

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan sarana pengembangan sumber daya manusia suatu negara. Pendidikan menjadi salah satu kriteria dasar yang digunakan untuk mengukur indeks pengembangan sumber daya manusia (Klugman, Rodríguez, & Choi, 2011). Hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya kualitas pendidikan suatu negara, tak terkecuali di negara Indonesia. Pemerintah Indonesia telah melaksanakan berbagai upaya sistematis dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Upaya transformasi pendidikan dilakukan guna menghasilkan masyarakat Indonesia yang berkualitas, memiliki keterampilan, dan kompetensi profesional yang siap dalam menghadapi persaingan global. Tirtarahardja (2005) mengatakan bahwa terdapat beberapa komponen transformasi pendidikan, diantaranya adalah kebijakan pendidikan, kompetensi guru, teknologi, riset dan evaluasi, serta kurikulum. Peningkatan mutu pendidikan akan berjalan dengan baik jika seluruh komponen-komponen transformasi pendidikan dapat dibenahi.

Pada pelaksanaannya, peningkatan mutu pendidikan tak lepas dari berbagai hambatan yang dihadapi. Salah satu hambatan yang ditemui dalam peningkatan mutu pendidikan terjadi pada implementasi kurikulum. Rusman (2018) menyatakan bahwa keberhasilan sebuah kurikulum ditentukan dari aktualisasi kurikulum di lapangan. Implementasi kurikulum di Indonesia bukanya tidak mengalami tantangan berarti. Terdapat berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kurikulum. Beberapa kendala diantaranya pemahaman guru mengenai kurikulum yang belum menyeluruh, teknologi yang kurang memadai, dan kurangnya diklat yang diikuti oleh guru (Kholisho & Marfuatun, 2018; Magdalena, Novitasari, Nabila, & Fratiwi, 2020; Melati & Utanto, 2016). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Wahyudin, Rusman, dan Rahmawati (2017) mengenai pemahaman guru yang bervariasi terkait implementasi kurikulum 2013 di setiap tingkat satuan pendidikan. Kesepahaman guru sebagai pelaksana kurikulum di tingkat terkecil menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan implementasi kurikulum. Oleh

karena itu, dalam praktiknya, setiap kepala sekolah pada satuan pendidikan perlu untuk melakukan manajemen kurikulum yang baik agar implementasi kurikulum dapat terlaksana sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Manajemen kurikulum merupakan bagian dari manajemen pendidikan. Manajemen kurikulum pada tingkat satuan pendidikan dimulai dari tahap perencanaan kurikulum. Perencanaan kurikulum berupa kegiatan merumuskan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran dikembangkan secara spesifik, efisien, efektif, relevan, dan komprehensif sesuai dengan kebutuhan sekolah masing-masing (Rusman, 2018a). Sejalan dengan itu, Hamalik (2017) menjelaskan bahwa perencanaan kurikulum adalah kegiatan yang bertujuan untuk menentukan segala sesuatu yang berkaitan dengan kurikulum menyangkut apa dan bagaimana kurikulum tersebut akan dilaksanakan. Pada tahap perencanaan, hendaknya pengembang kurikulum di tingkat satuan pendidikan memerhatikan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. Tjuparmah, Komaruddin, dan Kurniawan (2017) menyatakan bahwa prinsip-prinsip dalam pengembangan kurikulum perlu dipertimbangkan dalam proses identifikasi, analisis, sintesis, evaluasi, dan pengambilan keputusan pengembangan kurikulum agar kurikulum yang dihasilkan dapat berhasil sesuai dengan tujuan pendidikan.

Rencana kurikulum yang telah dibuat oleh sekolah kemudian diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran, lalu diakhiri dengan kegiatan evaluasi. Perencanaan, implementasi, dan evaluasi kurikulum di tingkat satuan pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Namun rasionalisasinya, peran kepala sekolah saja tidak cukup. Kepala sekolah perlu bekerja sama dan mendapat dukungan dari warga sekolah lainnya. Bentuk dukungan yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian wewenang dari kepala sekolah kepada guru sebagai wakil kepala sekolah yang akan membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial, termasuk bidang tugas pengelolaan kurikulum.

Pelimpahan wewenang di suatu sekolah bukanlah hal baru dalam perangkat organisasi pada satuan pendidikan. Pelimpahan wewenang atau disebut juga dengan *leadership couple/co-principalship* merupakan pembagian wewenang dalam sebuah kepemimpinan yang dilakukan di tingkat satuan pendidikan (Gronn, 1999). Anderson dan Lacey (2007) mengungkapkan bahwa pembagian wewenang

kepemimpinan di sekolah merupakan pendistribusian sebagian tanggung jawab antara kepala sekolah kepada wakil kepala sekolah dalam satu organisasi yang sama. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah berhak melakukan pendistribusian tanggung jawab dalam rangka pengembangan dan peningkatan kinerja sekolah (OECD, 2012). OECD memaparkan bahwa bentuk pendistribusian tanggung jawab di sebuah institusi dapat dilakukan dengan berbagai cara. Lebih lanjut dikatakan bahwa pendistribusian tanggung jawab kepemimpinan sekolah di Korea Selatan diserahkan kepada wakil kepala sekolah. Wakil kepala sekolah di Korea Selatan memiliki kewenangan fleksibel tergantung kebutuhan sekolah. Di Prancis, bentuk pelimpahan wewenang berupa pembentukan tim kepemimpinan yang terdiri dari satu atau beberapa wakil kepala sekolah, seorang manajer administrator, dan satu atau lebih konselor pendidikan. Di Belgia, wakil kepala sekolah dibagi tergantung dari jumlah siswa dengan pembagian tugas dibagi menjadi bidang-bidang tertentu, seperti kedisiplinan siswa dan pengelolaan kurikulum. Adapun bentuk *co-principalship* di Belgia tidak jauh berbeda dengan di Indonesia, di mana kepala sekolah menunjuk beberapa guru yang diberi tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah guna membantu menjalankan kepemimpinan di sekolah.

Komariah dan Rohana (2015) mengatakan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu oleh guru yang diberi tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah. Wakil kepala sekolah ditunjuk dengan tujuan untuk membantu kepala sekolah dalam mengurus bidang tertentu. Salah satu bidang yang diampu oleh wakil kepala sekolah adalah bidang kurikulum. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum berperan sebagai pemimpin instruksional.

Di Indonesia, khususnya di Provinsi DKI Jakarta, penunjukkan wakil kepala sekolah pada jenjang sekolah dasar diatur oleh Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 372 Tahun 2016. Disebutkan pada pasal 5 ayat 2 bahwa kepala sekolah berhak menunjuk paling banyak 2 (dua) wakil kepala sekolah untuk membantu memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi sekolah dasar. Lebih lanjut pada pasal 8 dikatakan bagi sekolah dengan rombongan belajar (rombel) lebih dari atau sama dengan 10 (sepuluh) sampai dengan 15 (lima belas) dapat menunjuk 1 (satu) wakil kepala sekolah, sedangkan untuk sekolah

dengan rombongan di atas 15 (lima belas) dapat menunjuk paling banyak 2 (dua) wakil kepala sekolah yang berfungsi sebagai wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan kurikulum.

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum ditunjuk oleh kepala sekolah untuk membantu pelaksanaan manajemen kurikulum di tingkat satuan pendidikan. Kemendikbud menjelaskan bahwa wakil kepala sekolah bidang kurikulum bertugas untuk menyusun program program pengajaran, kalender pendidikan, pembagian tugas mengajar guru, jadwal pelajaran, jadwal penerimaan buku laporan pendidikan, menyediakan silabus mata pelajaran, menyediakan dan memeriksa daftar hadir guru, serta mengatur kelengkapan sarana guru. Tugas wakil kepala sekolah bidang kurikulum tingkat sekolah dasar di lingkungan Provinsi DKI Jakarta diatur pada Pergub No.372 Tahun 2016 pasal 10. Lebih jauh didalamnya disebutkan bahwa wakil kepala sekolah bidang kurikulum bertugas untuk melakukan supervisi akademik, membina perpustakaan sekolah, melakukan program pengarsipan kurikulum, dan membuat laporan pertanggungjawaban pelaksanaan implementasi kurikulum di tingkat satuan pendidikan masing-masing.

Owen (1973) menyatakan permasalahan manajemen kurikulum terdiri dari dua hal, pertama adalah *curriculum planning* dan *curriculum implementation*. Kedua permasalahan tersebut terjadi dikarenakan gap antara kurikulum nasional dengan usaha-usaha implementasi yang dilaksanakan di tingkat satuan pendidikan. Disinilah peran wakil kepala sekolah bidang kurikulum sangat diperlukan di setiap tingkat satuan pendidikan untuk memberikan *support activities* berupa bantuan dan dukungan kepada guru-guru di sekolah. Bantuan dan dukungan tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan supervisi akademik.

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum berkewajiban untuk memastikan implementasi kurikulum pada tingkat satuan pendidikan dapat berjalan dengan baik. Dalam rangka melihat keberhasilan implementasi kurikulum, wakil kepala sekolah perlu melakukan supervisi akademik. Kegiatan ini dilakukan dalam rangka perbaikan kualitas pendidikan pada tingkat sekolah. Hasil penilaian supervisi akademik akan menjadi bahan pertimbangan dalam rangka evaluasi program sekolah di bidang akademik. Program-program sekolah di bidang akademik dapat berupa program pengajaran berupa perangkat pembelajaran, program pembinaan

kemampuan profesional guru secara berkelanjutan dan berkala, serta program khusus yang membantu peserta didik yang berkesulitan belajar. Ketiga jenis program tersebut bertujuan tentu saja untuk mengembangkan dan meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Hasil supervisi akademik juga nantinya dituangkan dalam bentuk laporan pertanggungjawaban pelaksanaan implementasi kurikulum.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa tugas wakil kepala sekolah bidang kurikulum menuntut profesionalisme yang tinggi dan kompetensi pegawai yang memadai. Selain harus memiliki kompetensi yang baik, wakil kepala sekolah juga diharapkan mampu membagi perannya secara seimbang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, baik tugas utamanya sebagai guru maupun tugas-tugas manajerial dan operasional yang didelegasikan oleh kepala sekolah.

Dalam menjalankan perannya tersebut, wakil kepala sekolah sering menemui berbagai kendala. Salah satu hambatan yang muncul adalah kurangnya kompetensi wakil kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional dalam mengembangkan kurikulum di sekolah. Hal ini berdampak pada tidak berhasilnya implementasi kurikulum di sekolah. Qoyyimah (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang menghambat penerapan kebijakan implementasi kurikulum di tingkat sekolah adalah kurangnya kompetensi pengembang kurikulum di tingkat satuan pendidikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Marita (2019) memaparkan bahwa implementasi sistem manajemen mutu pada bidang kurikulum tidak terlaksana dengan baik, faktor penyebabnya adalah wakil kepala sekolah bidang kurikulum tidak melakukan perencanaan kurikulum bersama-sama dengan guru dan tidak mengembangkan instrumen supervisi akademik.

Kendala lain yang dialami oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum dalam mengimplementasikan kurikulum terdapat pada kesulitan wakil kepala sekolah dalam melaksanakan pengelolaan program pembelajaran. Penelitian yang dilakukan Ambarwati (2018) menyebutkan bahwa adalah wakil kepala sekolah bidang kurikulum kesulitan untuk melaksanakan program tindak lanjut hasil supervisi akademik. Tantangan yang muncul adalah waktu yang dirasa kurang untuk menyelenggarakan *in house training* dalam rangka pengembangan profesionalisme guru. Padahal sejatinya, wakil kepala sekolah sebagai pemimpin

instruksional harus dapat memberikan bimbingan dan bantuan kepada guru. Sebagaimana penelitian yang Beltramo (2016) yang menunjukkan bahwa pekerjaan wakil kepala sekolah adalah memberdayakan sumber daya di sekitar sekolah dengan cara memberikan bimbingan, bantuan, dan dukungan terhadap guru dalam rangka mengimplementasikan kebijakan kurikulum di sekolah.

Selain aspek kompetensi, terdapat aspek-aspek lain yang memengaruhi kinerja wakil kepala sekolah bidang kurikulum dalam menjalankan tugasnya diantaranya adalah aspek emosional. Sebagaimana penelitian yang dilaksanakan oleh Cohen dan Schechter (2019) terkait beban emosi yang dialami oleh wakil kepala sekolah. Guru yang diberi tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah memiliki tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Tekanan tersebut muncul antara lain berdasar dari beban kerja yang dirasa *overload*. Cohen dan Schechter merekomendasikan untuk melaksanakan *supportive management system* berupa mentoring untuk mempersiapkan guru yang akan menduduki jabatan sebagai wakil kepala sekolah. Mentoring dan bimbingan akan membantu wakil kepala sekolah guna menjalankan tugasnya sebagai pemimpin instruksional (Leaf & Odhiambo, 2017). Tidak hanya itu, studi lain yang dilakukan Lim dan Pollock (2019) memberikan temuan bahwa wakil kepala sekolah merasa kesulitan untuk dapat menentukan skala prioritas tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin instruksional dan pengajar, sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal. Kesulitan tersebut muncul sebagai akibat tidak siapnya pegawai untuk menduduki jabatan sebagai wakil kepala sekolah. Dapat dilihat bahwa dengan *workload* yang banyak serta tuntutan pekerjaan yang cukup berat, wakil kepala sekolah perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan kompetensinya sebagai wakil kepala sekolah.

Penelitian lain dilakukan oleh Carpenter, Bukoski, Berry, dan Mitchell (2017) berfokus pada kinerja dan kesiapan pegawai yang memegang jabatan sebagai wakil kepala sekolah. Dalam penelitiannya tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan jauh lebih siap untuk menjalankan tugasnya sebagai wakil kepala sekolah dibandingkan dengan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini senada diungkapkan oleh Searby, Browne-Ferrigno, dan Wang (2017) dalam studi terkait wakil kepala sekolah. Searby dkk memperoleh temuan bahwa pengalaman bertahun-tahun sebagai guru dan usia tidak

memengaruhi kompetensi sebagai pemimpin instruksional. Dengan demikian, pelatihan kompetensi perlu dilakukan agar wakil kepala sekolah bidang kurikulum dapat menjalankan fungsinya sebagai pemimpin instruksional.

Jabatan wakil kepala sekolah merupakan jabatan yang strategis, sehingga perlu dilakukan pelatihan agar wakil kepala sekolah dapat menjalankan perannya dengan baik. Pelatihan bagi jabatan wakil kepala sekolah agar pegawai yang ditunjuk siap untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal (Barnett, Shoho, & Okilwa, 2017; Hussain Ch., Ahmad, & Batool, 2018). Mengingat pentingnya jabatan wakil kepala sekolah bidang kurikulum sebagai pemimpin instruksional, maka pelaksanaan diklat fungsional sebelum menduduki jabatan wakil kepala sekolah bidang kurikulum perlu untuk dilakukan. Gonzales (2019) dalam studinya yang menjelaskan bahwa wakil kepala sekolah seringkali mengalami hambatan-hambatan teknis dan konflik-konflik internal selama menjalankan tugasnya baik sebagai guru maupun sebagai asisten manajerial kepala sekolah. Berdasarkan artikel-artikel tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran wakil kepala sekolah cukup menantang dan membutuhkan kesiapan kompetensi yang matang. Penguasaan kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai cara. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengikuti kegiatan diklat fungsional maupun diklat teknis. Pelaksanaan diklat bagi wakil kepala sekolah bertujuan agar pegawai dapat menguasai kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai wakil kepala sekolah.

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum berperan sebagai pemimpin kurikulum di sekolah. Sebagai seorang pemimpin kurikulum, wakil kepala sekolah bertugas mengelola kurikulum dan pembelajaran di sekolah. Pemimpin kurikulum diharapkan dapat memahami berbagai aspek pengembangan, implementasi dan evaluasi kurikulum, mencermati bagaimana menyediakan kebutuhan yang mendukung guru dalam mengimplementasikan kurikulum dan perubahan proses pembelajaran, menjalin hubungan baik dengan berbagai pihak agar program-program instruksional dan kurikuler dapat berjalan dengan baik, serta mampu menggabungkan seluruh aktivitas sekolah dalam suatu rencana yang koheren yang bermuara pada terwujudnya peningkatan hasil belajar siswa secara komprehensif.

Wiles (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan kurikulum merupakan area kunci dari setiap aktivitas di sekolah.

Sejak pembentukan jabatan wakil kepala sekolah pada jenjang sekolah dasar di tahun 2016, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta belum pernah melaksanakan diklat fungsional terkait jabatan wakil kepala sekolah. Dalam Rencana Strategi (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Tahun 2017-2022, target pengembangan kompetensi teknis dan fungsional pada bidang pendidikan hanya terfokus pada diklat manajemen sekolah dan *capacity building* bagi kepala sekolah dan pengawas sekolah. Di sisi lain, pada UU No. 05 Tahun 2014 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa ASN berhak untuk mengikuti diklat yang dilaksanakan secara berkala untuk meningkatkan kompetensinya.

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum pada jenjang sekolah dasar merupakan jabatan yang tergolong baru di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Proses rekrutmen wakil kepala sekolah bidang kurikulum berupa penunjukan langsung dari kepala sekolah berdasarkan masa kerja sebagai guru. Penunjukan wakil kepala sekolah belum berdasarkan kompetensi yang dimiliki pegawai. Selain itu, kinerja wakil kepala sekolah bidang kurikulum di sekolah dasar masih belum optimal ditandai dengan tugas-tugas yang dikerjakan berupa tugas-tugas di luar bidang kurikulum dan berorientasi pada memberikan bantuan pada kepala sekolah di berbagai bidang seperti bidang sarana prasarana, keuangan, dan bidang lainnya. Peran wakil kepala sekolah bidang kurikulum sebagai pemimpin kurikulum di jenjang sekolah belum tercapai dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari peran nyata wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang belum sepenuhnya mengembangkan kurikulum khusus untuk sekolahnya berdasarkan potensi dan kebutuhan yang dirasakan sekolah tersebut. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan adanya pendidikan dan pelatihan yang efektif bagi wakil kepala sekolah agar pegawai dapat memiliki kompetensi yang dapat melaksanakan perannya sebagai pemimpin kurikulum di sekolah.

Perencanaan pendidikan dan pelatihan yang efektif, memerlukan analisis kebutuhan yang baik. Fisher dan Frank (1992) menyatakan bahwa seringkali organisasi gagal menyelenggarakan diklat yang memberikan kontribusi nyata

terhadap tujuan organisasi dikarenakan tidak sesuai dengan kebutuhan aktual di lapangan. Peran analisis kebutuhan dalam pengembangan diklat sangat krusial. Pendapat tersebut didukung oleh Schuler dan Huber (1993) yang menjelaskan bahwa analisis kebutuhan memegang peran dalam menentukan alokasi pelatihan secara efektif. Sementara itu Cline dan Seibert (1993) memaparkan bahwa analisis kebutuhan sebagai cara untuk memprediksi kemungkinan berbagai permasalahan kinerja pegawai beserta alternatif solusinya.

Terdapat pula penelitian-penelitian lain yang menyebutkan bahwa kegiatan analisis kebutuhan diklat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap efektivitas diklat yang dilaksanakan (Gaspard & Yang, 2016; J. Lee, 2019; Y. W. Lee, Lin, Tseng, Tsai, & Lee-Hsieh, 2017; Mayombe, 2020; Wehbi et al., 2018). Studi yang dilakukan Arogundade dkk. (2019) menyatakan bahwa analisis kebutuhan merupakan salah satu hal yang perlu dipertimbangkan dalam mengembangkan kurikulum pelatihan, selain faktor kontekstual lainnya seperti faktor finansial perusahaan. Analisis kebutuhan pula dapat dijadikan acuan untuk melihat diferensiasi kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai, sehingga pelatihan yang diberikan tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi dari pegawai yang bersangkutan (Ibegbulam & Eze, 2016). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa analisis kebutuhan menjadi wadah organisasi untuk mendiagnosa berbagai isu terkait kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi. Hasil analisis kebutuhan kemudian akan digunakan sebagai alternatif solusi terhadap isu-isu tersebut.

Pelaksanaan analisis kebutuhan dalam penyelenggaraan diklat ASN diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjelaskan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian wajib menetapkan kebutuhan dan merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pengembangan kompetensi pegawai. Analisis kebutuhan pegawai akan menjadi langkah strategis guna mengetahui pelatihan yang tepat bagi pegawai. Dengan demikian, pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian mengenai analisis kebutuhan dalam mengembangkan desain diklat jabatan wakil kepala sekolah bidang kurikulum.

Penelitian akan mengungkap kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi jabatan fungsional wakil kepala sekolah bidang kurikulum berdasarkan lima kompetensi wakil kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian dan sosial, kepemimpinan, pengembangan sekolah, kewirausahaan, dan bidang tugas: akademik/kurikulum. Selain itu, penelitian ini juga akan memaparkan kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum pada jenjang Sekolah Dasar Negeri di lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Oleh karena itu, peneliti akan mengamati lebih jauh dan menuangkannya ke dalam penelitian yang berjudul “Analisis Kebutuhan Diklat Jabatan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SD Negeri di Lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II.”

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada temuan fakta di lapangan terkait belum terlaksananya diklat bagi pemangku jabatan fungsional wakil kepala sekolah bidang kurikulum pada jenjang sekolah dasar di lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II, maka secara umum rumusan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut **“Apa saja diklat yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja wakil kepala sekolah bidang kurikulum SD Negeri di lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II?”**. Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, disusunlah pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dalam penelitian. Pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana profil kompetensi wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SD Negeri lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II saat ini?
2. Apakah terdapat perbedaan penguasaan kompetensi wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SD Negeri lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II dilihat dari jenjang pendidikan?
3. Apa saja diklat wajib yang perlu dikembangkan guna meningkatkan kinerja wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SD Negeri lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II?

4. Apa saja diklat pilihan yang perlu dikembangkan guna meningkatkan kinerja wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SD Negeri lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II?

C. Tujuan Penelitian

Terdapat dua tujuan dalam penelitian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dalam penelitian adalah mengidentifikasi kebutuhan diklat guna meningkatkan kinerja wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SD Negeri lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II. Sementara itu, Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan dan menganalisis profil kompetensi wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SD Negeri lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II saat ini.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis perbedaan kompetensi wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SD Negeri lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II dilihat dari jenjang pendidikan.
3. Mengidentifikasi diklat wajib yang perlu dikembangkan guna meningkatkan kinerja wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SD Negeri lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II.
4. Mengidentifikasi diklat pilihan yang perlu dikembangkan guna meningkatkan kinerja wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SD Negeri lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan signifikansi baik secara teoretis maupun praktis. Melalui kajian analisis kebutuhan pelatihan akan memberikan manfaat teoretis dalam menggambarkan tahapan-tahapan analisis kebutuhan diklat, penentuan kompetensi, peta kebutuhan diklat jabatan wakil kepala sekolah bidang kurikulum. jika Analisis yang akurat terkait kebutuhan pelatihan dapat membuat program pendidikan dan pelatihan berjalan efektif. Analisis kebutuhan yang tepat akan mampu meningkatkan kualitas dari penyelenggaraan program pelatihan. Oleh karena itu, penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan rekomendasi bagi

instansi pemerintah dalam proses melakukan analisis kebutuhan pelatihan saat menyusun program pendidikan dan pelatihan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Dari sudut pandang praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi berarti bagi pengelola pendidikan, pihak-pihak terkait, dan peneliti terkait analisis kebutuhan desain diklat jabatan wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Pengelola pendidikan dan pelatihan dapat memperoleh data dan informasi mengenai proses analisis kebutuhan pelatihan guna penetapan kompetensi dalam program pendidikan dan pelatihan bagi wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi pedoman bagi pihak terkait yaitu pengelola pendidikan dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan wakil kepala sekolah di lingkungan Suku Dinas Pendidikan Jakarta Pusat II. Adapun manfaat penelitian bagi peneliti dan pembaca lainnya adalah memberikan wawasan, ide, serta pemahaman mendalam terhadap proses analisis kebutuhan dalam mendesain program pendidikan dan pelatihan.

E. Struktur Organisasi Penulisan

Struktur organisasi penulisan tesis terdiri dari lima bab. Berikut adalah rincian dari sistematika penulisan yang akan digunakan:

- BAB I** Bab I berisi pendahuluan. Pendahuluan berisi deskripsi umum mengenai rencana penelitian yang terdiri dari beberapa sub bab diantaranya latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penulisan.
- BAB II** Bab II berisi kajian pustaka. Kajian pustaka memberikan bahasan terkait landasan teori yang digunakan dalam penelitian. Teori-teori yang akan dipaparkan adalah teori-teori yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, kajian pustaka juga berisi penelitian-penelitian terdahulu terkait topik penelitian.
- BAB III** Bab III berisi metodologi penelitian yang digunakan. Metodologi penelitian menjelaskan langkah-langkah penelitian yang dipaparkan dalam beberapa sub bab diantaranya desain penelitian,

partisipasi dan tempat penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

- BAB IV Bab IV berisi hasil dan pembahasan penelitian. Hasil penelitian yang didapatkan akan dituliskan secara sistematis kemudian dielaborasi lebih lanjut dalam pembahasan.
- BAB V Bab V berisi kesimpulan, implikasi penelitian, dan rekomendasi.