

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sebagai instrumen yang paling tepat untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas pada warga negara untuk diarahkan pada pembangunan sosial ekonomi, pelestarian identitas bangsa, kesejahteraan masyarakat, kesatuan bangsa, terbebas dari ketidaktahuan, kemiskinan, pengikat persatuan dan kesatuan bangsa, ketahanan nasional, peningkatan kualitas kesehatan, dan peningkatan kualitas hidup dengan tetap memegang jati diri bangsa dan nilai-nilai masyarakat yang diyakini kebenarannya seperti nilai-nilai agama, filsafat, psikologi, sosial budaya, seni, dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Hasil yang diharapkan pada proses pembangunan pendidikan adalah: 1) pembentukan pribadi manusia yang berkarakter; 2) sumber daya manusia yang memiliki kekuatan nasionalisme, profesional, dan kompetensi yang bermakna dengan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagaimana Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 menyatakan:

Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.³

Untuk merealisasikannya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) memberikan dasar perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan. Dasar tersebut termuat dalam 8 (delapan) standar meliputi: standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian. Penerapan standar tersebut menjadi serangkaian proses untuk mencapai mutu pendidikan nasional.⁴

Sekolah sebagai organisasi yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan kompetensi yang unggul dapat mencapai amanat Undang-undang tersebut di atas, karena kepala sekolah memiliki peranan strategis dalam mencapai mutu pendidikan nasional dengan memiliki tata kelola dan budaya mutu yang berdaya saing tinggi. Untuk mencapainya, diperlukan pertimbangan dan cara yang tepat dengan memadukan konsep, prinsip dan prosedur sehingga pencapaian mutu pendidikan bisa berjalan dengan baik dan alamiah. Oleh karenanya, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah mengamanatkan bahwa seorang

³ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003. Pdf. Version

⁴ Panduan Kerja Kepala Sekolah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan. Pendidikan Dasar dan Menengah. 2017. hlm 1.

kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi yang sudah ditetapkan meliputi : kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.⁵

Kompetensi kepribadian meliputi; (1) berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak bagi komunitas di sekolah/madrasah, (2) memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, (3) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah, (4) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, dan (5) mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah. Kompetensi Sosial meliputi; (1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, (2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan (3) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain. Kompetensi manajerial meliputi; (1) menyusun perencanaan sekolah/madrasah, (2) mengembangkan organisasi sekolah/madrasah, (3) memimpin sekolah/madrasah, (4) mengelola perubahan dan pengembangan, pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sekolah/madrasah (5) mengelola personil (GTK) sekolah (termasuk PK GTK), (6) mengelola sarana dan prasarana, keuangan, administrasi, dan sistem informasi sekolah/madrasah, (7) mengelola unit layanan

⁵ Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Salinan. Pdf.

khusus, dan hubungan sekolah dan masyarakat, (8) melakukan pemantauan dan evaluasi program sekolah dan (9) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan. Kompetensi Kewirausahaan meliputi; (1) mengembangkan usaha sekolah, (2) membudayakan perilaku wirausaha, (3) memiliki motivasi yang kuat, (4) pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik, dan (5) memiliki naluri kewirausahaan. Kompetensi supervisi meliputi; (1) merencanakan program supervisi, (2) melaksanakan program supervisi, dan (3) menindaklanjuti program supervisi.⁶

Setidaknya dengan lima kompetensi kepala sekolah tersebut di atas, akan lahir sekolah-sekolah yang efektif untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dengan perencanaan strategis yang pada gilirannya melahirkan iklim sekolah yang menyenangkan dan berdampak terhadap kualitas hasil belajar peserta didik. Peserta didik yang berkualitas merupakan keluaran (*output*) dari sistem persekolahan yang dikelola oleh kepala sekolah sebagai aktor utama dari masukan (*input*) dengan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan (SNP). Sekolah efektif sebagaimana hasil dari analisis yang dilakukan oleh *the connecticut school effectiveness project* adalah; (1) misi sekolah yang jelas dengan komitmen pada tujuan, (2) kepemimpinan intruksional/ pembelajaran, (3) lingkungan asri, nyaman, dan aman, (4) motivasi mengajar yang tinggi dari seluruh guru, (5) adanya iklim yang kondusif, (6) pendidik dan

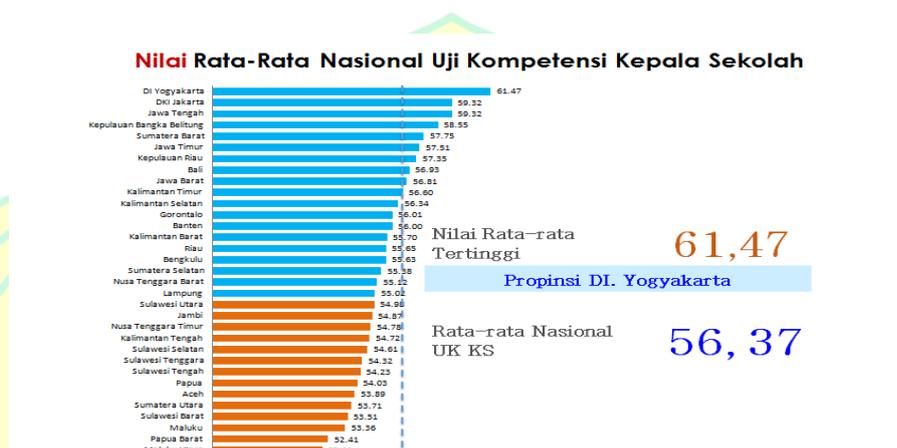
⁶ Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah. PDF Version.

tenaga kependidikan yang profesional, (7) supervisi yang efektif, (8) pemantauan yang berkelanjutan terhadap kemajuan prestasi siswa, dan (9) hubungan yang positif antara sekolah dengan orang tua.⁷

Selain itu, era digitalisasi informasi dan tuntutan persaingan global dewasa ini memberikan tantangan bagi kepala sekolah sebagai ujung tombak pelaku penyelenggara pendidikan. Hal tersebut, memerlukan upaya peningkatan kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi dan kewirausahaan secara berkelanjutan agar dapat melakukan pengembangan sekolah seiring dengan tuntutan dan tantangan. Ironisnya penguasaan kompetensi sebagaimana Permendiknas Nomor 13 tahun 2007, belum banyak dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin, hal tersebut dapat dilihat dari laporan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang disajikan melalui nilai rata-rata Uji Kompetensi Kepala Sekolah tahun 2019 adalah sebesar (56,37) dengan nilai tertinggi kepala sekolah di Provinsi Yogyakarta sebesar (61,47) dan nilai terendah kepala sekolah di Provinsi Maluku Utara sebesar (52,09). hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :

⁷ Shobikhul Qisom, *De Javu Kepala Sekolah*. (Kualita Mediatama. Surabaya 2018), h. 22

Gambar 1.1. Nilai Rata-rata Nasional Uji Kompetensi Kepala

Sekolah⁸

Hasil Uji Kompetensi Kepala Sekolah di atas, sesungguhnya tidak jauh dari hasil tahun 2015 yang dilaporkan oleh Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan sebagai berikut:

Pada tahun 2015, dalam rangka pemetaan kompetensi Kepala Sekolah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan uji kompetensi Kepala Sekolah yang diikuti oleh 166.333 kepala sekolah dari jenis, jenjang, dan masa kerja yang bervariasi. Nilai rerata 3 kompetensi Kepala Sekolah adalah 56.37, untuk dimensi manajerial adalah 58.55, untuk dimensi supervisi pembelajaran adalah 51.81, untuk dimensi kewirausahaan adalah 58.75. Data tersebut menunjukkan bahwa Kepala Sekolah membutuhkan perhatian yang lebih serius dalam peningkatan kompetensi untuk setiap dimensi kompetensi.⁹

Selain itu temuan penelitian yang dipublikasikan pada beberapa jurnal juga menyebutkan bahwa kemampuan kepala sekolah masih

⁸ Pengembangan Karir; Peningkatan Kompetensi Kepela Sekolah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. h. 5.

⁹ Kata Pengantar Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Bapak Sumarna Surapranata, Ph.D dalam buku Panduan Kerja Kepala Sekolah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan. Pendidikan Dasar dan Menengah. 2017. hlm iii

belum optimal, sebagaimana temuan Ratna Juwita¹⁰ menyatakan bahwa kemampuan awal calon kepala sekolah yang dihimpun melalui instrumen AKPK (Analisis Kebutuhan Pengembangan Keprofesian) yang dibagikan ke 830 calon kepala sekolah di 10 Provinsi dan 30 Kabupaten/Kota, menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah pada pengelolaan kurikulum dalam kategori cukup (2,9). Sehingga dibutuhkan pembekalan dan pengembangan melalui diklat calon kepala sekolah dengan tatap muka dan magang di sekolah yang ditunjuk.

Penelitian lain sebagaimana Rahmadi,¹¹ yang menyatakan dalam pendahuluan penelitiannya bahwa dari hasil pengamatan di beberapa sekolah lebih dari (91,12%) kepala sekolah belum menguasai kompetensi seperti yang diharapkan Permendiknas Nomor 13 tahun 2007. Menurutnya hal tersebut disebabkan kepala sekolah tidak mengikuti prosedur rekrutmen, sistem rekrutmen dan tidak menggunakan prosedur yang diatur dalam Permendinas serta tidak adanya perhatian kualitas kepala sekolah oleh dinas pendidikan dan stakeholders lainnya. Maswarinah¹² menegaskan bahwa calon kepala sekolah tidak menguasai teknologi sehingga menjadikan hambatan bagi

¹⁰ Ratna Juwita, *Potret Kompetensi Calon kepala sekolah dalam mengelola kurikulum tingkat satuan pendidikan*, Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala sekolah. tt.h.8

¹¹ Rahmadi, *Evaluasi Implementasi Kebijakan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Lingkungan Dinas Pendidikan Kutai Kertanegara*. Jurnal Gerbang Etam. Balitbangda Kab. Kukar Vol. 13 No.1 Tahun 2019. h.5

¹² Maswarinah, *Manajemen Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Kota Palangkaraya*, Tesis Pascasarjana Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangkaraya. 2015. hlm. abstrak

pelaksanaan kegiatan diklat calon kepala sekolah yang ada di Palangkaraya.

Rendahnya kompetensi kepala sekolah khususnya dalam hal supervisi akademik sebagaimana laporan pendampingan ProDEP (Program Pendampingan Kepala sekolah oleh Pengawas sekolah (PPKSPS) oleh Afriani Arief,¹³ yang menyatakan bahwa, kepala sekolah memiliki nilai 1,67 (konversi 41,75%) untuk kompetensi supervisi akademik. Dan hal tersebut lebih rendah dibandingkan dengan kompetensi lainnya. Nilai tersebut dihasilkan dari wawancara guru binaan, dan juga studi dokumen hasil supervisi akademik yang ada di lembaga. hal tersebut di sebabkan oleh banyaknya tugas dan tanggungjawab kepala sekolah dan kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap pentingnya supervisi akademik.

Dari penelitian di atas, dapat diketahui bahwa kompetensi kepala sekolah masih belum sesuai dengan standar kompetensi sebagaimana tercantum dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007. Meskipun rendahnya kompetensi dapat dipengaruhi oleh banyak aspek, baik input calon kepala sekolah, proses pelaksanaan rekrutmen, pengangkatan maupun permasalahan-permasalahan lainnya, setidaknya hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa masih banyak kepala sekolah yang belum kompeten.

¹³ Afriani Arif, *Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah dalam Melaksanakan supervisi Akademik melalui pendampingan PRODEP di sekolah binaan SMP Muhammadiyah 2 Gorontalo*. (Jurnal Pedagogika. Jurnal Ilmu Pendidikan. Volume 8 Nomor 1 Maret 2007), h.7

Rendahnya kompetensi kepala sekolah menjadi salah satu fokus pemerintah dalam memberikan perhatiannya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi kepala sekolah yakni dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010 yang telah disempurnakan dengan terbitnya peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 6 tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah bahwa guru selain memiliki tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa juga mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah.

Dalam Permendikbud nomor 6 tahun 2018 diatur tentang syarat-syarat guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah, penyiapan calon kepala sekolah/madrasah, proses pengangkatan kepala sekolah, masa tugas, pengembangan keprofesian berkelanjutan, penilaian kinerja kepala sekolah, dan mutasi dan pemberhentian tugas guru sebagai kepala sekolah/madrasah.

Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah diantaranya menjelaskan syarat-syarat dan tahapan yang harus dilalui seorang guru untuk dapat diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah. Salah satu tahapan tersebut adalah bahwa guru harus mengikuti Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah/Madrasah (PPCKS) yang meliputi rekrutmen, seleksi dan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah melalui proses penyiapan seleksi calon kepala

sekolah yang terstruktur mulai tahap penyusunan proyeksi kebutuhan kepala sekolah oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, seleksi administrasi, seleksi akademik/subtansi, pendidikan dan pelatihan, dan penilaian akseptabilitas.

Proses program persiapan calon kepala sekolah tersebut dilakukan lembaga yang telah terakreditasi oleh lembaga yang ditunjuk dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Adapun Pemerintah Daerah yang belum memiliki lembaga penyelenggara program persiapan calon kepala sekolah terakreditasi maka Pemerintah Daerah, baik langsung maupun dengan fasilitasi pemerintah dapat menggunakan lembaga penyelenggara program persiapan calon kepala sekolah terakreditasi yang lain.

Sinergi pihak-pihak terkait merupakan amanat Permendikbud Nomor 6 tahun 2018, yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk melakukan program persiapan calon kepala sekolah. Selain itu Perguruan Tinggi, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP), Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) merupakan lembaga mitra atau lembaga penyelenggara dalam mempersiapkan penugasan guru sebagai kepala sekolah. Sedangkan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah (LPPKSPS) dibawah Direktorat jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai leading sector, sebagaimana arah kebijakan

LPPKSPS Indonesia disesuaikan dengan tugas pokok yaitu melaksanakan penyiapan, pengembangan, dan pemberdayaan kepala sekolah. Dalam perkembangannya melalui permendikbud nomor 6 tahun 2018 mitra kerjasama Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu Lembaga Penyelenggara Diklat (LPD).

Fakta dilapangan berdasarkan data dari Kantor Bidang Kerja sama Universitas Negeri Surabaya pada tahun 2014 telah melakukan kerjasama dengan Pemerintah Daerah Kota Surabaya, Kabupaten Gresik, dan Kabupaten Sidoarjo untuk melakukan proses seleksi secara mandiri calon kepala sekolah.¹⁴ Selain itu, data dari lembaga konsultan pendidikan Kualita Pendidikan Indonesia (KPI) di Surabaya yang bekerja sama dengan berbagai daerah diantaranya Kota Bontang, Kabupaten Tarakan dan Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur untuk melakukan seleksi calon kepala sekolah masih menggunakan instrumen mandiri,¹⁵ meskipun Pemerintah telah mengeluarkan standarisasi proses seleksi calon kepala sekolah. Berdasarkan *grand tour observation* peneliti bahwa proses program penyiapan calon kepala sekolah yang dirancang untuk peningkatan kompetensi calon kepala sekolah belum sepenuhnya digunakan oleh *stakeholders*.

¹⁴ Wawancara dengan Kepala Bidang Kerjasama Universitas Negeri Surabaya tentang Kerjasama Seleksi Kepala Sekolah oleh Daerah.

¹⁵ Wawancara dengan direktur Kualita Pendidikan Indonesia (KPI) tentang Kerjasama Seleksi Kepala Sekolah oleh Daerah.

Pada sisi lainnya, terkait dengan Program Penyiapan Kepala sekolah (PPCKS) adalah setiap calon kepala sekolah/madrasah mendapatkan Nomor Unik Kepala Sekolah (NUKS) sebagai wujud kelulusan proses yang telah dilalui. Namun fakta dilapangan peserta yang telah mengikuti PPCKS sejak tahun 2011 sampai sekarang belum menerima (Nomor Unik Kepala Sekolah) NUKS, padahal NUKS sebagai syarat untuk dapat ditugaskan sebagai kepala sekolah.

Temuan lainnya pada studi pendahuluan yang dilakukan peneliti adalah bahwa Kepala Daerah Bupati/Walikota dalam menugaskan guru sebagai kepala sekolah masih mengabaikan guru yang telah dinyatakan lulus dalam Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah/Madrasah sebagaimana diatur dalam Permendiknas Nomor 6 tahun 2018. Pemerintah Daerah melakukan kebijakan pengangkatan kepala sekolah dengan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 jo Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dengan segala kewenangannya untuk menentukan daerahnya masing-masing. Kebijakan tersebut berdasarkan pada Undang-Undang (UU) No 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah pengganti UU No. 32/2004, khususnya pada Pasal 9 bahwa urusan pemerintahan terdiri atas 3 urusan, yaitu: absolut, konkuren, dan umum. Sementara itu, Pasal 11 ayat (1) dijelaskan Pendidikan adalah pelayanan dasar, yang menjadi kewenangan daerah atas urusan pemerintahan wajib yang termasuk dalam urusan pemerintahan konkuren. Pada Pasal 20 ayat (1)

dinyatakan pula bahwa urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan daerah Provinsi: diselenggarakan sendiri oleh daerah Provinsi, menugasi daerah kabupaten/kota berdasarkan asas tugas pembantuan; atau menugasi Desa, ataupun seperti dinyatakan pada Pasal 22 ayat (1) bahwa pada perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan yang hanya diotonomikan kepada daerah Provinsi, dapat dibentuk cabang dinas pada kabupaten/kota. Lebih lanjut, Pemindahan kewenangan yang diamanahkan dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, mewajibkan pemerintah kabupaten/kota menyerahkan wewenang pendidikan menengahnya kepada pemerintah Provinsi. Dengan demikian pemerintah daerah mengabaikan proses yang telah dilakukan oleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah (LPPKSPS) yang berpedoman pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 tahun 2018 pada aspek Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah, yaitu bab II tentang persyaratan bakal calon kepala sekolah; pasal 2, dan pasal 3; bab III tentang penyiapan calon kepala sekolah pada satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah daerah atau masyarakat pasal 4, pasal 5, pasal 6, pasal 7, pasal 8, dan pasal 9; bab IV tentang proses pengangkatan kepala sekolah; pasal 10, dan pasal 11.

Berdasarkan latar belakang di atas, Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah (LPPKSPS)

selaku lembaga yang mendapat mandat dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia telah melakukan proses penyiapan calon kepala sekolah melalui Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS) di Indonesia sejak tahun 2011 hingga tahun 2019 perlu dilakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk menilai tingkat keberhasilan implementasi kebijakan program penyiapan calon kepala sekolah di Kota Bontang dan Kabupaten Sidoarjo. Evaluasi program penyiapan calon kepala sekolah di Kota Bontang berdasarkan permendiknas nomor 28 tahun 2010 sedangkan evaluasi program penyiapan calon kepala sekolah di Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Permendikbud nomor 6 tahun 2018. Pelaksanaan program penyiapan calon kepala sekolah di Kota Bontang dilaksanakan tahun 2011 dalam perkembangannya permendikbud disempurnakan dengan permendikbud nomor 6 tahun 2018, sedangkan pelaksanaan program penyiapan calon kepala sekolah di Kabupaten Sidoarjo tahun 2018 untuk mengetahui perubahan perilaku dari program penyiapan calon kepala sekolah yang diamati. Evaluasi implementasi program penyiapan calon kepala sekolah dilakukan dengan mengacu pada standarisasi sistem yang telah ditetapkan DEM (*Discrepancy Evaluation Model*) yaitu mengevaluasi komponen tahap perencanaan program (*definition stage*), komponen tahap penerapan (*installation stage*), komponen tahap proses (*process stage*), komponen tahap produk (*product stage*), dan komponen tahap program membandingkan

(*programe comparison stage*). Studi implementasi evaluasi kebijakan program penyiapan calon kepala sekolah ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan implementasi permendikbud nomor 6 tahun 2018. Bahwa kepala sekolah diharapkan mampu menjalankan fungsinya secara optimal disamping sebagai pendidik tapi menjadi kepala sekolah yang inovatif, inisiator, motivator, dan administrator.

B. Fokus Evaluasi

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti menetapkan fokus evaluasi yaitu Studi Evaluasi Implementasi Kebijakan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah di Kota Bontang Kalimantan Timur dan Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur.

Peneliti mengelompokkan kedalam empat sub focus, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan program (*definition stage*) Penyiapan Calon Kepala Sekolah.
2. Penerapan program (*installation stage*) Penyiapan Calon Kepala Sekolah.
3. Proses pencapaian program (*process stage*) implementasi Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah.
4. Pencapaian sasaran program (*product stage*) dalam efektivitas implementasi kebijakan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah.

5. Perbandingan dan tujuan dalam implikasi program (*programe comparison stage*) kebijakan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah.

C. Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada Studi Evaluasi Implementasi Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah di Kota Bontang Kalimantan Timur dan Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur mempertanyakan bagaimana evaluasi implementasi program penyiapan calon kepala sekolah?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut dirumuskan permasalahan yang mengacu pada sub-sub fokus evaluasi di atas, yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana perencanaan program (*definition stage*) Penyiapan Calon Kepala Sekolah?
2. Bagaimana penerapan program (*installation stage*) Penyiapan Calon Kepala Sekolah?
3. Bagaimana proses pencapaian program (*process stage*) implementasi Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah?
4. Bagaimana pencapaian sasaran program (*product stage*) dalam efektivitas implementasi kebijakan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah?

5. Bagaimana perbandingan dan tujuan dalam implikasi program (*programe comparison stage*) kebijakan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah.

1. Melakukan evaluasi perencanaan program implementasi kebijakan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS) di Kota Bontang dan Kabupaten Sidoarjo
2. Melakukan evaluasi penerapan program implementasi kebijakan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS) di Kota Bontang dan Kabupaten Sidoarjo
3. Melakukan evaluasi proses pencapaian program implementasi kebijakan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS) di Kota Bontang dan Kabupaten Sidoarjo
4. Melakukan evaluasi efektivitas program implementasi kebijakan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS) di Kota Bontang dan Kabupaten Sidoarjo
5. Melakukan evaluasi perbandingan dan tujuan dalam implikasi program kebijakan Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS) di Kota Bontang dan Kabupaten Sidoarjo

E. Kegunaan Penelitian

Studi evaluasi kebijakan yang dijabarkan berdasarkan kriteria evaluasi kebijakan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan keilmuan dengan membuka pengetahuan baru dalam memperkaya penelitian di bidang kebijakan publik pendidikan. Sedangkan secara praktis, diharapkan bermanfaat untuk mengumpulkan dan mengkaji kebijakan program penugasan guru sebagai kepala sekolah berupa program penyiapan calon kepala sekolah/madrasah, yaitu:

1. Memberi masukan kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, terkait dengan program penyiapan calon kepala sekolah/madrasah dan memberi penguatan dalam pengambilan kebijakan untuk keberhasilan kebijakan penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah yang telah dilaksanakan.
2. Bagi Pengembang kebijakan program penyiapan calon kepala sekolah yaitu Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah (LPPKSPS) dan Lembaga Penyelenggara Diklat sebagai Lembaga Penyelenggara Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah untuk mendapatkan informasi yang terpercaya sebagai umpan balik dalam mengembangkan dan perbaikan proses penyelenggaraan program penyiapan calon kepala sekolah.

3. Bagi pemerintah daerah kabupaten/kota menjadi masukan untuk memantapkan, dan perbaikan terhadap proses seleksi calon kepala sekolah selanjutnya.
4. Bagi para peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan/atau pertimbangan dan/atau petunjuk untuk menetapkan fokus penelitian ke depan dengan tetap terus menjunjung tinggi norma-norma kejujuran dalam pengembangan penelitian.

