

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 (selanjutnya akan disebut Permen) tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah terdapat kualifikasi umum maupun khusus dalam pengangkatannya. Kualifikasi umum antara lain memiliki kualifikasi S-1 atau D-IV kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi, pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah setinggi-tingginya berusia 56 tahun, memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing kecuali di Taman Kanak-kanak/ RA, memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga berwenang. Kemudian kualifikasi khusus yakni untuk jenjang SD meliputi berstatus sebagai guru SD/ MI, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/ MI, memiliki sertifikat kepala SD/ MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

Untuk menindak lanjuti peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia tersebut maka dibentuklah beberapa lembaga yang bertujuan memfasilitasi program pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah seperti Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (selanjutnya akan disebut LPPKS).

LPPKS ini dibentuk sebagai lembaga yang mempersiapkan calon kepala sekolah/ madrasah yang telah lulus seleksi administrasi dan seleksi akademik. Lembaga inilah yang berwenang dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Calon Kepala Sekolah di Indonesia (selanjutnya akan disebut Diklat Cakep). Dengan Diklat Cakep diharapkan dapat meningkatkan mutu kepala sekolah/madrasah.

Heclinger menyatakan:

*I have never seen a good scholl with a poor principal or a poor school with a good principal. I have seen unsuccessful scholl turned into successful ones and regrettably, outstanding school slide rapidly be traced to the quality of the principal.<sup>1</sup>*

Saya tidak pernah melihat bahwa sekolah yang baik dikelola oleh Kepala Sekolah yang menyedihkan atau sekolah yang menyedihkan dikelola oleh Kepala Sekolah yang baik. Dari pernyataan Heclinger di atas maka dapat disimpulkan bahwa sekolah yang baik pastilah dikelola oleh Kepala Sekolah yang mempunyai kualitas baik pula begitu sebaliknya apabila sekolah yang mengalami kemunduran pastilah dikelola Kepala Sekolah yang tidak bisa diperhitungkan juga kualitasnya.

Merujuk Permen No 13 tahun 2017 dan pendapat Heclinger tersebut, maka hal ini sesuai dengan Paradigma pendidikan sekarang yang tertuang dalam Sisdiknas dan SNP (Standar Nasional Pendidikan) PP Nomor 19 tahun 2005 yang memberikan kewenangan luas kepada Kepala Sekolah, yakni dalam mengembangkan berbagai potensi dirinya dan sekolah. Dengan demikian sudah tentu memerlukan peningkatan kemampuan Kepala Sekolah dalam berbagai aspek untuk bisa memimpin dan mengelola sekolah salah satunya melalui Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah.

Dalam penelitian tentang pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah, Saliman dalam *Pengembangan Pegawai melalui Pelatihan dan Pendidikan*, Dia menyimpulkan bahwa betapa pentingnya pelatihan dan pendidikan pegawai sebagai modal praktek di tempat kerja. Meskipun dalam

---

<sup>1</sup> Andang. 2014. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. h. 153

abstraknya Dia menyampaikan tetap masih dibutuhkan pengukuran efektif atau tidaknya pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan.

Penelitian yang senada oleh Saharisir yakni *Efektivitas Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan melalui Coaching Fasilitator*, Dia memberikan kesimpulan bahwa dengan adanya Pembelajaran dan Pelatihan Prajabatan maka kompetensi Aparatur Pemerintah dapat terbangun dan ke arah yang lebih baik.

Tidak jauh berbeda dengan apa yang Dhita Ayu, dkk, sampaikan *Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang*, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang sudah cukup efektif, dilihat dari hasil evaluasi setelah pendidikan dan pelatihan yaitu terjadi perubahan sikap dan perilaku pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik daripada sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai juga meningkat dari sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Faktor yang menghambat efektivitas pendidikan dan pelatihan adalah terbatasnya anggaran pendidikan dan pelatihan. Saran penelitian ini adalah salah satu usaha yang dilakukan agar pendidikan dan pelatihan tetap berjalan yaitu dengan biaya sendiri<sup>2</sup>.

Merujuk beberapa penelitian di atas maka begitu tepat apabila ditarik sebuah kesimpulan yakni yang bermuara pada begitu pentingnya pelaksanaan Diklat untuk meningkatkan beberapa potensi Kepala Sekolah. Selain penelitian

---

<sup>2</sup> Ayu Meitaningrum, Dhita. dkk. *Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang*. Jurnal Administrasi Publik (JAP). Vol I. No. 3

pentingnya pendidikan dan pelatihan di atas, juga diketahui dalam riset Borko, Wolf, Simone, & Uchiyama tentang kualitas atau mutu kepemimpinan pendidikan menunjukkan bahwa, kepemimpinan memegang peranan penting, atau menjadi faktor utama, yang mendorong kesuksesan upaya-upaya reformasi sekolah.<sup>3</sup>

Danim berpendapat bahwa ada sebagian peneliti kepemimpinan pendidikan telah menemukan bukti, bahwa perbedaan sekolah yang baik dengan sekolah yang buruk dapat dideteksi dari apakah sekolah itu dipimpin oleh kepala sekolah yang berkinerja baik atau buruk.<sup>4</sup>

*Many believe that a good principal is essential to a successful school. In fact, research has found that principals are second only to teachers as the most important school factor affecting student achievement. Through their role as school leaders, principals can influence student achievement in a number of ways— monitoring instruction; evaluating teachers; hiring, developing, and retaining school staff; maintaining student discipline; managing the school budget; establishing a school culture; and engaging with the community. While principals' skills in these areas are certainly important, skills alone are not enough to ensure that they will be effective school leaders. This is because school and district contexts—which include school and district characteristics, practices, and policies—set the stage for principals' performance and strongly influence their effectiveness.<sup>5</sup>*

Sudah banyak yang membuktikan bahwa Kepala Sekolah yang memiliki kualitas bagus maka Dia akan membawa kemajuan pula pada sekolah yang dipimpinnya. Pada kenyataannya sebuah penelitian menemukan bahwa Kepala Sekolah adalah orang kedua setelah Guru dalam hal penentu dan sosok yang memberikan dampak/ motivasi dalam peningkatan prestasi murid.

Senada dengan pendapat Danim tersebut di atas Mulyasa menjelaskan bahwa Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Raihani. 2011. *Kepemimpinan Sekolah Transformasi*. Yogyakarta: LkiS. h. 1

<sup>4</sup> Danim, Sudarwan. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. h. v

<sup>5</sup> Burkhauser, Susan. M. Gates, Susan. dkk. *Laying the Foundation for Successful School Leadership*. JSTOR

<sup>6</sup> Mulyasa. 2014. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. h. v

Dari Permen Nomor 13 Tahun 2007 tersebut serta beberapa penelitian dan pendapat para ahli pendidikan di atas maka Kepala Sekolah yang diangkat harus mempunyai kemampuan lebih, bila disuatu saat dihadapkan pada pengambilan keputusan<sup>7</sup> maka Ia dapat memutuskan dengan efektif, cepat dan tepat. Sehingga kualitas sekolah tergantung kepada kepemimpinan Kepala Sekolah tersebut.

Mulyasa menyimpulkan bahwa tercapai atau tidaknya visi dan misi sekolah tergantung kepada kemampuan Kepala Sekolah *who is behind the school*. Maju mundurnya sekolah bertumpu kepada Kepala Sekolah yang menguasai terhadap kompetensinya masing-masing.

Oleh karena itu penguasaan kompetensi sangat dituntut ketika Ia memimpin (*leader*) sekolah dan mengelola (*memanaj*) sekolah. Kompetensi Kepala Sekolah terdiri dari lima kompetensi yakni kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial<sup>8</sup>.

Kompetensi Kepribadian<sup>9</sup> lebih dipahami dalam teori kepemimpinan transaksional<sup>10</sup>, transformational, spiritual dan pembelajaran sedangkan Kompetensi Manajerial ialah kompetensi yang dimiliki oleh Kepala Sekolah untuk dapat merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengawasi. Kompetensi Kewirausahaan yaitu kompetensi yang dimiliki Kepala Sekolah mencakup kemampuan inovatifnya, bekerja keras, motivasi yang kuat, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik serta memiliki naluri kewirausahaan sedangkan untuk Kompetensi Supervisi adalah kompetensi yang dimiliki oleh

---

<sup>7</sup>Anzizhan, Syafaruddin. 2004. *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan*. Jakarta: Grasindo

<sup>8</sup> Andang. 2014. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. h. 141-144

<sup>9</sup> Lazaruth, Soewardji. 1992. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius. h. 67

<sup>10</sup> LPPKS. 2015. *Bahan Pembelajaran, Diklat Calon Kepala Sekolah, BA.U.2.CKS.1-0-10-0*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

kepala sekolah untuk bisa membangkitkan semangat guru dan pegawai agar lebih loyal terhadap sekolah. Dan yang terakhir yakni Kompetensi Sosial ialah kompetensi yang dimiliki oleh Kepala Sekolah dalam berinteraksi dengan lawan komunikasinya serta kepekaan dalam kondisi sosial di sekolah maupun luar sekolah.

Namun pada kenyataannya telah ditemukan di Kabupaten Bantul, Data Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah PDM Bantul dari 54 SD/ MI Muhammadiyah tahun ajaran 2017/2018, terdapat 15 Kepala Sekolah sudah mengikuti Program Cakep 2015 atau 7,02 % selebihnya belum (Hasil dokumentasi pada bulan Agustus 2017). Selain itu menurut informasi PCM setempat ternyata Kepala Sekolah yang sudah lulus Diklat Calon Kepala Sekolah 2015 (selanjutnya akan disebut Diklat Cakep 2015) masih diragukan kemampuan kompetensinya, terbukti masih ada penolakan di tempat dimana Ia di tempatkan (Hasil wawancara dengan PCM Tamantirto pada 24 Agustus 2017). Oleh karena itu dengan mencermati data tersebut serta kasus di atas maka disimpulkan bahwa dibutuhkan adanya evaluasi dalam program Diklat Cakep 2015 tersebut.

Oleh karena itu betapa pentingnya penguasaan kompetensi Kepala Sekolah dalam memutuskan masalah dan pengambilan kebijakan sangat berpengaruh. Dampak dari penguasaan kompetensi tersebut ditemukan dalam penelitian Deni Wijayani, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etika Profesi Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran* dalam penelitiannya berpendapat bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Profesional Guru guna Mewujudkan Mutu Pembelajaran. Ia menggunakan Metode deskriptif analisis dengan teknik survey,

wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*). Adapun populasi dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah di kecamatan Cilawu Kabupaten Garut sebanyak 63 orang<sup>11</sup>. Sehingga ada pula pengaruh negatif kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Profesional Guru bila Kepala Sekolah tidak bagus dalam kepemimpinannya.

Selain itu penelitian Arif Jamali, dkk, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru terhadap prestasi siswa SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta* menyimpulkan ada pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 85,71 % antara kompetensi manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru terhadap prestasi siswa SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta<sup>12</sup>.

Engkay Karwati, *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang* juga memberi kesimpulan bahwa sebanyak 54,5 % kemampuan manajerial Kepala Sekolah dapat mempengaruhi Kinerja Guru selebihnya ada faktor lain<sup>13</sup>.

Tri Yuliani, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah* juga

---

<sup>11</sup> Wijayani, Deni. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etika Profesi Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan*. Khazanah Akademia. Vol.1. No.1. h. 9-21

<sup>12</sup> Jamali, Arif. 2013. *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru terhadap Prestasi Siswa SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Vol.1.No.1

<sup>13</sup> Karwati, Engkay. 2010. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*. Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol.11.No.2

menyimpulkan bahwa Kepala Sekolah memiliki peranan penting dalam membina tenaga administrasi dengan cara memberikan perhatian, bimbingan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan wawasan tenaga administrasi tersebut<sup>14</sup>.

Penelitian yang ditulis oleh Atep Yogaswara, tidak berbeda jauh yakni *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Mengajar Guru* berpendapat bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada kategori sedang (45,10%) dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru pada kategori rendah (61,60%) dan kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru pada kategori sedang (65,30%)<sup>15</sup>. Ia menggunakan Penelitian Deskriptif analisis. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada guru sekolah menengah pertama negeri di Kecamatan Purwakarta yaitu sebanyak 128 guru.

Abdullah Munir, dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Kinerja Kepala Madrasah secara bersama-sama dengan Komunikasi Antarpribadi Kepala Madrasah berhasil/ baik maka membuat semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Guru dan sebaliknya.<sup>16</sup>

Berdasar beberapa penulis jurnal di atas intinya yaitu memaksimalkan penguasaan kompetensi Kepala Sekolah adalah sangat penting. Kepala Sekolah yang memiliki visi dan misi sekolah akan jelas terlihat. Sekolah dan *stakeholder*

---

<sup>14</sup> Yuliani, Tri. 2016. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah*. Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Vol.1. No.2

<sup>15</sup> Yogaswara, Atep. 2010. *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Mengajar Guru*. Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol.11.No.2

<sup>16</sup> Munir, Abdullah. 2014. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media. h. 109-110



memiliki kemampuan kokoh terbangun dan maju bersama adalah semua berporos pada siapakah pemimpinannya.

Di sekolah-sekolah khususnya yang berada pada naungan Amal Usaha Muhammadiyah, Pimpinan Wilayah Muhammadiyah DIY (selanjutnya akan disebut PWM DIY) bersepakat dengan Pimpinan Daerah Muhammadiyah (selanjutnya akan disebut PDM) telah menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan bagi Calon Kepala Sekolah dengan tujuan memberikan bekal kompetensi kepada para Kepala Sekolah yang menjabat di sekolah tersebut. PWM DIY sebagai penyelenggara dibantu oleh LPPKS melaksanakan Diklat Calon Kepala Sekolah.

Setelah mencermati berbagai penelitian dan penuturan para ahli pendidikan di atas maka Penulis memberikan penekanan atas alasan masalah ini ditulis yaitu penguasaan kompetensi oleh Kepala Sekolah adalah penting karena Kepala Sekolah adalah sosok yang membawa visi dan misi atau aktor pemikir maju mundurnya sekolah, maka guna meningkatkan kompetensi salah satunya dapat dilaksanakan dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.<sup>17</sup> Kemudian Penulis mencermati lebih jauh lagi apakah memang benar dengan Diklat dapat membawa perbedaan bagi alumnus (meningkat atau tidak kompetensinya), yakni dengan mengevaluasi program Diklat Cakep tersebut. Lebih khusus lagi Diklat Cakep 2015.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari Latar Belakang Masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

---

<sup>17</sup> Kompri. 2015. *Manajemen Sekolah, Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. h. 19-20

1. Seberapa pentingkah Calon Kepala Sekolah diwajibkan untuk mengikuti Diklat Cakep 2015?
2. Bagaimanakah Pelaksanaan Diklat Cakep 2015?
3. Apa sajakah Materi yang pantas diberikan untuk membekali Calon Kepala Sekolah?
4. Apa sajakah Metode yang tepat untuk membekali Calon Kepala Sekolah selain dengan Diklat?
5. Apa sajakah Media yang digunakan untuk memfasilitasi Diklat Cakep 2015?
6. Bagaimanakah Penilaian yang tepat untuk mengevaluasi lulusan Diklat Cakep 2015?
7. Apa sajakah kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah yang handal?
8. Apa yang dimaksud dengan Kepala Sekolah yang handal, sukses, efektif dan inovatif?
9. Sejauhmana Efektivitas Diklat Cakep 2015 dalam Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah?
10. Bagaimana Kompetensi Kepala Sekolah sebelum Diklat Cakep 2015?
11. Apakah Kepala Sekolah berhasil meningkatkan Kompetensi setelah Diklat Cakep 2015?
12. Bagaimanakah Kompetensi Kepala Sekolah lulusan Diklat Cakep 2015 ketika menjabat menjadi Kepala Sekolah?

### **C. Rumusan Masalah**

Dari Identifikasi Masalah peneliti mendapatkan rumusan dan batasan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sejarah atau latar belakang munculnya Program Diklat Cakep 2015?
2. Bagaimanakah Input program Diklat Cakep 2015?
3. Bagaimanakah Proses atau Pelaksanaan Diklat Cakep 2015?
4. Sejauhmana Efektivitas Diklat Cakep 2015 dalam peningkatan kompetensi Kepala Sekolah (bagi Kepala Sekolah yang mengikuti Diklat)?
5. Bagaimanakah dampak kompetensi lulusan Diklat Cakep 2015 setelah diangkat menjadi Kepala Sekolah (bagi Guru yang sekarang menjabat menjadi Kepala Sekolah)?

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Mengetahui sejarah atau latar belakang munculnya program Diklat Cakep 2015
  - b. Mengetahui input program Diklat Cakep 2015
  - c. Mengetahui proses atau pelaksanaan Diklat Cakep 2015
  - d. Mengetahui sejauhmana Efektivitas Diklat Cakep 2015 dalam peningkatan kompetensi Kepala Sekolah
  - e. Mengetahui dampak kompetensi lulusan Diklat Cakep 2015 setelah diangkat menjadi Kepala Sekolah

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Manfaat teoritik

- 1) Pengkajian masalah Kompetensi Kepala Sekolah masih minim sehingga besar kemungkinan dapat ditulis oleh Peneliti yang lain.
- 2) Masih minimnya *textbook*, Sumber Penelitian dan Penulisan mengenai Kiat-kiat Menjadi Kepala Sekolah dalam mengelola sekolah agar lebih berkembang kearah kemajuan, sehingga merupakan peluang bagi penulis yang lainnya untuk menulis dan mengkaji lebih dalam.
- 3) Bagi Peneliti yang lainnya yang tertarik dengan materi yang sama yakni materi tentang Kepemimpinan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk kemudian dapat dikembangkan, diperdalam atau dilanjutkan.
- 4) Bagi Peneliti yang lain yang tertarik mengembangkan penelitian ini dalam metodologi selain *Mixed Methods*.

### b. Manfaat praktis

- 1) Bagi Dikdasmen PWM DIY penelitian ini sebagai bahan evaluasi Diklat.
- 2) Bagi Kepala Sekolah dapat menilai diri sendiri sejauh mana kompetensi yang Ia miliki sehingga menambah kepercayaan diri dalam kepemimpinan dan memanaj sekolah.

- 3) Bagi Peneliti dapat bertemu dan bertukar pikiran dengan Objek Penelitian yang lebih senior dan berpengalaman adalah suatu hal yang sangat berarti dan berharga.
- 4) Bagi Sekolah agar terus berbenah dan berubah ke arah yang lebih baik.
- 5) Bagi *stakeholder* Sekolah dapat lebih bekerjasama dalam memajukan sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah.

#### **E. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Mengenai Efektivitasan suatu program Diklat Cakap belum ditemukan. Namun bila Efektivitasan program yang lain banyak dijumpai di *Nurse* (kesehatan)<sup>18</sup>, pemerintahan dan yang baru ini ditemukan tahun 2015 mengenai Efektivitasan suatu program konseling.

Penelitian tentang kepemimpinan Kepala Sekolah sudah banyak dilakukan sebelumnya yakni pada penelitian Day, Harris, Hadfield, Tolley, & Beresford merupakan landasan dan inspirasi untuk melakukan penelitian yang lebih luas tentang kepemimpinan sekolah sukses, yang bernama *International Successful School Principalship Project* (ISSPP). Proyek ini melibatkan tujuh negara, termasuk Australia, Cina, Denmark, Inggris, Norwegia, Swedia, dan Amerika. Dengan metode kualitatif dengan mengambil prestasi siswa sebagai dasar seleksi lokasi, penelitian tersebut menghasilkan temuan-temuan penting mengenai karakteristik kepala sekolah sukses.

---

<sup>18</sup> Saebani. 2004. *Efektivitas Diklat dan Dukungan Sarana terhadap Kinerja dan Sikap Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul*. Yogyakarta: MSI. UMY

Para kepala sekolah secara meyakinkan menunjukkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional yang mendasar, sebagaimana dinyatakan Leithwood, dkk. yaitu menentukan arah, mengembangkan sumber daya manusia (SDM), dan mendesain ulang organisasi. Mereka digambarkan mempunyai nilai-nilai dan karakteristik pribadi yang kuat serta profesional dan dilengkapi dengan kemampuan menganalisis dan menyesuaikan kepemimpinannya dengan konteks sekolah. Berdasarkan temuan tersebut, kepemimpinan kepala sekolah-kepala sekolah ISSPP ini memberikan kontribusi yang signifikan bagi pencapaian keberhasilan sekolah.

Sejalan dengan teori umum tentang kepemimpinan, yaitu kepemimpinan tergantung pada konteks di mana Ia praktikkan, ISSPP menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan karakter dan praktik-praktik yang dijalankan dalam kepemimpinan kepala sekolah-kepala sekolah tersebut. Perbedaan ini mencakup fokus dan prioritas dalam kepemimpinan, karakteristik, dan gaya mereka<sup>19</sup>.

Berbagai penelitian dan jurnal pendidikan yang diteliti pada umumnya fokus terhadap kepemimpinan, belum kepada kompetensi kepala sekolah menurut UU No 13 tahun 2007 yang harus Kepala Sekolah miliki. Sehingga untuk memperkaya dan menambah keilmuan yang berfokus pada Kompetensi Kepala Sekolah maka penting sekali penambahan kajian ini.

## **F. Hipotesis**

Terdapat perbedaan yang *signifikan* terhadap Kompetensi Kepala Sekolah sebelum dan setelah Diklat Cakep 2015.

---

<sup>19</sup> Raihani. 2011. *Kepemimpinan Sekolah Transformasi*. Yogyakarta: LkiS. h. 1-2

## **G. Sistematika Penulisan**

Penelitian tesis ini akan dibahas dengan sistematika yang terdiri dari bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir. Bagian awal tesis mencakup halaman sampul depan, halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, nota dinas, abstrak, kata pengantar, pedoman transliterasi, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar. Bagian utama terdiri dari empat bab. Bab pertama, pendahuluan. Bab Pendahuluan ini mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan penelitian terdahulu, hipotesis, sistematika penulisan. Bab kedua, landasan teori yaitu menyajikan kerangka teoritik tentang teori. Bab ketiga tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, di dalamnya terdapat jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan dan analisa data. Untuk bab keempat berisi hasil dan pembahasan. Bab kelima memuat kesimpulan, saran-saran dan/atau rekomendasi, serta kata penutup. Selanjutnya bagian akhir berisi daftar pustaka, lampiran dan juga daftar riwayat hidup penulis.