



Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur

Budi Tri Cahyono✉

Universitas Sebelas Maret, Indonesia

E-mail : buditricahyono@staff.uns.ac.id

Abstrak

Fokus penelitian ini adalah mengevaluasi efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Calon Kepala Sekolah di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil pendidikan dan pelatihan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur yang meliputi (a) pre test, (b) post tes, (c) wawancara serta evaluasi dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Calon Kepala Sekolah di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur berjalan efektif dan efisien. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan analisis kualitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu situasi dan kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian yang bertujuan untuk melihat kondisi secara langsung efektivitas penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan kemudian disesuaikan dengan kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Implikasi yang diharapkan mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan sekolah, (5) sistem informasi sekolah.

Kata Kunci: Efektivitas, Pendidikan dan Pelatihan, Calon Kepala Sekolah, Lembaga Penjamin Mutu

Abstract

The focus of this research is to evaluate the effectiveness of providing education and training for Principal Candidates at the Education Quality Assurance Institute of East Java Province. This study aims to determine the results of education and training at the Education Quality Assurance Institution of East Java Province which includes (a) pre-test, (b) post-test, and (c) interviews and evaluation of the implementation of education and training at the Education Quality Assurance Institute, East Java. The results showed that the implementation of education and training for Principal Candidates at the Education Quality Assurance Institute of East Java Province was effective and efficient by using descriptive research methods using qualitative analysis. The descriptive method is a method in examining the status of a group of people, an object, a situation and condition, a system of thought, or a class of events in the present. Research that aims to see the conditions directly on the effectiveness of the implementation of education and training is then adjusted to the real conditions that occur in the field. The implications are expected to refer to the Permendiknas Number 19 of 2007 concerning school management standards, school principals are expected to have the ability (1) program planning, (2) implementation of work plans, (3) supervision and evaluation, (4) school leadership, (5) system school information.

Keywords: Effectiveness, Education and Training, Candidates for Principals, Quality Assurance Institutions

Copyright (c) 2021 Budi Tri Cahyono

✉ Corresponding author:

Email : buditricahyono@staff.uns.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1586>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Cita-cita para pendahulu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan harapan luhur yang menjadi tujuan didirikannya negara ini. Cita-cita tersebut tertuang dalam Pembukaan Undang Undang Dasar 1945, setidaknya itulah yang menjadi ruh dalam memperjuangkan pendidikan di Indonesia. Kompetensi guru merupakan kemampuan untuk mengadakan perencanaan kegiatan pembelajaran, berupa perencanaan materi, alat, maupun metode yang sesuai agar tercapai tujuan yang telah dirumuskan dengan baik. Menurut Suryabrata (1984 : 247 – 248) Karena kenyataan bahwa “belajar” dan “mengajar” adalah masalah setiap orang, maka jelaslah kiranya perlu dan pentingnya menjelaskan dan merumuskan masalah belajar itu, terlebih bagi kaum pendidikan profesional supaya kita menempuhnya dengan lebih efisien dan seefektif mungkin.

Melihat kondisi pendidikan Indonesia saat ini, dapat dilihat bahwa pendidikan kita telah jauh dari harapan yang diamanatkan oleh para pendahulu. Begitu panjangnya catatan hitam sejarah pendidikan di Indonesia. Mulai dari persoalan masyarakat yang sulit mendapatkan akses pendidikan, persoalan sistem pendidikan yang tak memicu pertumbuhan mutu, persoalan kastanisasi pendidikan yang mengelompokkan siswa berdasarkan nilai kognitifnya saja, karakter pelajar yang semakin terpuruk, juga berbagai persoalan akibat peraturan pemerintah yang semakin mengkerdikan nilai pendidikan (et al., 2016).

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia merupakan tanggung jawab seluruh komponen bangsa Indonesia. Dalam prakteknya masyarakat ikut terlibat dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa tidak hanya dari segi materi dan moril, namun telah ikut serta memberikan sumbangan yang signifikan dalam pelaksanaan pendidikan. Sebagai negara berkembang, negara Indonesia mengalami persaingan dalam berbagai bidang, terutama bidang pendidikan. Dalam menjawab tantangan itu tentunya memberdayakan sumberdaya harus diprioritaskan, terutama pemberdayaan sumberdaya pada sekelompok manusia yang mampu mengadakan perubahan dalam perkembangan masyarakat. Karena pemberdayaan manusia ini perlu dipersiapkan secara optimal. Salah satu cara mengembangkan sumberdaya manusia adalah melalui pendidikan. Dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2003 sebagai penyempurnaan Undang – Undang Republik Indonesia Tahun 1989 tentang Sistim Pendidikan Nasional dijelaskan tentang pengertian pendidikan yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara (Dodson, 2006).

Oleh karena itu kepala sekolah harus bertanggungjawab sepenuhnya terhadap kelancaran proses belajar mengajar yang disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Murdiana et al., 2010).

Pendidikan merupakan interaksi pendidik (guru), salah satu masalah penting dalam dunia pendidikan adalah masih rendahnya kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan memiliki arti bahwa lulusan pendidikan memiliki kemampuan yang sesuai sehingga memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan negara. Kualitas pendidikan terutama ditentukan oleh proses belajar mengajar (Simanjuntak, 2021).

Kepala sekolah atau pemimpin sekolah adalah orang yang paling bertanggungjawab dalam memajukan sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat baik yang bersifat “*human resources*” maupun “*non-human resources*” dalam organisasi, sehingga dapat dianggap sukses tidaknya kegiatan organisasi itu sebagian besar ditentukan oleh kualitas pemimpin yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas dalam memimpin atau memajemen organisasi itu. Perlu dicatat bahwa sukses tidaknya seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya, tidak ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis yang dimiliki oleh seorang pemimpin,

akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh keahliannya dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan efektif (Safitri & Yusiyaka, 2020).

PKB KS/M: Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Kepala Sekolah/Madrasah. PKB KS/M adalah metode pembelajaran dan Pengembangan yang terencana, berkelanjutan dan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sikap profesional dari kepala sekolah/madrasah (Damayanti et al., 2016).

Pengawas sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan terutama berkaitan dengan upaya pengembangan keprofesian guru dan kepala sekolah. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi (PermenegPAN & RB) Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya mengamanatkan bahwa pengawas berkewajiban melakukan pembimbingan profesional guru dan atau kepala sekolah. Agar pengawas sekolah mampu secara optimal menjalankan tugas dalam mendampingi pengembangan keprofesian kepala sekolah, maka kompetensi pengawas sekolah harus senantiasa ditingkatkan (Kristen et al., 2021).

Upaya pemberdayaan kepala sekolah dan pengawas sekolah diantaranya dilakukan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan manajemen dan kepemimpinan yang berkualitas untuk kepala sekolah dan pendidikan dan pelatihan pengawasan yang berkualitas bagi pengawas sekolah (Kearney, 2010).

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, seperti diungkapkan Supriadi, 1998, p: 34 bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurutnya perilaku nakal peserta didik”. Dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah dan tuntutan kinerja, disisi lain perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga bergerak maju semakin pesat, sehingga menuntut penguasaan kemampuan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, terencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Nuridin et al., 2019).

Sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah dimana salah satu standar yang dimaksud adalah standar manajerial yang kompetensinya adalah bagaimana kepala sekolah dapat memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah. Selain itu bagaimana kepala sekolah mampu memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan terutama berkaitan dengan upaya pengembangan sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menetapkan dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Tugas pokok dan fungsi kepala sekolah agar dapat dijalankan dengan baik, maka kompetensi kepala sekolah harus senantiasa ditingkatkan. Peningkatan kompetensi kepala sekolah dapat diperoleh melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 28 Tahun 2010 menjelaskan bahwa kepala sekolah harus melakukan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan dan berbasis kebutuhan yang disebut PKB kepala sekolah/madrasah (KS/M) (Sugianto, 2015).

Berkaitan dengan hal tersebut maka, diharapkan kabupaten/kota melalui Dinas Pendidikan akan mendapatkan kepala sekolah yang handal, profesional, memiliki visi dan misi yang mampu mengakomodasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuju sekolah yang berkualitas.

Dalam hal ini mengungkapkan kondisi terkait Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala sekolah di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur. oleh karena itu penelitian ini memiliki relevansi praktis dengan kebijakan-kebijakan pengangkatan kepala sekolah yang telah diatur oleh pemerintahan terkait kebijakan peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan. Tugas pokok dan fungsi yang sangat

strategis, maka kepala sekolah dituntut mengembangkan kreatifitas, diantaranya kemampuan dalam mentransformasikan gagasan dan imajinasi serta keinginan-keinginan besar menjadi kenyataan. Untuk kreatif kepala sekolah, harus berusaha mencari untuk menjadi kreatif, setiap kepala sekolah harus memiliki dua variabel utama, ide dan karya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk membahas mengenai “Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan analisis kualitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan cara melihat kriteria ideal dalam efektivitas penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan, kemudian disesuaikan dengan kondisi nyata yang terjadi di lapangan.

Peneliti disini berkolaborasi dengan semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah yaitu pemangku kebijakan LPMP Provinsi Jawa Timur, Widyaiswara/Widyaprada LPMP Provinsi Jawa Timur, calon kepala sekolah peserta pelatihan, panitia yang terlibat dalam kegiatan. Dalam proses penyusunan hasil peneliti melakukan aktivitas wawancara, pengamatan, pengalihan dokumen sehingga diperoleh hasil yang akurat. Penelitian ini dilaksanakan di LPMP Provinsi Jawa Timur dengan lama penelitian selama tiga bulan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif yang berkenaan dengan pendidikan dan pelatihan kepala sekolah dan studi kasus tunggal terpancang memusatkan pada kasus yang telah ditetapkan sesuai dengan fokus penelitian yang telah dirumuskan dengan menggunakan sumber data dari penelitian ini. Data-data yang dibutuhkan juga diambil dalam situasi lapangan yang bersifat alami tanpa dimanipulasi, diatur dengan eksperimen maupun tes. Menurut Riyanto, 2007, p: 13 bahwa penelitian kualitatif ini memiliki berbagai nama yaitu: 1. Etnographic, 2. Naturalistik, 3. Studi Kasus, 4. Interpretatif, dan 5. Fenomenologi. Berdasarkan nama-nama tersebut, maka yang paling cocok untuk melukiskan pendekatan dalam penelitian ini adalah naturalistik.

Dalam penelitian ini, peneliti turun langsung ke lapangan aktif mendengar, mengamati, bertanya, mencatat, terlibat, menghayati, berpikir, dan menarik informasi yang diperoleh di lapangan. Proses pengumpulan data dilakukan oleh peneliti sendiri sebagai instrumen kunci dan dilakukan pada latar (setting) yang alamiah.

Dalam penelitian kualitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer yang diperlukan adalah data tentang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, hasil pendidikan dan pelatihan, evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, Sedangkan data sekunder yang diperlukan adalah Kepala sekolah yang sedang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Studi Awal di LPMP Jawa Timur

Berawal pada tahun 1970, IKIP Malang cabang Madiun dilikuidasi, sebagian karyawan dan sarannya diwadahi ke dalam lembaga baru yaitu Pusat Penataran dan Pelatihan Nasional (Pustarlatnas) Madiun yang berada di bawah pembinaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Pendirian lembaga ini didasari oleh suatu kesimpulan bahwa rendahnya mutu pendidikan khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah

pada waktu itu memiliki korelasi signifikan dengan kurang baiknya kualitas maupun kurangnya kuantitas guru (Sugiarto, 2019).

Pada tahun 1976 Pustarlatnas ditutup dan sebagai gantinya ditetapkan Lembaga Penyelenggara Penataran Guru (LPPG) yang di kemudian hari berubah nama menjadi Balai Penataran Guru (BPG) Nasional Madiun. Pada tahun 1977 terjadi penggabungan BPG Nasional-Madiun ke dalam BPG Regional Surabaya yang berkedudukan di ibukota Provinsi Jawa Timur. Babak inilah yang merupakan awal berdirinya BPG yang telah tersebar di sebagian besar provinsi. Lembaga ini merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis dibawah Ditjen Dikdasmen yang pembinaannya dilakukan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (sebelumnya bernama Direktorat Pendidikan Guru dan Tenaga Teknis.

Pendirian BPG tertuang dalam Keputusan Mendikbud (saat itu dijabat oleh Prof.Syaref Thayeb) No.0116/O/1977 tanggal 23 April 1977 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Penataran Guru dan Tenaga Teknis Nasional, Balai Penataran Guru dan Tenaga Teknis Nasional Tertulis, dan Balai Penataran Guru dan Tenaga Teknis. Untuk BPG Regional. Keputusan Mendikbud ini mencakup juga pendirian BPG Regional di Surabaya. Perkembangan selanjutnya eksistensi BPG diatur dalam keputusan Mendikbud Republik Indonesia(saat itu dijabat oleh Prof. Fuad Hasan) tanggal 2 Mei 1991 Nomor: 0240a/0/1991 tentang organisasi dan tata kerja Balai Penataran Guru.

Hal inilah yang melatar belakangi lahirnya Lembaga Penjamin Mutu pendidikan sesuai Surat keputusan Menteri pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 087/0/2003 tentang organisasi dan tata kerja LPMP. LPMP pada saat itu masih berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dengan Kepala LPMP Provinsi Jawa Timur tetap Drs. Heru Muljanto, M.Si. Dalam perkembangan selanjutnya terjadi revitalisasi/refungsionalisasi LPMP. Telah dilakukan perubahan nama dari LPMP dengan kepanjangan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan menjadi LPMP dengan kepanjangan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.

Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Perencanaan penyusunan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah sangat diperlukan karena merupakan kebutuhan dasar untuk keberhasilan program pelatihan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu kegiatan strategis agar dapat bersaing dalam era kompetisi global dewasa ini. Kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia salah satu diantaranya adalah dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sebagai suatu sistem yang integral merupakan landasan agar tujuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tercapai secara efektif dan efisien. Sistem ini sangat tergantung pada sub sistem - sub sistem yang ada di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur, yang mana sub sistem penilaian kebutuhan pendidikan dan pelatihan, sub sistem penentuan tujuan pendidikan dan pelatihan, sub sistem perencanaan program pendidikan dan pelatihan, sub sistem pelaksanaan program dan evaluasi didalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan telah di susun dan dilaksanakan guna mendukung ketercapaian pelaksanaan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah.

Penyusunan perencanaan program-program di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Timur diawali dengan penyusunan Term of Reference (TOR) yang merupakan salah satu data pendukung dalam pengalokasian anggaran. Rencana kegiatan yang diajukan harus dilampirkan TOR sebagai salah satu acuan perencanaan anggaran untuk menguji kelayakan pendanaan bagi kegiatan dimaksud, TOR bukan sekedar sebagai syarat administratif dari proses pengalokasian anggaran.tetapi digunakan sebagai sarana untuk melakukan kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut, pemeriksa yaitu sebagai referensi dalam melakukan pemeriksaan. Sedangkan kegiatan pendidikan dan pelatihan Calon Kepala Sekolah tidak masuk dalam TOR LPMP Jawa Timur, karena merupakan kegiatan dari Dinas Pendidikan Kabupaten / Kota yang dilakukan di LPMP Jawa Timur.

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah

Materi kegiatan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah ada dua kegiatan :

1. Kegiatan inti Latihan Kepemimpinan, seorang calon kepala sekolah dituntut bisa terbentuk jiwa kepemimpinan, kepribadian, sosial, dan jiwa wirausaha calon kepala sekolah dengan meningkatkan potensi kepemimpinan, mengubah pola pikir, sikap, perilaku dan tindakan calon kepala sekolah yang difokuskan pada peningkatan kemampuan berdasarkan hasil pemetaan minimal dalam lingkungan sekolah, dengan materi dinamika kelompok (1.9.1.O.15:1), (1.9.2.O.16:1) termasuk kegiatan spiritual leadership, kepemimpinan pembelajaran, kewirausahaan diharapkan bisa terbentuk karakter dari masing-masing peserta, intinya adalah bisa mengetahui sejauh mana keterampilan setiap calon kepala sekolah ini, mulai dari sikap ketika melakukan pembicaraan, sikap ketika melakukan bahasa tubuh, sikap ketika melakukan diskusi, sikap ketika melakukan pengambilan keputusan dan lain sebagainya untuk bekal ketika calon kepala sekolah ini diangkat menjadi kepala sekolah nantinya.
2. Kegiatan manajerial untuk menumbuhkan kemampuan calon kepala sekolah dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita. setidaknya seorang kepala sekolah mampu menyusun rencana kerja sekolah, mampu mengelola keuangan sekolah dengan baik dan benar, mampu melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan pembelajaran, mampu mengelola pendidik dan tenaga kependidikan, mampu mengelola sarana prasarana, mampu mengelola peserta didik, mampu menangani dan mengelola kurikulum, mampu menangani teknologi informasi dan komunikasi yang ada di sekolah dan mampu melakukan pembinaan administrasi sekolah. jika kepala sekolah memiliki seluruh kemampuan tersebut maka dihargai oleh pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut.
3. Kegiatan Supervisi Akademik kepala sekolah diharapkan mampu memberikan pengarahan serta pengendalian kepada pendidik di sekolah, kegiatan supervisi akademik bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu
1. Supervisi secara individual yaitu berhadapan dengan seorang guru sehingga bisa diketahui hasil supervisi yang telah dilakukan, 2 Supervisi kelompok yaitu program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih, cara ini lebih efektif karena dalam waktu cepat apa yang diperlukan oleh guru di sekolah tersebut.

Setelah kegiatan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah selesai, diberikan informasi oleh seksi Fasilitasi Peningkatan Mutu Pendidikan tentang pelaksanaan tindak lanjut dengan penentuan waktu yang sudah disepakati selanjutnya akan diadakan *On The Job Learning* (OJL) (1.13.3.O.31:1), (1.13.4.O.32:1), (1.13.5.O.33:1), (1.13.6.O.34:1), (1.13.7.O.35:1), (1.13.8.O.36:1) dimana peserta tersebut melakukan kegiatan atau proses belajar bekerja dalam lingkungan kerja yang normal bisa di sekolah sendiri bisa juga di sekolah lain. Dari kegiatan belajar mengajar yang dilakukan dalam konteks yang realistis akan mendapat banyak pengalaman dari latihan mengambil sebuah keputusan dan umpan balik serta banyak pengulangan kegiatan dari waktu ke waktu.

On The Job Learning dapat digunakan sebagai sarana untuk mengembangkan kepemimpinan, kompetensi, peningkatan komitmen, kepercayaan diri, motivasi, perilaku (Ruhayat, 2020). Hal ini dapat digunakan oleh guru sebagai langkah-langkah utama atau proses dalam *On The Job Learning* yang mencakup:

1. Mengidentifikasi dan menentukan kompetensi spesifik yang akan dikembangkan oleh peserta. Dimana bisa diketahui kompetensi peserta tentang pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku. Kompetensi peserta dalam kegiatan *On The Job Learning* dapat diidentifikasi dengan melihat deskripsi pekerjaan, tujuan strategis, dan tujuan akhir pengajaran.
2. Mengidentifikasi peristiwa penting dari pengalaman mengajar peserta yang didapatkan selama proses *On The Job Learning* berlangsung sebagai pembelajaran pribadi. Pengalaman tertentu bisa selaras dengan perkembangan kompetensi tertentu. Kecenderungan ini menunjukkan bahwa ketika peserta telah mengalami situasi A, peserta dapat mengembangkan kompetensi B dan C.

3. Memberikan manfaat untuk membangun kepercayaan diri. Pengalaman yang terlalu sulit mungkin memiliki dampak negatif pada pembelajaran dan pengembangan, atau sebaliknya.
4. Memberikan kesempatan bagi refleksi nyata pada apa yang telah dipelajari dan bagaimana kaitannya dengan tujuan pembelajaran yang lebih besar. Refleksi Mendorong mempromosikan pembelajaran berbasis pengalaman.

Pelaksanaan *On The Job Learning* dilakukan sebanyak sebanyak 3 kali, pendampingan pertama dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan, kesulitan dan kendala yang dihadapi selama melaksanakan *On The Job Learning* dan membantu mengatasi permasalahan, kesulitan dan kendala tersebut. Strategi pendampingan dilakukan berupa tatap muka di kelas dengan petugas pendampingan/master trainer. Pendampingan kedua dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan, kesulitan dan kendala yang terjadi di lapangan upaya mendapatkan masukan dari kepala sekolah mentor. Strategi pendampingan dilakukan berupa tatap muka di kelas dengan petugas pendampingan/master trainer dan atau jika memungkinkan dikombinasikan dengan kunjungan ke sekolah tempat magang dan atau tatap muka dengan kepala sekolah mentor. Pendampingan ke tiga Pelaksanaan *On The Job Learning* melalui monitoring dan evaluasi pelaksanaan *On The Job Learning* dan pembimbingan dalam penyusunan portofolio dan bahan presentasi. Strategi pendampingan dilakukan berupa tatap muka di kelas dengan petugas pendampingan/master trainer. Pada akhir kegiatan *On The Job Learning* kepala sekolah mentor memberikan penilaian sikap kepada peserta diklat yang melaksanakan *On The Job Learning* di sekolahnya. Hasil penilaian disampaikan dalam amplop tertutup dan diserahkan kepada lembaga penyelenggara diklat pada saat diklat *In Service Learning 2*. Penilaian pelaksanaan program *On The Job Learning* dilakukan oleh master trainer.

Supoyo, artikel berjudul Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di SMK Negeri 2 Wonosari, memberikan gambaran tentang indikator terkait keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur dari mutu pendidikan yang ada di sekolah yang dipimpinnya, sehingga Ketika melakukan pembinaan melalui supervisi akademis dapat meningkatkan motivasi kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar dengan baik.

Nursyamsinar Nursiti, artikel berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Dasar Di Kabupaten Bandung, memberikan gambaran kompetensi supervisi kepala sekolah dasar, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah, yang diuraikan melalui perencanaan program supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan tindak lanjut hasil supervisi akademik, secara keseluruhan berada pada hasil yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa Penyusunan perencanaan program-program di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Timur diawali dengan penyusunan Term of Reference (TOR) yang merupakan salah satu data pendukung dalam pengalokasian anggaran. Rencana kegiatan yang diajukan harus dilampirkan TOR sebagai salah satu acuan perencanaan anggaran untuk menguji kelayakan pendanaan bagi kegiatan dimaksud, TOR bukan sekedar sebagai syarat administratif dari proses pengalokasian anggaran. tetapi digunakan sebagai sarana untuk melakukan kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut, pemeriksa yaitu sebagai referensi dalam melakukan pemeriksaan. Setelah kegiatan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah selesai, diberikan informasi oleh seksi Fasilitasi Peningkatan Mutu Pendidikan tentang pelaksanaan tindak lanjut dengan penentuan waktu yang sudah disepakati selanjutnya akan diadakan *On The Job Learning* (OJL) (1.13.3.O.31:1), (1.13.4.O.32:1), (1.13.5.O.33:1), (1.13.6.O.34:1), (1.13.7.O.35:1), (1.13.8.O.36:1) dimana peserta tersebut melakukan kegiatan atau proses belajar bekerja dalam lingkungan kerja yang normal bisa disekolah sendiri bisa juga disekolah lain. Dari kegiatan belajar mengajar yang dilakukan dalam konteks

yang realistis akan mendapat banyak pengalaman dari latihan mengambil sebuah keputusan dan umpan balik serta banyak pengulangan kegiatan dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjadan, Suriadi. (2015). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah (Studi Evaluatif Pasca Diklat di LPMP Provinsi Maluku Utara). *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Volume 17. Nomor 3.
- Agung, Iskandar., & Yufriawati. (2013), *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas, Panduan Meningkatkan Kompetensi bagi Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*, Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Andang, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: *Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014)
- Burhanuddin, Cut Z. H, & Nasir U. (2016). Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 4, No. 1. ISSN 2302-0156, pp. 72-81
- Damayanti, L., Khoiriyah, U. S., & Purwanto, S. (2016). Kendala dan Efektivitas Program Pelatihan Pengembangan Keprofesional Kepala Sekolah Kabupaten Kendal. *Indonesian Journal of Curriculum and Educational Technology Studies*, 4(2), 87–97. <https://doi.org/10.15294/ijcets.v4i2.14349>
- Dodson, R. B. (2006). *The Effectiveness of Principal Training and Formal Principal Mentoring Programs* .
- Fatimah, D. D. S., & Annisa, D. A. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Penyeleksian Calon Kepala Sekolah Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut. *Jurnal Algoritma*, 13(1), 212–218. <https://doi.org/10.33364/algoritma/v.13-1.212>
- Hidayat, Ara & Imam M. (2012), *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Yogyakarta: Penerbit Kaukaba
- Herlina. (2015). Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Kependidikan*. Volume 14 Nomor 1, Halaman 37-44
- Ismaya, Bambang. 2015. Model Kepemimpinan Sekolah Berkarakter Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Pendidikan Unsika*, Volume 3 Nomor 1, ISSN 2338-2996
- Kearney, K. (2010). Effective Principals for California Schools. *Development*.
- Kristen, P., Salatiga, K., & Waruwu, M. (2021). *Pelatihan Calon Kepala Sekolah Berbasis Moda Daring Yayasan*. 02(1), 27–38.
- Ma'mur, & Jamal A. (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Yogyakarta: Diva Press
- Murdiana, A. S., Purnama, I. K. E., & Sumpeno, S. (2010). *Penentuan Nominasi Calon Peserta Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah Menggunakan Metode K-Means Clustering Berbasis Weka*. 28.
- Nitko, Anthony J., & Susan M. B., (2011), *Educational Assessment of Student*, Boston: Pearson Education, Inc.
- Nuridin, N., Maerani, I. A., Soleh, M. M. A., & Anwar, K. (2019). Meningkatkan kompetensi kepala sekolah swasta di Kota Semarang berdasarkan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018. *Indonesian Journal of Community Services*, 1(2), 165–174.
- Pendidikan, J. E. (2017). *Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Calon Provinsi Kalimantan Barat (Studi Evaluatif Model CIPPO Pasca Pendidikan dan Pelatihan)*. 8.
- Ruhayat, Y. (2020). Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah Di Balai Diklat Keagamaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 134–145. <https://doi.org/10.17509/jap.v27i1.24827>

- 5191 *Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur – Budi Tri Cahyono*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1586>
- Safitri, A., & Yusiaka, R. A. (2020). Pengelolaan Diklat Penguatan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah (Studi Kepala Sekolah SDN di *Jurnal Obor Penmas*, 3(1), 203–213.
- Simanjuntak, J. M. (2021). The Impact of Principal Leadership on The Effectiveness of Learning in Christian Senior High School in Bandung, Indonesia. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11–21.
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2021.v8.i1.p11-21>
- Sugianto, I. (2015). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Jarak Jauh Guru Matematika Madrasah Aliyah di Balai Diklat Keagamaan Palembang. *PNS Pada Balai Diklat Keagamaan Palembang*, 25–46.
- Sugiarto, K. (2019). Evaluasi Seleksi Calon Kepala Sekolah pada Program Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Profesi Tenaga Kependidikan di LPMP Provinsi Sumatera Selatan. 20, 12–18