Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan [JAK2P]
Volume [3] No [1] Juni 2022
Online ISSN 2721-1886
***(Received**: Maret -2022; **Reviewed:** April-2022; **Published:** Juni 2022)*

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYIAPAN CALON KEPALA SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN BONE

Eno Faranita Rahmih[1], Andi Mappincara[2]

Jurusan Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Makassar

alamat e-mail:
enofaranita@gmail.com[1]
andi.mappincara@unm.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan gambaran Implementasi Kebijakan Penyiapan Calon Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Bone, dan untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat Implementasi Kebijakan Penyiapan Calon Kepala Sekolah Dasar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data Kepala Dinas Pendidikan, pengawas dan Kepala Sekolah. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian bahwa Penyiapan Calon Kepala Sekolah Dasar dari 5 tahap yaitu (1)Pengumuman rekrutmen yang bersifat transparan dalam bentuk surat edaran oleh Dinas Pendidikan, (2) Pengusulan calon dalam bentuk rekomendasi tertulis dari pengawas dan Kepala Sekolah belum diprioritaskan dalam proses rekrutmen karena sudah ada calon Kepala Sekolah bersertifikat PLT yang disiapkan untuk mengisi jabatan Kepala Sekolah (4) Seleksi akademik oleh LPPKS dengan penilaian pada surat rekomendasi dari pengawas dan Kepala Sekolah, makalah kepemimpinan, Penilaian Potensi Kepemimpinan serta penilaian kinerja sebagai guru, (5) Pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah dilakukan dengan tahap In 1, OJL dan In 2. Adapun faktor pendukung yaitu adanya Juklak LPPKS yang memudahkan dalam merekrut calon Kepala Sekolah, Adanya kerjasama yang dilaksanakan antara LPPKS dan Dinas Pendidikan. Hal ini tentu menguntungkan bagi pemerintah daerah baik dari segi anggaran maupun dari segi proses Penyiapan calon Kepala Sekolah, adanya bimbingan dan pelatihan yang selalu dilakukan selama proses Penyiapan, sedangkan faktor penghambatnya yaitu masih banyak peserta yang belum menguasai teknologi.

Kata kunci: Kebijakan, Penyiapan, Kepala Sekolah

Abstract: This study aims to describe an overview of the Implementation of the Policy for Preparing Elementary School Principal Candidates in Bone Regency and to find out the supporting factors and obstacles to implementing the Elementary School Candidate Preparation Policy. This research approach is qualitative with a qualitative descriptive type of research—data sources for the Head of the Education Office, supervisors, and principals. The data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. Data analysis uses condensation, data presentation, and drawing and verifying conclusions. The results of the study that the preparation of elementary school principal candidates from 5 stages, namely (1) Announcement of transparent recruitment in the form of a circular letter by the Education Office, (2) Proposal of candidates in the form of written recommendations from supervisors and principals has not been prioritized in the recruitment process because there are already plt certified principal candidates who are prepared to fill the position of Principal (4) Academic selection by LPPKS with an assessment on the recommendation letter from superintendents and principals, leadership papers, Leadership Potential Assessment and performance assessment as teachers, (5) Education and training of prospective principals are carried out with stages In 1, OJL and In 2. The supporting factors are the existence of LPPKS Juklak, which makes it easier to recruit prospective principals; there is a cooperation between LPPKS and the Education Office. This is undoubtedly beneficial for local governments both in terms of budget and in terms of the process of preparing prospective principals; there is guidance and training that is always carried out during the Preparation process, while the inhibiting factor is that there are still many participants who have not mastered the technology.

Keywords: Policy, Setup, Principal

Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan [JAK2P]
Volume [3] No [1] Juni 2022
Online ISSN 2721-1886
***(Received**: Maret -2022; **Reviewed:** April-2022; **Published:** Juni 2022)*

1. PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Di sisi lain, sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa yang terlibat didalamnya baik dari segi budaya, sosial maupun ekonomi. Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di Sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas. Hal ini sesuai dengan fungsi personalia kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian. Dengan demikian kepala sekolah sangat berperan penting dalam pengembangan mutu pendidikan.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam dunia pendidikan adalah proses Penyiapan kepala sekolah yang masih saja menuai kontra. Alasannya adalah karena adanya undang undang otonomi daerah yang diberi kewenangan dalam mengatur sendiri daerahnya yang berdampak pada Penyiapan calon kepala sekolah. Pada Undang-undang otonomi daerah No. 32 tahun 2004 Bab VII pasal 150 (1), Penyelenggarakan pemerintahan di daerah di susun berdasarkan perencanaan pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional (fokus media, 2004:91).

Berarti semua komponen pemerintahan yang termasuk wilayah otonomi menjadi satu kesatuan dalam pembangunan daerah. Pendidikan merupakan salah satu komponen dalam pembangunan daerah. Oleh karena itu penyiapan calon kepala sekolah juga termasuk didalam aturan otonomi daerah.

Otonomi daerah memberikan kewenangan yang besar kepada Pemerintah Daerah dalam berbagai bidang, termasuk bidang pendidikan. Salah satu kewenangan tersebut adalah dalam pembinaan karir pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk Penyiapan kepala sekolah/madrasah. Implementasi kewenangan tersebut selama ini menunjukkan dua kecenderungan yaitu: (1) adanya perbedaan proses Penyiapan antara daerah yang satu dengan yang lain, dan (2) ditemukannya indikasi penyimpangan dari prinsip prinsip profesionalisme dalam proses penyiapan calon kepala sekolah/madrasah.

Studi pendahuluan dilakukan peneliti pada informan IU selaku Kabid Ketenagaan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone pada Senin, 7 Mei 2018. IU mengatakan bahwa : "Pada Tahun 2016 Kabupaten Bone memberlakukan aturan dari Permendiknas No. 28 Tahun 2010 khususnya terkait dengan masa kerja kepala sekolah. Selama ini masa kerja Kepala Sekolah di Kabupaten Bone jika tidak pension atau tidak meninggal maka akan tetap menjabat sebagai kepala sekolah dimana hal ini tentu menyalahi aturan".

IU juga mepertegas bahwa pada awalnya landasan kebijakan penyiapan calon kepala sekolah yaitu berdasarkan dari peraturan yang dibuat oleh daerah Kabupaten Bone karena belum ada kebijakan yang diatur oleh Pemerintah. Penyiapan calon kepala sekolah sudah melalui 3 perubahan/perbaikan aturan. Proses penyiapan yang pertama yaitu: ada surat pengusulan guru sebagai calon kepala sekolah oleh UPTD dan pengawas, dan surat pengusulan dimasukkan ke Dinas Pendidikan Kabupaten Bone kemudian setelah itu diangkat menjadi kepala sekolah. Proses penyiapan yang kedua, tetap sama namun ada tambahan yakni, setelah memasukkan surat pengusulan kepala sekolah, dilakukan lagi pelatihan untuk melihat sejauh mana kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kemudian bisa menjabat sebagai kepala sekolah. Proses penyiapan yang ketiga yakni mengacu pada Permendiknas No.28 Tahun 2010, dimana pada saat akan diberlakukan di Kabupaten Bone pada tahun 2016, maka dilakukan mutasi kepala sekolah dan digantikan oleh calon kepala sekolah yang memenuhi persyaratan. Salah satu latar belakang dilakukannya mutasi kepala sekolah karena masa kerja yang sudah lebih dari 2 periode (8 Tahun).

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya referensi yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian dari Rutnia Gultom (2014). fokus penelitian ini adalah pelaksanaan

rekrutmen dan seleksi terbuka kepala sekolah di Provinsi DKI Jakarta. Peraturan Gubernur Nomor 133 Tahun 2013 Tentang Seleksi Terbuka yang semula dinilai bertentangan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah telah mendapat konfirmasi dari Menteri Pendidikan Nasional, M. Nuh yang telah menyetujui sistem seleksi terbuka tersebut. Dijelaskan bahwa tahapan proses seleksi terbuka kepala sekolah DKI Jakarta yaitu, seleksi administrasi, seleksi kompetensi bidang, seleksi manajerial, siding BAPERJAKAT, pelantikan kepala sekolah. Letak atau posisi penelitian saya yang membedakan penelitian sebelumnya yaitu pada fokus penelitian bagaimana melihat proses pelaksanaan atau penerapan Penyiapan calon kepala sekolah di Kabupaten Bone.

2. KAJIAN TEORI

2.1. Pengertian Kebijakan Penyiapan Calon Kepala Sekolah

2.1.1. Kebijakan

Dalam KBBI (2016) Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis dan dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, serta cara bertindak (tentang perintah, organisasi, dan sebagainya); pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip atau maksd sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran; garis haluan.

2.1.2. Penyiapan Calon Kepala Sekolah

1. Rekrutment

Menurut Rivai dan Sagala (2011:148) rekrutmen pada hakikatnya adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Rivai & Sagala menjelaskan bahwa proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan / dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

2. Select

Menurut Ambar T dan Rosidah (2003:151) Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Seleksi juga disebut sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamaryang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoadmodjo (2009:16) mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

4. Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa (2007:24) pengertian Kepala Sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya

2.2. Landasan Penyiapan Calon Kepala Sekolah

2.2.1. Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.

Dalam rangka pemenataan dan mereformasi kepemimpinan pendidikan di sekolah, pemerintah melalui Menteri Pendidikan Nasional menerbitkan regulasi baru yaitu Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Beberapa catatan penting dalam Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 antara lain (Muftizar dan Heldanewa:2016).

2.2.2. Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah

Standar Kompetensi Kepala Sekolah/ Madrasah yang telah ditetapkan melalui Permendiknas No. 13 Tahun 2007 menyebutkan bahwa untuk diangkat sebagai kepala sekolah seseorang wajib memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi.

2.2.3. Otonomi Daerah Nomor 32 tahun 2004 Bab VII pasal 150 (1) Tentang Perencanaan Pembangunan Daerah.

Dalam Otonomi Daerah Nomor 32 Tahun 2004 Bab VII pasal 150 (1) menyebutkan bahwa Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah disusun perencanaan pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Semua kompone pemerintahan yang termasuk wilayah otonomi menjadi satu kesatuan dalam pembangunan daerah. Pendidikan merupakan salah satu komponen dalam pembangunan daerah. Oleh karena itu Penyiapan calon kepala sekolah juga termasuk didalam aturan otonomi daerah.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pelaksanaan Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan Jenis penelitian ini adalah deskriptif yaitu memaparkan kejadian yang terjadi pada saat ini, melihat gejala-gejala yang tampak untuk dirangkum menjadi sebuah hasil penelitian.

3.2. Sumber Data

Informan yang dijadikan sumber data dalam penelitian adalah Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bone, Pengawas dan Kepala Sekolah Dasar.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Sesuai dengan bentuk penelitian kualitatif dan jenis sumber data yang dimanfaatkan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, Observasi dan dokumentasi.

3.3 Analisis Data

Adapun metode yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah kondensasi data, paparan data, Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Data.

3.4 Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini uji keabsahan data yang digunakan peneliti adalah dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses penyiapan calon Kepala Sekolah melalui beberapa tahap yaitu:

2.3. Pengumuman Rekrutmen

Pengumuman rekrutmen calon Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Bonedilaksanakan secara transparan dan diinformasikan kepada Kepala Sekolah dan guru yang memenuhi kriteria peserta cakep. baik itu diumumkan melalui surat edaran yang dikeluarkan Dinas Pendidikan Kabupaten Bone, maupun informasi yang dipajang pada dinding pengumuman Kantor Dinas Pendidikan.

2.4. Pengusulan Calon

Rekomendasi Pengusulan calon Kepala Sekolah yaitu Kepala Sekolah dan Pengawas. Pengawas memberikan rekomendasi dalam pengusulan calon Kepala Sekolah namun ada yang alurnya yang berbeda. Seharusnya surat rekomendasi diserahkan kepada Dinas Pendidikan sebagai berkas administrasi. Namun pada kenyataannya surat rekomendasi tersebut diberikan setelah dilaksanakan seleksi administrasi. bahkan ada peserta yang memang tidak menyetor surat rekomendasi dari pengawas dan Kepala Sekolah. Hal ini disebabkan kebutuhan mendesak bagi Sekolah yang Kepala Sekolahnya telah dimutasi dengan memberikan SK PLT kepada guru yang direkomendasikan secara lisan oleh Kepala Sekolah. oleh karena itu masih banyak yang tidak menyetor surat rekomendasi dari pengawas dan Kepala Sekolah karena surat rekomendasi tersebut tidak diprioritaskan dalam proses Penyiapan calon Kepala Sekolah di Bone. Selain itu masih ada yang diusulkan langsung oleh UPTD pendidikan karena berdasarkan pertimbangan UPTD Pendidikan

juga sangat mengetahui bagaimana kondisi dari Sekolah pada wilayahnya masing-masing oleh karena itu diberi wewenang dalam memberikan rekomendasi dalam pengusulan calon Kepala Sekolah.

2.5. Seleksi Administrasi

Alur proses seleksi administrasi pada awalnya Dinas Pendidikan membuat panitia seleksi administrasi yang berperan dalam melakukan *check list* kelengkapan individu peserta, melakukan rekap kelengkapan seluruh peserta, melakukan penilaian kesesuaian, dan membuat berita acara hasil penilaian dan kemudian diberikan kepada Dinas Pendidikan dan mengumumkan hasil seleksi administrasi kepada Kepala Sekolah yang kemudian diteruskan pada calon Kepala Sekolah.

2.6. Seleksi Akademik

Seleksi akademik oleh LPPKS dilakukan melalui penilaian pada (1) Rekomendasi Kepala Sekolah / Madrasah (2) Rekomendasi Pengawas Sekolah/ Madrasah (3) Makalah Kepemimpinan Sekolah/Madrasah (4) Penilaian Potensi Kepemimpinan (PPK) dan (5) Penilaian kinerja sebagai guru. hal ini untuk melihat sejauh mana pengetahuan kepemimpinan serta pengalaman mengajar yang dimiliki oleh calon Kepala Sekolah.

2.7. Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan calon Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Bone yaitu In-Service-Learning-1, OJL dan In-Service-Learning-2 sebagai proses pemberian pengalaman teoritik dan praktik kepala calon Kepala Sekolah yang telah lulus tahap rekrutmen. Pasal 7 ayat 2 dan ayat 5 Permendiknas No. 28 Tahun 2010 telah mengatur porsi waktu untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan, yakni tatap muka selama minimal 100 jam dan praktik pengalaman lapangan dalam kurun waktu minimal 3 bulan.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penyiapan Calon Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Bone terdiri dari 5 tahap yaitu (1) Pengumuman rekrutmen yang bersifat transparan dalam bentuk surat edaran oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Bone, (2) Pengusulan calon dalam bentuk rekomendasi tertulis dari pengawas dan Kepala Sekolah belum diprioritaskan dalam proses rekrutmen karena sudah ada calon Kepala Sekolah bersertifikat PLT yang disiapkan untuk mengisi jabatan Kepala Sekolah (3) Seleksi administrasi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Bone dengan melengkapi dokumen administratif, (4) Seleksi akademik oleh LPPKS dengan penilaian pada surat rekomendasi dari pengawas dan Kepala Sekolah, makalah kepemimpinan, Penilaian Potensi Kepemimpinan serta penilaian kinerja sebagai guru, (5) Pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah oleh LPPKS dilakukan dengan tahap In 1, OJL dan In 2. Adapun faktor pendukung yaitu adanya Juklak LPPKS yang memudahkan dalam merekrut calon Kepala Sekolah, Adanya kerjasama yang dilaksanakan antara LPPKS dan Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. Hal ini tentu menguntungkan bagi pemerintah daerahbaik dari segi anggaran maupun dari segi proses Penyiapan, adanya bimbingan dan pelatihan yang selalu dilakukan selama proses Penyiapan calon Kepala Sekolah, sedangkan faktor penghambatnya yaitu masih banyak peserta yang belum menguasai teknologi dimana dalam proses Penyiapan tentu sangat mengandalkan kecanggihan teknologi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan penelitian maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bone agar lebih memperhatikan dan memberikan arahan terkait alur Penyiapan calon Kepala Sekolah agar lebih jelas tidak terjadi kesalahan terutama dalam pengusulan calon yang direkomendasikan oleh Kepala Sekolah dan Pengawas.
2. Bagi Bupati agar mempertimbangkan dan menindaklanjuti peserta Penyiapan calon Kepala Sekolah yang telah mendapatkan sertifikat Kepala Sekolah untuk diangkat menjadi Kepala Sekolah ditandai dengan dikeluarkannya SK Kepala Sekolah.
3. Bagi para guru calon Kepala Sekolah agar mengikuti alur dan proses Penyiapan calon Kepala Sekolah yang telah diatur sesuai dengan pedoman Juklak LPPKS.

4. Bagi pengawas agar dalam Penyiapan calon kepala sekolah merekomendasikan peserta yang memang layak untuk menjabat sebagai Kepala Sekolah.
5. Bagi peneliti agar diberikan kritikan yang sifatnya membangun, terkait penyusunan skripsi yang telah dibuat, untuk melengkapi kekurangan danmemperbaiki kekeliruan dalam penulisannya. semoga hasil penelitian ini dapat melahirkan penelitian lanjutan baik menggunakan metode kuantitatif atau kualitatif.

6 DAFTAR PUSTAKA

Juklak LPPKS.2012

Juklak PPCKS.2012

KBBI. 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* . Jakarta: Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan Nasional.

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 162/U/2003 Tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah

Lppks.Kemdikbud.go.id

Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya

Otonomi Daerah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah

Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah

Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Graha Ilmu.