

EFEKTIVITAS DIKLAT TEKNIS SUBSTANTIF KEPALA MADRASAH ANGKATAN I DI KANTOR KEMENAG KABUPATEN BANJAR

Rahmadani

BDK Banjarmasin

danirahma.70@gmail.com

Abstrak

Diklat Teknis Substantif Kepala Madrasah ini dilaksanakan berdasarkan tuntutan regulasi. Dalam peraturan perundang-undangan tersebut telah dijelaskan bahwa kepala madrasah bukan lagi sebagai tugas tambahan akan tetapi Kepala Madrasah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada level 3 (behavior), yaitu melihat perilaku kerja peserta diklat setelah mereka kembali ke lingkungan kerjanya, peneliti akan melihat efektivitas diklat ini. Oleh karena itu penulis beranggapan bahwa penelitian ini sangat penting dilakukan untuk melihat perbaikan program diklat baik dalam bentuk desain maupun implementasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas diklat teknis substantif kepala madrasah angkatan I di Kantor Kemenag Kabupaten Banjar. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan evaluasi Kirkpatrick Level 3 (Behavior) yang dilakukan terhadap alumni Diklat dan persepsi orang-orang yang berada di sekitar alumni menunjukkan bahwa Diklat Teknis Substantif Kepala Madrasah Angkatan I Kantor Kemenag Kabupaten Banjar berada pada kategori BAIK atau pada angka 88,82. Perolehan ini berdasarkan pada 5 aspek atau persepsi yaitu ; atasan alumni, teman sejawat alumni, pejabat pembina alumni, pelanggan alumni(guru & siswa) dan kemampuan peserta diklat sendiri sebagai alumni. Oleh karena itu diklat ini dapat memberikan manfaat positif terhadap perubahan kinerja (kompetensi dan komitmen) kepala madrasah. Dari 5 kompetensi ditambah persepsi menunjukkan bahwa setelah mengikuti diklat ini alumni masih memerlukan pembinaan lanjutan baik oleh pengawas madrasah, kasi penmad dan pembina kepegawaian lainnya terutama pada kompetensi kewirausahaan dan supervisi.

Kata Kunci: Efektivitas, Diklat, dan Kepala Madrasah

Abstract

The Substantive Technical Training for Madrasah Principals is based on regulatory requirements. In the legislation it has been explained that the headmaster is no longer an additional task but the headmaster is a teacher who is given the task to lead and manage the education unit. In this study only focuses on level 3 (behavior), which is looking at the work behavior of training participants after they return to their work environment, researchers will see the effectiveness of this training. Therefore, the authors assume that this research is very important to be done to see improvements in education and training programs both in the form of design and implementation. This study aims to determine the effectiveness of the substantive technical training of the head of the first generation madrasa at the Ministry of Religion in the Banjar Regency. Based on the results of the study using Kirkpatrick Level 3 (Behavior) evaluation conducted on the alumni of the Training and the perceptions of people around the alumni indicate that the Substantive Technical Training Head of Madrasah Force I Office of the Ministry of Religion in the Banjar Regency is in the GOOD category or at 88.82 . This acquisition is based on 5 aspects or perception, namely; alumni

supervisors, alumni colleagues, alumni advisors officials, alumni customers (teachers & students) and the ability of the training participants themselves as alumni. Therefore this training can provide positive benefits to changes in performance (competence and commitment) of the madrasa head. Of the 5 competencies plus perception shows that after attending this training the alumni still need further guidance either by the madrasah supervisors, the Head of Academic Affairs and other staffing supervisors, especially in entrepreneurship and supervision competencies.

Keywords: *Effectiveness, Training and Head of Madrasa*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu investasi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Dengan pendidikan, seseorang dapat memperoleh sejumlah pengetahuan dan keterampilan. Untuk itu, pembangunan di bidang pendidikan merupakan bagian yang penting dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia menuju masyarakat mandiri. Dalam hal ini, Pegawai Negeri Sipil yang sekarang disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) seiring diterbitkannya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki peranan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang sesuai dengan tuntutan zaman terutama untuk menjawab tantangan masa depan.

Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin adalah salah satu lembaga diklat di lingkungan Kementerian Agama. Dalam PMA Nomor 75 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada Kementerian Agama, pasal 1 ayat 24 dan 28 menyatakan bahwa, Lembaga Diklat adalah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Pendidikan dan Keagamaan dan Balai Diklat Keagamaan. Sedangkan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan yang selanjutnya disebut Balai Diklat Keagamaan adalah Unit

Pelaksana Teknis Diklat Kementerian Agama yang berkedudukan di daerah dan mempunyai tugas melaksanakan Diklat Administrasi, Diklat Teknis Pendidikan dan Diklat Teknis Keagamaan bagi pegawai di wilayah kerja masing-masing dengan berpedoman kepada kebijakan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama RI.

Diklat yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap pegawai untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional yang dilandasi kepribadian dan kode etik pegawai sesuai dengan kebutuhan Kementerian Agama, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, dan memantapkan orientasi kepada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat serta menciptakan pegawai yang berkualitas, profesional, berintegritas dan bertanggung jawab (PMA Nomor 75 Tahun 2015, pasal 2). Untuk memenuhi tuntutan regulasi tersebut, Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin seringkali mengadakan pelatihan, salah satu pelatihan yang dimaksud adalah Diklat Teknis Substantif Kepala Madrasah.

Diklat Teknis Substantif Kepala Madrasah ini dilaksanakan berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007

tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, PMA Nomor 29 Tahun 2014 dan direvisi dengan PMA Nomor 58 Tahun 2017 serta disempurnakan dengan PMA Nomor 24 Tahun 2018 tentang Kepala Madrasah. Selanjutnya Surat Keputusan Dirjen Pendis Nomor 5851 Tahun 2018 tentang Juknis Pengangkatan Kepala Madrasah, berikut Surat Edaran Nomor 845.A/Dt.II/3/KP.02.3/11/2018 tentang Pengangkatan Kepala Madrasah. Dalam peraturan perundang-undangan di atas telah dijelaskan bahwa kepala madrasah bukan lagi sebagai tugas tambahan akan tetapi Kepala Madrasah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).

Menurut petunjuk teknis tersebut, Guru yang diangkat menjadi kepala madrasah untuk pertama kali pada madrasah yang diselenggarakan pemerintah harus sudah memiliki Surat Tanda tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) Calon Kepala Madrasah, sedangkan kepala madrasah yang sedang menduduki jabatan pada madrasah yang diselenggarakan Pemerintah dan belum memiliki STTPP Calon Kepala Madrasah saat Juknis ini terbit, wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi kepala madrasah, melalui Pendidikan dan Pelatihan Teknis Substantif Kepala Madrasah. Pemerolehan sertifikat pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi kepala madrasah tersebut diberikan kesempatan sampai dengan tanggal 16 November 2020.

Terkait dengan deadline Dirjen Pendis Kementerian Agama RI tersebut, Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin kebanjiran tawaran dari stakeholder sekaligus user

untuk menyelenggarakan diklat ini dengan model Diklat Kerja Sama (DKS). DKS diklat teknis substantif kepala madrasah untuk pertama kalinya dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan pada tanggal 19-24 Maret 2019 dengan jumlah peserta sebanyak 34 orang yang terdiri dari kepala MI, kepala MTs dan kepala MA. Diklat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap kepala madrasah untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional yang dilandasi kepribadian dan kode etik pegawai, dan memantapkan orientasi kepada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat serta menciptakan kepala madrasah yang berkualitas, professional, berintegritas dan bertanggung jawab.

Diklat ini selalu dievaluasi setelah kegiatan berakhir. Selama ini, evaluasi diklat yang dilakukan sebagian hanya berdasarkan kepuasan peserta terhadap pelaksanaan diklat dan hasil test akhir peserta. Cara pengevaluasian diklat tersebut dirasa masih belum memadai karena tidak melihat seberapa besar manfaat diklat terhadap lembaga. Oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan terhadap cara pengevaluasian diklat teknis substantif kepala madrasah tersebut. Perbaikan dilakukan dengan cara menggunakan Model Kirkpatrick dalam mengevaluasi diklat. Dalam Model Kirkpatrick, evaluasi diklat dilakukan melalui pengukuran empat level, yaitu level 1) melihat tingkat kepuasan peserta diklat terhadap pelaksanaan diklat, level 2) melihat perubahan sikap mental, perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan keterampilan peserta setelah selesai mengikuti program diklat, level 3) melihat perilaku kerja peserta diklat setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya,

level 4) melihat dampak perubahan perilaku kerja peserta diklat terhadap tingkat produktifitas lembaga. Sementara dalam penelitian ini hanya akan memfokuskan pada level 3 (behavior), yaitu melihat perilaku kerja peserta diklat setelah mereka kembali ke lingkungan kerjanya. Atau lebih simpel peneliti akan melihat efektivitas diklat ini. Oleh karena itu penulis beranggapan bahwa penelitian ini sangat penting dilakukan untuk melihat perbaikan program diklat baik dalam bentuk desain maupun implementasinya.

Berdasarkan deskripsi masalah di atas, penelitian tentang efektivitas diklat teknis substantif kepala madrasah dipandang perlu untuk dikaji dan dibahas. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas diklat teknis substantif kepala madrasah angkatan I di Kantor Kemenag Kabupaten Banjar. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi : Referensi kebijakan atau pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan program diklat baik pada level desain maupun implementasinya, referensi akademis dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam kediklatan dan referensi peneliti untuk meneliti masalah yang sama dengan variabel yang berbeda dan dengan kajian yang lebih mendalam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dikatakan deskriptif karena penelitian ini mendeskripsikan suatu fenomena secara objektif. Menurut Nazir (2011 : 55) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sementara Faisal (2003 : 20) menyatakan penelitian deskriptif tidak sampai

mempersoalkan jalinan hubungan antar variabel-variabel antededen yang menyebabkan sesuatu gejala atau kenyataan sosial. Penelitian ini dikatakan kualitatif karena penelitian ini hanya menggunakan data berupa kata-kata dan simbol-simbol ungkapan baik verbal maupun non verbal, tidak menggunakan angka-angka atau rumus tertentu (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini dilaksanakan pada pasca diklat teknis substantif kepala madrasah angkatan I di Kantor Kemenag Banjar Kalimantan Selatan. Penelitian dilakukan dari tanggal 2 s/d 20 September 2019. Peserta diklat berjumlah 34 orang yang terdiri atas kepala Madrasah Aliyah, kepala Madrasah Tsanawiyah, dan kepala madrasah Ibtidaiyah. Sementara subyek penelitian ini adalah peserta diklat, kasi pendidikan madrasah, pengawas madrasah, teman sejawat dan guru. Sumber data adalah data primer dan data sekunder. Data primer dari penelitian ini adalah peserta diklat dan guru yang dibina oleh kepala madrasah peserta diklat. Sedangkan data sekunder adalah panitia penyelenggara diklat tersebut.

Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner adalah lembar evaluasi pasca diklat yang diisi oleh peserta diklat, kasi pendidikan madrasah, pengawas madrasah, teman sejawat dan guru binaan peserta diklat, observasi dilakukan pada saat proses pengelolaan madrasah berlangsung, sedangkan wawancara dilakukan pihak masyarakat sekitar madrasah dan komite madrasah. Wawancara juga dilakukan kepada peserta diklat, dan panitia penyelenggara. Data dari hasil wawancara ini diperoleh untuk mendukung data dari hasil kuesioner dan observasi di dalam madrasah. Adapun instrumen penelitian

yang digunakan adalah lembar kuesioner, lembar observasi, pedoman wawancara, dan catatan lapangan (field-notes).

Data penelitian ini dianalisis menggunakan analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman (2005) yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan merangkum semua data yang diperoleh dari lapangan kemudian data tersebut dipilah-pilah untuk menemukan hal-hal pokok kemudian memfokuskannya pada hal-hal penting yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan hubungan antar kategori. Untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif yang paling sering digunakan adalah dengan teks yang bersifat naratif. Untuk penarikan simpulan, peneliti mencoba mengambil simpulan dari data yang diperoleh. Simpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Verifikasi data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan.

PEMBAHASAN

1. Efektivitas Diklat

Pengertian efektivitas yang lazim digunakan bermakna taraf tercapainya hasil. Konsep ini juga sering dikaitkan dengan pengertian sistem, meski hakikatnya ada perbedaan keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisien lebih melihat bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya (Makkulau, 2009: 5). Gibson membagi konsep efektivitas suatu organisasi ke dalam tiga indikator yang didasarkan pada jangka waktu, yaitu: 1) efektivitas jangka pendek, meliputi:

produksi, efisiensi, dan kepuasan; 2) efektivitas jangka menengah, meliputi kemampuan menyesuaikan diri dengan mengembangkan diri; 3) efektivitas jangka panjang, keberlangsungan/hidup terus (Makkulau, 2009: 5).

Setiap penyelenggaraan diklat harus dimulai dari analisis kebutuhan diklat (AKD), pelaksanaan diklat, dan evaluasi pasca diklat (EPD). Idealnya memang demikian, sehingga target dan sasaran diklat dapat tercapai secara maksimal. Dengan melakukan evaluasi pasca diklat yang berfungsi sebagai Feedback akan diperoleh gambaran apakah suatu pelatihan berjalan secara efektif atau belum, sesuai sasaran yang diinginkan atau perlu dilakukan perbaikan pada penyelenggaraan diklat tersebut.

Dengan penyelenggaraan diklat, diharapkan dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan yang akan berdampak kepada kinerja pegawai. Semakin besar tantangan yang dihadapi, semakin diperlukan evaluasi terhadap program diklat yang dilaksanakan secara berkesinambungan, apakah program diklat tersebut dapat dicapai atau belum.

Efektivitas adalah hubungan output dan tujuan, dalam artian efektivitas merupakan ukuran pada tingkat output, kebijakan dari prosedur suatu program dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. James I. Gibson (1989 : 30), mengatakan efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input-proses-output. Dari kamus besar bahasa Indonesia (1993 : 250). Efektivitas diartikan sebagai sesuatu yang ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya) dapat membawa hasil, berhasil guna (tindakan). Stoner dan Freeman (1996 : 6) mengartikan efektivitas sebagai ukuran yang membandingkan nilai keluaran aktual dengan keluaran yang ditargetkan. Maka dapat disimpulkan, bahwa semakin

tinggi capaian sasaran, maka semakin tinggi pula efektivitas dari kegiatan yang dicapai. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Gibson et al, (1982 : 27) pengertian efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Pencapaian sasaran tersebut dapat menunjukkan efektivitasnya.

Efektivitas diklat adalah suatu usaha untuk memastikan apakah pelatihan dijalankan dengan efisien dan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan yang mencakup evaluasi dan validasi, antara lain kebutuhan pelatihan, metode yang digunakan, materi, kualitas pengajar, lamanya pelatihan, sasaran pelatihan, aspek yang tidak dicantumkan, transfer pelatihan, tempat penyelenggaraan, relevansi, penerapan pengetahuan, efisiensi serta kilas balik.

Jadi untuk mengetahui sejauh mana program diklat berjalan efektif adalah dengan mengetahui bagaimana suatu program diklat benar-benar mencapai sasaran programnya yang mencakup pembelajaran dan pengalihan pelatihan (kemampuan mengalihkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dipelajari selama program pelatihan ke dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari).

2. Evaluasi Diklat

Evaluasi diklat dapat digunakan untuk mengukur efektivitas diklat. Model evaluasi yang digunakan adalah Model Kirkpatrick. Model Kirkpatrick merupakan model evaluasi pelatihan yang memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Dikatakan sederhana karena model ini memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-

belit. Sementara dari sisi penggunaan, model ini bisa digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi. Dalam model Kirkpatrick, evaluasi dilakukan melalui empat level, yaitu menurut Kirkpatrick, L. Donald (1998) :

- a. Level 1 (Reaksi) Evaluasi di level 1 bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat diukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelaksanaan pelatihan. Pada level ini lembaga diklat lebih melihat nilai manfaat yang didapat oleh peserta pelatihan terhadap tujuan dari lembaga sebagai bahan evaluasi kebutuhan materi. Sedangkan untuk penyelenggara pelatihan, biasanya lebih melihat fasilitas dan penyampaian materi. Mengukur reaksi ini relatif mudah karena bisa dilakukan dengan menggunakan reaction sheet yang berbentuk kuesioner. Evaluasi terhadap reaksi ini sebenarnya dimaksudkan untuk mendapatkan respon dari peserta terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan. Oleh karena itu waktu yang paling tepat untuk menyebarkan kuesioner adalah pada setiap sesi dari pelaksanaan pelatihan, setelah pelatihan berakhir atau beberapa saat sebelum pelatihan itu berakhir.
- b. Level 2 (Belajar) Evaluasi di level 2 bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi diklat atau sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada

materi pelatihan yang telah diberikan. Program pelatihan dikatakan berhasil ketika aspek tersebut mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan. Kegiatan pengukuran dalam evaluasi level kedua ini relatif lebih sulit dan lebih memakan waktu jika dibanding dengan mengukur reaksi peserta. (Phillips, Jack J., Stone, Ron Drew : 2002). Alat ukur yang bisa digunakan adalah tes tertulis dan tes kinerja. Tes tertulis dapat digunakan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan dan sikap peserta, sementara tes kinerja dapat digunakan untuk mengetahui tingkat penambahan keterampilan peserta. Untuk dapat mengetahui tingkat perbaikan aspek-aspek tersebut, tes dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan.

- c. Level 3 (Aplikasi) Evaluasi di level 3 bertujuan untuk mengukur perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan materi yang disampaikan pada saat pelatihan. Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta atau kuesioner. Disamping itu bisa juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta. Dari sini diharapkan dapat mengetahui perubahan perilaku kerja peserta sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan. Karena terkadang ada kesulitan untuk mengetahui kinerja peserta sebelum mengikuti pelatihan, disarankan juga untuk melakukan dokumentasi

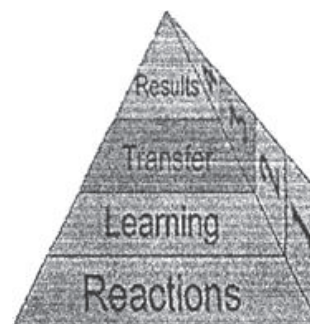
terhadap catatan kerja peserta sebelum mengikuti pelatihan.

- d. Level 4 (Dampak) Evaluasi di level 4 bertujuan untuk mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktifitas lembaga. Aspek yang bisa menjadi acuan dalam evaluasi ini meliputi kenaikan produktivitas, peningkatan kualitas produk, penurunan biaya, penurunan angka kecelakaan kerja baik kualitas maupun kuantitas, penurunan turn over, maupun kenaikan tingkat keuntungan.

Sementara dalam penelitian ini hanya akan memfokuskan pada level 3 (*behavior*), yaitu melihat perilaku kerja peserta diklat setelah mereka kembali ke lingkungan kerjanya. Atau lebih simpel peneliti akan melihat efektivitas diklat ini. Evaluasi tingkat *behavior* dilakukan untuk mengetahui apakah keahlian, pengetahuan dan sikap yang baru sebagai dampak dari program pelatihan itu sendiri benar-benar dimanfaatkan dan diaplikasikan di dalam perilaku kerja sehari-hari dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja/kompetensi peserta diklat di unit kerjanya. (Satriyono dan Andre MKP, 2007: 81).

Untuk memudahkan pemahaman tentang tingkat-tingkat evaluasi tersebut, maka diberikan gambaran sebagaimana tertera dalam gambar berikut :

Gambar 2.1
Tingkatan Evaluasi Diklat Kirkpatrick



Sumber : Winfrey, E.C. (1999). Kirkpatrick's Four Levels of Evaluation. In B. Hoffman (Ed.), Encyclopedia of Educational Technology. Retrieved June 20, 2009.

3. Efektivitas Diklat Teknis Substantif Kepala Madrasah

Untuk mengetahui efektivitas diklat, harus jelas terlebih dahulu sasaran yang akan dicapai dari setiap diklat yang harus diselenggarakan. (Satriyono & Andre, 2007 : 5) Dalam hal ini sasaran Diklat teknis substantif kepala madrasah adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan fungsional kepala madrasah. Kompetensi capaian yang merupakan target diklat ini telah diatur dalam kurikulum dan silabus diklat teknis substantif kepala madrasah yang tertuang pada SK Kepala Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Nomor : 59/P.V/2018 Tanggal 19 Februari 2018, antara lain kemampuan yang dimaksud adalah :

Mata Diklat Dasar:

a. Pembangunan Bidang Agama, meliputi :

- 1) Visi dan misi Kementerian Agama;
- 2) Hakekat pembangunan bidang agama; dan
- 3) Peran Kementerian Agama dalam pembangunan bidang agama.

Narasumber mata diklat ini adalah Pejabat Pimpinan Tinggi Kementerian Agama atau yang setara, atau Pejabat Instansi lain yang mendapat penugasan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama, meliputi:

- 1) Tiga revolusi mental yaitu integritas, etos kerja, dan gotong royong;

- 2) Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan;
- 3) Kesadaran berbangsa dan bernegara; dan
- 4) Kode etik Pegawai Kementerian Agama.

Narasumber mata diklat ini adalah Pejabat Pimpinan Tinggi Kementerian Agama atau yang setara, atau Pejabat Instansi lain yang mendapat penugasan.

c. Peningkatan Kualitas Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan, meliputi:

- 1) Visi dan misi lembaga diklat Kementerian Agama;
- 2) Pengembangan program diklat tenaga teknis pendidikan dan keagamaan; dan
- 3) Strategi peningkatan kualitas diklat tenaga teknis pendidikan dan keagamaan.

Narasumber mata diklat ini adalah Pejabat Pimpinan Tinggi Kementerian Agama atau yang setara, atau Pejabat Instansi lain yang mendapat penugasan.

Mata Diklat Inti

NO	MATA DIKLAT	KOMPETENSI DASAR	MATERI POKOK DAN SUB MATERI POKOK	JAM DIKLAT	
				Teori	Praktik
1	Pengembangan Kompetensi Kepribadian	Pengertian: - Memahami kompetensi kepribadian kepala sekolah/madrasah - Memahami pengembangan kreativitas dan kemampuan pengambilan keputusan yang baik-baiknya bagi kepala sekolah/madrasah Keterampilan: - Memformulasikan langkah-langkah pengembangan diri kepala sekolah/madrasah	- Pengertian diri - Mengenal diri sendiri - Keperbedaan ekstrovert dan introvert - Keperbedaan tipe A dan B - Keperbedaan plus - Persepsi diri - Pengembangan diri - Rasa percaya diri - Optimisme - Efikasi diri - Pengaruh efikasi terhadap performance - Ukaha dan ketekunan - Pola perilaku dan reaksi emosi - Asertifitas - Disiplin Diri - Daya ruang - Manajemen waktu - Pembelajaran diri - Komitmen terhadap perubahan organisasi - Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen - Kreativitas - Keterampilan berfikir kreatif - Mengembangkan nilai kreatif - Pengambilan keputusan - Proses pengambilan keputusan - Faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan - Menjadi problem solver - Cara pengambilan keputusan	2	6
2	Pengembangan Kompetensi Manajerial	Pengertian: - Memahami kepala sekolah/madrasah sebagai perencana program-program sekolah/madrasah - Memahami kepala sekolah/madrasah sebagai pengembang organisasi sekolah/madrasah - Memahami kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin sumber daya sekolah/madrasah - Memahami kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin pembelajaran efektif - Memahami kepala sekolah/madrasah sebagai konsep dasar kepemimpinan efektif di sekolah Keterampilan: - Memformulasikan aspek dan kemampuan kepala sekolah/madrasah yang efektif	- Konsep Kerja Sekolah/Madrasah - Program baru - Tan kerja yang efektif - Teknik pengendalian - Berpotensi maju dan berdaya mutu - Manajemen sumber daya bukan manusia - Manajemen program sekolah/madrasah - Manajemen kurikulum - Manajemen keuangan - Manajemen sarana dan prasarana - Manajemen sumber daya manusia - Manajemen personalia sekolah/madrasah - Manajemen kewirausahaan - Manajemen kerjasama sekolah/madrasah dengan masyarakat - Peningkatnya studi kepemimpinan sekolah/madrasah efektif - Konsep dasar kepemimpinan efektif di sekolah - Ciri-ciri kepala sekolah efektif - Indikator kinerja kepala sekolah efektif - Standar kepemimpinan efektif - Pengertian budaya dan iklim sekolah/madrasah - Mandiri pengembangan budaya sekolah - Pengembangan budaya dan iklim sekolah - Integrasi karakter melalui budaya sekolah/madrasah	2	7

3	Pengembangan Kompetensi Kewirausahaan	Pengetahuan: - Memahami konsep kewirausahaan - Memahami konsep inovasi - Memahami konsep kerja keras - Memahami konsep kreativitas untuk selalu mencari solusi terbaik Keterampilan: - Menyampaikan pengabdian nyata kewirausahaan pada kepala sekolah/madrasah	- Definisi kewirausahaan - Tujuan pengembangan kewirausahaan - Karakteristik Dimensi-dimensi kewirausahaan - Cara-cara mengembangkan kewirausahaan - Manfaat kompetensi kewirausahaan bagi kepala sekolah/madrasah - Definisi inovasi - Tujuan kepala sekolah/madrasah memiliki kompetensi inovasi - Ciri-ciri seorang inovator - Cara melakukan inovasi - Definisi kerja keras - Tujuan kepala sekolah/madrasah kerja keras - Definisi kreativitas - Tujuan kepala sekolah/madrasah memiliki kreativitas - Cara berkreaitivitas	2	8
4	Pengembangan Kompetensi Supervisi	Pengetahuan: - Memahami konsep supervisi akademik - Analisis supervisor yang baik - Memahami teknik supervisi akademik - Memahami memotivasi guru sebagai bagian penting dalam supervisi akademik - Memahami supervisi klinik sebagai pendekatan supervisi akademik Keterampilan: - Mempraktekan skala pengukuran kepuasan kerja guru	- Pengertian supervisi akademik - Tujuan dan fungsi supervisi akademik - Prinsip-prinsip supervisi akademik - Dimensi substansi supervisi akademik - Evolusi peran supervisor - Kompetensi supervisor yang ideal - Teknik supervisi individual - Teknik supervisi kelompok - Langkah-langkah pembinaan kemampuan guru - Media, sarana, dan sumber - Instrumen pengukuran kemampuan guru - Pengertian motivasi - Beberapa teori kebutuhan manusia - Motivasi guru - Pembinaan motivasi kerja guru - Konsep supervisi klinik - Beberapa penelitian supervisi klinik - Langkah-langkah supervisi klinik - Orientasi perilaku supervisi akademik - Kriteria pemilihan orientasi perilaku	2	6
5	Pengembangan Kompetensi Sosial	Pengetahuan: - Memahami pengembangan komunikasi efektif serta mengembangkan kemitraan, pelayanan dan tim yang baik - Memahami gaya kerja dan penyelesaian konflik yang terbaik bagi seorang kepala sekolah/madrasah Keterampilan: - Menyampaikan resolusi penyelesaian konflik	- Pengembangan komunikasi efektif - Kebutuhan dan fungsi komunikasi - Pengembangan komunikasi efektif - Pengembangan kemitraan, pelayanan, dan tim - Pengembangan kemitraan - Pengembangan pelayanan dan tim - Pengertian gaya kerja - Macam-macam gaya kerja - Elemen-elemen gaya kerja - Negosiasi dan gaya-gaya kerja - Penyelesaian konflik - Hakikat konflik - Faktor-faktor penyebab konflik - Jenis-jenis konflik organisasi kependidikan - Dampak positif dan negatif konflik kependidikan - Teknik-teknik pengendalian konflik - Resolusi konflik	2	6

Narasumber mata diklat kelompok inti adalah profesional atau praktisi atau tenaga ahli, yaitu widyaiswara atau narasumber profesional lainnya, secara perorangan atau tim pengajarsesuai peraturan perundang-undangan.

Mata Diklat Penunjang:

- Overview adalah penjelasan program diklat, yang meliputi:
 - Tata tertib diklat;
 - Hak dan kewajiban peserta diklat;
 - Tahapan-tahapan kegiatan diklat;
 - Penilaian dan kelulusan atau ketuntasan diklat; dan
 - Target output diklat. Mata diklat ini disampaikan di awal kegiatan diklat sebelum atau setelah pembukaan diklat, sebelum mata diklat lainnya.

b. Building Learning Commitment (BLC) meliputi:

- Mengenal diri sendiri, dan orang lain;
- Model-model komunikasi dalam pembelajaran diklat;
- Komitmen belajar; dan
- Pemilihan struktur kelas. Mata diklat ini disampaikan kepada peserta diklat setelah mata diklat Overview, sebelum mata diklat lainnya.

c. Evaluasi Program meliputi:

- Evaluasi terhadap widyaiswara/narasumber;
- Evaluasi terhadap penyelenggara-an diklat; dan
- Evaluasi terhadap program/kurikulum diklat. Mata diklat ini disampaikan diakhir pelaksanaan diklat dan sebelum penutupan diklat, setelah semua mata diklat disampaikan.

d. Rencana Tindak Lanjut (RTL), meliputi:

- Penyusunan kegiatan RTL;
- Penyusunan tahapan-tahapan dalam kegiatan RTL; dan
- Penjelasan bentuk laporan implementasi RTL. Mata diklat ini disampaikan setelah seluruh mata diklat kelompok inti.

4. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kemenag Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan pada tanggal 2 sampai dengan 20 September 2019. Data dikumpulkan setelah atau pasca diklat. Evaluasi pasca diklat dibagi menjadi 5 bagian; (1) EPD alumni diklat, (2) EPD Kasi pendidikan madrasah, (3) EPD pengawas madrasah, (4) EPD teman sejawat alumni diklat, dan (5) EPD guru binaan alumni diklat. Masing-masing data EPD dilengkapi dengan observasi dan wawancara.

a. Kemampuan Alumni Diklat

Data kemampuan alumni diklat diperoleh dari instrument penelitian/ evaluasi pasca diklat yang dirinci menjadi 9 aspek pemantauan, yaitu : kemampuan alumni membuat laporan hasil diklat, kemampuan alumni membuat rencana tindak lanjut (RTL), kemampuan alumni menyampaikan diseminasi hasil diklat kepada teman sejawat (sesama kamad), kemampuan alumni menyampaikan diseminasi hasil diklat kepada teman sejawat (sesama kamad) melalui KKM, diklat sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja kamad, ilmu yang didapat sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas sebagai kamad, mendapatkan ilmu baru sebagai kamad, alumni diklat merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dan diklat yang diikuti menginspirasi untuk pengembangan diri.

Dari kesembilan aspek tersebut, seluruh alumni diklat teknis substantif kepala madrasah angkatan I atau 34 orang/100,00 % menyatakan : sudah menyampaikan laporan hasil diklat dan RTL-nya kepada panitia diklat, mereka juga sudah mendiseminasikan hasil diklat ini kepada teman sejawat melalui forum kelompok kerja madrasah, mereka juga mengaku diklat ini sangat bermanfaat dan dapat menunjang tugas mereka sebagai kepala madrasah serta diklat ini dapat menginspirasi mereka dalam pengembangan diri.

Kemudian berdasarkan pengamatan peneliti ketika berkunjung ke tempat kerja alumni, sebagian besar dari mereka terlihat berubah baik dari cara mereka bersikap, bertutur kata maupun kemampuan mereka dalam tugas-tugas manajerial, kewirausahaan dan supervise terhadap guru binaannya.

Hal ini juga diperkuat dengan wawancara peneliti dengan guru, siswa, tenaga administrasi dan masyarakat sekitar menyatakan bahwa sepulangnya kepala madrasah ini dari mengikuti diklat, terjadi peningkatan kinerja, tambah semangat dan lebih kreatif serta inovatif.

b. Persepsi Kepala Seksi Pendidikan Madrasah selaku atasan Alumni

Menurut persepsi kepala seksi pendidikan madrasah sebagai atasan dari alumni, terdapat sekitar 82,35% dari 34 peserta dipersepsikan, sebagai berikut : setelah mengikuti diklat, kamad saya dapat pengetahuan dan skill baru, mampu mengembangkan pembelajaran, dapat menerapkan ilmu dan keterampilan, memiliki kompetensi yang lebih baik dari sebelumnya, semakin lebih baik kemampuannya dalam membangun komunikasi antar individu dan kelompok, dapat membangun kerja sama dengan lebih baik, selalu mengikuti semua kegiatan yang diprogramkan oleh kantor, motivasi kerja kamad saya meningkat, bekerja lebih efektif, dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, tingkat kedisiplinan meningkat, lebih santun dan ramah, dan dapat membantu teman sejawat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas.

Semua persepsi kasi pendidikan madrasah ini peneliti lakukan pemeriksaan ulang melalui pengamatan saat berada di madrasah menunjukkan bahwa memang tidak semua alumni memiliki kompetensi kepala madrasah sebagai yang diharapkan.

c. Persepsi Pengawas Madrasah selaku Pembina Fungsional Alumni

Pada persepsi Pengawas sebagai pembina alumni, meskipun baru mencapai 73,53% dari alumni diklat ini yang dapat meningkatkan sikap, pengetahuan, dan

ketrampilan alumni, mampu menjadi fasilitator bagi teman sejawat, mampu menjadi fasilitator dalam kegiatan KKM, sangat efektif dalam rangka pemerataan kesempatan diklat bagi pegawai, pada umumnya lebih baik dalam bergaul dengan atasannya, rata-rata lebih disiplin dalam bekerja, umumnya lebih berani mengambil peran dalam pelaksanaan program kegiatan dan pengembangan instansi, sudah dimanfaatkan sebagai fasilitator di madrasah masing-masing, pada umumnya lebih profesional dalam bekerja dan sudah menunjukkan sikap pengabdian yang lebih tinggi kepada bangsa dan negara.

Di samping itu, berdasar dokumen supervisi dan monev yang dilakukan pengawas madrasah juga menunjukkan hal yang sama, bahwa untuk capaian semua kompetensi baru dipersepsikan pada kategori cukup baik.

d. Persepsi Teman Sejawat Alumni

Dari persepsi teman sejawat alumni (sesama kepala madrasah) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena 97,06%/ hampir semua alumni dipersepsikan mampu dan berhasil mengikuti diklat ini, antara lain alumni diklat ini dapat pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung pekerjaannya, mampu mengembangkan profesi dan karirnya, lebih kreatif dan inovatif dalam pekerjaan, menjadi lebih baik dalam bergaul dengan teman kerjanya, menjadi lebih baik dalam bergaul dengan atasannya, menjadi lebih disiplin dalam bekerja, menjadi lebih aktif untuk bekerjasama dalam kelompok, lebih terbuka untuk menerima saran, lebih aktif untuk memberikan saran, mau berbagi ilmu yang didapatnya, perilakunya lebih sopan dan ramah dan terbiasa membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan.

Persepsi teman sejawat ini masih perlu dipertanyakan keshahihannya, oleh sebab itu peneliti melakukan crosscheck dengan persepsi lain seperti persepsi pengawas madrasah sebagai pembina alumni. Bisa saja karena posisi teman sejawat sama dengan alumni diklat, maka selalu dipersepsikan baik atau bahkan sangat baik.

e. Persepsi Guru/Siswa Binaan Alumni

Menurut guru yang dibina oleh alumni diklat selaku kamad, kamad saya itu makin bertambah luas wawasan pengetahuan dan ketrampilannya dalam memimpin dan memanaj, mampu mengembangkan hal-hal baru dalam manajemen, lebih kreatif dan inovatif dalam pekerjaan, lebih sabar dalam mengelola guru-gurunya, menjadi lebih berdisiplin dalam bekerja, lebih aktif memperhatikan keperluan guru dan siswanya, lebih terbuka untuk menerima masukan, lebih aktif memberikan bimbingan secara personal, lebih aktif memberikan bimbingan secara kelompok, lebih sering melibatkan guru dalam kegiatan manajerial, lebih komunikatif dan akomodatif dan dapat berperilaku lebih sopan dan ramah.

Dari beberapa kondisi yang dijelaskan guru tersebut menunjukkan 91,18% alumni diklat ini berperilaku yang sama seperti di atas. Evaluasi pasca diklat pada level 3 ini dilakukan dengan meneliti kemampuan alumni sendiri setelah ± 6 (enam) bulan mengikuti diklat teknis substantif kepala madrasah ini dan persepsi dari orang-orang di sekitar.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok kepala madrasah dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah telah ditetapkan

bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi yaitu: (a) kepribadian, (b) manajerial, (c) kewirausahaan, (d) supervisi, dan (e) sosial.

a) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian ini akan sangat menentukan kompetensi lainnya, khususnya dalam melaksanakan program pendidikan. Sebagai tambahan pengetahuan dan keilmuan dalam bidang perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan, kepala madrasah harus mampu menunjukkan kinerjanya berdasarkan kebijakan, perencanaan, dan program pendidikan.

Dalam rangka mewujudkan kinerja kepala madrasah untuk kompetensi kepribadian dengan subkompetensi memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah, kepala madrasah tidak hanya dituntut untuk melakukan tugas-tugas di luar kebutuhan dirinya saja, tetapi ia perlu juga memiliki kemampuan dalam mengembangkan dirinya sendiri.

Kompetensi kepribadian ini bisa diwujudkan jika ia mampu untuk: (1) mengidentifikasi karakteristik kepala madrasah tangguh (efektif); (2) mengembangkan kemampuan diri pada dimensi tugasnya; (3) mengembangkan dirinya pada dimensi proses (pengambilan keputusan, pengkoordinasian/penyerasian, pemberdayaan, pemrograman, pengevaluasian, dsb.); (4) mengembangkan dirinya pada dimensi lingkungan (waktu, tempat, sumberdaya, dan kelompok kepentingan); (5) mengembangkan keterampilan personal yang meliputi organisasi diri, hubungan antarmanusia, pembawaan diri, pemecahan masalah, gaya bicara, dan gaya menulis.

b) Kompetensi Manajerial

Dalam konteks manajerial madrasah maka seorang kepala madrasah dituntut untuk dapat menjalankan kompetensi sebagai berikut : (1) menyusun perencanaan madrasah/madrasah untuk berbagai tingkatan. perencanaan (2) mengembangkan organisasi madrasah/madrasah sesuai kebutuhan (3) memimpin madrasah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah/ madrasah secara optimal, (4) mengelola perubahan dan pengembangan madrasah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif (5) menciptakan budaya dan iklim madrasah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran anak didik (6) mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal (7) mengelola sarana dan prasarana madrasah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal (8) mengelola hubungan madrasah/ madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar, dan pembiayaan madrasah (9) mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik. (10) mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional (11) mengelola keuangan madrasah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien (12) mengelola ketatausahaan madrasah/ madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah/madrasah (13) mengelola unit layanan khusus madrasah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di madrasah/madrasah (14) mengelola sistem informasi madrasah/ madrasah dalam mendukung penyusunan

program dan pengambilan keputusan (15) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah/ madrasah (16) melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

c) Kompetensi Kewirausahaan

Berkenaan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah tersebut, pada bagian ini akan disampaikan hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi kewirausahaan. Ada 5 sub kompetensi pada Kompetensi Kewirausahaan ini. Pertama, Menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi pengembangan madrasah; kedua, Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin pembelajaran; ketiga, Memotivasi warga madrasah untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing; keempat, Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi madrasah; dan kelima, Menerapkan nilai dan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam mengembangkan madrasah.

d) Kompetensi Supervisi

Supervisi akademik merupakan tugas utama kepala madrasah untuk memastikan bahwa rangkaian kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran di dalam kelas dilaksanakan secara baik dalam rangka peningkatan kompetensi siswa. Dengan melaksanakan supervisi akademik secara terprogram dan berkesinambungan, kepala madrasah dapat mengontrol kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru, dan

membantu guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pelaksanaan supervisi akademik ini diharapkan bermuara pada peningkatan kualitas siswa, yaitu siswa yang berakhlak mulia, berintegritas, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Kepala madrasah sebagai pemimpin pembelajaran harus memastikan bahwa semua guru mendapat pelayanan supervisi akademik. Setiap guru harus mendapatkan layanan yang sama tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan yang berkebutuhan khusus. Layanan yang sama tanpa diskriminasi juga harus diberikan kepada para peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memperhatikan undang-undang perlindungan anak.

e) Kompetensi Sosial

Terampil bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi madrasah: mampu bekerja sama dengan atasan bagi pengembangan dan kemajuan madrasah, mampu bekerja sama dengan guru, staf/karyawan, komite madrasah, dan orang tua siswa bagi pengembangan dan kemajuan madrasah, mampu bekerja sama dengan madrasah lain dan instansi pemerintah terkait dalam rangka pengembangan madrasah dan mampu bekerja sama dengan dewan pendidikan kota/kabupaten dan stakeholders madrasah lainnya bagi pengembangan madrasah.

Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan: mampu berperan aktif dalam kegiatan informal di luar madrasah, mampu berperan aktif dalam organisasi sosial kemasyarakatan, mampu berperan aktif dalam kegiatan keagamaan, kesenian, olahraga atau kegiatan masyarakat lainnya dan mampu

melibatkan diri dalam pelaksanaan program pemerintah.

Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain: mampu menggali persoalan dari lingkungan madrasah (berperan sebagai problem finder), mampu dan kreatif menawarkan solusi (sebagai problem solver), mampu melibatkan tokoh agama, masyarakat, & pemerintah dalam memecahkan masalah kelembagaan, mampu bersikap obyektif/tidak memihak dalam mengatasi konflik internal madrasah, mampu bersikap simpatik/tenggang rasa terhadap orang lain dan mampu bersikap empatik/sambung rasa terhadap orang lain.

Berdasarkan paparan pada temuan di atas dapat dikatakan bahwa alumni diklat teknis substantif kepala madrasah I kantor kemenag kabupaten banjar dapat merubah perilaku, hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa data temuan di lapangan baik dengan kuesioner maupun pengamatan dan wawancara.

Pada pembahasan ini, peneliti akan uraikan sesuai dengan urutan pada hasil penelitian di atas, untuk menguatkan pembahasan ini penelitian juga akan mengkonfirmasi dengan kompetensi kepala madrasah.

Pertama, seluruh alumni diklat mengaku telah mampu melaksanakan seluruh kompetensi kepala madrasah, dalam hal ini 100% alumni telah mengaktualisasikan semua ilmu dan pengalaman yang didapat selama diklat dengan baik. Meskipun setelah dikonfirmasi kepada atasan dan pembina kepala madrasah, seperti kepala seksi pendidikan madrasah dan pengawas madrasah belum menunjukkan perubahan perilaku 100%, hal ini dapat dilihat pada pelaksanaan supervisi pembelajaran oleh kepala madrasah masih belum maksimal.

Misalnya mulai dari penyusunan rencana supervisi, melaksanakan supervisi dan evaluasi serta tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut. Apalagi jika dihubungkan dengan kebijakan terbaru dari kementerian pendidikan dan kebudayaan, kegiatan supervisi dilakukan sekaligus dengan penilaian kinerja guru. Mungkin pada materi supervisi dan PK guru ini memerlukan kajian mendalam mulai dari kepala madrasah yang bersangkutan, pengawas madrasah dan kepala kantor kementerian agama dalam hal ini oleh kepala seksi pendidikan madrasah.

Kedua, selain kompetensi supervisi, kompetensi kewirausahaan juga memerlukan perhatian. Karena ke empat persepsi dari orang-orang yang dekat kepala madrasah masih menjadi fokus masalah yang harus diselesaikan pasca diklat ini. Berdasarkan temuan pada pengamatan dan wawancara baik dengan alumni diklat sendiri maupun dengan guru dan tenaga kependidikan lainnya, kompetensi kewirausahaan ini masih belum terlaksana.

Oleh karena masih dua kompetensi yang masih lemah yang terjadi pada diri kepala madrasah saat ini, maka selanjutnya menjadi perhatian dan tanggung jawab atasan langsung dan pengawas pembina untuk membantu kepala madrasah memahami dan mengimplementasi kedua kompetensi tadi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan evaluasi Kirkpatrick Level 3 (Behavior) yang dilakukan terhadap alumni Diklat dan persepsi orang-orang yang berada di sekitar alumni menunjukkan bahwa Diklat Teknis Substantif Kepala Madrasah Angkatan I

Kantor Kemenag Kabupaten Banjar Tahun 2019 berada pada kategori BAIK atau pada angka 88,82. Perolehan ini berdasarkan pada 5 aspek atau persepsi yaitu ; atasan alumni, teman sejawat alumni, pejabat Pembina alumni, pelanggan alumni (guru & siswa) dan kemampuan peserta diklat sendiri sebagai alumni.

Oleh karena itu diklat ini dapat memberikan manfaat positif terhadap perubahan kinerja (kompetensi dan komitmen) kepala madrasah. Dari 5 kompetensi ditambah persepsi menunjukkan bahwa setelah mengikuti diklat ini alumni masih memerlukan pembinaan lanjutan baik oleh pengawas madrasah, kasi penmad dan pembina kepegawaian lainnya terutama pada kompetensi kewirausahaan dan supervisi.

Berdasarkan simpulan di atas, peneliti menyampaikan rekomendasi sebagai berikut:

- 1) Widyaiswara sebagai nara sumber pada diklat ini harus meningkatkan kualitas konten, strategi dan pendekatan dalam pembelajaran terutama pada pendalaman materi supervisi dan kewirausahaan.
- 2) Diharapkan kepada penyelenggara diklat dalam hal ini Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin harus menindak-lanjuti hasil evaluasi ini.
- 3) Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Balitbang & Diklat Kementerian Agama RI agar lebih serius mereview kurikulum dan silabus diklat ini sehubungan dengan kebijakan baru dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. 2017. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Kemendikbud RI

Faisal, 2003. Desain Penelitian Sosial. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Farida Hanum. 2018. Evaluasi Penyelenggaraan Diklat di Kementerian Agama. EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kementerian Agama RI.

Gibson, James L, John M, Ivancevich & KJames D Jr, 1989, Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jakarta, Binarupa Aksara

Israpil. 2018. Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah di Balai Diklat Keagamaan Ambo. Jurnal "Al-Qalam" Volume 24 Nomor 2. BDK Ambon

James Stoner Af, Dan R Edward Freeman, 1996, Management, Prentice Hall, Inc New Jersey

Kirkpatrick, Donald L., and James D. Kirkpatrick. 2006. Evaluating Training Programs: The Four Levels. 3rd ed. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

Makkulau, et.al, 2009. Efektivitas Diklat Guru Mata Pelajaran dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah, Makassar: Balitbang Agama.

Nazir Moh, 2011. Metode Penelitian. Bogor: Ghalilia Indonesia.

Phillips, Jack J., Stone, Ron Drew 2002, How to Measure Result, Mc-Graw Hill, New York.

Ratna Prilianti. 2018. Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Teknis Substantif Multimedia bagi Guru Madrasah Aliyah di Balai Diklat Keagamaan Semarang.

Andragogi Jurnal Diklat Teknis, BDK Semarang.

Satriyono Teguh dan Andre MKP, 2007, How to Measure 5 Levels of Training Evaluation, Intelctual Capital, Jakarta

Sugiyono 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.

Keputusan Dirjen Pendis Nomor 5851 Tahun 2018 tentang Juknis Pengangkatan Kepala Madrasah.

Peraturan Menteri Agama Nomor 75 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada Kementerian Agama

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

PMA Nomor 29 Tahun 2014 dan direvisi dengan PMA Nomor 58 Tahun 2017 serta disempurnakan dengan PMA Nomor 24 Tahun 2018 tentang Kepala Madrasah

SK Kepala Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Nomor : 59/P.V/2018 tentang Kurikulum dan Silabus Diklat

Surat Edaran Nomor 845.A/Dt.II/3/KP.02.3/11/2018 tentang Pengangkatan Kepala Madrasah

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara