




Alamat : Jl. Evakuasi, Gg. Langgar, No. 11,
Kalikebat Karyamulya, Kesambi, Cirebon
Email : arjijournal@gmail.com
Kontak : 08998894014

Available at:
arji.insaniapublishing.com/index.php/arji
Volume 4 Nomor 1 Tahun 2022

 DOI : 10.61227
 P-ISSN : 2774-9290
 E-ISSN : 2775-0787



On The Job Training untuk Meningkatkan Peran Kepala Madrasah Dalam Kepemimpinan Pembelajaran

1 - 12

On The Job Training to Improve the Role of Madrasah Principals in Learning Leadership


Artikel dikirim :
25 - 02 - 2022

 Miftah ^{1*}

Artikel diterima :
29 - 03 - 2022

 ¹Pengawas Madrasah Kab Cirebon

Artikel diterbitkan :
31- 03 - 2022

 Email : 1yusrilmiftah@gmail.com

Kata Kunci:

On The Job Training ,
Peran Kepala Madrasah,
Kepemimpinan
Pembelajaran

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan peran kepala madrasah dalam kepemimpinan pembelajaran. Jenis penelitian ini merupakan penelitian tindakan kepengawasan kolaborasi yang dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja kepala madrasah sebagai pemimpin pembelajaran. Berdasarkan data pratindakan dan Siklus II dapat disimpulkan bahwa kegiatan peningkatan kepemimpinan pembelajaran dilakukan melalui on the job training sebanyak dua siklus. Dimulai dari pratindakan, siklus I, dan siklus II dengan melibatkan unsur-unsur pengawas dan kepala madrasah serta dukungan pokjawas Kabupaten Cirebon. On the job training dilakukan ditempat kerja dengan setiap siklus dilakukan evaluasi. Penekanan kegiatan sesuai dengan butir setiap instrumen indikator pencapaian kepemimpinan dalam pembelajaran. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa probabilitas atau sig (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05, artinya terdapat perbedaan yang signifikan kepemimpinan pembelajaran antara siklus I dan siklus II

Keywords:

On The Job Training ,

Abstract: This study aims to increase the role of madrasah principals in learning leadership. This type of research is a collaborative supervisory action research conducted to improve and enhance the performance of the principal as a learning leader. Based on the pre-action data and Cycle II, it can be concluded that the learning leadership improvement activities are

The Role of the Head of Madrasah, Learning Leadership

carried out through on the job training in two cycles. Starting from the pre-action, cycle I, and cycle II by involving elements of supervisors and madrasah principals as well as support from the Cirebon Regency Pokjawas. On the job training is carried out in the workplace with an evaluation in each cycle. The emphasis of activities is in accordance with the items of each instrument of indicators of leadership achievement in learning. The results of the t-test indicate that the probability or sig (2-tailed) is $0.000 < 0.05$, meaning that there is a significant difference in learning leadership between cycle I and cycle II.

Copyright © 2022 Authors

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi tulisan ini tanpa izin penerbit.



This work is licenced under a [Creative Commons Attribution-nonCommercial-shareAlike 4.0 International Licence](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Kepala madrasah menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Terkait dengan tugas dan posisinya yang sangat strategis, maka kepala madrasah dituntut memiliki kreatifitas, yakni kemampuan untuk mentransformasikan ide dan imajinasi serta keinginan-keinginan besar menjadi kenyataan. Untuk menjadi orang kreatif, seorang kepala madrasah harus memiliki imajinasi, harus memiliki kekuatan ide melahirkan sesuatu yang belum ada sebelumnya, kemudian untuk menjadi orang kreatif, kepala madrasah juga harus berusaha mencari cara bagaimana ide-ide tersebut diturunkan menjadi sebuah kenyataan.

Dengan demikian, untuk menjadi kreatif setiap kepala madrasah harus memiliki dua variabel utama, ide dan karya. Ide dan gagasan tanpa karya hanya akan menghasilkan mimpi-mimpi indah tanpa membawa perubahan, sebagaimana juga karya tanpa gagasan baru hanya akan menghasilkan stagnasi dan kejumudan (Dede Rosyada, 2015).

Tugas kepala madrasah sebagai seorang manajer, sangat kompleks, tidak sekedar mengelola kurikulum dan buku ajar, tapi juga SDM guru, staf tata usaha dan juga mengelola serta mengembangkan aset dan mengelola keuangan institusi. Dengan demikian, dia harus memiliki tiga kecerdasan, yakni kecerdasan profesional, kecerdasan personal dan kecerdasan manajerial (Dede Rosyada, 233).

Kecerdasan profesional adalah penguasaan terhadap berbagai pengetahuan dalam bidang tugasnya, yakni pendidikan. Seorang kepala madrasah harus menguasai teknik penyusunan kurikulum, perencanaan pembelajaran, strategi pembelajaran, evaluasi, pengelolaan kelas, dan berbagai pengetahuan tentang pendidikan dan pembelajaran. Tidak mungkin jabatan kepala madrasah dipegang oleh seseorang yang tidak menguasai pendidikan, atau sama sekali tidak pernah mengalami profesi keguruan, karena dia harus mengelola seluruh sumber daya untuk proses pendidikan dan pembelajaran.

Bersamaan dengan itu, kepala madrasah juga harus memiliki kecerdasan personal, yakni bisa menerima orang lain, menghargai orang lain, dan selalu respek kepada seluruh gurunya, seluruh orang tua siswa dan bahkan dengan tokoh-tokoh pendidikan di sekitar sekolahnya. Demikian pula, kepala madrasah harus respek pada para siswanya, termasuk siswa yang tertinggal dalam penguasaan bahan-bahan ajar, agar tidak ada satu anak pun yang tertinggal oleh rombongan belajarnya. Tidak boleh ada disparitas yang mencolok antara satu dengan lainnya, dan tidak boleh membedakan layanan hanya karena perbedaan etnik, bahasa, budaya dan agama. Kepala madrasah harus memiliki rasa percaya diri yang baik untuk berhadapan dengan para pejabat daerah dan pusat, dan tidak boleh superior terhadap guru, staf dan seluruh jajaran pegawai di sekolahnya.

Terakhir, seorang kepala madrasah harus memiliki kecerdasan manajerial, yakni memiliki ide-ide besar untuk kemajuan sekolahnya, mampu mengorganisir seluruh stafnya untuk melaksanakan program yang sudah ditetapkan sebagai rencana kerja tahunan, mampu memberi motivasi kepada seluruh staf akademik dan staf non akademik, dan selalu menghargai seluruh stafnya itu. Seorang kepala sekolah, harus mampu berkomunikasi dengan baik untuk membuat seluruh stafnya faham akan sesuatu yang harus mereka kerjakan, dan mampu mendorong mereka untuk bekerja memajukan

institusi sekolahnya. Dan bahkan seorang kepala madrasah harus mampu mengevaluasi secara obyektif pekerjaan yang diselesaikan oleh seluruh tim kerjanya, dan menjadikan sebagai inspirasi untuk perbaikan di waktu yang akan datang.

Kepala madrasah harus merumuskan visi kepemimpinannya yang jelas dan terukur, dan dapat difahami oleh semua staf akademik dan non akademik sehingga mereka memahami apa yang harus dikerjakan sesuai visi kepala madrasah. Kemudian menciptakan suasana yang dapat mendukung pelaksanaan proses pembelajaran, memimpin seluruh stafnya, serta mengelola seluruh orang dan proses untuk mempercepat kemajuan madrasah.

Di samping itu semua, ada hal yang sangat krusial yang harus dilakukan kepala madrasah dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya, yakni peningkatan kualitas proses dan hasil belajar. Kunci utama peningkatan mutu tersebut adalah guru. Pendidikan yang baik harus ditopang oleh guru yang memiliki kapabilitas, loyalitas dan integritas, serta akuntabilitas pelaksanaan tugas. Untuk keempat tagihan utama tersebut, guru harus bersikap profesional. Kepala madrasah harus memiliki komitmen kuat untuk mengembangkan, meningkatkan dan memelihara profesionalisme para guru di madrasah

Dalam konteks ini kepala madrasah harus memiliki leadership yang kuat khususnya kepemimpinan dalam pembelajaran. Dalam Penilaian Kinerja Kepala Madrasah di Madrasah Binaan, capaian kepemimpinan kepala madrasah belum maksimal. Hal ini dapat dicermati dari tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kriteria Penilaian

No	Kriteria	Tingkat Ketercapaian
1	Bertindak sesuai dengan visi dan misi sekolah/madrasah.	50%
2	Merumuskan tujuan yang menantang diri sendiri dan orang lain untuk mencapai standard yang tinggi.	36,1%
3	Mengembangkan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar (<i>learning organization</i>).	36,1%
4	Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran.	52,8%
5	Memegang teguh tujuan sekolah dengan menjadi contoh dan bertindak sebagai pemimpin pembelajaran.	72,2%
6	Melaksanakan kepemimpinan yang inspiratif.	27,8%
7	Membangun rasa saling percaya dan memfasilitasi kerjasama dalam rangka untuk menciptakan kolaborasi yang kuat diantara warga sekolah/madrasah	55,6%
8	Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.	58,3%
9	Mengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah.	50%
10	Mengelola peserta didik dalam rangka pengembangan kapasitasnya secara optimal	58,3%

Dari tabel di atas nampak bahwa sejauh ini kepemimpinan kepala madrasah belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek merumuskan tujuan yang menantang diri sendiri dan orang lain untuk mencapai standard yang tinggi, mengembangkan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar, dan melaksanakan kepemimpinan yang inspiratif.

METODE

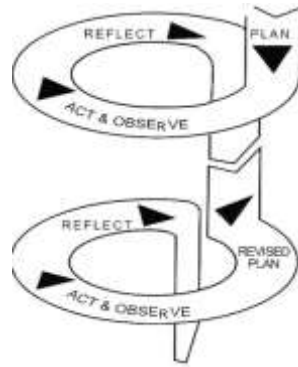
Jenis penelitian ini merupakan penelitian tindakan kepengawasan kolaborasi yang dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja kepala madrasah sebagai pemimpin pembelajaran. Taggart (Denzin, Norman K & Lincoln Yvonna, 2009: 440) mengungkapkan bahwa penelitian tindakan umumnya mencakup penggunaan model-model penelitian dan pengumpulan data kualitatif dan interpretif dari kalangan pendidik/guru.

Penelitian tindakan kepengawasan kolaborasi atau Penelitian Tindakan Parsipatoris (PAR) dilakukan dengan kerjasama antara kepala madrasah dengan peneliti. Dalam PAR seringkali digunakan tiga ciri khusus yang menjadikannya berbeda dengan penelitian konvensional yaitu adanya tanggungjawab bersama atas proyek penelitian, analisis berbasis komunitas dan orientasi menuju tindakan masyarakat (Denzin, Norman K & Lincoln Yvonna, 2009: 439).

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian yang diungkapkan oleh Kemmis dan Taggart yang merupakan pengembangan dari model Kurt Lewin. Model ini dapat mencakup beberapa siklus dan pada masing-masing siklus meliputi tahapan yaitu:

1. planning atau perencanaan
2. acting and observing atau pelaksanaan dan observasi
3. reflecting atau refleksi
4. revise plan atau revisi perencanaan.

Tahapan-tahapan tersebut berlangsung secara berulang-ulang sampai tujuan penelitian tercapai. Adapun gambaran pelaksanaan model tersebut dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 1.

Model PTK Kemmis & Taggart (sumber: Denzin, K Norman & Lincoln Yvonna, 2009:470)

Keterangan:

1. Plan (perencanaan)
2. Act & observe (pelaksanaan dan observasi)
3. Reflect (refleksi)
4. Revised plan (revisi perencanaan)

Proses pelaksanaan tiap siklus meliputi:

1. Perencanaan: perencanaan ini dimulai dari observasi atau pengamatan guna mengetahui permasalahan, kondisi, situasi dan potensi yang ada di madrasah tersebut, analisis situasi, perumusan program perbaikan atau alternatif pemecahan masalah, penyusunan rencana kegiatan, penyusunan perangkat program, dan instrumen pengumpulan data dan evaluasi yang akan digunakan.
2. Pelaksanaan: pelaksanaan dilakukan dalam on the job training sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dalam pelaksanaan ini peneliti merekam semua yang terjadi dalam on the job training baik dalam bentuk catatan, foto maupun video guna dijadikan data yang akan digunakan sebagai bahan refleksi dan evaluasi.
3. Refleksi & Evaluasi: hasil pengamatan kemudian dievaluasi dalam bentuk refleksi. Apabila hasil refleksi menunjukkan belum adanya perbaikan sesuai yang diinginkan maka kemudian disusun kembali rencana perbaikan yang akan dilakukan dalam siklus berikutnya. Hal demikian terus dilakukan sampai tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Analisis Data Pratindakan
Statistics

Pratindakan		
N	Valid	7
	Missing	0
Mean		24.4286
Median		25.0000
Std. Deviation		3.04725
Minimum		18.00
Maximum		27.00

Tabel di atas menunjukkan nilai minimum 18 dan maksimum 27, rata-rata skor 24,42 dengan standar deviasi 3,04.

Siklus I**1. Perencanaan Siklus I**

Dalam perencanaan peneliti melakukan kegiatan sebagai berikut:

- a. Menyusun RKM
- b. Berkoordinasi dengan kepala madrasah
- c. Menyiapkan rubrik penilaian
- d. Menyiapkan perlengkapan supervisi manajerial

2. Pelaksanaan Siklus I

Pelaksanaan siklus I tanggal 7-31 Januari 2017, bertempat di madrasah masing-masing. Dihadiri 4 kepala MIS kepala dan 3 kepala MI dari masing-masing madrasah binaan. Kegiatan diawali dengan absen pagi, berdoa, dan dilanjutkan dengan kegiatan on the job training.

3. Observasi Siklus I

Pada pelaksanaan siklus I antusiasme kepala madrasah sangat tinggi dalam mengikuti kegiatan. Beberapa guru aktif bertanya dan sharing pendapat berkaitan dengan teknik administratif dan implementasi kepemimpinan dalam pembelajaran.

4. Refleksi Siklus I

Pada prinsipnya pelaksanaan siklus I telah berjalan dengan baik, namun perlu ditingkatkan melalui on the job training. Adapun hasil siklus I sebagai berikut:

Tabel 2.
Analisis Data Siklus I
Statistics

VAR00002		
N	Valid	7
	Missing	0
Mean		20.0000
Median		19.0000
Std. Deviation		3.78594
Minimum		16.00
Maximum		26.00

Tabel di atas menunjukkan skor minimum 16, skor maksimum 26, rata-rata skor 20 dengan standar deviasi 3,79.

A. Siklus II

1. Perencanaan Siklus II

Perencanaan siklus II dengan melakukan perbaikan dari siklus I. On the job training yang dilakukan kepala madrasah menyentuh aspek supervisi. Dalam perencanaan peneliti melakukan kegiatan sebagai berikut:

- Menyusun RKM dengan pendekatan produk kerja/supervisi madrasah
- Menyiapkan rubrik penilaian
- Menyiapkan perlengkapan supervisi manajerial

2. Pelaksanaan Siklus II

Pelaksanaan siklus II tanggal 2-30 April 2017, bertempat di madrasah masing-masing. Dalam melaksanakan siklus II peneliti melakukan supervisi secara berkala sekaligus melaksanakan penilaian secara gradual kepada kepala madrasah.

3. Observasi Siklus II

Pada pelaksanaan siklus II antusiasme kepala madrasah sangat tinggi dalam mengikuti kegiatan on the job training.

4. Refleksi Siklus II

Pada prinsipnya pelaksanaan siklus II telah berjalan dengan baik, dan menyenangkan. Adapun hasil siklus II sebagai berikut:

Tabel 3.
Analisis Data Siklus II

Statistics		
Siklus II		
N	Valid	7
	Missing	2
Mean		33.2857
Median		33.0000
Std. Deviation		1.25357
Minimum		32.00
Maximum		35.00

Tabel di atas menunjukkan nilai minimum 32 dan maksimum 35, rata-rata skor 33,9 dengan standar deviasi 1,25.

Pembahasan

Dari setiap siklus sudah terdapat peningkatan rata-rata. Berikut ini disajikan perbedaan pencapaian skor kepemimpinan pembelajaran sebelum dan sesudah dilakukan kegiatan *on the job training*.

Tabel 4.
**Perbandingan Kualitas Kepemimpinan Pembelajaran
Sebelum dan Sesudah *On The Job Training***

No	Kriteria	Sebelum On The Job Training	Sesudah On The Job Training
1	Bertindak sesuai dengan visi dan misi sekolah/ madrasah.	50%	57,5%
2	Merumuskan tujuan yang menantang diri sendiri dan orang lain untuk mencapai standard yang tinggi.	36,1%	52,5%
3	Mengembangkan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar (<i>learning organization</i>).	36,1%	45%
4	Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran.	52,8%	60%
5	Memegang teguh tujuan sekolah dengan menjadi contoh dan bertindak sebagai pemimpin pembelajaran.	72,2%	75,5%
6	Melaksanakan kepemimpinan yang inspiratif.	27,8%	65%

7	Membangun rasa saling percaya dan memfasilitasi kerjasama dalam rangka untuk menciptakan kolaborasi yang kuat diantara warga sekolah/madrasah	55,6%	65%
8	Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.	58,3%	58,5%
9	Mengembangkan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah.	50%	62,5%
10	Mengelola peserta didik dalam rangka pengembangan kapasitasnya secara optimal	58,3%	65%

Adapun untuk mengukur apakah terdapat perbedaan antara pratindakan dan siklus II maka dilakukan uji t yang didahului dengan uji normalitas dan uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Tabel 5.
Uji Normalitas Data Pratindakan dan Siklus II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pratindakan	Siklus II
N		7	7
Normal Parameters ^a	Mean	24.4286	33.2857
	Std. Deviation	3.04725	1.25357
Most Extreme Differences	Absolute	.301	.304
	Positive	.199	.304
	Negative	-.301	-.200
Kolmogorov-Smirnov Z		.797	.805
Asymp. Sig. (2-tailed)		.549	.535

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Homogenitas Data

Tabel 6.
Uji Homogenitas Data Pratindakan dan Siklus II
ANOVA

Pratindakan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.548	2	4.274	.362	.717
Within Groups	47.167	4	11.792		
Total	55.714	6			

Tabel tersebut menyatakan sig sebesar $0,362 > 0,05$ sehingga data homogen. Selanjutnya dilakukan uji t, dengan bantuan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil t Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Pratindakan - Siklus II	-8.85714	2.96808	1.12183	-11.60216	-6.11212	-7.895	6	.000

Dari tabel di atas nilai probabilitas atau sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, artinya terdapat perbedaan yang signifikan kepemimpinan pembelajaran antara siklus I dan siklus II.

KESIMPULAN

Berdasarkan data pratindakan dan Siklus II dapat disimpulkan bahwa kegiatan peningkatan kepemimpinan pembelajaran dilakukan melalui on the job training sebanyak dua siklus. Dimulai dari pratindakan, siklus I, dan siklus II dengan melibatkan unsur-unsur pengawas dan kepala madrasah serta dukungan pokjawas Kabupaten Cirebon. On the job training dilakukan ditempat kerja dengan setiap siklus dilakukan evaluasi. Penekanan kegiatan sesuai dengan butir setiap instrumen indikator pencapaian kepemimpinan dalam pembelajaran. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa probabilitas atau sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, artinya terdapat perbedaan yang signifikan kepemimpinan pembelajaran antara siklus I dan siklus II.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya A. Pratama, 2003. Kamus Bahasa Indonesia. Surabaya: Prima media.
Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta:

Rineka Cipta

- Denzin, Norman K & Yvonna S Lincoln. (2009). Handbook of Qualitative. Research. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dede Rosyada, Creative Thinking, Kolom Rector UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, Edisi 3 Mei 2015.
- Fink, Elaine and B. Resnicl, Lauren (2003). Developing Principals as Instructional Leaders. James A.F. Stoner, 2012. Managing Climate change Busines Risks and Consequences. Leadership for Global Sustainability. Pulblisher: Palgrave macmilan.
- James Harvey, 2017. The School Principal As Leader: Guiding Schools To Better Teaching And Learning, the WallaceÂ Foundation.
- Manullang, 2001. Manajemen Personalia, Edisi 3. Yogyakarta:Gadajah Mada Universiyt Press.
- Mulyasa.E, 2005. Menjadi Guru Profesional. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Murfpy.J (1990) Preparing school Administrators for the twenty-first century: The reform agenda In.B.Mitchel&L.L.Cuningham(Eds). Educational Leadership and changing Contects of families, Comonites, and Schools.Chicago: University of Chicago Press.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2003, Human Resource Management, International Edition, The McGraw-hill Companies, Inc. New York.
- Paul V. Bredeson dan Olof Johansson, 2017. The school principal's role in teacher professional development, journal of In Service Education, USA
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007, Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Sugiyono. Metodologi Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Weber L. 1996. Leading The Instructional Program. Clearing House of Educational Management.

