

PENINGKATAN KINERJA KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH BINAAN DALAM MENYUSUN RENCANA PENGEMBANGAN MADRASAH (RPM) MELALUI WORKSHOP DI KABUPATEN LUMAJANG PADA SEMESTER 2 TAHUN PELAJARAN 2022/2023

SRI WAHYUNI

Pengawas Kemenag Kab Lumajang

*Email Corresponding: sriw270874@gmail.com

Abstrak

Kepala Madrasah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Madrasah untuk dapat mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Madrasah melalui program program yang dilakukan secara berencana dan bertahap. Berdasarkan informasi dan pengamatan di lapangan secara langsung bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kabupaten Lumajang belum memahami dan mampu menyusun Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) maka perlu dilakukan upaya peningkatan kemampuan Kepala Madrasah dalam menyusun Rencana Pengembangan Madrasah melalui workshop. Penelitian tindakan kepengawasan ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Binaan, alasan utama dari hasil pengamatan langsung dan informasi yang di terima, bahwa semua Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kabupaten Lumajang belum memiliki Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) karena kepala Madrasah belum mampu menyusun RPM yang sesuai dengan keadaan dan kondisi Madrasah masing-masing Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: (1) Peningkatan kemampuan Kepala Madrasah dalam menyusun Rencana Pengembangan Madrasah(RPM) sebagai tuntutan operasional dalam penyelenggaraan Madrasah (2) Dengan disusunnya RPM oleh Kepala Madrasah diharapkan apa yang menjadi tujuan madrasah bisa tercapai. (3) Madrasah memiliki RPM yang sesuai dengan situasi dan kondisi Madrasah masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa melalui workshop Kepala Madrasah Tsanawiyah Binaan mampu menyusun RPM yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Yang pada awalnya Madrasah tidak memiliki RPM dan tidak memiliki perencanaan, jadi setelah dibimbing melalui workshop menghasilkan Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) yang sesuai dengan karakteristik Madrasahny masing-masing, walaupun belum mencapai optimal namun sudah ada peningkatan. Pada siklus I diperoleh nilai rata terhadap RPM yang disusun yaitu 62,33 dan pada siklus II terjadi peningkatan sebesar 26,33%, sehingga nilai rata rata RPM yang dihasilkan pada siklus II ada 86,66.

Kata kunci: Kinerja Kepala Madrasah, RPM, Workshop

PENDAHULUAN

Kepala Madrasah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Madrasah untuk dapat mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Madrasah melalui program program yang dilakukan secara berencana dan bertahap. Oleh karena itu Kepala Madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu Madrasah. Tugas dan fungsi Kepala Madrasah adalah mengelola

penyelenggaraan Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) di Madrasah masing-masing, mengingat Madrasah merupakan unit terdepan dalam penyelenggaraan MBM, salah satu tugas Kepala Madrasah adalah menyusun Rencana Pengembangan Madrasah (RPM). Hal ini sesuai dengan Manajemen Berbasis Madrasah bahwa, Kepala Madrasah menjalankan salah satu tugas dan fungsinya adalah menyusun Rencana dan Program Pengembangan Madrasah dengan melibatkan semua unsur antara lain : Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Guru, Tata Usaha, Wakil Siswa (Osis) Waki orang tua siswa, Wakil Organisasi profesi, Wakil Pemerintah dan Tokoh masyarakat (Depag, tahun 2004: 29).

Panduan pelaksanaan Workshop Pendayagunaan MBM Kecamatan/Kota dalam penyusunan Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) Non DBEP menjelaskan bahwa; Salah satu upaya meningkatkan Manajemen Berbasis Madrasah yang diminta Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang adalah Madrasah mampu Menyusun Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) sehingga asas transparansi, akuntabilitas dan bekerja berdasarkan rencana dapat tercapai (Depdikbud Kota, tahun 2002).

Namun dalam kenyataan di lapangan masih banyak Kepala Madrasah belum menyusun Rencana Pengembangan Madrasah disebabkan oleh beberapa hal antara. lain: (1) Kepala Madrasah sebagai pemimpin belum memahami secara tuntas tentang Penyusunan Rencana. Pengembangan Madrasah (RPM) sebagai akibat kekurangan informasi yang didapat, (2) Tugas Kepala Madrasah utamanya di Madrasah Tsanawiyah Swasta sangat komplek mengingat di Madrasah Tsanawiyah swasta tidak memiliki staf Tata Usaha, (3) Sementara ini Kepala Madrasah menyelenggarakan pendidikan di Madrasah tidak berdasarkan perencanaan yang jelas tidak memiliki RPM khususnya Madrasah non DBEP.

Dengan dasar pemikiran seperti itu kemampuan pemimpin Kepala Madrasah sebenarnya dapat ditanamkan, dilatih, dibina agar memiliki kemampuan menyusun perencanaan Madrasah yang telah diisyaratkan. Hal ini sesuai dengan tuntutan PP. No 19 tahun 2005, khususnya yang terkait dengan pasal-pasal yang mengatur kompetensi Kepala Sekolah yaitu: PP No. 19 tahun 2005, khususnya yang terkait dengan pasal pasalnya yang mengatur kompetensi kepala sekolah yaitu: yaitu pasal 28 memiliki kualifikasi sebagai pendidik, pasal 38, memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan, pasal 39 memiliki kualifikasi sebagai pengawas, pasal 49 memiliki kemampuan mengelola dan melaksanakan satuan pendidikan, pasal 52 memiliki kemampuan menyusun pedoman dan pasal 53 memiliki kemampuan menyusun perencanaan (Depdiknas, tahun 2005).

Salah satu kompetensi Kepala Madrasah adalah kompetensi Manajerial, diantaranya Kepala Madrasah mampu menyusun perencanaan Madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan. Sesuai yang dijelaskan dalam naskah akademik Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Madrasah diantaranya :

1. Menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan nasional sebagai landasan dalam perencanaan Madrasah, baik perencanaan strategis, perencanaan operasional, perencanaan tahunan, maupun rencana anggaran pendapatan dan belanja Madrasah
2. Mampu menyusun rencana strategis (renstra) pengembangan Madrasah berlandaskan kepada keseluruhan kebijakan pendidikan nasional, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan strategi yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan rencana strategis.
3. Mampu menyusun rencana operasional (renop) pengembangan Madrasah berlandaskan kepada keseluruhan rencana strategis yang telah disusun melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan renop yang memegang teguh prinsip-prinsip

- penyusunan rencana operasional yang baik.
4. Mampu menyusun rencana tahunan pengembangan Madrasah berlandaskan kepada keseluruhan rencana operasional yang telah disusun, melalui pendekatan strategic dan proses penyusunan perencanaan tahunan yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan perencanaan tahunan yang baik.
 5. Mampu menyusun rencana anggaran belanja Madrasah (RAPBM) berlandaskan kepada keseluruhan rencana tahunan yang telah disusun melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan RAPBM yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan RAPBM yang baik.

Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) penting dimiliki untuk memberi arah dan bimbingan para pelaku sekolah dalam rangka untuk mencapai tujuan Madrasah dengan resiko dan mengurangi ketidakpastian masa depan. RPM meliputi perencanaan peningkatan pemerataan, peningkatan mutu, peningkatan efisiensi dan peningkatan relevansi pendidikan. Seperti yang dijelaskan: Madrasah dapat mengembangkan jenis jenis RPM yang meliputi perencanaan peningkatan pemerataan (persamaan kesempatan, akses dan ekualitas), peningkatan mutu (proses, input, output), peningkatan efisiensi (internal dan eksternal) dan peningkatan relevansi pendidikan (relevansi dengan kebutuhan peserta didik, keluarga, masyarakat, sektor sektor pembangunan). (Depdiknas, 2006: 25).

Syarat syarat RPM adalah rasional berdasarkan pada potensi dan kelemahan Madrasah didukung oleh data (profil sekolah), disusun bersama (Kepala Madrasah, Guru, Komite Madrasah, TU dan siswa) secara sistematis. (Depdikbud, tahun. 2007). Komponen RPM terdiri dari: (1) Visi Misi dan Tujuan Sekolah, (2) Identifikasi tantangan nyata Madrasah, (3) Sasaran, (4) Analisis SWOT, (5) Alternatif langkah pemecahan persoalan, (6) Rencana dan program peningkatan mutu dan (7) Anggaran. (Depdikbud, tahun 2007).

Kebutuhan Madrasah dan aspirasi masyarakat menjadi dasar utama penyusunan rencana pengembangan Madrasah dengan kata lain, RPM bertujuan untuk mengemukakan apa yang diperlukan Madrasah serta harapan masyarakat di sekitar Madrasah. Dengan demikian rencana kerja untuk pengembangan Madrasah berdasarkan dua jenis keterangan yaitu; (1) keterangan lengkap tentang keadaan Madrasah, atau gambaran keadaan Madrasah (2) pandangan dan aspirasi masyarakat dan pengguna jasa sekolah, atau pandangan dan harapan pihak-pihak yang berkepentingan. Dengan adanya RPM yang jelas, semua pihak yaitu orang tua, guru, pegawai sekolah, komite Madrasah, warga di sekitar Madrasah, dan kepala Madrasah sendiri akan mengetahui apa yang dibutuhkan, apa yang perlu dilakukan untuk memperbaiki.

Pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan manusia dikembangkan melalui belajar. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh ketiga aspek tersebut seperti belajar di dalam sekolah, luar sekolah, tempat bekerja, sewaktu bekerja, melalui pengalaman, dan melalui workshop. Workshop adalah suatu pertemuan ilmiah dalam bidang sejenis (pendidikan) untuk menghasilkan karya nyata. (Badudu, 1988: 403). Lebih lanjut (Harbinson, 1973: 52) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan secara umum diartikan sebagai proses pengalihan keterampilan dan pengetahuan yang terjadi di luar sistem persekolahan yang sifatnya lebih heterogen dan kurang terbakukan dan tidak berkaitan satu sama lainnya karena memiliki tujuan yang berbeda.

Nadler (1970:40-41) membedakan pendidikan dan pelatihan. Latihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki unjuk kerja (*performance*) dalam tugas yang dihadapi ataupun di kerjakan. Tujuannya mengintroduksi tingkah laku yang ada sekarang sehingga menghasilkan tingkah laku tertentu. Sedangkan pendidikan didefinisikan sebagai

kegiatan pengembangan sumberdaya manusia untuk memperbaiki keseluruhan kemampuan dalam tugas yang sekarang ditangani. Selanjutnya, Nadler (1983:7) mengetengahkan tiga jenis program belajar yaitu: (1) latihan, yaitu belajar yang berkenaan dengan pekerjaan individu sekarang, (2) pendidikan, yaitu belajar yang berkenaan dengan masa depan, tetapi pekerjaan bagi individu peserta didik tersebut dikenali dan dipersiapkan, dan (3) pengembangan, yaitu belajar bagi pertumbuhan individu atau organisasi secara umum.

Dalam banyak bidang pelatihan (workshop) hal tersebut memang sangat sulit untuk tidak mengatakannya mustahil (dilakukan validasi dan evaluasi). Bidang yang dimaksud misalnya manajemen atau pelatihan hubungan interpersonal umum sifatnya. Dalam hal ini semua bentuk pelatihan (workshop) tidak dapat memperlihatkan hasil yang objektif. Pelatihan umumnya mempunyai masalah mengenai prestasi penatar dalam mengajar, yaitu masalah evaluasi dan validasi kelangsungannya. Jika pelajaran telah diajarkan dengan baik dan penatar telah belajar pelajaran tersebut sesuai dengan ukuran penatarannya maka efektivitas pelatihan sudah dianggap valid. Pelatihan merupakan proses perbantuan (*facilitating*) guru untuk mendapatkan keefektifan dalam tugas-tugas mereka sekarang dan masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan berfikir, bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang sesuai (Dahana and Bhatnagar, 1980: 672). Pelatihan pada dasarnya berkenaan dengan persiapan pesertanya menuju arah tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat ia bekerja serta sekaligus memperbaiki unjuk kerja, sedangkan pendidikan berkenaan dengan membukakan duma bagi peserta didik untuk memilih minas, gaya hidup dan kariernya.

Procton dan Thornton (1983:9) mengemukakan bahwa kalangan manajemen terlalu membebaskan harapan besar terhadap pelatihan, sementara pelatihan itu sendiri diselenggarakan kurang mengarah kepada kebutuhan sebenarnya. Demikian juga Feldman dan Arnold (1983:83) mengemukakan bahwa sering kali program pelatihan diselenggarakan begitu banyak persoalan sehingga malah tidak mampu memberikan informasi memadai dan penting sesuai dengan kebutuhan dan harapan peserta pelatihannya. Yang diperlukan oleh banyak organisasi adalah bukan sejumlah teori tetapi hal-hal yang bersifat praktis dan mudah diimplementasikan di lapangan. Untuk itu, organisasi perlu memikirkan bagaimana mengidentifikasi kecakapan-kecakapan yang relevan dengan tugas dan menyelenggarakan pelatihan untuk mengembangkan kecakapan-kecakapan tersebut. Kiranya sudah cukup banyak bukti bahwa pelatihan (*inservice training*) mampu meningkatkan kemampuan peserta didik. Penyegaran keterampilan-keterampilan standar pengajaran termasuk didalamnya menyusun alai evaluasi belajar akan meningkatkan mutu pengajaran dan pada gilirannya meningkatkan prestasi peserta didik. Hal ini dilaporkan oleh Haetleu dan Swanson (1984) yang melakukan penelitian di mesir. Pancangan Penelitian yang digunakan adalah Penelitian regresi majemuk. Sembiring dan Livingstone (1981) melaporkan hasil penelitiannya terhadap 124 Sekolah Menengah di Indonesia dengan rancangan regresi majemuk juga menemukan adanya pengaruh tersebut. Nasution dkk (1976) yang meneliti 40 Madrasah dengan rancangan *experimental* di Indonesia, juga menemukan hubungan positif antara pelatihan guru dengan mutu pengajaran dan prestasi peserta didik.

Husen (1987) yang mengadakan penelitian DI Biswana, juga menemukan pengaruh meyakinkan dari banyaknya pelatihan guru dengan mutu pengajaran dan prestasi peserta didik. Demikian juga Armitage dkk (1986) melaporkan hasil penelitian mereka. di Brasil menemukan pengaruh positif meyakinkan dari penelitian yang diikuti guru dengan mutu pengajaran dan prestasi peserta didik. Pelatihan atau pendidikan dan latihan sekalipun

sering dilakukan, masih diremehkan sebagai faktor motifasi yang ampuh. Peter Drucker (dalam. Bambang Kusrianto, 1993:118) menunjukkan bahwa justru dengan pelatihan yang terus menerus orang Jepang merasa makin besar tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan alat-alat yang digunakannya. Pelatihan membuat orang makin mengerti akan prestasinya, prestasi peserta didiknya, serta prestasi sekolah dan berusaha untuk meningkatkan prestasi-prestasi itu.

Berdasarkan informasi dan pengamatan di lapangan secara langsung bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kabupaten Lumajang belum memahami dan mampu menyusun Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) maka perlu dilakukan upaya peningkatan kemampuan Kepala Madrasah dalam menyusun Rencana Pengembangan Madrasah melalui workshop.

METODE

Penelitian tindakan kepengawasan ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Binaan, alasan utama dari hasil pengamatan langsung dan informasi yang di terima, bahwa semua Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kabupaten Lumajang belum memiliki Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) karena kepala Madrasah belum mampu menyusun RPM yang sesuai dengan keadaan dan kondisi Madrasah masing-masing. Hal ini disebabkan oleh kurangnya informasi yang diterima dan mengingat juga dengan tugas-tugas kepala madrasah yang sangat banyak dan kompleks dan belum memiliki tenaga tata usaha yang seyogyanya dapat membantu tugas kepala Madrasah. Pelaksanaan penelitian menetapkan setting dua siklus, pada masing-masing siklus dilaksanakan melalui empat tahapan yaitu: (1) perencanaan penelitian, (2) pelaksanaan penelitian, (3) observasi/ evaluasi, dan (4) refleksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Madrasah untuk dapat mewujudkan Visi, Misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program program yang dilakukan secara berencana, dan bertahap. Oleh karena itu Kepala Madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu menghasilkan keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu Madrasah. Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) sangat perlu dimiliki oleh Madrasah untuk memberi arah dan bimbingan para pelaku Madrasah dalam rangka untuk mencapai tujuan Madrasah dengan resiko yang kecil dan mengurangi ketidak pastian masa depan. Berdasarkan informasi dan pengamatan langsung di lapangan, semua Kepala Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kabupaten Lumajang, belum memahami dan belum mampu menyusun RPM, hal ini disebabkan kurangnya informasi serta bimbingan yang mereka dapatkan dalam menyusun Rencana. Pengembangan Madrasah (RPM), oleh karena itu perlu dilakukan upaya peningkatan kemampuan Kepala Madrasah dalam menyusun RPM melalui Workshop.

Hasil

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan perencanaan yang disusun dengan tahapan sebagai berikut

1. Siklus I

Berdasarkan pengamatan awal pada, Workshop di Madrasah Tsanawiyah Nurul Islam Selok Awar Awar sebagian besar Kepala madrasah belum paham tentang cara menyusun RPM hal ini disebabkan kurangnya informasi yang mereka dapatkan. Sementara ini semua Kepala Madrasah menyelenggarakan Madrasah tidak menggunakan RPM hanya berdasarkan RABM saja.

Kegiatan diawali dengan mendiskusikan tentang permasalahan yang dihadapi dalam menyusun RPM melalui kelompok yang dilanjutkan dengan penyampaian informasi tentang cara menyusun RPM serta memberikan contoh model RPM. Masing-masing kelompok mengkaji contoh model RPM

yang diberikan, kemudian menciptakan format RPM yang digunakan. Setelah menyepakati format yang digunakan kepala Madrasah mulai menyusun RPM dalam kelompok sekolah masing-masing. Hasil pengamatan/observasi tentang sikap guru dalam menyusun RPM pada siklus pertama adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data Hasil Observasi (Siklus I)

No	Nama Kepala Madrasah	Aspek				Skor	Nilai	Kategori
		Bahan	Kerjasama	Aktivitas	Presentasi			
1	Ponali, S.Ag.	4	4	4	4	16	80	B
2	Ugik Purwanto, S.Pd.	3	3	4	4	14	70	C
3	Sukirman, S.Pd.	3	4	5	5	17	85	B
4	Shihabudin, S.Pd.	3	3	3	3	12	60	D
5	Anis Anshori, S.Ag.	4	4	5	4	17	85	B
6	Diana Ismawati, S.Pd.	3	5	4	4	16	80	B
Jumlah		20	23	25	24	92	460	
Rata-Rata		3,33	3,83	4,17	4		76,67	C

Tabel 2. Data Hasil Penyusunan RPM (Siklus I)

No	Isi RPM	1	2	3	4	5	6	SKOR
1	kelengkapan elemen RPM	3	3	3	3	4	4	20
2	kejelasan tujuan	3	2	4	3	3	3	18
3	kesesuaian program dengan tujuan	3	3	3	3	3	3	18
4	kemanfaatan program	3	3	3	3	3	3	18
5	strategi implementasi	3	2	3	3	3	4	18
6	relistik dan dapat dicapai	3	3	3	3	3	3	18
7	kelayakan anggaran biaya	3	3	3	3	3	3	18
8	optimalisasi sumberdaya	3	3	3	3	3	3	18
9	kemampuan berkelanjutan	3	3	3	3	3	3	18
10	dilakukan secara partisipatif	4	3	4	4	4	4	23
TOTAL SKOR		31	28	32	31	32	33	187
NILAI		62	56	64	62	64	66	62,33
KATEGORI		C	C	C	C	C	C	C

Sedangkan hasil penelitian RPM final yang telah disusun oleh kepala Madrasah sebagai berikut: Data yang diperoleh dari hasil observasi dari siklus I ini, sikap kepala Madrasah dalam menyusun RPM cukup baik dengan rata-rata nilai 76,67. Kepala Madrasah sangat antusias melaksanakan penyusunan RPM Sedangkan dari hasil penilaian terhadap RPM yang disusun oleh kepala Madrasah adalah cukup dengan nilai rata rata adlah 62.33.

Memperhatikan hasil pada siklus I peneliti melakukan refleksi terhadap hasil yang diperoleh. Hambatan-hambatan yang ditemukan pada siklus I seperti efektivitas penyampaian informasi-informasi tentang cara penyusunan RPM yang masih bersifat umum terbukti Kepala Madrasah belum mencapai nilai maksimal pada aspek 1 yaitu kelengkapan elemen RPM, aspek 2 yaitu, tentang kejelasan tujuan RPM, aspek 3, tentang ketepatan/kesesuaian program dengan tujuan RPM, aspek 4 yaitu kemanfaatan program, aspek 5 yaitu strategi implementasi/pelaksanaan dan aspek 8 tentang optimalisasi sumber daya Madrasah belum mencapai nilai maksimal dan belum optimalnya bimbingan/informasi yang diberikan secara individual maupun kelompok dalam penyusunan RPM. Hambatan tersebut disempurnakan dalam siklus II.

2. Siklus Kedua

Pada siklus II kegiatan yang dilakukan adalah mendiskusikan hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penyusunan RPM di siklus pertama. Peneliti menjelaskan lebih rinci tentang cara penyusunan RPM utamanya pada aspek 1 yaitu bagaimana cara merumuskan visi, misi, dan tujuan Madrasah (kelengkapan elemen RPM). Aspek 2 yaitu bagaimana merumuskan tujuan RPM agar menjadi jelas. Aspek 3 yaitu bagaimana menyesuaikan program dengan tujuan RPM Aspek 4, bagaimana menyusun program agar betul-betul bermanfaat. Aspek 5 yaitu bagaimana menyusun strategi implementasi pelaksanaan, siklus 8, bagaimana mengoptimalkan sumber daya sekolah,, strategi implementasi/pelaksanaan serta memberikan bimbingan lebih intensif terhadap kepala sekolah yang memperoleh nilai kurang pada siklus I. Format RPM yang digunakan sesuai dengan format yang disepakati pada siklus I sehingga kegiatan selanjutnya adalah menyusun RPM yang dibimbing oleh peneliti dan dibantu oleh kepala Madrasah yang sudah mampu menyusun RPM dengan kategori baik. Yang dilanjutkan dengan mempresentasikan RPM yang telah disusun.

Dari hasil observasi terhadap sikap Kepala Madrasah pada siklus II ini tidak banyak mengalami perubahan bahkan kepala Madrasah lebih meningkatkan kerjasamanya. Hasil observasi siklus II dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 3. Data hasil observasi (Siklus II)

No	Nama Kepala Madrasah	Aspek				Skor	Nilai	Kategori
		Bahan	Kerjasama	Aktivitas	Presentasi			
1	Ponali, S.Ag	4	4	4	5	17	85	B
2	Ugik Purwanto, S.Pd	4	3	5	4	16	80	B
3	Sukirman, S.Pd	4	4	5	5	18	90	A
4	Shihabudin, S.Pd	4	4	4	4	16	80	C
5	Anis Anshori, S.Ag	4	4	5	5	19	95	A
6	Diana Ismawati, S.Pd	4	5	5	5	18	95	A
Jumlah		25	24	28	27	104	520	
Rata-Rata		4,17	4	4,67	4,5	17,3	86,67	B

Tabel 4.4 Data Hasil Penyusunan RPM (Siklus II)

No	Isi RPM	1	2	3	4	5	6	SKOR
1	kelengkapan elemen RPM	4	4	4	4	5	5	26
2	kejelasan tujuan	4	3	4	4	4	5	24
3	kesesuaian program dengan tujuan	4	4	4	4	4	4	24
4	kemanfaatan program	4	4	4	4	4	4	24
5	strategi implementasi	4	4	4	4	4	4	24
6	realistik dan dapat dicapai	4	4	4	4	4	4	24
7	kelayakan anggaran biaya	4	4	3	3	4	5	23
8	optimalisasi sumberdaya	4	4	4	4	4	4	24
9	kemampuan berkelanjutan	4	4	4	4	4	4	24
10	dilakukan secara partisipatif	4	4	5	5	5	5	28
TOTAL SKOR		40	39	40	40	42	44	245
NILAI		80	78	80	80	84	88	81,66
KATEGORI		B	B	B	B	B	B	B

Sedangkan hasil penilaian terhadap RPM yang telah disusun oleh Kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

Data yang diperoleh dari hasil observasi pada siklus II sikap kepala Madrasah dalam menyusun RPM baik, dengan rata-rata nilai 86,67, kepala Madrasah sangat antusias melaksanakan penyusunan RPM. Sedangkan dari hasil penilaian terhadap RPM yang disusun oleh kepala Madrasah adalah cukup

dengan nilai rata rata adlah 81,66. Memperhatikan hasil pada siklus II melakukan refleksi terhadap hasil yang diperoleh peneliti pada siklus II ini sudah ada peningkatan kemampuan Kepala Madrasah dalam menyusun RPM.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa melalui workshop Kepala Madrasah Tsanawiyah Binaan mampu menyusun RPM yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Yang pada awalnya Madrasah tidak memiliki RPM dan tidak memiliki perencanaan, jadi setelah dibimbing melalui workshop menghasilkan Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) yang sesuai dengan karakteristik Madrasah masing-masing, walaupun belum mencapai optimal namun sudah ada peningkatan. Pada siklus I diperoleh nilai rata terhadap RPM yang disusun yaitu 62,33 dan pada siklus II terjadi peningkatan sebesar 26,33%, sehingga nilai rata rata RPM yang dihasilkan pada siklus II ada 86,66. Pelaksanaan pembinaan oleh pengawas sekolah dengan workshop berlangsung dengan suasana kekeluargaan, kebersamaan, keterbukaan dan keteladanan. Disamping itu hubungan antara pengawas dengan Kepala Madrasah bersifat obyektif. Serta didasari hubungan manusiawi yang sehat. Selanjutnya interaksi antara pengawas dilandasi oleh nilai-nilai tersebut melahirkan tanggungjawab bersama dalam upaya perbaikan pengelolaan Madrasah.

Masalah yang dihadapi dalam penerapan workshop ini adalah kurangnya waktu dalam penyusunan RPM mengingat tugas-tugas Kepala Madrasah Tsanawiyah sangat banyak dan komplek mengingat juga Ketua Komite sebagian besar memiliki tugas pokok lainnya. Namun setelah terjadi proses pembinaan langsung ke Madrasah secara kekeluargaan, disamping pembinaan kelompok dan berdasarkan informasi kepala Madrasah cara ini sangat efektif sehingga Kepala Madrasah bisa memiliki Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) komprehensif.

Hal ini sesuai dengan makna kata pendidikan dan pelatihan (Workshop) pada dasarnya adalah suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan .dan kemampuan seseorang kepala Madrasah atau sekelompok Kepala Madrasah dalam menyusun Rencana Pengembangan Madrasah (RPM).

KESIMPULAN

Dengan diterapkannya Manajemen Berbasis Madrasah yang merupakan salah satu bentuk pengelolaan Madrasah yang menempatkan Madrasah sebagai pemegang peran utama pengelolaan Madrasah dalam upaya peningkatan mutu. Maka setiap Madrasah perlu menyusun RPM secara baik. dengan dilaksanakan workshop penyusunan RPM yang dilakukan secara kekeluargaan, Kepala Madrasah merasa terbantu dalam melaksanakan tugas tugasnya selaku kepala Madrasah khususnya dalam penyusunan perencanaan Madrasah. Disamping hal tersebut Madrasah memiliki RPM yang bertujuan untuk: (1) agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai, (2) mendukung koordinasi antar pelaku Madrasah, (3) adanya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan penganggaran, pelaksanaan dan pengawas, (4) mengoptimalkan partisipasi masyarakat, (5) penggunaan sumberdaya secara efisien, efektif dan berkelanjutan.

Dengan workshop kemampuan Kepala Madrasah dapat ditingkatkan utamanya kemampuan menyusun RPM yang sebelumnya mereka beranggapan bahwa RPM adalah pelengkap administrasi kepala Madrasah belaka. Hal ini dibuktikan dari tidak membuat kemudian pada siklus I kepala Madrasah memperoleh nilai 62,33 dan meningkat menjadi 81,66 pada siklus II.

REFERENSI

Bafadal, I. 1994. *Proses Perubahan di Sekolah*. Desertasi tidak dipublikasikan Program Pascasarjana IKIP Malang

- Badan Standar Nasional Pendidikan dan Direktorat Tenaga Kependidikan, 2006, *Naskah Akademik Standar Kependidikan dan Kompetensi Kepala Sekolah*.
- Badudu.J.S, 1988, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gramedia
- Depdiknas, 2003, *Manajemen Berbasis Sekolah Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah*: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Depdiknas, 2003, *Panduan Penyusunan dan Implementasi Rencana Pengembangan Pendidikan Kabupaten/Kota*
- Depdiknas, PP. No. 19 Tahun 2005
- Depdiknas, 2006, *Direktorat Pen7binaan SMP Direktorat Jendral Manajemen Dikdasmen*
- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, 2007, *Panduan Pelaksanaan workshop Pendayagunaan Mbs Kecamatan/Kota dalam Penyusunan RPS Non DBEP Kota* .
- Hadiat, 2000. *3 Ilmu Pengetahuan Alam kelas VIII*. Departemen Pendidikan Nasional
- Hatnalik, O. 2002. *Perencanaan pengajaran Berdasarkan Penekatan Sistem* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kepmendiknas, No 162 Tahun 2003, *Pedoman Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*
- PT Buku Kita, 2007, *Standar Kompetensi Kepala Sekolah*, Jakarta: Pustaka Yustisia
- Moleong, L. J. 1995. *Metodolgi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Mulyasa, E. 2002. *Kurikulum Berbasisi Kompetensi Konsep Karakteristik, danImplementasi*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. 1988. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung : PenerbitTarsito
- Nurhadi, 2002. *Pendekatan Kontekstual*, Malang: Universitas Negeri Malang
- Procton and Thornton, 1983, *Latihan Kerja Buku Pegangan Bagi Para Manager*, Jakarta: Bina Aksara
- Soekamto, H. 2001. *Peranan Strategi pembelajaran yang menekankan pada Aktivitas Siswa dalam Meningkatkan Minat dan Prestasi Siswa MataPelajaran IPS_Geografi*. Jurnal Pendidikan Dasar dan Menengah. Vol.3 No.9,10 tahun 2001
- Sukirin, 1984. *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: FIP IKIP Yogyakarta