

IMPLEMENTASI MODEL SIMULASI PADA PELATIHAN KEPALA MADRASAH

IMPLEMENTING SIMULATION MODEL ON MADRASAH HEAD TRAINING

Mohammad Fauzan^{1a}, Durahman^{2b}

¹Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung, Indonesia

²Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung, Indonesia

^aEmail: fnofa172@gmail.com

^bEmail: durahman@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan model pelatihan berbasis simulasi untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala madrasah. Penelitian dilakukan terhadap peserta pelatihan Pada Diklat Teknis Substantif Penguatan Kepala Madrasah sejak sejak Oktober 2019 - Februari 2020 atas kerja sama Balai Diklat keagamaan Bandung dengan *Stakeholders* dan organisasi profesi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan test (pre dan post-test), kuisisioner, observasi dan wawancara terstruktur. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tersebut dalam perspektif proses dan hasil telah terlaksana secara efektif, dengan rata-rata umum peserta diklat mendapatkan skor 85 dengan predikat kompeten. Sedangkan dari aspek proses kegiatan pelatihan berlangsung efektif dengan skor 89.9 dan penerapan model pelatihan berbasis simulasi mendapatkan skor 90.2 dengan predikat efektif.

Kata Kunci: Model Simulasi; Pelatihan Kepala Madrasah; Kompetensi Manajerial

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of simulation-based training model in terms of improving managerial competence among madrasah heads. The research was intended to the training participants on Substantive Technical Training to Strengthening Madrasah Heads since October 2019 - February 2020 with the cooperation of Bandung Religious Training Center, stakeholders and professional organization. Data collection techniques were conducted by tests (pre and post-test), questionnaire, observation, and structured interview. Data analysis is executed using qualitative approach. The results have shown that the training in the perspective of the process and results carried out effectively, with the average score 85 or competent. The aspect of training process resulted 89.9 or effective, and simulation-based training model application demonstrated score 90.2 which means also effective.

Keywords: Simulation Model; Madrasah Head Training; Managerial Competence



PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 58 tahun 2017 tentang Kepala Madrasah secara tersurat menyebutkan bahwa tugas kepala madrasah pada Pasal 3 ayat (1), ayat (2), dan Pasal 4 menyebutkan bahwa Kepala Madrasah menyelenggarakan fungsi perencanaan, pengelolaan, supervisi dan evaluasi.

Sejalan dengan dengan PMA tersebut, maka Direktur Jenderal Pendidikan Islam menerbitkan keputusan Nomor 5851 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengangkatan Kepala Madrasah. Konsekuensi logis dari hal tersebut adalah terbitnya Surat Edaran Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Nomor: B-3019/Dt.II/KP.02.3/09/2019 Tentang Bimbingan Teknis Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah Pada Madrasah yang diselenggarakan oleh Masyarakat, disamping untuk memenuhi ketentuan Peraturan Menteri Agama Nomor 58 tahun 2017 tentang Kepala Madrasah.

Implikasi dari Surat Edaran Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Nomor: B-3019/Dt.II/KP.02.3/09/2019 Tentang Bimbingan Teknis Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah Pada Madrasah yang Diselenggarakan oleh Masyarakat diatas, maka penyelenggaraan Bimbingan Teknis (Bimtek) atau Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Teknis Substantif (selanjutnya disingkat DTS) Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah merupakan amanah yang sejatinya Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (disingkat BDK) Bandung

menjadi bagian dari penyelenggara kegiatan tersebut.

Kepala sekolah/madrasah memiliki peran sentral sangat penting dalam kemajuan sebuah lembaga pendidikan, maka pemerintah telah menetapkan 5 (lima) standar kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah, yaitu: 1. Kompetensi kepribadian (6 indikator), 2. Kompetensi manajerial (16 indikator), 3. Kompetensi kewirausahaan (5 indikator), 4. Kompetensi supervisi (3 indikator) dan, 5. Kompetensi sosial (3 indikator). Indikator setiap kompetensi kepala sekolah/madrasah memiliki keluasaan dan kedalaman masing-masing sehingga apabila dilihat dari jumlah indikator yang paling banyak adalah pada kompetensi manajerial (Depdiknas, 2007).

Kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah erat kaitannya dengan bagaimana kepala sekolah/madrasah menata kelola sumber daya sekolah/madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara makro maupun tercapainya visi dan misi serta tujuan sekolah/madrasah.

Peserta pelatihan kepala madrasah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah untuk itu hasil analisis karakteristik peserta diklat dan ketepatan penggunaan metode serta model pelatihan menjadi pertimbangan dalam menentukan efektivitas pelaksanaan proses pelatihan (Rivai Veitzhal, 2013) dalam (Fauzan, 2019) menjelaskan bahwa metode pembelajaran yang digunakan dalam proses pelatihan merupakan salah satu faktor penting dan strategis

Tatar Pasundan

Jurnal Diklat Keagamaan
pISSN 2085-4005; eISSN 2721-2866
Volume 15 Nomor 1 Tahun 2021

dalam menentukan efektivitas pembelajaran

Proses pelatihan dapat dikatakan efektif apabila proses kegiatan dalam pelatihan tersebut sesuai dengan arah dan tujuan pembelajaran yang telah direncanakan, hal ini diperkuat dengan pendapat (Syaiful Bahri Djamarah, 2006) dalam Himmayaturrahmah (2020: 26) menjelaskan tentang 4 hal pokok dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam diklat, yaitu: 1) spesifikasi dan kualifikasi perilaku yang diinginkan sebagai hasil belajar, 2) memilih cara

pendekatan belajar mengajar yang paling tepat dan efektif untuk mencapai sasaran, 3) memilih dan menetapkan prosedur, metode dan teknik belajar mengajar yang paling tepat dan efektif, dan 4) menerapkan norma-norma atau kriteria keberhasilan sebagai pegangan yang dapat dijadikan ukuran untuk menilai keberhasilan proses belajar.

Sebagai gambaran dalam mencapai tujuan pembelajaran pada DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah yang disandarkan pada pendapat tersebut terlihat pada gambar 1:



Gambar 1. Empat Hal Pokok dalam Mencapai Tujuan Pembelajaran Diklat (Sumber: Syaiful Bahri, 2006)

Analisis terhadap beberapa pandangan di atas, faktor penting tercapainya tujuan pelatihan pada konteks DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah, adalah ketepatan dalam penggunaan metode, model dan teknik pembelajaran yang tepat

dan efektif untuk tercapainya tujuan pembelajaran. Metode simulasi digunakan oleh peneliti sekaligus widyaiswara atau instruktur dalam kegiatan tersebut dengan beberapa pertimbangan, yaitu 1) metode simulasi lebih cocok digunakan dalam

pembelajaran orang dewasa (*andragogy*), 2) peserta diklat lebih mudah menemukan konsep dan pengambilan keputusan secara mandiri, 3) kegiatan mengidentifikasi dan menganalisis regulasi menjadi lebih mudah dan menyenangkan, 4) menganalisis masalah pemenuhan standar menjadi lebih sederhana dan efektif, dan 5) menghindari pembelajaran yang sifatnya menggurui.

Metode simulasi berasal dari kata *simulate* yang berarti "tiruan" atau suatu perbuatan yang bersifat pura-pura" (Prasetya dan Ahmadi, 2005). Kamus Bahasa Inggris-Indonesia mengartikan *simulate* sebagai pekerjaan tiruan atau meniru, menirukan, pura-pura atau berbuat seolah-olah". Dalam metode mengajar, simulasi diartikan sebagai "cara penyajian pengalaman belajar dengan menggunakan situasi tiruan untuk memahami konsep, prinsip atau keterampilan tertentu" (Echols & Shadily, 2020).

Simulasi dalam perspektif model pembelajaran adalah sebuah replikasi atau visualisasi dari perilaku sebuah sistem, misalnya sebuah perencanaan pendidikan, yang berjalan pada kurun waktu tertentu. Simulasi itu juga merupakan sebuah model yang berisi seperangkat variabel yang menampilkan ciri utama dari sistem kehidupan yang sebenarnya. Simulasi memungkinkan keputusan-keputusan yang menentukan bagaimana ciri-ciri utama itu bisa dimodifikasi secara nyata, sebagaimana pendapat Sa'ud dalam Rachmawati (Rachmawati, 2019).

Model pembelajaran simulasi merupakan model pembelajaran yang

membuat suatu peniruan terhadap sesuatu yang nyata, terhadap keadaan sekelilingnya (*state of affairs*) atau proses. Model pembelajaran ini dirancang untuk membantu peserta didik mengalami bermacam-macam proses dan kenyataan sosial dan untuk menguji reaksi mereka, serta untuk memperoleh konsep keterampilan pembuatan keputusan.

Model pembelajaran simulasi (Sanjaya, 2015) terbagi kedalam 3 jenis, yaitu Bermain Peran (*Role Playing*), dalam Kehidupan Masyarakat (*Socio Drama*) dan Kehidupan Psikologi (*Psiko Drama*). Dalam pelaksanaannya instruktur atau widyaiswara dapat mengkombinasikan antara bermain peran dengan pemecahan masalah.

Beberapa penelitian mengenai penerapan metode atau model simulasi dalam pelatihan dan kediklatan sudah banyak dilakukan oleh berbagai kalangan dan bidang yang berbeda, diantaranya: 1) Hamdan yang menyebutkan bahwa terjadi peningkatan dari aspek pengetahuan kebencanaan dan kesiapsiagaan, sikap kesiapsiagaan dan tindakan kesiapsiagaan masing-masing sebesar 88.3%, 74% dan 85.5% (Hamdan: 2017), 2) Shinta Ayu Retnawati, Laksmi widajanti dan Sri Achadi Nugrahaeni, SA yang menyebutkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terjadi peningkatan 16 poin pada aspek pengetahuan, 11 poin pada aspek sikap dan 12 poin untuk aspek keterampilan. (Ayu Retnawati, dkk: 2014), 3) Sugiarto, Sundari dan Mushariyanti. (2019) yang menemukan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang baik antara mahasiswa yang diberikan feedback

konstruktif dengan mahasiswa yang tidak diberikan *feedback*. Dalam hal ini metode simulasi dan *feedback* merupakan satu kegiatan berurutan yang dilakukan dalam waktu relatif bersamaan sebagaimana pendapat Sugiarto, dkk: 2019). 4) Rahmana, Kamil dan Sukaya mendapatkan temuan bahwa model pelatihan berbasis simulasi memiliki efektifitas dalam meningkatkan kompetensi manajemen proyek dalam aspek pengetahuan, afektif dan psikomotorik karyawan industri manufaktur (Rahmana, Arif, dkk: 2016), dan 5) Priyono (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa metode demonstrasi memiliki pengaruh lebih besar dalam meningkatkan pengetahuan memahami konsep dibandingkan dengan metode simulasi, dan 6) Zulfiandry dalam pernyataannya bahwa penerapan simulasi Monte Carlo sangat membantu mengoptimalkan kegiatan pelatihan dan membantu unsur pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Penerapan model simulasi dalam berbagai kegiatan yang berkonteks pelatihan tampak dari beberapa penelitian diatas memiliki dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kompetensi, baik aspek

pengetahuan, sikap maupun keterampilan, namun untuk penelitian sejenis dalam konteks meningkatkan kompetensi kepala madrasah secara terperinci belum ditemukan oleh peneliti, maka atas dasar alasan inilah peneliti melakukan kajian dan riset terhadap penerapan model pelatihan berbasis simulasi pada DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah di Balai Diklat Keagamaan Bandung

Penelitian tentang penerapan model pelatihan berbasis simulasi dalam DTS Penguatan Kompetensi kepala Madrasah diharapkan dapat meningkatkan dan merangkul semua aspek dari ranah yang menjadi tujuan proses pelatihan, yaitu aspek sikap, pengetahuan dan aspek keterampilan. Sebagai salah satu ilustrasi, peneliti sebagai instruktur mengimplementasikan model simulasi pada beberapa mata diklat yang diampu, seperti mata diklat Pengelolaan Sumber Daya Madrasah, Pengembangan Kewirausahaan, Supervisi Guru dan Tenaga Kependidikan, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru dan Pengembangan Madrasah Berdasarkan 8 Standar Nasional Pendidikan. Tahapan kegiatan penerapan metode simulasi dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Proses Penerapan Model Pelatihan Berbasis Simulasi dalam DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah

Berkaitan dengan masalah diatas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah: 1) apakah penerapan model pelatihan berbasis simulasi dapat meningkatkan kompetensi manajerial kepala marasah pada DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah di BDK Bandung Provinsi Jawa Barat?, dan 2) bagaimana efektivitas hasil dan proses pelatihan dengan menerapkan model simulasi pada DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah di BDK Bandung Provinsi Jawa Barat?

Setelah menentukan rumusan masalah tersebut, maka peneliti melakukan penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui apakah model pelatihan berbasis simulasi dapat meningkatkan kompetensi peserta pada DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah di BDK Bandung Provinsi Jawa Barat, dan 2) mendeskripsikan hasil temuan bagaimana efektivitas hasil dan proses implemementasi model pelatihan berbasis simulasi pada DTS Penguatan

Kompetensi Kepala Madrasah di BDK Bandung Provinsi Jawa Barat.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif (Creswell, 2014). Masa penelitian ini dilakukan sejak Oktober 2019-Februari 2020 dengan rincian responden terdiri dari 61 angkatan pada tahun 2019 dan 46 angkatan pada tahun 2020 dengan 40 peserta diklat setiap angkatan, maka secara keseluruhan terdapat 107 angkatan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan test (pre dan post-test), kuisisioner, observasi dan wawancara terstruktur. Untuk menguji keabsahan pada penelitian ini maka peneliti menggunakan teknik triangulasi, baik sumber data maupun teknik penelitian.

Data yang diperoleh dari hasil pre dan post-test berupa skor yang didapat dari hasil penghitungan 30 butir soal test oleh peneliti di

kategorikan dalam skala predikat yang telah ditentukan oleh Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI (Buku Pedoman Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pada Balai Diklat Keagamaan: 2018). Berikut ini adalah rincian kategorisasi perolehan skor dan predikatnya:

Bersandar pada pendapat Rivai (2013: 240) bahwa salah satu faktor penting dan strategis dalam menentukan efektivitas pembelajaran dalam kediklatan adalah metode pelatihan, dan pendapat Bahri (2006: 6-8) yang menjelaskan tentang hal pokok dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam diklat yaitu memilih cara pendekatan belajar mengajar yang paling tepat dan efektif untuk mencapai sasaran serta menyandarkan pada pendapat (Sutrisno, 2007), yaitu dengan melakukan upaya pengukuran dan evaluasi kediklatan, maka peneliti mengukur efektivitas model pelatihan berbasis simulasi dalam DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah ditunjukkan dengan beberapa indikator.

Lembar kuisioner mengenai proses dan metode pelatihan ini digunakan untuk mengetahui ketepatan proses kediklatan dan penerapan model pelatihan berbasis simulasi dengan menggunakan isian skala Likerts. Penskoran perolehan masing-masing sub indikator untuk menggambarkan efektif tidaknya salah satu indikator proses pembelajaran dan ketepatan penerapan metode pelatihan, maka digunakan rumus statistic sederhana dengan rerata sub indikator dan rerata masing-masing indikator serta rerata total keseluruhan

indikator evaluasi pengelolaan pembelajaran pada diklat.

Sebagai penguatan terhadap temuan pada penilaian lembar instrument observasi, maka peneliti melakukan analisis terhadap capaian 3 (tiga) ranah dalam pelatihan yaitu aspek pengetahuan, keterampilan dan ranah sikap. Lembar test pada pre-test dan post-test ini hanya menyoroti penilaian aspek pengetahuan peserta pelatihan saja, namun untuk aspek penilaian keterampilan, peneliti memanfaatkan teknik penilaian portofolio peserta diklat dalam bentuk lembar kerja dan dokumen hasil kerja individual maupun kelompok yang dikumpulkan selama kegiatan pelatihan berlangsung. Untuk aspek sikap, peneliti menggunakan lembar observasi mengenai sikap peserta selama kegiatan pelatihan berlangsung.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sebagai rangkaian proses mencari dan menyusun data secara kualitatif yang didapatkan dari hasil wawancara, pengisian instrument observasi, catatan pengamatan peneliti, dan bahan-bahan lain yang disusun secara sistematis. Tujuannya agar data mudah dipahami dan hasil temuan dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam beberapa kategori pengorganisasian data, melakukan sintesis data, serta menyusunnya menjadi sebuah pola, kemudian memilih dan memilah data, dan terakhir menyimpulkannya menjadi sebuah informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

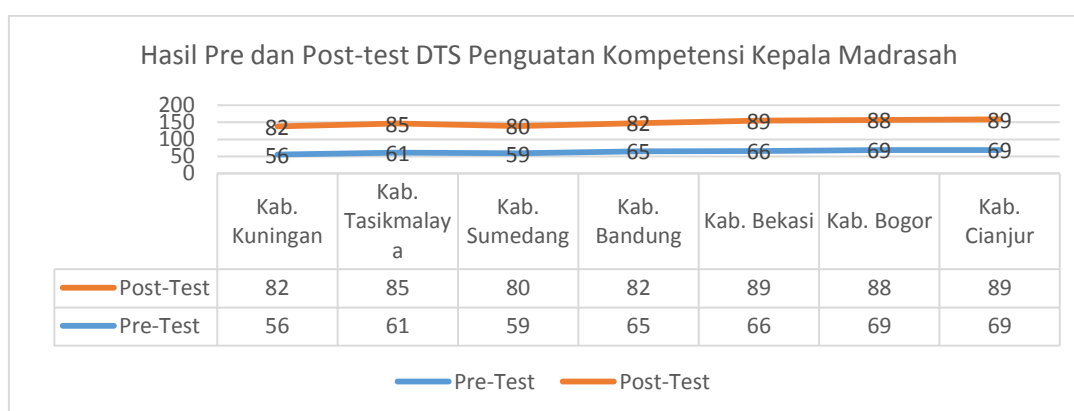
Hasil

Langkah awal penelitian, peneliti melakukan analisis terhadap capaian 3 (tiga) ranah dalam pelatihan yaitu aspek pengetahuan, keterampilan dan ranah sikap. Salah satu yang dianalisa peneliti dalam hal ini adalah penyebaran lembar test diawal kegiatan sebelum melaksanakan proses pembelajaran pada pelatihan.

Responden yang menjadi subjek penelitian ini terdiri Diklat Teknis Substantif Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah berjumlah 40 orang untuk setiap angkatan, maka keseluruhan populasi berjumlah 4.280 orang. Peneliti mengambil sampel penelitian dari setiap Kabupaten dan Kota yang menyelenggarakan DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah berdasarkan Zona Wilayah Priangan, yaitu Priangan Barat (Kemenag Kab. Bogor 2 angkatan, Kemenag Kab. Cianjur 2 angkatan dan Kab. Bekasi 2 angkatan, keseluruhan berjumlah 240 orang), Priangan Timur (Kemenag Kab. Tasikmalaya 2 angkatan dan Kemenag Kab.

Kuningan 3 angkatan berjumlah 200 orang), dan Priangan Tengah (Kemenag Kab. Bandung 2 angkatan dan Kemenag Kab. Sumedang 4 angkatan dengan jumlah 240 orang). Keseluruhan sampel penelitian ini berjumlah 680 orang dari 4.280 orang peserta diklat. Maka persentase sampel dari keseluruhan populasi adalah 15.9%.

Selanjutnya peneliti melakukan kegiatan proses pelatihan yang ditempuh selama 37 Jam Pembelajaran (JP), selama kegiatan tersebut peneliti melakukan observasi untuk mengetahui apakah terjadi perubahan pada aspek sikap peserta diklat, dan pada akhir kegiatan, peneliti menyebarkan lembar kuesioner dan post-test yang dikemas dalam 30 butir soal test. Untuk mengetahui ketercapaian aspek keterampilan, peneliti memanfaatkan penilaian portofolio peserta diklat dalam bentuk lembar kerja dan dokumen hasil kerja individual maupun kelompok yang dikumpulkan selama kegiatan pelatihan berlangsung. Maka diperoleh hasil sebagai berikut.



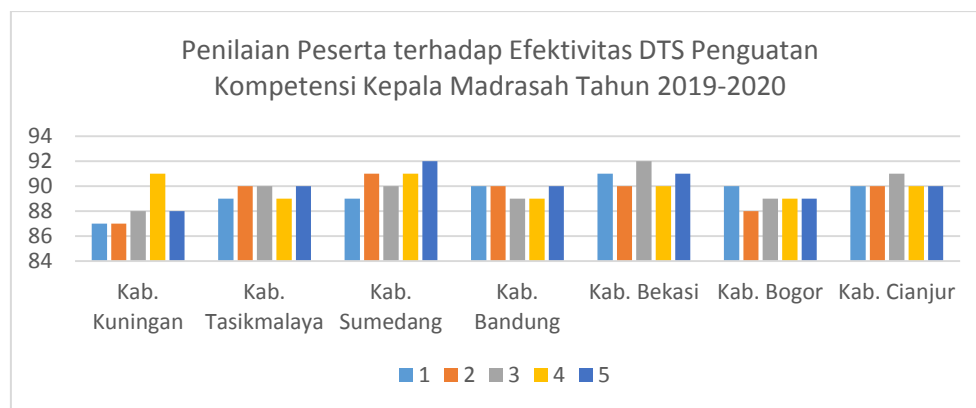
Gambar 3: Perolehan Rerata Skor Hasil Pre dan Post Test DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah 2019-2020

Tatar Pasundan

Jurnal Diklat Keagamaan
pISSN 2085-4005; eISSN 2721-2866
Volume 15 Nomor 1 Tahun 2021

Adapun hasil temuan dari penyebaran lembar kuisioner penilaian peserta diklat terhadap kegiatan DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah terhadap 5 aspek penilaian proses dengan 45 indikator dari keseluruhan butir instrumen yang meliputi 5 aspek penilaian, yaitu: 1) aspek materi pelatihan (8 butir), 2) Pengelolaan proses pembelajaran (9 butir), 3) aspek pengelolaan kelas (8 butir), dan 4) aspek proses interaksi

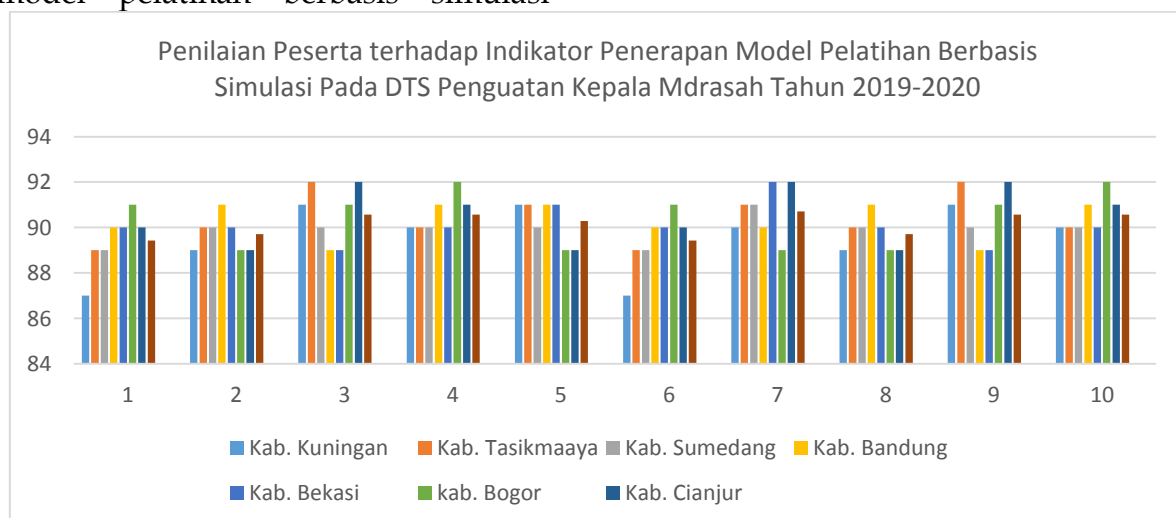
widyaiswara dengan peserta pelatihan (10 butir), serta 5) aspek penerapan model pelatihan (10 butir) untuk tercapainya efektivitas penerapan model pelatihan berbasis simulasi yang ditunjukkan dengan beberapa indikator, yaitu: 1. Pemahaman program, 2. Tepat sasaran, 3. Tepat waktu, 4. Tercapainya tujuan, dan 5. Terjadinya perubahan yang nyata, maka didapat data sebagai berikut:



Gambar 4: Penilaian Peserta Diklat terhadap Efektivitas DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah Tahun 2019-2020

Adapun hasil perolehan penilaian dari peserta terhadap 10 sub indikator dari indikator penerapan model pelatihan berbasis simulasi

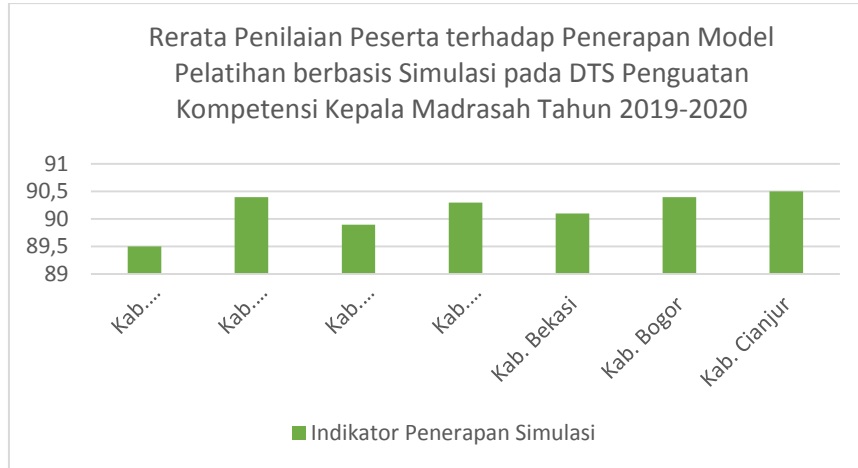
pada DTS Penguatan Komepetnsi Kepala Madrasah Tahun 2019-2020 didapat data sebagai berikut:



Gambar 5. Penilaian Peserta terhadap Indikator Penerapan Model Pelatihan Berbasis Simulasi pada DTS Penguatan Kometensi Kepala Madrasah Tahun 2019-2020

Apabila dilakukan penghitungan rerata dari sub indikator penerapan model pelatihan

berbasis simulasi, maka didapatkan penilaian peserta sebagai berikut:



Gambar 6: Rata-rata Penilaian Peserta terhadap Indikator Penerapan Model Pada DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah tahun 2019-2020

Untuk memperkuat temuan data melalui pre-post test aspek pengetahuan, penyebaran lembar kuisioner, observasi sikap dan portofolio produk peserta diklat, peneliti melakukan kegiatan wawancara terstruktur dan refleksi mengenai kemanfaatan yang diperoleh dan kesan selama penerapan model simulasi pada kegiatan pelatihan DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah. Kegiatan wawancara ini dilakukan setelah widyaiswara dan peserta pelatihan menyelesaikan kegiatan kediklatan yang dilakukan secara langsung dengan berpedoman pada lembar wawancara terstruktur yang sudah disediakan peneliti.

Pembahasan

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) Teknis Substantif (DTS) Penguatan Kompetensi Kepala

Madrasah dilaksanakan bertujuan agar kepala madrasah memiliki dan mengembangkan kompetensinya sesuai standar yang telah ditentukan. Dalam jangka waktu tertentu diharapkan terjadi perubahan yang signifikan terhadap kinerja kepala madrasah dan berdampak positif baik secara individual maupun terhadap lembaga pendidikan dimana peserta diklat mengabdikan.

Hal ini senada dengan apa yang disampaikan Simamora dalam (Darta, 2010) bahwa tujuan pelaksanaan diklat adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai, memudahkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar pegawai supaya menjadi kompeten dibidangnya. Setidaknya terdapat dua manfaat dilaksanakannya kegiatan diklat, yaitu dari perspektif organisasi dan perspektif individual. Organisasi

atau institusi akan memperoleh pegawai yang terampil, meningkatnya kinerja lembaga dan pegawai yang produktif, juga sebagai individu pegawai, kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi dan terbuka kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan atau golongan/pangkat.

Proses pembelajaran pada pendidikan dan pelatihan, memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengaktualisasikan dirinya melalui proses berbagi pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan. Aktualisasi diri dalam kegiatan pelatihan yang dikemas dalam model pelatihan yang tepat memungkinkan peserta saling memberi manfaat dan membuka ruang pada efektivitas dalam mencapai tujuan pelatihan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keahlian dan/atau keterampilan seseorang atau sekelompok dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam waktu yang relatif singkat (Sedarmayanti, 2014).

Pada Gambar 2 menjelaskan bagaimana proses penerapan pelatihan berbasis model simulasi, yaitu dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut; 1) mengelompokkan peserta diklat menjadi 5-8 kelompok sesuai kebutuhan sehingga setiap kelompok

terdiri dari 8-5 orang; 2) setiap kelompok melakukan pendalaman materi dengan menganalisis bahan ajar (modul), bahan tayang, regulasi-regulasi terkait, dan bahan lain yang dianggap penting (bersumber dari internet); 3) penerapan model simulasi untuk setiap anggota kelompok dengan berperan sebagai kepala madrasah, sebagai ketua yayasan, unsur pemerintah, komite madrasah, guru dan tenaga kependidikan; 4) setiap kelompok mendiskusikan beberapa masalah yang sudah disiapkan oleh instruktur, seperti tentang pengelolaan SDM, pengembangan madrasah berdasarkan 8 Standar Nasional Pendidikan, pengembangan kewirausahaan dan lain-lain; 5) setiap ketua kelompok mempresentasikan hasil diskusi kelompoknya kepada kelompok yang lainnya secara bergiliran dan dilakukan serempak. Langkah terakhir adalah kegiatan konfirmasi dan refleksi proses pelatihan.

Efektivitas penerapan pelatihan berbasis model simulasi merujuk pada 10 indikator pencapaian tujuan diklat yang terdiri dari; pengelolaan kelas yang menerapkan prinsip andragogi, melibatkan peserta diklat dalam proses pembelajaran, komunikasi efektif selama diklat, penggunaan model, metode dan teknik pelatihan yang sesuai dengan karakteristik materi, peserta diklat, ketersediaan waktu dan ketersediaan sarana prasarana, dan dorongan untuk menyampaikan komentar kepada peserta diklat. Ke 10

indikator efektivitas penerapan model simulasi ini tampak pada tabel 7.

Mengetahui efektivitas kediklatan juga dapat dilihat dari hasil temuan data pre dan post test, bahwa

pelatihan DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah dari aspek pengetahuan, menunjukkan hasil yang baik atau berpredikat berkompeten. Jika digambarkan dalam tabel, maka data yang diperoleh adalah:

Tabel 6. Data Rerata Perolehan Hasil Pre Post-Test Pada DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah

No	Area Kegiatan DTS	Pre-Test	Post-Test	Predikat
1	Kab. Kuningan	56	82	Cukup Kompeten
2	Kab. Tasikmalaya	61	85	Kompeten
3	Kab. Sumedang	59	80	Cukup Kompeten
4	Kab. Bandung	65	82	Cukup Kompeten
5	Kab. Bekasi	66	89	Kompeten
6	Kab. Bogor	69	88	Kompeten
7	Kab. Cianjur	69	89	Kompeten
Rerata			85	Kompeten

Jika dilihat dari ketercapaian aspek pengetahuan peserta diklat tentang pengembangan kompetensi manajerial kepala madrasah, maka dapat dikatakan sudah tercapai di atas Skor Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang telah ditetapkan Badan Litbang dan Diklat Kemenag RI, yaitu di atas skor 76 atau perolehan skor rata-rata sebesar 85 dengan predikat Kompeten.

Sedangkan respon penilaian peserta diklat DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah terhadap ketercapaian tujuan diklat berdasarkan pada indikator efektivitas pelatihan (5 Indikator) dan ketepatan penerapan model pelatihan berbasis simulasi (10 indikator) yang diperoleh dari lembar kuisioner diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 7. Penilaian Peserta terhadap Efektivitas Pelatihan dan Penerapan Model Simulasi pada DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah Tahun 2019-2020

No	Kegiatan DTS	Efektivitas Pelatihan		Efektivitas Model Simulasi		Keterangan
		Rerata	Predikat	Rerata	Predikat	
1	Kab. Kuningan	88.2	Efektif	89.5	Efektif	Predikat: 91-100 = Sangat Efektif
2	Kab. Tasikmalaya	89.6	Efektif	90.4	Efektif	
3	Kab. Sumedang	91	Sangat Efektif	89.9	Efektif	81-90 = Efektif
4	Kab. Bandung	89.6	Efektif	90.3	Efektif	71-80 = Cukup
5	Kab. Bekasi	91	Sangat Efektif	90.1	Efektif	Efektif ≤ 55 = Kurang
6	Kab. Bogor	89	Efektif	90.4	Efektif	
7	Kab. Cianjur	90.2	Efektif	91	Sangat Efektif	
Rerata		89.8	Efektif	90.2	Efektif	

Peneliti bersandar pada pendapat bahwa efektivitas kegiatan pelatihan atau aktivitas belajar maka pelatihan atau pembelajaran yang efektif tersebut tidak hanya dikaitkan dengan hasil (*by product*) namun juga harus diorientasikan kepada proses (*by process*) (Sudjana, 2009), dengan harapan semakin tinggi dan baik proses yang dilaksanakan maka makin tinggi dan baik pula hasil yang akan dicapai. Maka dapat dikemukakan bahwa: 1. Proses pelatihan DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah yang berlangsung sejak tahun 2019-2020 telah terlaksana secara efektif, hal tersebut dibuktikan dengan respon peserta dalam mengisi kuisioner dengan memberikan penilaian terhadap keseluruhan kegiatan pelatihan dengan rata-rata sebesar 89.9 dengan predikat Efektif. Adapun rinciannya adalah proses pelatihan yang dilaksanakan di Kabupaten Kuningan, Kabupaten Tasikmalaya, Kabupaten Bandung, kabupaten Bogor dan Kabupaten Cianjur mendapatkan predikat efektif, sedangkan di Kabupaten Sumedang dan Kabupaten Bekasi mendapat predikat sangat efektif. Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang menentukan mengapa satu lokasi lebih efektif dibandingkan dengan lokasi lain apat dilakukan dengan penelitian lebih lanjut, dan 2. Adapun penerapan model pelatihan berbasis simulasi dalam meningkatkan kompetensi Kepala Madrasah pada

DTS Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah Tahun 2019-2020 mendapatkan penilaian rata-rata sebesar 90.2 dengan predikat Efektif atau hampir sangat efektif, dengan rincian penerapan model simulasi di Kabupaten Cianjur mendapat predikat Sangat Efektif sedangkan di lokasi lainnya berpredikat Efektif. Dengan demikian, penilaian efektivitas pelatihan dan pembelajaran dalam konteks hasil dan proses pelatihan secara umum terlaksana dengan efektif.

KESIMPULAN

Pelatihan pada Diklat Teknis Substantif Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah Tahun 2019-2020 dalam perspektif proses dan hasil telah terlaksana secara efektif, dengan penjelasan bahwa dalam konteks hasil didapatkan data dan informasi setelah dilakukan pre dan post-test, rata-rata umum peserta diklat mendapatkan skor 85 dengan predikat kompeten. Sedangkan dari aspek proses kegiatan pelatihan berlangsung dianggap efektif dengan skor 89.9 dan penerapan model pelatihan berbasis simulasi pada kegiatan diklat mendapatkan skor 90.2 dengan predikat efektif.

Penelitian ini semoga menstimulasi penelitian lainnya dalam upaya mengembangkan penerapan model yang bervariasi untuk mencapai tujuan dan hasil dari kegiatan pendidikan dan pelatihan berikutnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design_ Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches*. Los Angeles: SAGE publications.
- Depdiknas. Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 (2007).
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2020). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Hamdan. (2017). *Kajian Tingkat Efektifitas Penerapan Metode Simulasi Bencana Gempa Bumi Terhadap Kesiapsiagaan Komunitas SMP Islam YPUI Banda Aceh*. Jurnal Semdi Unaya. Universitas Abulyatama: Banda Aceh.
- Prasetya, J. T., & Ahmadi, A. (2005). Strategi belajar mengajar. *Bandung: CV*.
- Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 58 tahun 2017 tentang *Kepala Madrasah*.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 75 Tahun 2015 tentang *Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada Kementerian Agama*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang *Standar Kompetensi dan Kualifikasi Guru*.
- Priyono, Ady., S.Pd. (2014). *Pengaruh Metode Simulasi dan Demonstrasi Terhadap Pemahaman Konsep Bencana Tanah Longsor (Studi Eksperimen Pada Peserta Didik Kelas X SMA Negeri 1 Sirampog*. Jurnal Gea Volume 14 Nomor 2, Universitas Pendidikan Indonesia: Bandung.
- Rachmawati, R. (2019). Pengawas sekolah/ madrasah: pengembangan karir seorang pendidik. *Tatar Pasundan : Jurnal Diklat Keagamaan, XIII, 84-92*.
- Rahmana, Arief., Mustofa Kamil dan Yaya Sukaya. (2016). *Efektivitas Model Pelatihan berbasis Simulasi dalam Meningkatkan Kompetensi Manajemen Proyek Karyawan Industri Manufaktur*. Prosiding IENACO 2016, Teknik Industri UMS.
- Retnawati, Shinta Ayu., Laksi Widajanti dan Sri Achadi Nugrahaei, SA. (2014). *Pengaruh Pelatihan dengan Metode Simulasi Terhadap Keberhasilan Penerapan Makan Beraneka Ragam oleh Kader Pendamping (Studi di Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto)*. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia Volume 02 No. 03 Universitas Diponegoro: Semarang.
- Rivai Veitzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sanjaya, Wina. (2015). *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran - Dr. Wina Sanjaya, M.Pd - Google Books*. <https://doi.org/9791486514>, 9789791486514
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sudjana, N. (2009). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Sinarbaru.
- Sugiarto, Sri Sundari dan Lisa Mushariyanti. (2019). *Efektifitas Metode Simulasi dan Feedback yang Konstruktif dalam Pelatihan Cardiopulmonary Respiratory untuk Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan Mahasiswa*. Jurnal Health of Studies, Vol. 3 No. 1. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: Yogyakarta.
- Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 5851 Tahun 2018 tentang *Petunjuk Teknis Pengangkatan Kepala Madrasah*.
- Surat Edaran Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Nomor: B-3019/Dt.I.II/KP.02.3/09/2019 Tentang *Bimbingan Teknis Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah Pada Madrasah yang Diselenggarakan Oleh Masyarakat*.
- Syaiful Bahri Djamarah. (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.