



ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN BAGI TENAGA TEKNIS PENDIDIKAN DAN KEAGAMAAN DI 34 PROVINSI SE-INDONESIA

Yasri¹, Ervy Alinda Lubis²

^{1,2}Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan, Badan Litbang dan Diklat, Kementerian Agama, Jakarta

¹yasri3469@yahoo.com; ²ervy99@yahoo.co.id



<https://doi.org/10.36052/andragogi.v11i2.288>

Diterima: 24 Juli 2023 | Disetujui: 16 Oktober 2023 | Dipublikasikan: 28 Desember 2023

Abstrak

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusdiklat maupun Balai Diklat Keagamaan seluruh Indonesia secara esensial belum memiliki tingkat kesesuaian yang signifikan dibandingkan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai. Program yang telah diselenggarakan selama ini jika ditinjau dari segi materi maupun peruntukannya, sering tidak sesuai dengan kebutuhan riil para peserta pelatihan. Untuk mengatasi hal tersebut, pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) menjadi sebuah keharusan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kesenjangan kompetensi meliputi sikap, pengetahuan, dan keterampilan, kebutuhan pelatihan prioritas, dan seperti apa rekomendasi kebutuhan pelatihan ASN. Adapun tahapan program AKP ini meliputi identifikasi masalah-masalah kinerja organisasi, merencanakan AKP, memilih dan mendasin teknik pengumpulan data, mengumpulkan data, analisis data, dan melaporkan hasil AKP. Hasil AKP yaitu: 1) terdapat berbagai kesenjangan kompetensi dalam berbagai profesi ASN, diantara: wakil kepala madrasah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, pengawas madrasah, pengawas PAI, penghulu, dan penyuluh. Kesenjangan tersebut meliputi sikap, pengetahuan, dan keterampilan. 2) Adanya kesenjangan tersebut membuat diperlukan beberapa pelatihan prioritas yang diusulkan Balai Diklat Keagamaan berupa Kurikulum Diklat beraskan keragaman (Mata Diklat, Jam, Ekskul). 3) Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan perlu mengembangkan program pelatihan tersebut dengan beberapa tahapan seperti menyusun kurikulum pelatihan tenaga teknis Pendidikan dan keagamaan tahun 2022 dan harus dilandasi hasil AKP dalam hal kompetensi yang ingin dicapai maupun indikator pencapaian kompetensi. Hasil AKP ini bisa memetakan pelatihan-pelatihan yang menjadi skala prioritas utama, namun juga memberi alokasi yang proporsional pada pelatihan tenaga teknis Pendidikan dan keagamaan lainnya.

Kata Kunci: analisis kebutuhan pelatihan; tenaga teknis pendidikan; Aparatur Sipil Negara

Abstract

Training programs implemented by Education and Training Centers and Religious Training Centers throughout Indonesia essentially have a low level of suitability compared to employee competency development needs. If viewed in terms of material and purpose, the programs held so far often need to follow the training participants' real needs. Implementing a Training Needs Analysis (TNA) is necessary to overcome this. This research aims to discover how competency gaps include attitudes, knowledge and skills, priority training needs, and recommendations for ASN training needs. The stages of the TNA program include identifying organizational performance problems, TNA planning, selecting and designing data collection techniques, collecting data, analyzing data, and reporting TNA results. The results of the TNA are: 1) there are various competency gaps in different ASN professions, including deputy head of madrasah, director of library, head of laboratory, madrasah supervisor, PAI supervisor, headmaster, and instructor. These gaps include attitudes, knowledge, and skills. 2) This gap means several priority trainings proposed by the Religious Education and Training Center are needed as a diversity-based training curriculum (Training Courses, Hours, Extracurriculars). 3) The Education and Training Center for Educational and Religious Technical Personnel needs to develop a training program with several stages, such as preparing a training curriculum for educational and religious technical personnel in 2022. It must be based on TNA results regarding the competencies to be achieved and indicators of competency achievement. The results of this AKP can map training, which is the main priority scale, but also provide a proportional allocation for training of other educational and religious technical personnel.

Key words: training needs analysis; educational technical personnel; civil servant



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PENDAHULUAN

Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan adalah salah satu unit kerja yang bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan pelatihan, khususnya pelatihan bagi pegawai teknis pendidikan dan keagamaan di lingkungan Kementerian Agama. Pusdiklat dituntut untuk melakukan analisis secara berkala dan berkesinambungan terhadap kinerja pelatihan. Tujuan analisis ini adalah agar setiap permasalahan yang muncul seiring dengan perkembangan kekinian dapat direspon dengan cepat dan tepat, dan juga sebagai bentuk pertanggungjawaban Pusdiklat terhadap seluruh *stakeholders* pelatihan.

Berdasarkan hasil evaluasi kediklatan baik yang dilaksanakan langsung pada saat kegiatan pelatihan, maupun melalui forum-forum tertentu seperti evaluasi pasca pelatihan maupun rapat evaluasi yang melibatkan para *stakeholders*, mengindikasikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusdiklat maupun Balai Diklat Keagamaan seluruh Indonesia secara esensial belum memiliki tingkat kesesuaian yang signifikan dibandingkan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai. Artinya program pelatihan yang dilaksanakan baik ditinjau dari segi materi maupun peruntukannya, sering tidak sesuai dengan kebutuhan riil para peserta pelatihan.

Menurut Morrison (2001), kebutuhan (*need*) adalah kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan kondisi yang sebenarnya, keinginan adalah harapan ke depan atau cita-cita yang terkait dengan pemecahan terhadap suatu masalah. Sedangkan analisis kebutuhan adalah alat untuk mengidentifikasi masalah guna menentukan tindakan yang tepat. Kebutuhan menurut Briggs (dalam Lembaga Administrasi Negara, 2003) adalah "ketimpangan atau gap antara apa yang seharusnya dengan apa yang senyatanya." Gilley dan Egglund (Gilley, Egglund, & Gilley, 2002) menyatakan bahwa kebutuhan adalah "kesenjangan antara seperangkat kondisi yang ada pada saat sekarang ini dengan seperangkat kondisi yang diharapkan". Dalam dunia kerja, kebutuhan juga diartikan sebagai masalah kinerja (Haryono, 2004).

Veithzal Rifai (2004) mendefinisikan kebutuhan pelatihan "adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi." Adapun Suryana Sumantri (2000) mendefinisikan "kebutuhan pelatihan merupakan keadaan dimana terdapat kesenjangan antara keadaan yang diinginkan dengan keadaan nyata. Mengingat bahwa pelatihan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi *gap* (kesenjangan) antara kinerja yang ada saat ini dengan kinerja standard atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh si pegawai, maka dalam hal ini analisis kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mengidentifikasi *gap-gap* yang ada tersebut dan melakukan analisis apakah *gap-gap* tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu pelatihan. Sedangkan Hermansyah dan Azhari (2002), sebagaimana dikutip Teguh Suyitno, menyatakan bahwa kebutuhan pelatihan dapat diartikan sebagai kesenjangan kemampuan pegawai yang terjadi karena adanya perbedaan antara kemampuan yang diharapkan sebagai tuntutan pelaksanaan tugas dalam organisasi dan kemampuan yang ada.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) menjadi sebuah keharusan. Adapun konsep pelatihan oleh Harris dan DeSimone (1994) diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap anggota organisasi. Pelatihan dilakukan dengan tujuan agar individu pegawai dapat memiliki kompetensi yang akan digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan perannya dalam organisasi sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. AKP adalah suatu proses pengidentifikasian kebutuhan pelatihan dengan cara mengukur kesenjangan kompetensi (*gap competencies*) yang terjadi antara kompetensi yang dipersyaratkan dengan kompetensi riilnya. Melalui proses AKP yang tepat dan benar, maka akan dapat dianalisis secara komprehensif diklat apa saja yang dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi yang terjadi.

Perencanaan yang paling baik didahului dengan identifikasi kebutuhan. Kebutuhan pelatihan dapat dilihat dengan membandingkan antara tingkat pengetahuan dan kemampuan yang diharapkan (sebagaimana terlihat pada misi, fungsi dan tugas) dengan pengetahuan dan kemampuan yang senyatanya dimiliki oleh pegawai.

Pelatihan dianggap sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai, proses dan organisasi. Tapi masalahnya banyak pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi tidak atau kurang memenuhi kebutuhan sesungguhnya.

Kenyataan yang sering terjadi juga pada saat pembukaan pelatihan, peserta pelatihan tidak mencapai jumlah alokasi yang telah ditentukan bahkan sampai 3 hari setelah pembukaan masih kurang peserta. Hal ini



menandakan asumsi bahwa pelatihan tersebut sudah mengalami kejenuhan atau materi pelatihan sudah tidak sesuai dengan kebutuhan peserta. Di lain sisi, banyak alasan pegawai menolak mengikuti pelatihan, antara lain, tidak mendapat perintah menjalankan tugas lainnya, tidak mau tinggal di mess dengan alasan keluarga, tidak puas dengan kegiatan penelitian setelah mengikuti pelatihan mendapat tugas yang tidak sesuai dengan hasil pelatihan, dan kehilangan pekerjaan/penghasilan tambahan.

Kondisi sangat kontradiksi bila kita menanyakan kepada mereka yang menjadi peserta pelatihan tentang tujuannya mengikuti pelatihan, antara lain adalah untuk menambah ilmu dan pengetahuan, menambah angka kredit untuk kenaikan golongan/pangkat/jabatan, menjalankan perintah atasan, dan istirahat dari rutinitas pekerjaan.

Timbulnya masalah ini tentu disebabkan banyak hal. Salah satunya terletak pada Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Assessment/TNA*)-nya yang tidak pernah dilakukan dengan benar. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu diadakan suatu analisis kebutuhan pelatihan khususnya di satuan kerja. Analisis Kebutuhan Pelatihan adalah proses kegiatan yang bertujuan untuk menemukenali adanya kesenjangan kompetensi (sikap, pengetahuan, dan keterampilan) yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan.

Program Analisis Kebutuhan Pegawai (AKP) pada Aparatur Sipil Negara telah dilaksanakan oleh beberapa institusi; misalnya di BPSDM Kementerian ESDM (Pulungan, 2022), (BAPPELITBANGDA) Provinsi NTT (2021), dan kota Mojokerto (Ngindana & Hermawan, 2019). Hal itu membuktikan bahwa AKP ini memang begitu penting demi peningkatan kompetensi para pegawai khususnya Aparatur Sipil Negara. Meskipun demikian, program AKP yang diselenggarakan pada pegawai ASN di Kementerian Agama dan Balai Diklat Keagamaan perlu terus ditingkatkan, baik dari kualitas analisis data yang diperoleh, maupun rekomendasi yang akan dihasilkan. Untuk itu Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) bagi tenaga teknis pendidikan dan keagamaan pada 34 (tiga puluh empat) provinsi penting untuk dilakukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, rumusan masalah penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang dipersyaratkan tidak sejalan dengan kompetensi riilnya. 3 hal penting yang akan dibahas dalam penelitian ini, yakni untuk mengetahui kesenjangan kompetensi (sikap, pengetahuan, dan keterampilan) ASN, mengetahui bagaimana kebutuhan pelatihan prioritas untuk tahun 2022, dan rekomendasi kebutuhan pelatihan apa yang dibutuhkan untuk tahun 2022.

METODE

Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan dilaksanakan secara daring melalui instrument kuesioner dalam bentuk *google form* dengan melibatkan responden di 34 Kantor Wilayah Kementerian Agama dan 14 Balai Diklat Keagamaan. Waktu pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) berupa pengisian instrumen secara online, dibuka selama 8 hari yang dimulai pada tanggal 23 s.d. 30 Mei 2021. Populasi AKP ini adalah seluruh ASN Kementerian Agama RI di Indonesia sebanyak 233.910 orang. Rincian responden Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) meliputi Tenaga Teknis Keagamaan (Penyuluh Agama dan Penghulu) beserta atasan langsungnya; Tenaga Teknis Pendidikan (Guru dan Pengawas Madrasah, Guru dan Pengawas Pendidikan Agama, Kepala Perpustakaan, Kepala Laboratorium, Kepala dan Wakil Kepala Madrasah, serta Widyaiswara) beserta atasan langsungnya; Jumlah responden yang mengisi instrumen adalah 28.700 orang, mewakili seluruh jenis jabatan tersebut di atas pada 34 provinsi se-Indonesia.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling (Random Sample)*. Secara spesifik *probability sampling* dengan pengambilan sampel secara random atau acak menggunakan *cluster sampling* yakni adalah teknik sampling secara berkelompok. Pengambilan sampel jenis ini dilakukan berdasar kelompok/area tertentu (Creswell, 2011). Tujuan metode **Cluster Random Sampling** antara lain untuk meneliti tentang suatu hal pada bagian-bagian yang berbeda di dalam suatu instansi.

Pengumpulan data dalam AKP ini menggunakan sumber *primer* dan *sekunder*. Selanjutnya dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview, kuesioner (angket), observasi (Sugiyono, 2008). Dalam program pelatihan ini menggunakan dua instrument, yakni interview dan kuesioner. Teknik analisis data dimulai dengan menghitung dan menelaah seluruh data yang tersedia baik yang diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara, kemudian data tersebut disederhanakan ke dalam tabel presentasi yang mudah dipahami, dibaca dan diinterpretasikan yang pada intinya untuk mencari jawaban atas jumlah permasalahan AKP.

Agar data dalam AKP ini valid dan dapat dipertanggungjawabkan, maka diperlukan suatu teknik untuk mengecek atau mengevaluasi tentang keabsahan data yang diperoleh. Pada tahap ini langkah yang dilakukan peneliti adalah mengecek kembali keterangan-keterangan yang diberi responden/*interviewee*. Analisis data dilakukan dengan cara mencari persentase dan deskriptif analisis.

Teknis melakukan Analisis Kebutuhan Pegawai

Pada umumnya tahapan ini meliputi: identifikasi adanya kesenjangan, pengumpulan data tentang kesenjangan itu, solusi dengan pelatihan, dan penetapan program pelatihan.

Pertama, Identifikasi masalah-masalah kinerja organisasi. Masalah-masalah ini dapat digali dari berbagai laporan mengenai apakah organisasi itu dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya seperti yang telah diamanatkan dalam peraturan atau tidak. dan apakah masalah itu berkenaan dengan kurangnya kompetensi yang dapat dipecahkan oleh penyelenggaraan diklat. Pertanyaan yang umum diajukan ketika menjalankan tahapan ini adalah: Bagaimana citra organisasi tersebut di mata masyarakat? Bagaimana kinerja aktual sekarang ini dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan? Apakah keluhan, kritikan atau kecaman yang dilontarkan para pelanggan atau pengguna jasa organisasi tersebut? Kepada siapa atau kelompok mana masalah-masalah ini dapat ditanyakan atau dikonfirmasikan lebih lanjut? *Kedua*, merencanakan AKP. Tahapan perencanaan analisis kebutuhan pelatihan ini adalah untuk menentukan tujuan AKP; siapa responden AKP; tugas atau langkah utama dalam AKP; merinci langkah-langkah itu menjadi kegiatan yang detail dan operasional; menentukan ketersediaan sumber daya manusia; menentukan sumber daya yang diperlukan; menentukan jadwal pelaksanaan AKP berdasarkan SDM dan sumber daya yang ada. *Ketiga*, memilih dan mendesain teknik pengumpulan data. *Keempat*, pengumpulan data berupa dokumen maupun dari diskusi kelompok terfokus yang dilakukan dalam jadwal yang telah dilakukan. *Kelima*, analisis data untuk mengetahui apakah benar terdapat kesenjangan kompetensi dan apakah diperlukan program diklat untuk mengatasinya. *Keenam*, melaporkan hasil AKP kepada pimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Analisis Kebutuhan Pelatihan

Hasil pengukuran kompetensi terhadap 20 (dua puluh) kelompok kompetensi sebagaimana telah diuraikan tersebut selanjutnya dipergunakan sebagai dasar untuk menganalisis kebutuhan pelatihan tenaga teknis pendidikan dan keagamaan pada lokus Kanwil Kemenag Se-Indonesia. Oleh karena itu untuk mengetahui dan menganalisis kebutuhan diklat yang diperlukan dilakukan kategorisasi kompetensi untuk menanggulangi kesenjangan kompetensi. Penelitian ini menggunakan data kesenjangan kompetensi ini untuk menganalisis kebutuhan pelatihan apa saja yang harus dilakukan bagi pegawai tenaga teknis pendidikan dan keagamaan.

Dalam menetapkan kesimpulan, dibuat kriteria penarikan kesimpulan yang tergambar dalam tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Kriteria Penarikan Kesimpulan

KRITERIA PENARIKAN KESIMPULAN		
ALUMNI	ATASAN	KESIMPULAN
Sangat Direkomendasikan	Sangat Direkomendasikan	Sangat Direkomendasikan
	Direkomendasikan	Direkomendasikan
	Dipertimbangkan	Direkomendasikan
	Tidak Direkomendasikan	Direkomendasikan
Direkomendasikan	Sangat Direkomendasikan	Direkomendasikan
	Direkomendasikan	Direkomendasikan
	Dipertimbangkan	Direkomendasikan
	Tidak Direkomendasikan	Tidak Direkomendasikan
Dipertimbangkan	Sangat Direkomendasikan	Direkomendasikan
	Direkomendasikan	Direkomendasikan
	Dipertimbangkan	Tidak Direkomendasikan
	Tidak Direkomendasikan	Tidak Direkomendasikan
Tidak Direkomendasikan	Sangat Direkomendasikan	Direkomendasikan
	Direkomendasikan	Direkomendasikan
	Dipertimbangkan	Tidak Direkomendasikan
	Tidak Direkomendasikan	Tidak Direkomendasikan

Berdasar kriteria tersebut penarikan kesimpulan dihasilkan dari gap alumni dan atasan. Selain itu ditetapkan klasifikasi gap dan kriteria sebagai tergambar dalam tabel 2 berikut:



Tabel 2. Klasifikasi dan Kriteria Gap



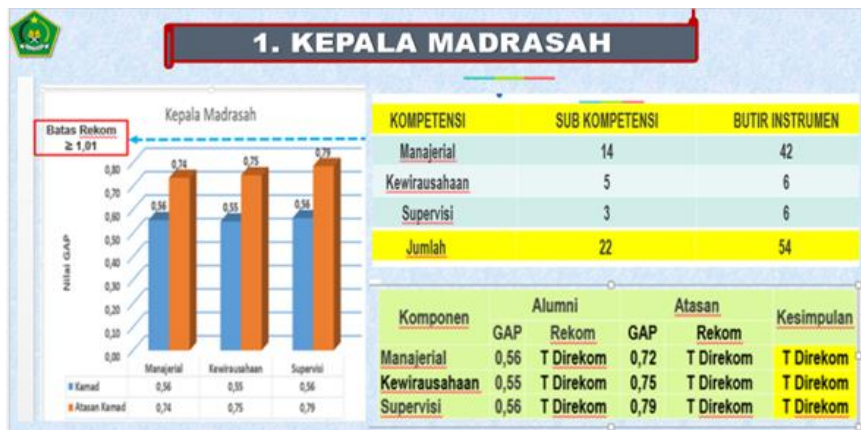
GAP	KRITERIA
3,01 – 4,00	Sangat Direkomendasikan
2,01 – 3,00	Direkomendasikan
1.01 – 2,00	Dipertimbangkan
0,00 – 1,00	Tidak Direkomendasikan

Tabel tersebut menjadi panduan dalam menentukan kriteria berdasar nilai gap. Kriteria tidak direkomendasikan bila nilai gap dalam rentang 0,00-1,00. Kriteria dipertimbangkan bila nilai gap dalam rentang 1,01-2,00. Kriteria direkomendasikan bila nilai gap dalam rentang 2,01-3,00. Kriteria sangat direkomendasikan bila nilai gap dalam rentang 3,01-4,00.

2. Uraian Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan

a. Kepala Madrasah

Gap Kepala madrasah pada komponen manajerial, kewirausahaan, dan supervisi dapat digambarkan pada tabel dan grafik berikut:



Grafik 1. Gap Kepala Madrasah

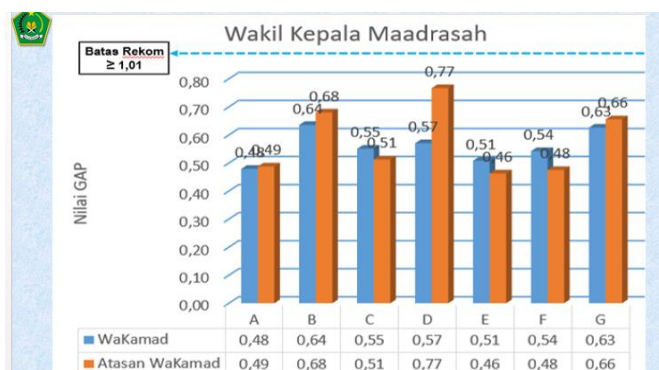
Berdasar grafik diatas, gap kepala madrasah pada komponen manajerial adalah 0,56 (Tidak direkomendasikan). Sedangkan, gap atasan kepala madrasah pada komponen manajerial adalah 0,72 (Tidak direkomendasikan). Kesimpulan komponen manajerial kepala madrasah adalah Tidak direkomendasikan. Gap kepala madrasah pada komponen kewirausahaan adalah 0,55 (Tidak direkomendasikan). Sedangkan, gap atasan kepala madrasah pada komponen manajerial adalah 0,75 (Tidak direkomendasikan). Kesimpulan komponen kewirausahaan kepala madrasah adalah Tidak direkomendasikan. Gap kepala madrasah pada komponen supervisi adalah 0,56 (Tidak direkomendasikan). Sedangkan, gap atasan kepala madrasah pada komponen manajerial adalah 0,79 (Tidak direkomendasikan). Kesimpulan komponen manajerial kepala madrasah adalah Tidak direkomendasikan. Berdasarkan analisa data di atas dapat diungkapkan bahwa ketiga kompetensi Kepala madrasah secara kuantitatif tidak mengalami GAP dan tidak perlu direkomendasikan.

b. Wakil Kepala Madrasah

Gap Wakil Kepala madrasah pada komponen kepemimpinan, pengembangan madrasah, kewirausahaan, bidang tugas akademik, bidang tugas kesiswaan, bidang tugas sarana prasarana, dan bidang tugas humas dapat digambarkan pada grafik berikut:

Tabel 3. Gap Wakil Kepala Madrasah

KOMPETENSI	INSTRUMEN	Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
			GAP	Rekom	GAP	Rekom	
Kepemimpinan	12	A. Kepemimpinan	0,48	T. Direkom	0,49	T. Direkom	T. Direkom
Pengembangan Mad	10	B. Pengembangan Madrasah	0,64	T. Direkom	0,68	T. Direkom	T. Direkom
Kewirausahaan	4	C. Kewirausahaan	0,55	T. Direkom	0,51	T. Direkom	T. Direkom
Bidang Akademik	6	D. Bidang Akademik	0,57	T. Direkom	0,77	T. Direkom	T. Direkom
Bidang Kesiswaan	4	E. Bidang Kesiswaan	0,51	T. Direkom	0,46	T. Direkom	T. Direkom
Bidang Sarpras	2	F. Bidang Sarana Prasarana	0,54	T. Direkom	0,48	T. Direkom	T. Direkom
Bidang Humas	3	G. Bidang Humas	0,63	T. Direkom	0,49	T. Direkom	T. Direkom
JUMLAH	22						

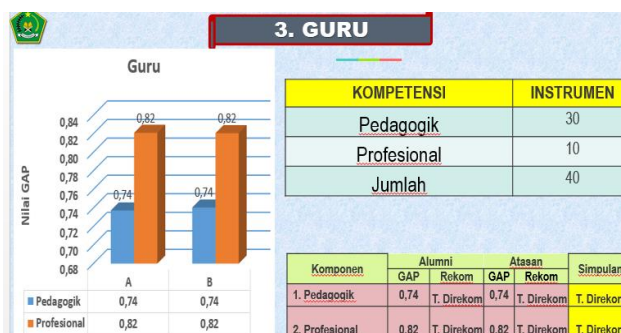


Grafik 2 Gap Wakil Kepala Madrasah

Berdasar table dan grafik diatas, gap wakil kepala madrasah pada komponen kepemimpinan (0,48/Tidak Direkom), pengembangan madrasah (0,64/ Tidak Direkomendasikan), kewirausahaan (0,55/ Tidak Tidak Direkomendasikan), bidang tugas akademik (0,57/ Tidak Direkom), bidang tugas kesiswaan (0,51/ Tidak Tidak Direkomendasikan), bidang tugas sarana prasarana (0,54/ Tidak Tidak Direkomendasikan), dan bidang tugas humas (0,63/ Tidak Tidak Direkomendasikan). Sedangkan, gap wakil kepala madrasah dari penilaian atasan yang terdiri atas komponen kepemimpinan (0,49/ Tidak Direkomendasikan), pengembangan madrasah (0,68/ Tidak Direkomendasikan), kewirausahaan (0,51/ Tidak Direkomendasikan), bidang tugas akademik (0,77/ Tidak Direkomendasikan), bidang tugas kesiswaan (0,46/ Tidak Direkomendasikan), bidang tugas sarana prasarana 0,48/ Tidak Direkomendasikan), dan bidang tugas humas (0,49/ Tidak Direkomendasikan). Kesimpulan gap wakil kepala madrasah pada seluruh komponen Tidak Direkomendasikan.

c. Guru

Gap guru yang terdiri atas komponen pedagogik dan profesional dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:



Grafik 3. Gap Guru

Berdasar tabel dan grafik di atas, gap guru dengan komponen pedagogik (0,74/ Tidak direkomendasikan) dan profesional (0,82/Tidak direkomendaikan). dan atasan dengan komponen pedagogik (0,74/Tidak direkomendasiksn) dan profesional (0,82) / Tidak direkomendasikan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua komponen kompetensi guru tidak ada yang direkomendasikan.



Secara kualitatif, guru madrasah mengusulkan beberapa jenis diklat sebagai berikut: Pendalaman Materi Pelajaran; Model-model Pembelajaran; Metode Pembelajaran; Media Pembelajaran; Penilaian Pembelajaran Kurikulum 2013; Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran; PKG/PKB; Penelitian Tindakan Kelas; Penyusunan Karya Tulis Ilmiah.

d. Kepala Perpustakaan

Gap kepala perpustakaan yang terdiri atas komponen manajerial, pengelolaan informasi, kependidikan, kepribadian dan sosial, dan pengembangan profesi dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:

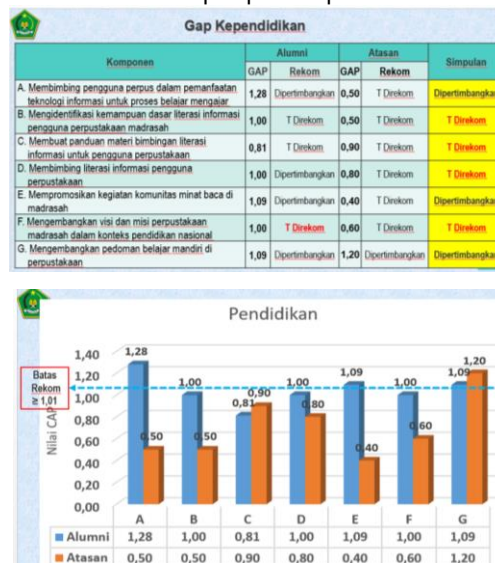
Tabel 4. Gap Kepala Perpustakaan



Grafik 4. Gap Kepala Perpustakaan

Berdasar table dan grafik diatas, gap kepala perpustakaan dan atasan dengan komponen manajerial, Pengelolaan informasi dan pengembangan profesi tidak direkomendasikan. Sedangkan kependidikan dan kepribadian social dipertimbangan untuk direkomendasikan. Gap kependidikan kepala perpustakaan dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:

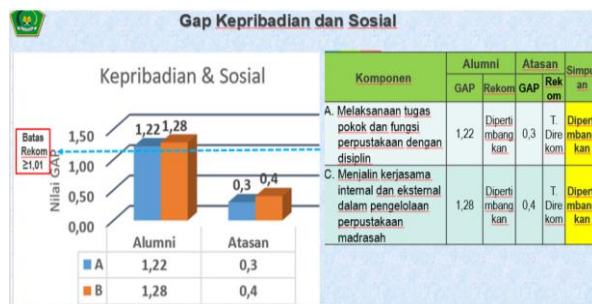
Tabel 5. Gap Kependidikan



Grafik 5. Gap Kependidikan Kepala Perpustakaan

Berdasar tabel dan grafik diatas, gap kependidikan pada komponen membimbing pengguna perpustakaan dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk proses belajar mengajar, Mempromosikan kegiatan komunitas minat baca di madrasah, mengembangkan visi dan misi perpustakaan madrasah dalam konteks pendidikan nasional, dan mengembangkan pedoman belajar mandiri di perpustakaan dipertimbangkan. Sedangkan komponen Mengidentifikasi kemampuan dasar literasi informasi pengguna perpustakaan madrasah, membuat panduan materi bimbingan literasi informasi untuk pengguna perpustakaan, membimbing literasi informasi pengguna perpustakaan Tidak direkomendasikan.

Gap kepribadian dan sosial kepala perpustakaan dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:

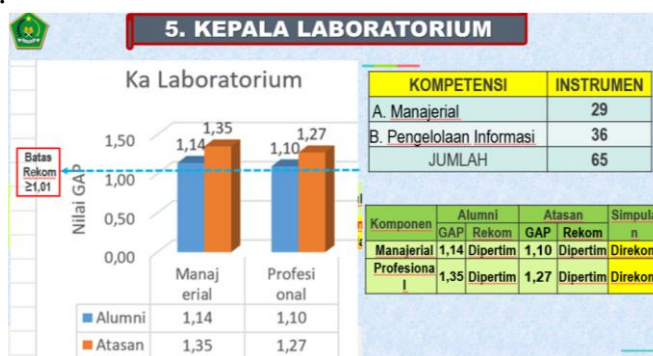


Grafik 6. Gap Kepribadian dan Sosial Kepala Perpustakaan

Berdasar grafik di atas, gap Kepribadian dan sosial pada komponen melaksanakan tugas pokok dan fungsi perpustakaan dengan disiplin dan menjalin bekerja sama internal dan eksternal dalam pengelolaan perpustakaan madrasah dipertimbangkan untuk direkomendasikan. Secara kualitatif, guru madrasah mengusulkan beberapa jenis dikat seperti pengembangan koleksi buku perpustakaan dan sumber bacaan lainnya; pelatihan pengembangan kompetensi SDM tenaga perpustakaan; pembimbingan pengguna perpustakaan dalam pemanfaatan teknologi informasi dalam memfasilitasi proses belajar mengajar; m penyusunan panduan materi bimbingan literasi informasi.

e. Kepala Laboratorium

Gap kepala laboratorium yang terdiri atas komponen manajerial dan profesional dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:

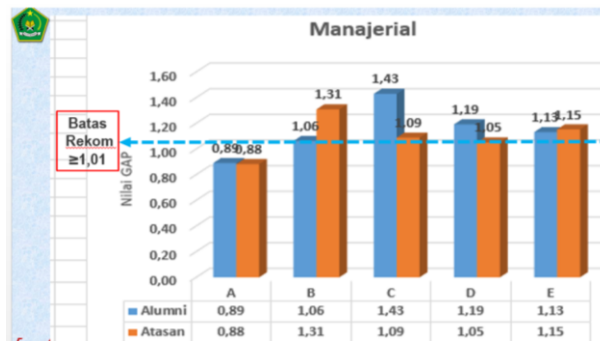


Grafik 7. Gap Kepala Laboratorium

Berdasar grafik diatas, gap kepala laboratorium pada komponen manajerial dan profesional direkomendasikan.

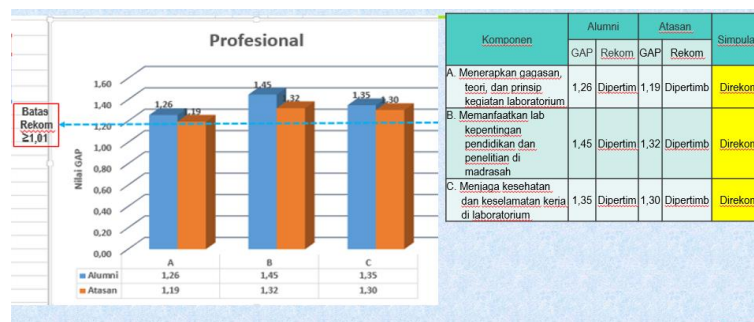
Tabel 6. Gap Manajerial Kepala Laboratorium

Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
	GAP	Rekom	GAP	Rekom	
A. Mengelola kegiatan laboratorium	0,89	Dipertimbangkan	0,88	Dipertimbangkan	T. Direkom
B. Membagi tugas teknis dan laboran laboratorium	1,06	Direkomendasikan	1,31	Dipertimbangkan	Direkomendasikan
C. Mengevaluasi kinerja teknis dan laboran serta kegiatan laboratorium	1,43	Direkomendasikan	1,09	Dipertimbangkan	Direkomendasikan
D. Merencanakan kegiatan dan pengembangan laboratorium	1,19	Dipertimbangkan	1,05	Dipertimbangkan	Direkomendasikan
E. Memantau sarana dan prasarana laboratorium	1,13	Dipertimbangkan	1,15	Dipertimbangkan	Direkomendasikan



Grafik 8. Gap Manajerial Kepala Laboratorium

Berdasar tabel dan grafik diatas, gap manajerial pada komponen membai tugas teknis laboran laboratorium, Merencanakan kegiatan dan pengembangan laboratorium dipertimbangkan. Sedangkan komponen mengelola kegiatan laboratorium, memantau sarana dan prasarana laboratorium direkomendasikan. Sdangkan mengelola kegiatan laboraorium tidak di rekomenasi. Gap profesional kepala laboratorium dapat tergambar dalam grafik 9 berikut:



Grafik 9. Gap Profesional Kepala Laboratorium

Berdasar tabel dan grafik gap profesional pada komponen menerapkan gagasan, teori, dan prinsip kegiatan laboratorium, memanfaatkan lab kepentingan pendidikan dan penelitian di madrasah, dan menjaga kesehatan dan keselamatan kerja di laboratorium seluruhnya direkomendasikan. Secara kualitatif, guru madrasah mengusulkan beberapa jenis dikat, meliputi: pelatihan pengembangan laboratorium; pelatihan pengelolaan kegiatan dan evaluasi kinerja teknis laboran; pemantauan sarpras Laboratorium; memanfaatkan lab dalam pendidikan dan penelitian.

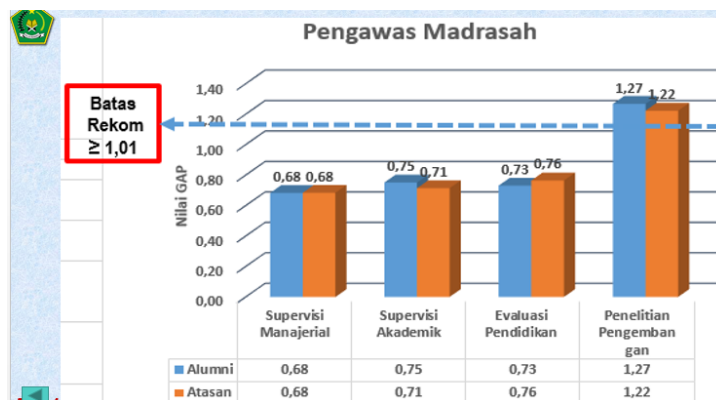
f. Pengawas Madrasah

Gap pengawas madrasah yang terdiri atas komponen supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, dan penelitian pengembangan dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:

Tabel 7. Gap Pengawas Madrasah

6. PENGAWAS MADRASAH					
KOMPETENSI			INSTRUMEN		
Supervisi Manajerial			9		
Supervisi Akademik			7		
Evaluasi Pendidikan			6		
Penelitian Pengembangan			8		
JUMLAH			30		

Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
	GAP	Rekom	GAP	Rekom	
Supervisi Manajerial	0,68	T. Direkom	0,68	T. Direkom	T. Direkom
Supervisi Akademik	0,75	T. Direkom	0,71	T. Direkom	T. Direkom
Evaluasi Pendidikan	0,73	T. Direkom	0,76	T. Direkom	T. Direkom
Penelitian Pengembangan	1,27	Dipertimb	1,22	Dipertimb	Dipertimb

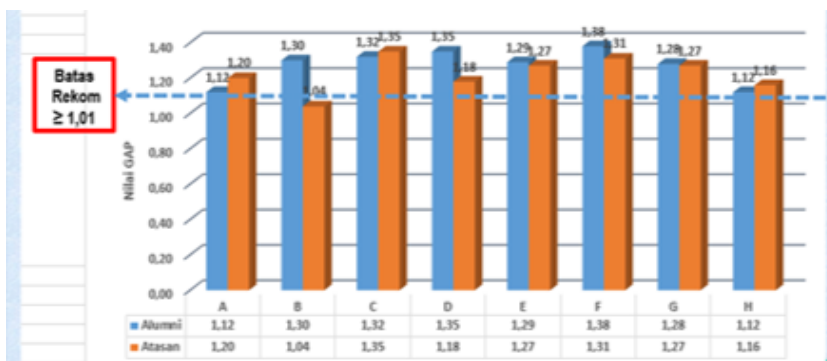


Grafik 10. Gap Pengawas Madrasah

Berdasarkan grafik diatas, gap pengawas madrasah pada komponen supervisi manajerial, supervisi akademik, dan evaluasi pendidikan Tidak direkomendasikan. Sedangkan komponen penelitian dan pengembangan dipertimbangkan untuk direkomendasikan. Gap penelitian dan pengembangan pengawas madrasah dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:

Tabel 8. Gap Penelitian Pengembangan Pengawas Madrasah

Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
	GAP	Rekom	GAP	Rekom	
A. Melakukan penelitian bidang kepengawasan dim pendidikan	1,12	Dipertimbangkan	1,20	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
B. Menentukan masalah penqawasaan yang penting diteliti	1,30	Dipertimbangkan	1,04	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
C. Menyusun prop penel dim pend (kualitatif maupun kuantitatif)	1,32	Direkomendasi	1,35	Direkomendasi	Dipertimbangkan
D. Melaksanakan penel pend utk memecahkan permasalahan pend yg bermanfaat (tupek dan tanggung jawab pengawas)	1,35	Dipertimbangkan	1,18	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
E. Mengolah dan menganalisis hasil penel pend (data kualitatif maupun data kuantitatif)	1,29	Dipertimbangkan	1,27	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
F. Menulis KTI dim bid pend & bidang pengawasan dan memanfaatkannya untuk mutu pendidikan	1,38	Dipertimbangkan	1,31	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
G. Menyusun pedoman, panduan, buku dan/atau modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasn di madrasah	1,28	Dipertimbangkan	1,27	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
H. Melakukan pembimbingan kepada guru tentang PTK	1,12	Dipertimbangkan	1,16	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan



Grafik 11. Gap Penelitian Pengembangan Pengawas Madrasah

Berdasar tabel dan grafik diatas, gap penelitian dan pengembangan bagi pengawas madrasah yang terdiri dari penelitian bidang kepengawasan dalam pendidikan, menentukan masalah pengawasaan yang penting diteliti, menyusun proposal penelitian dalam pendidikan, melaksanakan penelitian pendidikan untuk memecahkan permasalahan pendidikan yang bermanfaat, menolah dan menganalisis hasil penelitian pendidikan, dan menulis KTI dalam bidang pendidikan dan bidang pengawasan serta memanfaatkannya untuk mutu pendidikan, semuanya dipertimbangkan untuk direkomendasikan.

Secara kualitatif, pengawas madrasah mengusulkan beberapa jenis pelatihan, yaitu: (1) Pelatihan Penelitian Bidang kepengawasan (2) Pengolahan Data hasil penelitian kepengawasan (data kualitatif dan data kuantitatif), (3) Pelatihan penyusunan artikel ilmiah hasil penelitian dan ilmiah populer, dan (4) Penyusunan pedoman, panduan, buku dan/atau modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasn di madrasah.



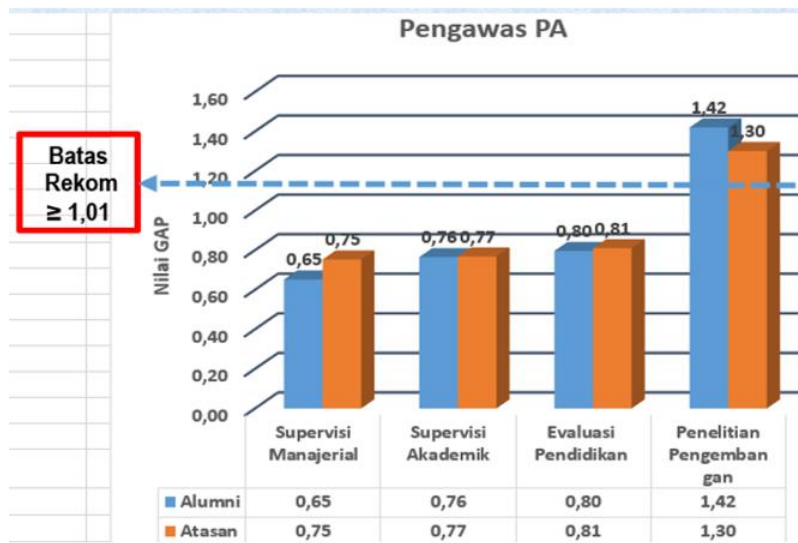
g. Pengawas Pendidikan Agama (PA)

Gap pengawas PA yang terdiri atas supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, dan penelitian pengembangan dapat tergambar dalam tabel berikut:

Tabel 9. Gap Pengawas PA

KOMPETENSI		INSTRUMEN	
Supervisi Manajerial			9
Supervisi Akademik			7
Evaluasi Pendidikan			6
Penelitian Pengembangan			8
JUMLAH		30	

Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
	GAP	Rekom	GAP	Rekom	
Supervisi Manajerial	0,65	T. Direkom	0,75	T. Direkom	T. Direkom
Supervisi Akademik	0,76	T. Direkom	0,77	T. Direkom	T. Direkom
Evaluasi Pendidikan	0,80	T. Direkom	0,81	T. Direkom	T. Direkom
Penelitian Pengembangan	1,42	Dipertimb	1,30	Dipertimb	Dipertimb

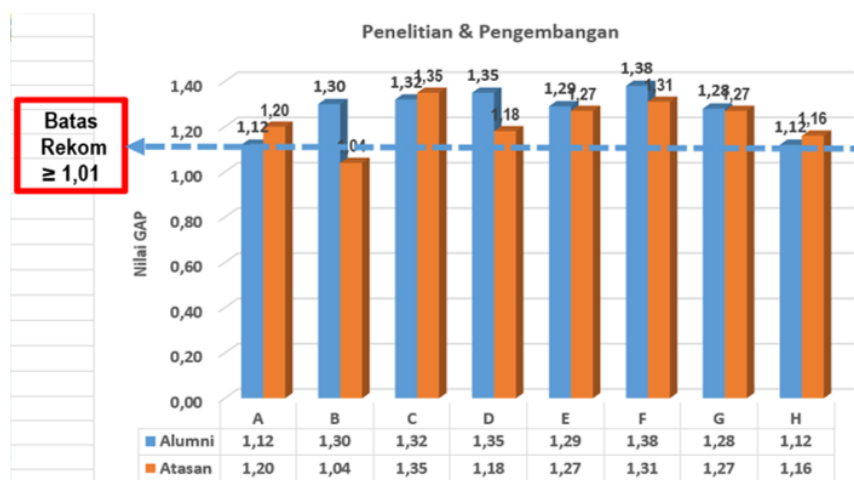


Grafik 12. Gap Pengawas Pendidikan Agama

Berdasar tabel dan grafik gap pengawas PA pada komponen supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan Tidak direkomendasikan. Sedangkan penelitian pengembangan dipertimbangkan untuk direkomendasikan. Gap penelitian pengembangan pengawas PA dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:

Tabel 10. Gap Penelitian Pengembangan

Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
	GAP	Rekom	GAP	Rekom	
A. Melakukan penelitian bidang kepengawasan dlm pendidikan	1,12	Dipertimbangkan	1,20	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
B. Menentukan masalah pengawasan yang penting diteliti	1,30	Dipertimbangkan	1,04	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
C. Menyusun prop penel dlm pend (kualitatif maupun kuantitatif)	1,32	Direkomendasi	1,35	Direkomendasi	Dipertimbangkan
D. Melaksanakan penel pend utk memecahkan permasalahan pend yg bermanfaat (tupok dan tanggung jawab pengawas)	1,35	Dipertimbangkan	1,18	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
E. Mengolah dan menganalisis hasil penel pend (data kualitatif maupun data kuantitatif)	1,29	Dipertimbangkan	1,27	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
F. Menulis KTI dlm bid pend & bidang pengawasan dan memanfaatkannya untuk mutu pendidikan	1,38	Dipertimbangkan	1,31	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
G. Menyusun pedoman, panduan, buku dan/atau modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasn di madrasah	1,28	Dipertimbangkan	1,27	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
H. Melakukan pembimbingan kepada guru tentang PTK	1,12	Dipertimbangkan	1,16	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan



Grafik 13. Gap Penelitian Pengembangan Pengawas PA

Berdasar table dan grafik diatas, gap penelitian dan pengembangan pengawas PA yang terdiri komponen: melakukan bidang kepengawasan dalam pendidikan, menentukan masalah pengawasan yang penting diteliti, menyusun proposal penelitian dalam pendidikan (kualitatif maupun kuantitatif), Melaksanakan penelitian pendidikan untuk memecahkan permasalahan pendidikan yang bermanfaat (tupok dan tanggung jawab pengawas), mengolah dan menganalisis hasil penelitian pendidikan (data kualitatif maupun data kuantitatif), menulis KTI dalam bidang pendidikan & bidang pengawasan dan memanfaatkannya untuk mutu pendidikan, menyusun pedoman, panduan, buku dan/atau modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawas di madrasah, dan melakukan pembimbingan kepada guru tentang PTK seluruhnya dipertimbangkan untuk direkomendasikan.

Secara kualitatif, pengawas madrasah mengusulkan beberapa jenis pelatihan, yaitu: (1) pelatihan pembentukan jabatan pengawas, (2) pelatihan tindakan kepengawasan bagi pengawas, (3) pelatihan moderasi beragama bagi pengawas, (4) pelatihan wawasan kebangsaan bagi pengawas, (4) pelatihan karya tulis ilmiah bagi pengawas.

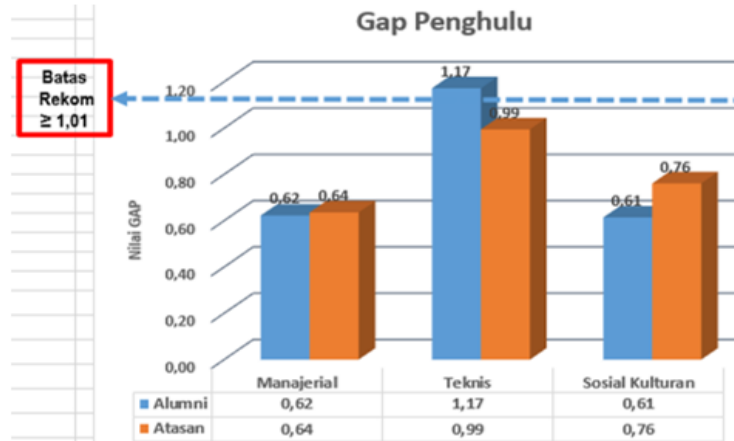
h. Penghulu

Gap penghulu yang terdiri atas komponen manajerial, teknis, dan sosial kultural dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:

Tabel 11. Gap Penghulu

8. PENGHULU					
KOMPETENSI		INSTRUMEN			
Manajerial		10			
Teknis		12			
Sosial Kultural		3			
JUMLAH		25			

Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
	GAP	Rekom	GAP	Rekom	
Manajerial	0,62	T. Direkom	0,64	T. Direkom	T. Direkom
Teknis	1,17	Dipertimbangkan	0,99	T. Direkom	Dipertimbangkan
Sosial Kultural	0,61	T. Direkom	0,76	T. Direkom	T. Direkom

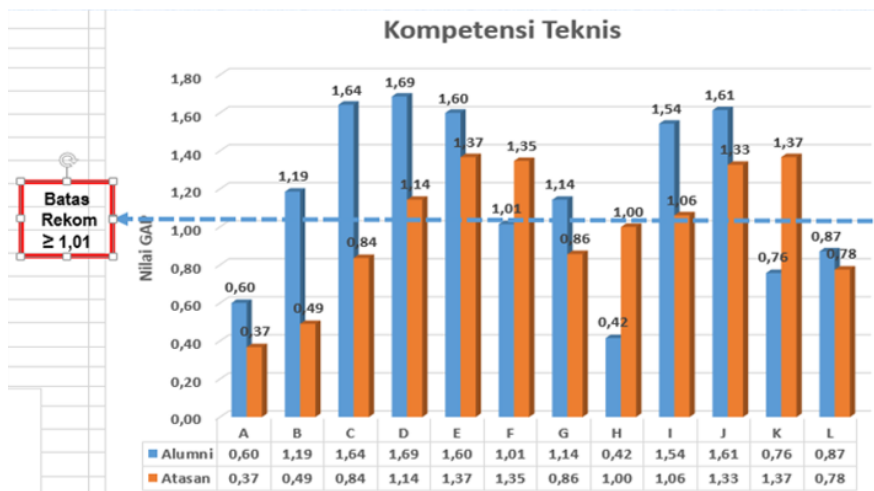


Grafik 14. Gap Penghulu

Berdasar tabel dan grafik diatas, gap penghulu pada komponen manjerial dan sosial kultural semuanya Tidak direkomendasi. Sedangkan komponen teknis dipertimbangkan untuk direkomendasikan. Gap teknis penghulu dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:

Tabel 12. Gap Teknis Penghulu

Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
	GAP	Rekom	GAP	Rekom	
A. Membaca al-Quran secara benar dan sesuai hukum ilmu tajwid	0,60	T. Direkom	0,37	T. Direkom	T. Direkom
B. Menulis huruf al-Quran dengan benar	1,19	Dipertimbangkan	0,49	T. Direkom	Dipertimbangkan
C. Menerjemahkan isi kandungan al-Quran secara benar	1,64	Dipertimbangkan	0,84	T. Direkom	Dipertimbangkan
D. Membaca kitab kuning sesuai kaidah bahasa Arab	1,69	Dipertimbangkan	1,14	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
E. Menjelaskan isi kitab kuning secara benar	1,60	Direkomendasikan	1,37	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
F. Menyusun materi <i>bahsul masail</i> dalam bentuk karya tulis ilmiah	1,01	Direkomendasikan	1,35	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
G. Menjelaskan permasalahan nikah kontemporer	1,14	Dipertimbangkan	0,86	T. Direkom	Dipertimbangkan
H. Mengucapkan kata-kata dalam bahasa Arab	0,42	T. Direkom	1,00	Dipertimbangkan	T. Direkom
I. Menjawab pertanyaan sederhana dalam bahasa Arab	1,54	Dipertimbangkan	1,06	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
J. Mengucapkan kata-kata dalam bahasa Inggris	1,61	Direkomendasikan	1,33	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
K. Menjawab pertanyaan sederhana dalam bahasa Inggris	0,76	T. Direkom	1,37	Dipertimbangkan	T. Direkom
L. Menggunakan aplikasi komputer dalam meny laporan kegiatan	0,87	T. Direkom	0,78	T. Direkom	T. Direkom



Grafik 15. Gap Teknis Penghulu

Berdasar tabel dan grafik, gap teknis penghulu pada komponen membaca al-Quran secara benar dan sesuai hukum ilmu tajwid dan mengucapkan kata-kata dalam bahasa Arab tidak direkomendasi. Menulis huruf al-Quran dengan benar, menerjemahkan isi kandungan al-Quran secara benar, mengucapkan kata-kata dalam bahasa Inggris, menjawab pertanyaan sederhana dalam bahasa Inggris, menggunakan aplikasi komputer dalam menyampaikan laporan kegiatan, membaca kitab kuning sesuai kaidah bahasa Arab, menjelaskan isi

kitab kuning secara benar, menyusun materi *bahsul masail* dalam bentuk karya tulis ilmiah, menjelaskan permasalahan nikah kontemporer, dan menjawab pertanyaan sederhana dalam bahasa Arab dipertimbangkan untuk direkomendasikan.

Secara kualitatif penghulu mengajukan beberapa jenis pelatihan, yaitu: (1) Diklat Pembentukan Jabatan Penghulu, (2) Pelatihan Moderasi Beragama bagi Penghulu, (3) Pelatihan Komunikasi Efektif bagi Penghulu, (4) Pelatihan Peningkatan Kompetensi Penggunaan TIK bagi Penghulu, (5) Pelatihan Substantif Karya Tulis Ilmiah bagi Penghulu.

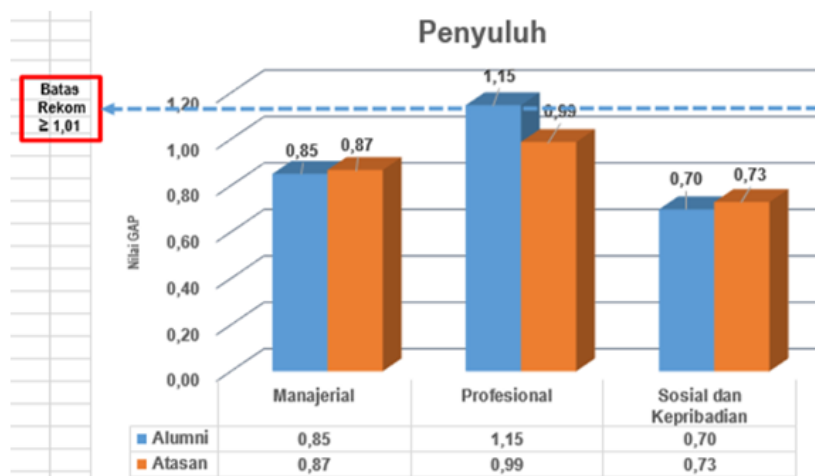
i. Penyuluh

Gap penyuluh yang terdiri atas komponen manajerial, profesional, dan sosial dan kepribadian dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:

Tabel 13. Gap Penyuluh

9. PENYULUH					
KOMPETENSI			INSTRUMEN		
Manajerial			11		
Teknis			8		
Sosial Kultural			6		
JUMLAH			25		

Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
	GAP	Rekom	GAP	Rekom	
Manajerial	0,85	T. Direkom	0,87	T. Direkom	T. Direkom
Profesional	1,15	Dipertimbangkan	0,99	T. Direkom	Dipertimbangkan
Sosial & Kepribadian	0,70	T. Direkom	0,73	T. Direkom	T. Direkom



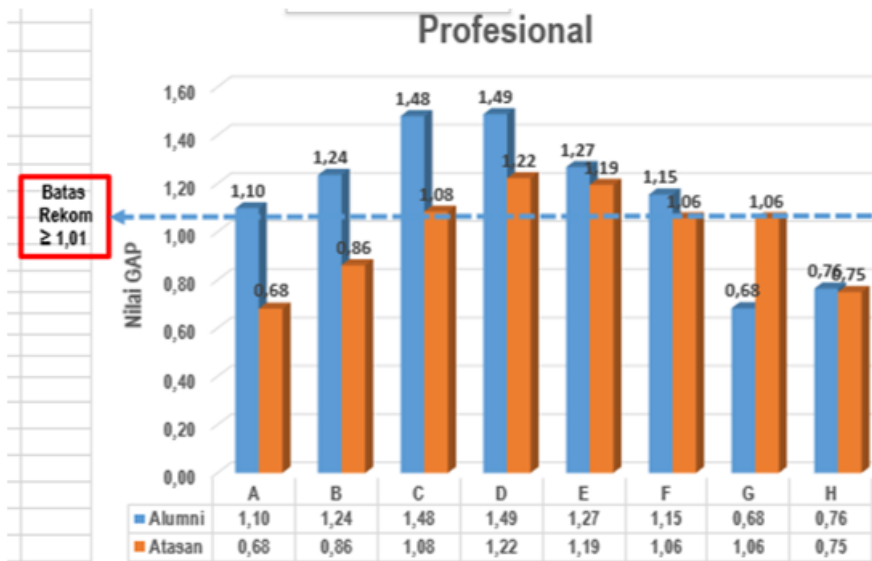
Grafik 16. Gap Penyuluh

Berdasar tabel dan grafik, gap penyuluh pada komponen manajerial, dan sosial dan kepribadian semuanya Tidak direkomendasikan. Sedangkan komponen profesional pertimbangan untuk direkomendasikan. Gap komponen profesional dapat digambarkan pada table dan grafik di bawah ini:



Tabel 14. Gap Komponen Profesional Penyuluh

Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
	Rekom	Rekom	Rekom	Rekom	
A. Melaksanakan Konsultasi perorangan atau kelompok	1,10	Dipertimbangkan	0,68	T. Direkom	Dipertimbangkan
B. Menyusun pedoman bimbingan atau penyuluhan	1,24	Dipertimbangkan	0,86	T. Direkom	Dipertimbangkan
C. Menyusun Juklat/Juknis bimbingan atau penyuluhan	1,48	Dipertimbangkan	1,08	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
D. Merumuskan kajian arah kebijakan pengemb bimb atau peny ya bersifat penyempurnaan	1,49	Dipertimbangkan	1,22	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
E. Merumuskan kajian arah kebijakan pengemb bimb atau peny ya bersifat pembaharuan	1,27	Dipertimbangkan	1,19	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
F. Mengembangkan metode bimbingan atau penyuluhan agama yang bersifat penyempurnaan	1,15	Dipertimbangkan	1,06	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan
G. Mengembangkan metode bimbingan atau penyuluhan agama yang bersifat pembaharuan	0,68	T. Direkom	1,06	Dipertimbangkan	T. Direkom
H. Mengembangkan materi bimb atau peny agama yang bersumber pd kitab suci hadits & keagamaan	0,76	Dipertimbangkan	0,75	T. Direkom	T. Direkom



Grafik 18 Gap Komponen Profesional Penyuluh

Grafik 17. Gap Komponen Profesional Penyuluh

Berdasar tabel dan grafik diatas, gap komponen profesional penyuluh pada aspek mengembangkan metode bimbingan atau penyuluhan agama yang bersifat pembaharuan dan menegmbangkan materi bimbingan atau penyuluhan agama yang bersumber pada kitab suci hadist dan keagamaan Tidak direkomendasikan. Sedangkan aspek Melaksanakan Konsultasi perorangan atau kelompok, menyusun Juklat/Juknis bimbingan atau penyuluhan, merumuskan kajian arah kebijakan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat penyempurnaan, dan merumuskan kajian arah kebijakan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan pertimbangan untuk direkomendasikan.

Secara kualitatif, penyuluh mengusulkan beberapa jenis pelatihan, yaitu: (1) Pelatihan Pembentukan Jabatan Penyuluh, (2) Pelatihan Moderasi Beragama bagi Penyuluh, (3) Pelatihan Wawasan Kebangsaan bagi Penyuluh, (4) Pelatihan Komunikasi Efektif bagi Penyuluh. Dan (5) Pelatihan Substantif Karya Tulis Ilmiah bagi Penyuluh.

j. Widyaiswara

Gap widyaiswara yang terdiri atas komponen pengelolaan pembelajaran dan substansi dapat tergambar dalam tabel dan grafik berikut:

Tabel 15. Gap Widyaiswara

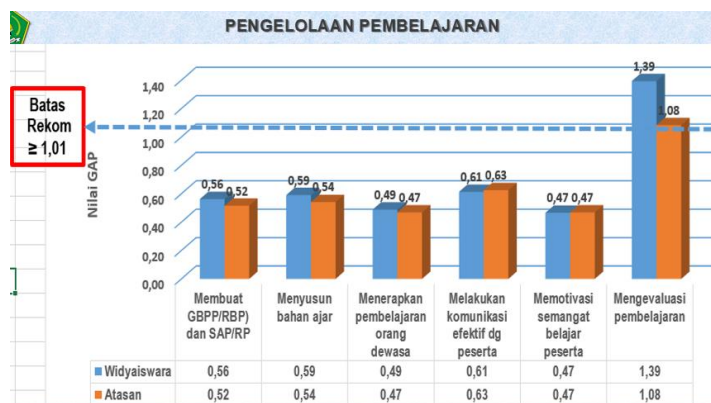
10. WIDYAIWARA					
KOMPETENSI		INSTRUMEN			
Pengelolaan Pembelajaran		24			
Substansi		10			
JUMLAH		34			

Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
	GAP	Rekom	GAP	Rekom	
Pengelolaan Pembelajaran	0,69	T. Direkom	0,62	T. Direkom	T. Direkom
Substansi	1,08	Dipertimbangkan	0,91	T. Direkom	Dipertimbangkan

Berdasar tabel di atas, gap widyaiswara pada komponen pengelolaan pembelajaran Tidak direkomendasikan. Sedangkan, komponen substansi dipertimbangkan untuk direkomendasikan. Gap aspek pengendalian pembelajaran pada komponen substansi bagi Widyaiswara dapat dilihat pada table dan grafik di bawah ini:

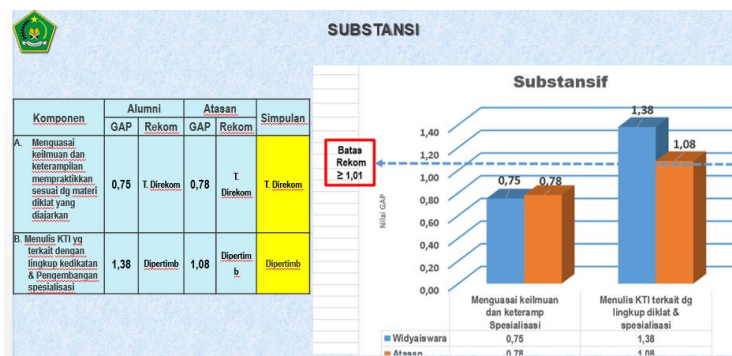
Tabel 16. Gap Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara

Komponen	Alumni		Atasan		Simpulan
	GAP	Rekom	GAP	Rekom	
A=Membuat GBPP/RBP) dan SAP/RP	0,56	T. Direkom	0,52	T. Direkom	T. Direkom
B=Menyusun bahan ajar	0,59	T. Direkom	0,54	T. Direkom	T. Direkom
C=Menerapkan pembelajaran orang dewasa	0,49	T. Direkom	0,47	T. Direkom	T. Direkom
D=Melakukan komunikasi efektif dg peserta	0,61	T. Direkom	0,63	T. Direkom	T. Direkom
E=Memotivasi semangat belajar peserta	0,47	T. Direkom	0,47	T. Direkom	T. Direkom
F=Mengevaluasi pembelajaran	1,39	Dipertimbangkan	1,08	Dipertimbangkan	Dipertimbangkan



Grafik 18. Gap Pengelolaan Pembelajaran Widyaiswara

Berdasar tabel dan grafik diatas, gap pengelolaan pembelajaran widyaiswara pada komponen membuat GBPP/RBP) dan SAP/RP, menyusun bahan ajar, menerapkan pembelajaran orang dewasa, melakukan komunikasi efektif dengan peserta, memotivasi semangat belajar peserta, dan mengevaluasi pembelajaran seluruhnya Tidak direkomendasikan. Sedangkan mengevaluasi pembelajaran dipertimbangkan untuk direkomendasikan.



Grafik 19. Gap Substansi Widyaiswara

Berdasarkan table dan grafik diatas, gap substansi widyaiswara pada komponen menguasai keilmuan dan keterampilan mempraktikkan mempraktikkan sesuai dengan materi pelatihan yanag diajarkan tidak direkomendasi. Sedangkan menulis KTI terkait dengan lingkungan kediklatan dan pengembangan spesialisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan pada Bab III, penelitian analisis kebutuhan diklat teknis pendidikan dan keagamaan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut. *Pertama*, adanya kesenjangan (gap) kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) ASN. Analisis Kesenjangan dilakukan terhadap 10 (sepuluh) kelompok jabatan meliputi kepala sekolah pada komponen manajerial, kewirausahaan, dan supervisi seluruhnya dipertimbangkan. Wakil kepala madrasah komponen kepemimpinan, pengembangan madrasah, kewirausahaan, bidang tugas akademik, bidang tugas kesiswaan, bidang tugas sarana prasarana seluruhnya dipertimbangkan. sedangkan bidang tugas humas direkomendasikan. Guru yang terdiri atas komponen pedagogik dan profesional semuanya dipertimbangkan. Kepala Perpustakaan yang terdiri atas komponen manajerial dan kepribadian dan sosial dipertimbangkan. sedangkan pengelolaan informasi, kependidikan, dan pengembangan profesi direkomendasikan. Kepala laboratorium yang terdiri atas komponen manajerial dan profesional direkomendasikan. Pengawas madrasah yang terdiri atas komponen supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan dipertimbangkan. Sedangkan penelitian pengembangan direkomendasikan. Pengawas PAI yang terdiri atas komponen supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan dipertimbangkan. Sedangkan penelitian pengembangan direkomendasikan. Penghulu yang terdiri atas komponen manajerial dan dan sosial kultural dipertimbangkan. Sedangkan komponen teknis direkomendasikan. Penyuluh yang terdiri atas komponen manajerial dan sosial dan kepribadian dipertimbangkan. Sedangkan komponen profesional direkomendasikan. Widyaiswara yang terdiri atas komponen pengelolaan pembelajaran direkomendasikan. Sedangkan komponen substansi dipertimbangkan. Adapun kebutuhan diklat prioritas tahun 2022 adalah Diklat Teknis Substantif (DTS) Waka Humas Madrasah, DTS Pengelolaan dan Kependidikan Bagi Kepala Perpustakaan, DTS Manajerial dan Profesional bagi Kepala Laboratorium, DTS Penelitian dan Pengembangan bagi Pengawas Madrasah, DTS Penelitian dan Pengembangan bagi Pengawas PAI, DTS Kompetensi Teknis bagi Penghulu, DTS kompetensi profesional bagi Penyuluh, dan DTS Pengelolaan Pembelajaran bagi Widyaiswara. Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan ini menjadi bahan pertimbangan Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan dalam menyusun perencanaan program pelatihan. Penyusunan kurikulum pelatihan dan rancang bangun program pelatihan pada tahun 2022 diarahkan pada hasil kesenjangan (gap) kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) ASN, sesuai dengan hasil Analisis Kesenjangan.

REFERENSI

- Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Provinsi NTT. (2021). *Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Provinsi NTT Tahun 2021*. Nusa Tenggara Timur: BAPPELITBANGDA.
- Creswell, J. W. (2011). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th edition). Pearson.
- DeSimone, R. L., & Harris, D. M. (1994). *Human Resource Development*. New York: The Dryden Press.
- Gilley, J. W., Eggland, S. A., & Gilley, A. M. (2002). *Principles of Human Resource Development* (2nd edition). Cambridge, MA: Basic Books.
- Haryono, A. (2004). *Analisis Kebutuhan Pelatihan*. Jakarta: Prenada Media.
- Hermansyah, & Azhari. (2002). *Bahan Ajar Diklat Kewidyaiswaraan Tingkat Pertama*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara. (2003). *Modul Analisis Kebutuhan Diklat*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Morrison, A. P. (2001). *Cognitive Therapy for Psychosis*. London: Routledge.
- Ngindana, R., & Hermawan, R. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.33474/jisop.v1i1.2669>
- Pulungan, Z. M. (2022). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi di BPSDM Kementerian ESDM. *JURNAL APARATUR*, 6(1), 44–53. <https://doi.org/10.52596/ja.v6i1.146>
- Rifa'i, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (1st ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, S. (2000). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Fakultas Psikologi Unpad.