan keterampilan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegasi dalam pribadi seseorang. Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pendidikan di tingkat madrasah dituntut mengoptimalkan pemberdayaan komponen yang ada guna pencapaian tujuan pendidikan. Kepala Madrasah harus profesional, karena itu kompetensi manajer harus mutlak dimilikinya sekurang-kurangnya kompetensi yang bersifat dasar (Wahab & Syamsussabri, 2022).

Katz dalam Fattah (2004) mengatakan bahwa seorang profesional harus mempunyai kemampuan/kompetensi: konseptual, sosial (hubungan manusia), dan teknis. Kompetensi pada hakikatnya menunjuk pada keterampilan teknis, yaitu keterampilan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan sebagai perbuatan yang bersifat rasional, memenuhi spesifikasi keilmuan tertentu dalam pelaksanaan tugasnya.

Keterampilan manajer akan terus meningkat sejalan dengan tempaan waktu, pengalaman, problem dan konsistensi serta kepribadian. Kompetensi manajer Kepala Madrasah tidak dapat sempurna tanpa didukung kompetensi di bidang administrasi (Wahab, 2012). Tidak semua kemampuan (*skill*) yang diperlukan oleh dunia kerja bisa didapatkan dari sekolah yang formal, hal ini dikarenakan kemampuan (*skill*) yang diperlukan tersebut lebih spesifik dan fokus dengan apa yang akan ditugaskan, setiap lembaga juga memiliki budaya-budaya organisasi yang harus diketahui oleh semua personil, budaya-budaya tersebut berbeda-beda antara lembaga. Oleh karena itu, diperlukannya training atau pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan dan standar dimana personil tersebut bekerja serta mencocokkan pribadi personil terhadap budaya pada organisasi yang bersangkutan (Wahab, 2022).

Dengan pelatihan kepemimpinan diharapkan agar setiap personil bekerja dengan seoptimal mungkin penuh antusias, dedikasi, dan loyalitas sehingga dapat memberikan prestasi dan kontribusi positif yang terarah kepada visi, misi dan pencapaian perusahaan. Pentingnya pelatihan kepemimpinan adalah personil diharapkan mampu mengembangkan dirinya lebih baik lagi dengan perubahan yang dilakukannya, menjunjung tinggi profesionalisme, kejujuran, integritas, etika, kreativitas, daya juang, antusiasme, loyalitas dan lainnya. Jika pengembangan diri personil tidak terjadi, maka dipastikan perusahaan minim inovasi dan kurang kuat dalam meghadapi persaingan.

Pelatihan kepemimpinan diharapkan dapat berdampak sangat bagus dan adanya perubahan positif pada personil ketika kesadaran dalam mengenal dirinya sudah terbentuk, oleh sebab itu pentingnya pelatihan kepemimpinan untuk personil yang dilakukan selalu menekankan terlebih dahulu kesadaran diri tersebut yang dapat dengan sendirinya membangkitkan dan memotivasi seseorang dari dalam diri untuk melakukan perubahan positif pada dirinya. Berdasarkan uraian di atas, penulis telah bertekad untuk melakukan penelitian tindakan kepengawasan yang berjudul "Upaya Meningkatkan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Melalui Pelatihan Kepemimpinan Pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah".

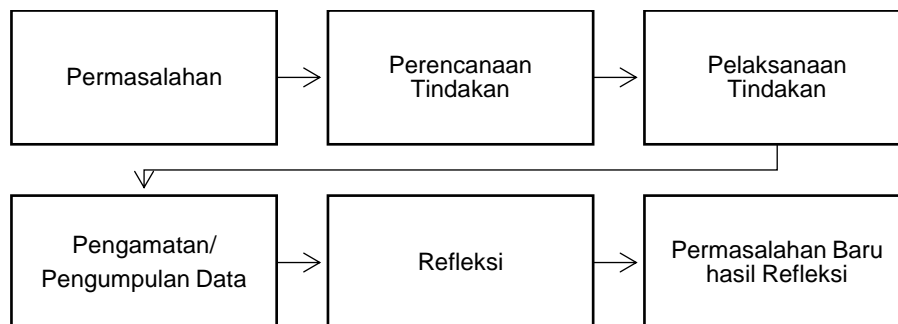
Metode

Subjek dalam penelitian ini adalah semua Kepala Madrasah pada Madrasah Aliyah binaan di kecamatan Pujut. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan bahwa keterampilan manajerial Kepala Madrasah aliyah binaan di kec. Pujut masih sangat rendah. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan kepengawasan, yang dilakukan secara bertahap sampai mendapatkan hasil yang diinginkan. Jumlah kepala madrasah secara keseluruhan pada Madrasah Aliyah dapat disajikan dalam table berikut:

Tabel 1. Daftar Kepala Madrasah pada Madrasah Aliyah Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah Tahun Pelajaran 2020/2021

No	Nama	Tempat Tugas
1	Drs. Saladin	MA Al Ikhlas NW Sengkol
2	Drs. Mutaham	MA Al Mashudien NW Kawo
3	Edy Haryono, S.Pd	MA Nurul Ijtihad Al Ma'arif NU Lenser
4	Sudiarman, S.Pd	MA Darul Ijtimak Pengembur
5	H.L. Zulkarnain, M.Pd.	MA Nurussalam Reak
6	Radim, S.Pdl	MA Al Mujtahidin NW Batu Gulung
7	Sudiarta, S.Pd	MA Nurul Islam Kute
8	Lusma Kasmayadi, S.Pdl	MA Nurul Hidayah Rembitan
9	Sukanti, S.Pd	MA AL Ikhlas Mongge
10	Sayuti Arja, S.Pdl	MA Al Istiqomah NW Bedus
11	Saefudin Zuhri, M.Pd	MA Nurul Wathan Remajun
12	Fathurrahman, M.Pd	MA Al Irsyad Gentang
13	Abd. Hamid, S.Pdl	MA Al Ishlahul Ummah NW Bunut Baok

Setting Penelitian yaitu a) PTKp akan dilaksanakan pada Madrasah Aliyah Binaan di Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah tahun pelajaran 2020/2021, b) Madrasah Aliyah Binaan di Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah terdiri dari 13 madrasah. Rancangan penelitian yaitu a) tindakan dilaksanakan dalam 3 siklus, setiap siklus dua kali pertemuan, b) kegiatan dilaksanakan dalam semester genap tahun 2020/2021, c) lama penelitian 4 pekan efektif dilaksanakan mulai tanggal 01 s.d 28 Februari 2021. Rancangan Penelitian Tindakan Kepengawasan (Arikunto, 2013) adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Penelitian Tindakan Kepengawasan

Perencanaan

Tahapan ini berupa rancangan tindakan yang menjelaskan tentang apa, mengapa, kapan, di mana, oleh siapa, dan bagaimana tindakan tersebut dilakukan. Pada Penelitian Tindakan Kepengawasan ini peneliti (pengawas) bertindak selaku guru dan Kepala Madrasah pada MA bertindak selaku siswa.

Tindakan

Pada tahap ini, tindakan akan dilaksanakan oleh pengawas yang bertindak selaku guru sesuai skenario yang telah ditetapkan. Skenario dari tindakan harus dilaksanakan dengan baik dan tampak wajar.

Pengamatan

Tahap ini sebenarnya berjalan bersamaan dengan saat pelaksanaan. Pengamatan dilakukan pada waktu tindakan sedang berjalan, jadi keduanya berlangsung dalam waktu yang sama. Pada tahap ini peneliti (pengawas) bertindak sebagai guru melakukan pengamatan dan mencatat semua hal yang diperlukan dan terjadi selama pelaksanaan tindakan berlangsung untuk mendapatkan data (Mustafa, 2022b). Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan format observasi/penilaian yang telah tersusun, termasuk juga pengamatan secara cermat pelaksanaan scenario tindakan dari waktu ke waktu serta dampaknya terhadap proses dan hasil pembelajaran.

Refleksi

Tahapan ini dimaksudkan untuk mengkaji secara keseluruhan tindakan yang telah dilakukan, berdasarkan data yang telah terkumpul, kemudian dilakukan evaluasi guna menyempurnakan tindakan berikutnya. Refleksi dalam penelitian ini mencakup analisis, sintesis, dan penilaian terhadap hasil pengamatan atas tindakan yang dilakukan. Jika terdapat masalah dari proses refleksi maka dilakukan proses pengkajian ulang melalui siklus berikutnya yang meliputi kegiatan: perencanaan ulang, tindakan ulang, dan pengamatan ulang sehingga permasalahan dapat teratasi.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian tindakan kepengawasan ini variabel yang akan diteliti adalah peningkatan keterampilan manajerial pada MA di Kecamatan Pujut semester genap tahun pelajaran 2020/2021. Variabel tersebut data dituliskan kembali sebagai berikut:

Variabel Harapan : Peningkatan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah
Variabel Tindakan : Pelatihan Kepemimpinan

Adapun indikator yang akan diteliti dalam variabel harapan adalah: (1) keterampilan konsep, (2) keterampilan hubungan manusia, dan (3) keterampilan teknik. Sedangkan variabel tindakan memiliki indikator sebagai berikut: (1) tingkat kualitas perencanaan; (2) kualitas perangkat observasi; (3) kualitas operasional tindakan; (4) kesesuaian perencanaan dengan tindakan kepengawasan; (5) kesesuaian teknik dengan tindakan kepengawasan; (6) tingkat efektivitas pelaksanaan pelatihan kepemimpinan; (7) kemampuan peneliti selaku guru melaksanakan pelatihan kepemimpinan.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu: a) Kepala Madrasah: data tentang peningkatan keterampilan manajerial dan b) Peneliti: data tentang penerapan pelatihan kepemimpinan. Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah menggunakan observasi dan angket. Penelitian tindakan kepengawasan yang dilaksanakan dalam tiga siklus dianggap sudah berhasil apabila kompetensi profesional guru telah mencapai ketuntasan klasikal, yaitu $\geq 85\%$ guru telah tuntas secara individual (telah mencapai nilai rata-rata minimal 75). Jika peningkatan tersebut dapat dicapai pada tahap 1 dan 2, maka siklus selanjutnya tidak akan dilaksanakan karena tindakan kepengawasan yang dilakukan sudah dinilai efektif.

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data sebagai berikut: 1) Kuantitatif, analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya peningkatan keterampilan manajerial Kepala Madrasah pada Madrasah Aliyah binaan di Kecamatan Pujut dengan menggunakan prosentase (%). 2) Kualitatif, teknik analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran hasil penelitian secara: reduksi data, sajian dekriptif, dan penarikan simpulan.

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan Tindakan

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan kepengawasan dengan menerapkan pelatihan kepemimpinan, dan tujuan yang diharapkan pada setiap pertemuan adalah peningkatan keterampilan manajerial Kepala Madrasah.

Pelaksanaan Tindakan dan Pengamatan

Pelaksanaan tindakan dalam penelitian dilakukan 3 siklus dan masing-masing siklus terdiri dari dua kali pertemuan. Waktu yang digunakan setiap kali pertemuan adalah 2 x 60 menit. Siklus pertama dilaksanakan pada tanggal 01 s.d 08 Februari 2021, siklus kedua pada tanggal 09 s.d 16 Februari 2021, dan siklus ketiga pada tanggal 17 s.d 24 Februari 2021. Penelitian tindakan kepengawasan dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan skenario pelatihan.

Siklus I

Tahap Perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat pelatihan, seperti lembar observasi dan alat-alat pelatihan yang mendukung.

Tahap Kegiatan dan Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan untuk siklus I dilaksanakan pada tanggal 01 s.d 08 Agustus 2021 dengan jumlah peserta 13 orang. Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai pelatih. Adapun proses pelatihan mengacu pada rencana pelatihan yang telah dipersiapkan. Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan pelatihan. Pada akhir proses pelatihan Kepala Madrasah diberi tes formatif I dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan Kepala Madrasah dalam proses pelatihan yang telah dilakukan. Adapun data hasil penelitian pada siklus I adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Tabel Distribusi Nilai Tes Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (Siklus I)

No	Responden	Skor			Nilai	Ketuntasan	
		A	B	C		T	TT
1	Drs. Saladin	75	65	65	68,33		√
2	Drs. Mutaham	65	64	65	64,67		√
3	Edy Haryono, S.Pd	65	60	62	62,33		√
4	Sudiarman, S.Pd	70	65	65	66,67		√
5	H.L. Zulkarnain, M.Pd.	76	75	75	75,33	√	
6	Radim, S.PdI	65	65	62	64,00		√
7	Sudiarta, S.Pd	65	60	62	62,33		√
8	Lusma Kasmayadi, S.PdI	65	60	62	62,33		√
9	Sukanti, S.Pd	75	65	65	68,33		√
10	Sayuti Arja, S.PdI	76	74	75	75,00	√	
11	Saefudin Zuhri, M.Pd	65	55	60	60,00		√
12	Fathurrahman, M.Pd	65	64	65	64,67		√
13	Abd. Hamid, S.PdI	75	65	66	68,67		√
Jumlah		902	837	849	862,67	2	11
Rata-Rata		69,38	64,38	65,31	66,36	15,38%	

Keterangan:

A : Keterampilan Konseptual
 B : Keterampilan Hubungan Manusia
 C : Keterampilan Teknik

Jumlah guru yang tuntas : 2 orang

Jumlah guru yang belum tuntas : 11 orang

Ketuntasan Klasikal : 15,38%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai rata-rata hasil pelatihan Kepala Madrasah adalah 66,36 % dengan ketuntasan 15,38% atau ada 2 Kepala Madrasah dari 13 Kepala Madrasah sudah tuntas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada siklus pertama secara klasikal Kepala Madrasah belum tuntas, karena Kepala Madrasah yang memperoleh nilai > 75 hanya sebesar 15,38% lebih kecil dari persentase ketuntasan yang dikehendaki yaitu minimal sebesar 85%. Hal ini disebabkan karena Kepala Madrasah masih merasa baru dan belum mengerti apa yang dimaksudkan dan digunakan pengawas dengan pelatihan.

Refleksi

Dari pengamatan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan diperoleh informasi sebagai berikut: 1) Peneliti kurang baik dalam memotivasi Kepala Madrasah dan dalam menyampaikan tujuan pelatihan. 2) Peneliti kurang baik dalam pengelolaan waktu. 3) Kepala Madrasah kurang antusias selama pelatihan.

Revisi Rancangan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan pada siklus I ini masih terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga perlu dilakukan revisi pada siklus berikutnya. 1) Peneliti selaku pelatih perlu lebih terampil dalam memotivasi Kepala Madrasah selaku peserta dan lebih jelas dalam menyampaikan tujuan pelatihan. Kepala Madrasah selaku peserta diajak untuk terlibat langsung dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan. 2) Peneliti selaku pelatih perlu mendistribusikan waktu secara baik dengan menambahkan informasi yang dirasa perlu dan memberi catatan. 3) Peneliti harus lebih terampil dan bersemangat dalam memotivasi peserta sehingga bisa lebih antusias.

Siklus II

Tahap Perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat pelatihan yang terdiri dari rencana pelatihan, soal tes, dan alat-alat lainnya yang mendukung.

Tahap Kegiatan dan Pelaksanaan

Kegiatan pelatihan untuk siklus II dilaksanakan pada tanggal 09 s.d 16 Februari 2021. Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai pelatih. Adapun proses pelatihan mengacu pada rencana pelatihan dengan memperhatikan revisi pada siklus I tidak terulang lagi pada siklus II. Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan pelatihan. Pada akhir pelatihan Kepala Madrasah diberi tes formatif II dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan Kepala Madrasah dalam proses pelatihan yang telah dilakukan. Instrumen yang digunakan adalah tes formatif II. Adapun data hasil penelitian pada siklus II adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Distribusi Nilai tes Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (Siklus II)

No	Responden	Skor			Nilai	Ketuntasan	
		A	B	C		T	TT
1	Drs. Saladin	75	75	75	75,0	√	
2	Drs. Mutaham	75	74	75	74,67		√
3	Edy Haryono, S.Pd	75	70	72	72,33		√
4	Sudiarman, S.Pd	76	75	75	75,33	√	
5	H.L. Zulkarnain, M.Pd.	80	78	76	78,00	√	
6	Radim, S.Pdl	75	75	72	74,00		√
7	Sudiarta, S.Pd	75	70	72	72,33		√
8	Lusma Kasmayadi, S.Pdl	75	70	72	72,33		√
9	Sukanti, S.Pd	82	75	75	77,33	√	
10	Sayuti Arja, S.Pdl	76	78	75	76,33	√	
11	Saefudin Zuhri, M.Pd	75	65	70	70,00		√
12	Fathurrahman, M.Pd	75	74	75	74,67		√
13	Abd. Hamid, S.Pdl	78	75	76	76,33	√	
Jumlah		992	954	960	967	6	7
Rata-Rata		76,3	73,4	73,9	74,5	46,15%	

Keterangan:

- A : Keterampilan Konseptual
 B : Keterampilan Hubungan Manusia
 C : Keterampilan Teknik
 Jumlah guru yang tuntas : 6 orang
 Jumlah guru yang belum tuntas : 7 orang
 Ketuntasan Klasikal : 46,15%

Dari tabel di atas diperoleh nilai rata-rata hasil belajar Kepala Madrasah adalah 74,5 dan ketuntasan belajar mencapai 46,15 % atau ada 6 Guru dari 13 guru sudah tuntas belajar. Hasil ini menunjukkan bahwa pada siklus II ketuntasan belajar secara klasikal telah mengalami peningkatan sedikit lebih baik dari siklus I. Adanya peningkatan hasil belajar Kepala Madrasah disebabkan karena Kepala Madrasah telah menginformasikan bahwa setiap akhir pelajaran akan selalu diadakan tes sehingga pada pertemuan

selanjutnya Kepala Madrasah lebih termotivasi untuk belajar. Selain itu, Kepala Madrasah juga sudah mulai mengerti apa yang dimaksudkan dan diinginkan dengan menerapkan pelatihan kepemimpinan.

Refleksi

Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan diperoleh informasi dari hasil pengamatan sebagai berikut: 1) Memotivasi Kepala Madrasah. 2) Membimbing Kepala Madrasah merumuskan kesimpulan/menemukan konsep. 3) Pengelolaan waktu.

Revisi Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan belajar pada siklus II ini masih terdapat kekurangan-kekurangan. Maka perlu adanya revisi untuk dilaksanakan pada siklus III.

Siklus III

Tahap Perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat pelatihan dan alat-alat pelatihan yang mendukung.

Tahap Kegiatan dan Pengamatan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan untuk siklus III dilaksanakan pada tanggal 17 s.d 24 Februari 2021 dengan jumlah 13 guru. Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai guru. Adapun proses pelatihan mengacu pada rencana yang telah ditetapkan dengan memperhatikan revisi pada siklus II, sehingga kesalahan atau kekurangan pada siklus II tidak terulang lagi pada siklus III. Pengamatan dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan pelatihan. Pada akhir proses pelatihan Kepala Madrasah diberi tes formatif III dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan Kepala Madrasah dalam proses pelatihan yang telah ditentukan. Instrumen yang digunakan adalah tes formatif III. Adapun data hasil penelitian pada siklus III adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Tabel Distribusi Nilai tes Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (Siklus III)

No	Responden	Skor			Nilai	Ketuntasan	
		A	B	C		T	TT
1	Drs. Saladin	85	85	85	85,0	√	
2	Drs. Mutaham	85	84	85	84,7	√	
3	Edy Haryono, S.Pd	85	80	82	82,3	√	
4	Sudiarman, S.Pd	86	85	85	85,3	√	
5	H.L. Zulkarnain, M.Pd.	90	88	86	88,0	√	
6	Radim, S.PdI	85	85	82	84,0	√	
7	Sudiarta, S.Pd	85	80	82	82,3	√	
8	Lusma Kasmayadi, S.PdI	85	80	82	82,3	√	
9	Sukanti, S.Pd	88	85	85	86,0	√	
10	Sayuti Arja, S.PdI	86	88	85	86,3	√	
11	Saefudin Zuhri, M.Pd	75	70	72	72,3		√
12	Fathurrahman, M.Pd	85	84	85	84,7	√	
13	Abd. Hamid, S.PdI	88	85	86	86,3	√	
Jumlah		1108	1079	1082	1090	12	1
Rata-Rata		85,2	83,0	83,2	83,8	92,31%	

Keterangan:

A	: Keterampilan Konseptual
B	: Keterampilan Hubungan Manusia
C	: Keterampilan Teknik
T	: Tuntas
TT	: Tidak Tuntas
Jumlah guru yang tuntas	: 12 orang
Jumlah guru yang belum tuntas	: 1 orang
Ketuntasan Klasikal	: 92,31%

Dari tabel di atas diperoleh nilai rata-rata hasil belajar Kepala Madrasah adalah 83,8 dan ketuntasan belajar mencapai 92,31 % atau ada 12 orang dari 13 orang sudah tuntas. Hasil ini menunjukkan bahwa pada siklus III ketuntasan belajar secara klasikal telah tercapai sehingga tidak perlu dilakukan siklus berikutnya.

Analisis Data Kegiatan Penelitian

Setelah dilakukan tindakan pada siklus I, siklus II, dan siklus III maka menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Hasil Tes Tentang Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Sebelum dan Sesudah Diberi Tindakan

No	Responden	Skor Sebelum Tindakan Siklus I	Skor Setelah Tindakan 1 Siklus II	Skor Setelah Tindakan 2 Siklus III
1	Drs. Saladin	68,33	75,0	85,0
2	Drs. Mutaham	64,67	74,67	84,7
3	Edy Haryono, S.Pd	62,33	72,33	82,3
4	Sudiarman, S.Pd	66,67	75,33	85,3
5	H.L. Zulkarnain, M.Pd.	75,33	78,00	88,0
6	Radim, S.PdI	64,00	74,00	84,0
7	Sudiarta, S.Pd	62,33	72,33	82,3
8	Lusma Kasmayadi, S.PdI	62,33	72,33	82,3
9	Sukanti, S.Pd	68,33	77,33	86,0
10	Sayuti Arja, S.PdI	75,00	76,33	86,3
11	Saefudin Zuhri, M.Pd	60,00	70,00	72,3
12	Fathurrahman, M.Pd	64,67	74,67	84,7
13	Abd. Hamid, S.PdI	68,67	76,33	86,3
Jumlah		863	969	1090
Rata-Rata		66	75	84
Skor Maksimum		75,33	78,00	88,0

Analisis Data Deskriptif Kuantitatif

Pencapaian prestasi sebelum diberi tindakan = $\frac{863}{13} \times 100\% = 66,38\%$

Pencapaian prestasi pelatihan setelah diberi tindakan pertama (siklus II) = $\frac{969}{13} \times 100\% = 74,54\%$

Pencapaian prestasi setelah diberi tindakan kedua (siklus III) = $\frac{1090}{13} \times 100\% = 83,84\%$

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa 1) Terjadi peningkatan keterampilan manajerial setelah diberi tindakan pertama (siklus II) yaitu dari 66,38% menjadi 74,54% ada kenaikan sebesar 8,15%. 2) Terjadi peningkatan keterampilan manajerial Kepala Madrasah setelah diberikan tindakan kedua (siklus III) yaitu dari 74,54% menjadi 83,84%, ada kenaikan sebesar 9,31%. 3) Dari sebelum tindakan (siklus I) dan setelah sampai dengan tindakan kedua (siklus III) terjadi peningkatan keterampilan manajerial sebesar $83,84\% - 66,38\% = 17,46\%$.

Refleksi dan Temuan

Berdasarkan hasil observasi, dapat dikatakan sebagai berikut: (1) Pertemuan pertama kegiatan pelatihan belum berhasil karena dalam pelatihan masih terlihat Kepala Madrasah yang belum serius mengikuti kegiatan pelatihan. (2) Akan tetapi setelah dijelaskan, mereka bisa mengerti dan buktinya pada pertemuan kedua dan ketiga kegiatan pelatihan berjalan baik, semua Kepala Madrasah aktif dan lebih-lebih setekah ada rubrik penilaian proses, seluruh Kepala Madrasah langsung aktif dalam semua kegiatan pelatihan.

Pembahasan Hasil Penelitian Keterampilan Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dalam meningkatkan keterampilan manajerial Kepala Madrasah. Hal ini dapat dilihat dari semakin mantapnya pemahaman Kepala Madrasah terhadap materi pelatihan terkait dengan keterampilan konseptual yang disampaikan pengawas. Hal ini terlihat nilai rata-rata hasil tes dari siklus I, II, dan III terdapat peningkatan yaitu masing-masing (69,38); (76,30); (85,20). Keterampilan pemahaman konsep yang baik dapat dilakukan dengan cara pembelajaran berbasis pemecahan masalah (Syamsussabri, 2022), karena melibatkan yang diajar atau dilatih secara aktif.

Keterampilan Hubungan Manusia

Berdasarkan analisis data, ditunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif terhadap keterampilan hubungan manusia Kepala Madrasah. Hal ini dapat dilihat dari semakin meningkatnya keterampilan hubungan manusia pada masing-masing siklus, yaitu siklus I, siklus II, siklus III yaitu masing-masing (64,38), (73,4), (83,0). Untuk menumbuhkan hubungan sosial yang harmonis, dalam pelatihan dapat dibagi menjadi kelompok kecil untuk menemukan atau mendiskusikan sebuah bahan pembahasan dalam penyatuan persepsi (Syamsussabri, 2016).

Keterampilan Teknik

Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa pengetahuan Kepala Madrasah tentang keterampilan teknik terjadi peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari semakin meningkatnya nilai rata-rata pada masing-masing siklus, yaitu siklus I, siklus II, siklus III yaitu (65,3), (73,9), (83,2). Secara umum dapat disimpulkan bahwa pelatihan kepemimpinan berdampak positif terhadap keterampilan manajerial Kepala Madrasah. Hal ini tampak pada nilai rata-rata dan ketuntasan klasikal pada masing-masing siklus, yaitu nilai rata-rata 66,36 dengan ketuntasan klasikal 15,38% pada siklus I, 74,5 dengan ketuntasan 46,15% pada siklus II, 83,8 dengan ketuntasan 92,31% pada siklus III. Dari hasil analisis di atas bahwa pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan keterampilan manajerial Kepala Madrasah, oleh karena itu diharapkan kepada Kepala Madrasah Aliyah di Kec. Pujut Lombok Tengah berupaya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan terkait dengan tupoksinya sebagai Kepala Madrasah yang akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja Kepala Madrasah.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pelatihan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap keterampilan manajerial Kepala Madrasah Aliyah di Kecamatan Pujut. Peningkatan dapat terlihat pada peningkatan hasil tes penguasaan materi pelatihan dan ketuntasan klasikal.

Rekomendasi

Terdapat beberapa rekomendasi yang perlu dilakukan, antara lain: (1) Dalam merancang kegiatan pelatihan diperlukan perencanaan yang baik, terutama dalam pemilihan materi pelatihan, pendistribusian materi ke dalam perangkat pelatihan dan alokasi waktu. (2) Kepada Kepala Madrasah hendaknya banyak membaca hasil karya dari para ahli terutama terkait dengan ilmu kepemimpinan, sehingga Kepala Madrasah memiliki wawasan yang luas sebagai bekal dalam menjalankan tugas masing-masing selaku pimpinan di madrasah masing-masing.

Daftar Rujukan

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim. (2003). *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transformasional dalam komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Fattah, N. (2004). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Hadiwijaya, A. S. (2006). *Implementasi Desentralisasi Pendidikan dan Tantangannya*. Mataram: Mataram University Press.
- Mariatun, S., & Wahab. (2022). Implementasi Model Inquiry Learning dalam Pembelajaran Biologi untuk Meningkatkan Hasil Belajar pada Siswa Kelas IX MTs Al-Falah Pancordao Lombok Tengah NTB. *Journal of Science and Education Research*, 1(1), 51-57.
- Mustafa, P. S. (2022a). Harapan dan Tantangan Pembelajaran Pendidikan Jasmani pada Era Metaverse. In Akhyak, A. Lani, A. Syaifuddin, R. Festiawan, & C. W. Kuswanto (Eds.), *Teknologi Metaverse dalam Ilmu Keolahragaan* (pp. 67–74). Tulungagung: Akademia Pustaka. <https://doi.org/10.31219/osf.io/z6meq>
- Mustafa, P. S. (2022b). Statistika Inferensial meliputi Uji Beda dalam Pendidikan Jasmani: Sebuah Tinjauan. *DIDAKTIKA: Jurnal Pemikiran Pendidikan*, 28(1), 71–86. [https://doi.org/10.30587/didaktika.v28i2\(1\).4166](https://doi.org/10.30587/didaktika.v28i2(1).4166).
- Pidarta. M. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sarwadi, Wahab, & Rahman, B. (2020). Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Dalam Mengelola Pembelajaran Melalui Supervisi Pengajaran Berpendekatan Artistik di MA Al Jamil Bare Eleh Kecamatan Kopang Kabupaten Lombok Tengah. *Tirai Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 1(4).
- Syamsussabri, M. (2016). *Pengaruh Model Pembelajaran Inkuiri Terbimbing terhadap Hasil Belajar IPA Biologi Siswa Kelas VIII SMPN 13 Mataram Tahun Ajaran 2016/2017*. Universitas Mataram.

- Syamsussabri, M., & Suriadiata, I. (2022). Pengembangan Modul Pendidikan Pancasila berbasis Problem Based Learning Terintegrasi Nilai Antikorupsi. *Jurnal Riset Teknologi Dan Inovasi Pendidikan (Jartika)*, 5(1), 47–54.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.*
- Wahab. (2012). Supervisi Pengajaran Berpendekatan Artistik pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Bumigora (Studi Multisitus pada MIN Unggul 1, MIN Unggul 2, MIN Unggul 3). *Disertasi*. Universitas Negeri Malang.
- Wahab. (2021). *Kepala Madrasah Sebagai Manajer: Tinjauan Teoritik dan Implementasinya*. Mataram: Pustaka Madani.
- Wahab. (2022). Kemampuan Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Melalui on The Job Training di MA NW Peseng Kecamatan Kopang Kabupaten Lombok Tengah Tahun Pelajaran 2020/2021. *Journal of Science and Education Research*, 1(1), 1-10.
- Wahab., & Syamsussabri, M. (2022). Penerapan Pendekatan Konstruktivisme Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Matematika Melalui Supervisi Klinis Pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Kopang Kab. Lombok Tengah Tahun Pelajaran 2020/2021. *Journal of Science and Education Research*, 1(1), 65-76.