

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen SDM Pelatihan dan Pendidikan

Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu pengetahuan dalam seni serta bertujuan untuk menerapkan beberapa fungsi proses baik metode perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam setiap kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang didalamnya dilengkapi dengan berbagai sumber daya atau faktor produksi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan dan direncanakan secara efektif dan efisien (R dkk., 2023). Selain itu, manajemen adalah salah satu seni yang dapat mengatur sesuatu yang akan dicapai, baik sumber daya manusia maupun orang-orang sebagai pekerja dalam sebuah organisasi (R dkk., 2023). Selanjutnya di dalam dunia pendidikan tentunya diperlukan dukungan manajemen SDM yang kokoh, dan memiliki komitmen kepala sekolah yang merupakan sesuatu hal yang mutlak demi keberhasilan sebuah organisasi sehingga mencapai keunggulan peningkatan mutu pendidikan (R dkk., 2023). Dari pendapat diatas dapat, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan tahap-tahap yang dilakukan untuk mencapai sebuah target yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Menurut Dessler (Gustiana dkk., 2022) pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mengajar keterampilan yang akan diperlukan karyawan dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaan. Selain itu, menurut Gomes pelatihan adalah usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja dan menjadi tanggung jawab perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses atau usaha yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan di sebuah perusahaan atau organisasi.

2.2 Konsep Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mengatur karyawan dan memiliki tanggung jawab besar terutama dalam sebuah organisasi. Selain itu pemimpin juga dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki hak

baik untuk mengarahkan, mengatur bawahannya dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Mulyono (Mahirun dkk., 2021) kepemimpinan adalah orang yang memiliki kekuatan, memiliki keaktifan, semangat, kreatif serta berwibawa yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi anggotanya dalam mengubah sikap dan perilaku serta mampu menginspirasi anggotanya. Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi sehingga kepemimpinan akan melibatkan pegawai atau karyawan yang dipimpinnya.

2.2.1 Definisi dan Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata pimpin, kata pimpin tersebut menunjukkan sifat yang dimiliki seorang pemimpin. Kata pimpin mengarah pada mengatur, mengarahkan ataupun membina. Menurut Dubin mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan para tokoh yang memegang kekuasaan dalam membuat keputusan. Selain itu para ahli manajemen berpendapat tentang kepemimpinan yaitu suatu konsep yang memanajemenkan kehidupan dalam sebuah organisasi (Napitupulu.,SE.,MM dkk., 2019).

1. Kepemimpinan Klasik

Kepemimpinan klasik merupakan model kepemimpinan yang menandai dengan sifat otoritatif, dominatif dan para anggota harus taat untuk melaksanakan tugas dan perintah dari pimpinan. Menurut Makawibang (Alaslan dkk., 2023) kepemimpinan klasik terbagi atas dua model yaitu kepemimpinan taylor yaitu memperlakukan manusia seperti mesin dan kepemimpinan mayo artinya kepemimpinan model mayo terkenal dengan gerakan hubungan manusiawi.

2. Kepemimpinan Kontemporer

Kepemimpinan kontemporer merupakan pemimpin yang memberi inspirasi kepada bawahannya dalam bentuk kata-kata, gagasan maupun perilaku yang baik (NITARAMADANI, 2016).

3. Model Kepemimpinan dan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang berusaha mencapai suatu hasil atau target yang telah dibuat dengan

melakukan kerjasama yang baik kepada bawahannya seperti perhatian, kepercayaan dan komunikasi (Suyanto, 2018).

2.2.2 Kepemimpinan dalam Konteks Pendidikan

Menurut Wahyudin (Safrijal & Thahura, 2023) kepemimpinan pendidikan adalah potensi yang mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinir orang lain yang didalamnya berhubungan pada pengmbangan dan pelasaan pendidikan sehingga dapat mencapai tujuan sekolah secara efektif.

1. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan

Kepala sekolah sebagai pemimpin tentunya diharuskan mempunyai keunggulan dan kemampuan untuk mencapai target tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan tertentu maka kepala sekolah harus dapat memahami peran serta fungsi sebagai pemimpin sekolah. Menurut Sudrajat (Prihantini dkk., 2022) peran dan fungsi kepala sekolah ada 5 antara lain: a) Mendeskripsikan misi, visi strategi dan tujuan untuk menentukan arah pendidikan di sekolah, b) Berwibawa dan mampu Menggerakkan personilnya atau staf dalam rangka kegiatan marketing baik internal maupun eksternal, c) Mampu melaksanakan hasil pendidikan meningkatkan kualitas pendidikan serta dapat mencari jalan keluar dalam menghadapi masalah, d) Membuat struktur organisasi sekolah.

2. Kompetensi Kepemimpinan yang Dibutuhkan Kepala Sekolah

Kompetensi yang dibutuhkan oleh kepala sekolah sangat penting untuk keberhasilan sekolah dan juga bagi perkembangan siswa. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang dikemukakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan dan juga perilaku yang wajib dimiliki, dikuasai serta dihayati oleh guru-guru maupun dosen dan juga melaksanakan tugasnya dengan profesional. Maka sesuai peraturan tersebut, Menteri Pendidikan mengeluarkan kebijakan yang berupa peraturan menteri pendidikan nasional No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah. Adapun kompetensi yang dibutuhkan kepala sekolah antara lain (Bakti & Ar, 2016).

a. Manajerial

Kompetensi manajerial berkaitan dengan kemampuan mengelola sumber daya sekolah secara efektif dan efisien, hal ini termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi dan pengambilan keputusan.

b. Kepribadian

Kompetensi kepribadian mencakup karakter dan sikap yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, hal ini meliputi integritas, keteladanan, tanggung jawab dan ketahanan dimana mampu menghadapi tekanan maupun tantangan dengan tenang dan bijaksana.

c. Supervisi

Kompetensi supervisi berfokus pada kemampuan untuk membimbing dan mengawasi kinerja guru dan staf, mencakup pembinaan, penilaian kinerja, pemantauan, umpan balik artinya memberikan masukan kepada guru-guru dan staf untuk mendukung pengembangan profesional mereka.

d. Kewirausahaan

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan untuk mengmabangkan inovasi dan inisiatif yang berdampak bagi sekolah atau bermanfaat bagi sekolah, diantaranya manajemen risiko, peluang dan kreativitas.

e. Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan untuk berinteraksi dan memabangun hubungna positif, hal ini mencakup komunikasi efektif, empati, jaringan dan kerjasama.

3. Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Sekolah dan Pencapaian Siswa

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak terhadap kinerja sekolah dan juga pencapaian siswa. Kepala sekolah juga berdampak untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja guru dalam menjalankan tugasnya sehingga menciptakan suasana yang menyenangkan (Lestari, 2016). Dengan hal itu guru juga semangat untuk membina siswa dengan baik dalam pembinaan karakter maupun meningkatkan pengetahuan anak. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu membawa lingkungan yang memuaskan bagi guru, yang pada akhirnya juga guru mampu menciptakan kondisi belajar siswa meningkat. Ketika hubungan antara guru dan kepala sekolah tidak baik maka tentunya akan berpengaruh pada pencapaian anak. Untuk itu diperlukan

kerjasama yang baik dan menciptakan suasana yang menyenangkan dalam lingkungan sekolah.

2.3. Manajemen

Manajemen sangat diperlukan dalam setiap kegiatan baik secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi tentu mempunyai maksud dan tujuan yang akan dicapai. Namun untuk mewujudkan impian tersebut, maka diperlukan berbagai hal-hal yang perlu mendukung yaitu manajemen. Untuk mengetahui dan menentukan kemajuan pendidikan dikatakan penting karena manajemen adalah salah satu yang menjadi penggerak dalam proses berjalannya pendidikan, sehingga dalam pelaksanaan pendidikan manajemen tidak boleh ditiadakan, karena tanpa adanya manajemen maka pendidikan tidak akan berjalan dengan baik dan tidak akan terarah dan tentunya sulit untuk mencapai mutu pendidikan berkualitas. Baik tujuan yang dirumuskan dalam SISDIKNAS ataupun tujuan yang dirumuskan dalam lembaga pendidikan itu sendiri serta dengan adanya manajemen bahwa pendidikan akan menentukan efisiensi dan efektifitas suatu pendidikan. Menurut Mulyasa (Rahmadani, 2021) kepemimpinan kepala sekolah diperlukan atau lebih ditekankan untuk menjalin komunikasi, adanya koordinasi, dikarenakan sering terjadi kelemahan dan hambatan yang akan dihadapi.

2.3.1 Definisi dan Fungsi Manajemen

1. Definisi Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” artinya mengatur. Menurut Kristiawati dkk (Husaini & Fitria Happy, 2019) manajemen adalah ilmu yang didalamnya mengatur, mengkomunikasikan, mengendalikan, mengatur maupun memanfaatkan sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi. Selain itu, manajemen juga merupakan proses kerjasama antara individu maupun kelompok dalam mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi (Sutisna & Effane, 2022).

2. Fungsi Manajemen

Dalam sebuah organisasi tentunya fungsi manajemen sangat diperlukan karena fungsi itulah yang menjadi dasar untuk mencapai target dalam sebuah organisasi. Untuk itu ada beberapa fungsi manajemen yaitu (Ariani, 2023):

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses yang menentukan dalam mencapai tujuan atau sasaran dalam sebuah organisasi. Perencanaan juga bisa diartikan sebagai proses yang menjadi jembatan untuk menuju perjalanan dimasa depan. Untuk itu planing ini perjalanan yang terus menerus berlanjut hingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

b. Pengorganisasian

Organisasi adalah suatu proses yang menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam sebuah organisasi baik dalam pembagian tugas, tanggung jawab maupun wewenang masing-masing. Pengorganisasian dalam manajemen adalah suatu upaya yang diperlukan dengan tujuan untuk mewujudkan dalam pencapaian target-target yang telah direncanakan.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan fungsi yang menggerakkan kelompok mengerjakan pekerjaannya. Pengarahan ini yaitu usaha mengarahkan anggota semaksimal mungkin hingga mereka mau berusaha mencapai sasaran dalam sebuah organisasi. Pengarahan ini bisa dengan memberi penjelasan atau perintah, memberi petunjuk dan memberi kesempatan kepada anggota untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah fungsi manajer yang harus dilaksanakan dengan tujuan untuk memastikan apakah anggota melakukan aktivitasnya sesuai dengan rencana sebelumnya atau yang ditetapkan. Pengendalian ini juga menjadi kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin untuk memperhatikan anggota supaya pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan mencapai hasil yang diharapkan.

2.3.2 Manajemen Pendidikan

Dalam buku Inge Ayudia, M.Pd. yang berjudul Manajemen Pendidikan (Ayudia dkk., 2022) mendefinisikan bahwa manajemen pendidikan adalah proses kerja sama terarah yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan perencanaan maupun pengendalian pada pendidik dan tenaga didik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan.

1. Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah adalah suatu proses mengelola sekolah melalui proses perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengawasan sekolah

dengan tujuan supaya dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan dan ditetapkan (Utomo, 2023). Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut tentunya sekolah harus dapat memahami fungsi-fungsi manajemen dalam sebuah organisasi.

2. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah adalah pemimpin yang diangkat dan diberikan kepercayaan untuk menduduki jabatan sebagai kepala sekolah dengan tujuan memimpin sebuah lembaga agar dapat meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila sudah menjalankan tugasnya dan memahami perannya sebagai kepala sekolah yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin sebuah sekolah. Peran kepala sebagai pemimpin harus dapat melaksanakan fungsinya yaitu sebagai *supervisor, manager, Leader, administrator, innovator dan motivator* (Margo & Rukmana, 2023). Selain itu kepala sekolah juga harus dapat menjalin hubungan yang baik kepada guru-guru, staf maupun siswanya, dikarenakan esensi gaya kepemimpinan adalah kepengikutan.

3. Strategi Manajemen Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka tentunya diperlukan strategi manajemen yang dapat membantu proses peningkatan mutu pendidikan dalam sebuah organisasi. Adapun yang menjadi strategi yang dapat dilakukan antara lain (Adilah & Suryana, 2021): a) Mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, b) Adanya sarana dan prasarana yang tersedia, c) Mutu guru, d) Dan juga tenaga kependidikan lainnya. Selain itu peningkatan mutu pendidikan juga tidak hanya dilihat dari kualitas lulusan sumber daya manusianya tetapi mencakup bagaimana sekolah tersebut mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku.

2.4 Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan mengacu pada suatu upaya yang terencana untuk memberikan fasilitas, pengetahuan, keterampilan serta perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan anggota atau tim. Pelatihan memiliki tujuan untuk memperbaiki cara kerja anggota atau karyawan, dimana pelatihan adalah suatu proses yang telah direncanakan dimana didalamnya mengubah baik sikap perilaku maupun pengetahuan serta pengalaman kerja karyawan. Menurut Gomes (Gustiana dkk., 2022) pelatihan adalah proses usaha untuk memperbaiki skill dalam sebuah pekerjaan tertentu dan menjadi tanggung jawab perusahaan. Sedang

menurut Noe pengembangan mengacu pada pelatihan baik dalam pendidikan formal. Penilaian kepribadian, pengalaman kerja maupun keterampilan dan kemampuan yang memudahkan karyawan dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi suatu pekerjaan yang lebih besar di masa depan (Gustiana dkk., 2022).

2.4.1 Pengertian dan Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan tentunya memiliki perbedaan. Dalam sebuah organisasi pelatihan dan pengembangan merupakan tugas yang sangat penting untuk dijalankan. Namun, selain pelatihan dan pengembangan tujuan pelatihan juga diperlukan dalam sebuah organisasi.

1. Definisi Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah suatu proses dalam meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Gary Dessler (Hartati & Murtafiah, 2022) pelatihan diartikan suatu tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan atau skill seseorang dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif. Pengembangan merupakan persiapan yang dilakukan karyawan untuk melatih diri memegang tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dan memiliki peningkatan pengetahuan serta memiliki sikap dan perilaku yang dapat diandalkan (Nugroho, 2019). Selain itu Noe (Maulana, 2022) mengemukakan bahwa pengembangan mengacu pada pengalaman kerja, pendidikan formal dan juga penilaian kepribadian serta keterampilan karyawan dengan tujuan mempersiapkan masa depan.

2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Bagi Kepala Sekolah

Tujuan dan manfaat pelatihan bagi seorang kepala sekolah adalah untuk memperkuat kemampuan kepala sekolah baik dalam kompetensi supervisi, manajerial, kepemimpinan, kewirausahaan, penguatan pendidikan karakter dan pengembangan sekolah (Sevenlight, 2024).

2.4.2 Metode dan Pendekatan Dalam Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Hasibuan (Cahya dkk., 2021) dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bisa dilakukan dengan menggunakan metode-metode yang telah ditetapkan dalam program organisasi. Metode dan pendekatan dalam pelatihan dan pengembangan ini harus sudah ditetapkan sebelum program tersebut dimulai dan tentunya disesuaikan dengan kebutuhan dan kegiatan peserta dalam menjalankan tugasnya.

1. Metode Pelatihan Formal dan Informal

Menurut Dessler (Gustiana dkk., 2022) program pelatihan dapat dilakukan dengan cara, 1) On the Job Training, artinya metode pelatihan dilakukan dengan cara melatih seseorang untuk memahami dan mempelajari suatu pekerjaan sambil melaksanakannya, 2) Pelatihan Magang, merupakan metode pelatihan yang dilakukan melalui kombinasi pembelajaran formal dan pelatihan jangka panjang dan biasanya di bawah pengawasan orang yang ahli di bidangnya, 3) Pelatihan informal, meliputi pertemuan, pelatihan, menghadiri konferensi, mencari informasi di internet, bekerja dengan pelanggan, rotasi pekerjaan, membaca buku dan jurnal, dan lainnya.

2. Pendekatan Partisipatif dan Kolaboratif

Pendekatan kolaboratif (Rasyad, 2021) adalah suatu bentuk pelatihan yang dapat direkomendasikan supaya pelaksanaan dapat lebih efektif dan efisien. Pendekatan partisipatif dan kolaboratif dalam pengelolaan pelatihan bertujuan untuk memadukan dan memaksimalkan sumber daya manusia dan dalam berbagai pengelolaan lembaga pelatihan. Selain itu, dengan adanya pendekatan partisipatif dan kolaboratif maka adanya kerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama, dimana dalam melibatkan untuk pembagian tugas dan mengerjakan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab demi mencapai target dan tujuan bersama. Pentingnya kolaboratif juga bertujuan untuk menyadari bahwa adanya kepentingan bersama baik itu mempunyai pengetahuan bersama maupun pengendalian terhadap diri sendiri.

3. Evaluasi Efektivitas Pelatihan

Evaluasi merupakan upaya untuk mengukur dan menentukan berbagai hal yang dipelajari oleh peserta pada saat pelatihan (Nuraindah dkk., 2024). Pengukuran yang dimaksud adalah untuk melihat berbagai perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta selama berlangsungnya pelatihan. Selain itu, evaluasi efektivitas pelatihan adalah proses untuk menilai seberapa baik pelatihan tersebut dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi kepala sekolah. Adapun langkah-langkah yang dapat diambil untuk melakukan evaluasi antara lain (Cahyono, 2021): 1) menetapkan tujuan dan indikator evaluasi, dalam hal ini menentukan apa yang ingin dicapai melalui pelatihan tersebut, 2) menggunakan metode evaluasi yang beragam atau bermacam-macam, 3) mengumpulkan data dengan cara melakukan survei dan kuesioner,

wawancara maupun observasi, 4) menganalisa data yang telah dilakukan, 5) Pelaporan artinya menyusun laporan dari hasil pengumpulan data dan 6) tindak lanjut artinya pemantauan yang berkelanjutan untuk memastikan perubahan di jangka panjang dan dampak dari pelatihan kinerja sekolah.

2.4.3 Studi Kasus Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Kaswan (Sihombing & Verawati, 2020) pelatihan adalah proses terjadinya perubahan sikap untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan atau bawahan. Keterampilan dan pengetahuan seorang karyawan adalah modal utama dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Selain itu menurut Haryanti (Sihombing & Verawati, 2020) pelatihan merupakan suatu aktivitas yang telah direncanakan dengan tujuan memberi pelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan yang sedang dikerjakan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu hal yang tujuan utamanya meningkatkan kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

1. Implementasi Pelatihan di Sekolah Lain

Salah satu penerapan pelatihan di sekolah lain adalah penerapan kurikulum merdeka. Sebuah sekolah akan mengikuti setiap kurikulum yang dikeluarkan oleh pemerintah demi meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Zakiyah & Achadi (Sulistyowati dkk., 2023) menemukan permasalahan yang terjadi di sekolah lain yaitu masih terdapat guru-guru yang belum mendapatkan pelatihan terkait implementasi kurikulum dan kurangnya buku yang dapat mendukung kegiatan pembelajaran berlangsung. Selain itu, sekolah juga harus mempunyai kepekaan untuk mengadakan praktek kerja yang berkaitan dengan implementasi kurikulum yang berlaku. Dari uraian ini, jelas bahwa pelatihan di setiap sekolah sangat penting untuk diadakan untuk mempersiapkan pendidik dan sekolah dalam menjalankan tugas sebelum menerapkannya terhadap siswa.

2. Hasil dan Dampak Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Kepemimpinan

Pelatihan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas kepemimpinannya. Dari adanya pelatihan kepala sekolah tentunya dapat meningkatkan keterampilan kepala sekolah dalam memimpin

sebuah sekolah. Tanpa pelatihan yang tepat maka kepemimpinan kepala sekolah tidak akan dapat mengemabngkan keterampilan dan potensinya secara maksimal dalam menyelesaikan tugas. Menurut Ragawanti (Kumara & Utama, 2016) kegiatan pelatihan mempunyai beberapa tujuan yaitu, untuk memberikan suatu pengalaman dan juga pengetahuan baik di dalam maupun diluar kemampuan seseorang dan juga pelatihan bertujuan untuk meningkatkan potensi seseorang secara maksimal dalam menjalankan tugasnya.

2.5 Kebijakan Pendidikan dan Peraturan Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021

Analisis kebijakan pendidikan merupakan suatu proses yang dilaksanakan untuk mendapatkan hasil atau informasi mengenai pendidikan, yang mana data-data yang telah dikumpulkan akan dijadikan sebagai perumusan di dalam kebijakan pendidikan dengan tujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Selain itu, kebijakan ini tidak hanya berperan untuk menganalisis informasi atau data pendidikan, melainkan mencakup tentang hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan, seperti membuat sebuah kerangka permasalahan, mencari dan mengumpulkan berbagai sumber, menganalisis, dan mencari serta melakukan berbagai cara untuk menyelesaikan permasalahan hingga mendapatkan hasil tersebut. Dengan demikian, analisis kebijakan pendidikan adalah sebuah ilmu sosial yang dalam penerapannya tersusun dan tujuannya untuk mengetahui pokok-pokok kebijakan pendidikan (Ghazali dkk., 2021).

Kebijakan tentang penyiapan calon Kepala Sekolah diatur pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 28 Tahun 2010 tentang 3 Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Pada Permendiknas tersebut diatur kewajiban guru calon Kepala Sekolah untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah sebelum menjabat sebagai Kepala Sekolah. Selanjutnya permendikbud ristek nomor 40 tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah kementerian pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi. Adapun syarat menjadi seorang kepala sekolah berdasarkan permendikbud no. 40 tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah tertanggal 17 desember 2021 yaitu (Dikbud, 2022): 1) guru memiliki sertifikasi pendidik, 2) guru memiliki kualifikasi akademik paling rendah S1 atau D4 dari perguruan tinggi dan program studi

yang terakreditasi, 3) memiliki pangkat paling rendah penata muda tingkat I, golongan ruang III/b bagi guru yang bersangkutan sebagai PNS. memiliki sertifikasi guru penggerak, 4) memiliki penilaian kinerja guru minimal 2 tahun terakhir untuk setiap unsur penilaian, 5) sehat jasmani, rohani, dan bebas narkoba, dan zat adiktif lainnya serta disertai surat keterangan dari rumah sakit pemerintah, 6) tidak pernah dikenai hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, 7) berusia paling tinggi 56 tahun pada saat diberi penugasan sebagai kepala sekolah.

2.5.1 Latar Belakang dan Tujuan Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021

Kepala sekolah adalah manajer di dalam satuan pendidikan. Sebagai seorang manajer kepala sekolah merupakan pimpinan yang memiliki kedudukan tertinggi di satuan pendidikan terutama di sekolah dasar dimana perannya sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kemajuan sebuah sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan. Dalam peraturan menteri pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi No. 40 Tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah yang menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan guru yang diberi tanggung jawab serta tugas untuk memimpin serta mengelola satuan pendidikan mulai dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, sampai keperguruan tinggi (Soesilo, 2022). Pengangkatan guru yang menempati jabatan sebagai kepala sekolah harus dipersiapkan sebaik-baiknya. Persiapan calon kepala sekolah dapat dilakukan seperti adanya pelatihan, diklat dan kaderisasi. Calon kepala sekolah memiliki pelatihan dalam penguasaan konsep, teori maupun praktis dalam pengelolaan sebuah sekolah. Salah satu persyaratan dalam pengangkatan jabatan kepala sekolah sesuai dengan Permendikbud nomor 40 Tahun 2021 adalah “Pengangkatan Kepala Sekolah dilaksanakan bagi calon Kepala Sekolah yang telah

memiliki Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah”. Jabatan kepala sekolah realitanya belum sesuai dengan kualifikasi akademik Kondisi rekrutmen atau pengangkatan tersebut secara langsung juga akan berimbas buruk terhadap kinerja kepala sekolah tersebut. Baik atau buruknya kinerja kepala sekolah akan berdampak pada kualitas sekolah dan mutu pendidikan. Jika pemimpinnya menjalankan tugas dengan baik tentunya mutu pendidikan dapat berkualitas begitu juga dengan sebaliknya.

Menurut Kurniawan (Asri dkk., 2022) jabatan sebagai kepala sekolah antara lain administrasi atau Jabatan Politik” hasilnya: Proses di lapangan tahapan rekrutmen tersebut sering diabaikan dan nyaris tidak dilakukan bahkan diduga kuat ditukangi oleh kepentingan politik. Selain itu menurut Kurniawan jabatan sebagai kepala sekolah diantaranya administrasi atau Jabatan Politik” realita memberikan gambaran yang nyata bahwa masih banyak kepala sekolah yang sedang menjabat belum memenuhi kriteria dan persyaratan layaknya seorang kepala sekolah.

1. Sejarah dan Latar Belakang Kebijakan

Kata kebijakan dalam bahasa Yunani “*polis*” artinya negara, sedangkan dalam bahasa latin, kebijakan yaitu “*politia*” artinya politik. Jika diartikan dalam bahasa maka makna dari kebijakan adalah keputusan pemerintah sebagai penyelenggara negara yang bersifat umum dan ditujukan kepada masyarakat secara keseluruhan. Kebijakan adalah aktivitas politik yang dijalankan secara sengaja sesuai pemikiran yang bijaksana dan terarahkan dalam sebuah organisasi, lembaga maupun instansi. Kebijakan inilah yang dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan aktivitas agar lebih terarahkan. Kebijakan-kebijakan ini berlaku pada sistem pendidikan dan sering disebut sebagai kebijakan pendidikan (Elwijaya dkk., 2021).

Jika dilihat secara terminologi, istilah dari kebijakan pendidikan mempunyai beragam pemaknaan. Menurut H.A.R. Tilaar dan Riant Nugroho (Pratiwi dkk., 2024) kebijakan pendidikan adalah suatu kesatuan teori dan praktik pendidikan yang mengarahkan kehidupan masyarakat yang berkaitan untuk mencerdaskan kehidupan. Menurut Dunn adapun rangkaian dalam penyusunan kebijakan pendidikan yaitu: 1) penyusunan agenda, 2) adopsi kebijakan, 3) formula kebijakan, 4) penilaian kebijakan, 5) pengaplikasian kebijakan.

2. Tujuan Utama dan Sasaran Kebijakan

Tujuan pelaksanaan kebijakan adalah untuk menentukan arah yang akan dicapai agar tujuan dari kebijakan dapat lebih direalisasikan sebagai hasil dari kegiatan pemerintah. Proses penetapan yang dilaksanakan untuk penetapan kebijakan dimulai apabila tujuan dan sasarannya jelas dan bersifat umum serta terarah, program yang telah dirancang dan juga dana telah ditetapkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dari kebijakan tersebut. Sanusi mengutip dari tulisan Hasbullah (Agustian, 2022) berpendapat mengenai pelaksanaan kebijakan adalah suatu proses yang akan dilaksanakan dalam hal menyelenggarakan supaya dapat mengupayakan alternatif yang diputuskan sesuai dengan keputusan hukum.

2.5.2 Isi dan Ketentuan dalam Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021

Pendidikan adalah upaya yang dilakukan untuk membangun sebuah peradaban di masa mendatang. Pendidikan juga sebagai proses memanusiakan manusia. Dengan pendidikan kita akan menjadi makhluk mulia yang sebenarnya, karena pendidikan akan menjadikan kita beradab. Dalam ketentuan Permendikbud Nomor 40 Tahun 2021 mengatakan bahwa guru dapat diberikan tugas sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan (Wahyudi, 2021). Untuk itu, berjalannya peningkatan mutu pendidikan maka tentunya diharapkan pemimpin yang dapat mengelola sekolah dengan baik dan benar, sehingga dapat melahirkan generasi-generasi yang kreatif dan menjadi anak-anak yang kebanggaan bangsa dan negara.

1. Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan seorang guru yang diangkat untuk mempunyai jabatan tertinggi atau sering disebut kepala sekolah. Kepala sekolah dalam melaksanakan atau menjalankan tugasnya harus dapat bertindak secara profesional, yaitu bertugas harus sesuai dengan fungsi sesuai amanah yang telah peraturan yang berlaku (Muspawi, 2020). Dalam Permendikbud No. 40 Tahun 2021 (Susanti, 2023) tentang penugasan seorang guru sebagai kepala sekolah, ditegaskan bahwa kepala sekolah merupakan guru yang diberi kepercayaan dan tanggung jawab untuk memimpin dan memandu berjalannya proses pembelajaran dan juga mengelola satuan pendidikan yang mencakup berbagai tingkatan, baik TK, SD, SMP, maupun SMA.

2. Kualifikasi dan Kompetensi yang Diharapkan

Berdasarkan standar pendidik dalam peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005, disebutkan bahwa “Pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik dan juga memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” diantaranya yaitu: a) memiliki Kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), b) Latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang atau mata pelajaran yang diajarkan, c) Sertifikat profesi guru (minimal 36 SKS di atas D-IV/S1) (Israpil, 2018).

3. Prosedur Seleksi dan Penugasan Kepala Sekolah

Prosedur seleksi dan penugasan kepala sekolah merupakan proses yang sistematis dan terstruktur untuk memastikan bahwa seseorang yang terpilih memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk memimpin sebuah sekolah. Salah satu yang telah dikeluarkan pemerintah adalah standar penentuan kualifikasi individu untuk diangkat menjadi seorang kepala sekolah yaitu (Maryono, 2015): 1) memiliki kualifikasi akademik sarjana/S1 di perguruan tinggi yang terakreditasi, 2) Mempunyai pengalaman kerja minimal 5 Tahun, 3) Memiliki usia setinggi-tingginya 56 Tahun pada saat diangkat sebagai kepala sekolah, 4) Mempunyai pangkat serendah-rendahnya IIIc, 5) Mempunyai sertifikat sebagai guru, 6) Mempunyai sertifikat sebagai kepala sekolah.

2.5.3 Analisis Implementasi Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021

Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru di sekolah memiliki tujuan yang mulia dalam meningkatkan kualitas dan akses pendidikan di seluruh sekolah di Indonesia. Namun, implementasinya di lapangan membutuhkan penyesuaian dan menghadapi tantangan tersendiri. Berikut adalah analisis mengenai implementasi peraturan tersebut:

1. Tantangan dan Hambatan Dalam Implementasi

Adapun tantangan dan hambatan dalam mengimplementasi permendikbud No. 40 Tahun 2021 yaitu (Rifa'i & Fachruddin, 2024):

a. Ketersediaan dosen dengan kualifikasi yang memadai

Tantangan : tidak semua perguruan tinggi memiliki dosen dengan kualifikasi yang diinginkan, baik dalam hal pengalaman mengajar, penelitian maupun ilmu tertentu, hal ini sering terjadi di berbagai daerah yang terpencil.

Implementasi : permendikbud ini mencoba merespon terkait masalah ini, dengan cara mengizinkan dosen dari perguruan tinggi yang lebih maju atau bertugas di perguruan tinggi lainnya, namun hal ini tergantung pada kualitas atau keahlian masing-masing guru atau dosen.

b. Kendala administrasi

Birokrasi yang Rumit : proses seleksi dan penugasan kepala sekolah seringkali melibatkan birokrasi yang kompleks dan lambat, sehingga menghambat implementasi yang cepat dan efisien.

Kepatuhan pada Prosedur : tidak semua pihak yang terlibat yang terlibat dalam proses seleksi dan penugasan mematuhi prosedur yang ditetapkan, yang dapat mengakibatkan penunjukan kepala sekolah yang tidak memenuhi syarat.

c. Keterbatasan anggaran

Pendanaan Pelatihan : keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan profesional kepala sekolah dapat mengurangi efektivitas implementasi Permendikbud.

Insentif: Kurangnya insentif bagi guru untuk berpartisipasi dalam seleksi kepala sekolah, terutama di daerah terpencil, dapat mengurangi jumlah kandidat yang berkualitas.

d. Resistensi perubahan

Budaya Sekolah: Adanya resistensi dari pihak sekolah, termasuk guru dan staf, terhadap perubahan kepemimpinan yang diatur oleh Permendikbud.

Adaptasi: Kesulitan dalam mengadaptasi pendekatan baru dan standar yang lebih tinggi dalam penugasan kepala sekolah.

e. Kendala geografis

Aksesibilitas: Daerah terpencil seringkali menghadapi kendala geografis yang menyulitkan pelaksanaan proses seleksi dan pelatihan.

Komunikasi: Terbatasnya akses komunikasi dan informasi di daerah terpencil menghambat sosialisasi dan pemahaman tentang Permendikbud

f. Pengawasan dan evaluasi

Keterbatasan Pengawas: Kurangnya pengawas pendidikan yang kompeten untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah.

Standar Evaluasi: Tantangan dalam menetapkan dan menerapkan standar evaluasi kinerja yang konsisten dan objektif di seluruh daerah.

g. Infrastruktur dan fasilitas

Fasilitas Pelatihan : keterbatasan infrastruktur dan fasilitas untuk menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kepala sekolah.

Teknologi : keterbatasan akses teknologi di beberapa daerah yang menghambat proses pelatihan dan pengembangan yang berbasis teknologi.

2. Strategi Peningkatan Efektivitas Implementasi `

Manajemen strategik adalah suatu keputusan serta tindakan yang berhubungan dengan hasil rumusan dan juga implementasi pada suatu rencana yang dibuat dengan tujuan untuk mencapai tujuan sekolah serta mampu mengevaluasi dan menjalankan tindakan demi mencapai tujuan dalam organisasi, implementasi, perumusan (Habibi, 2020). Selain itu manajemen strategi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan dan seni dalam mengimplementasikan, mengevaluasi serta merumuskan dengan fungsi memajukan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

3. Dampak Kebijakan Terhadap Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dampak dari kebijakan terhadap kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan mencerminkan baik atau buruknya sebuah sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah tentunya memberi dampak pada peningkatan efektivitas kinerja guru. Kepala sekolah adalah pemimpin yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan sekolah, sedangkan guru adalah memiliki posisi yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan proses belajarnya siswa. Sebagai kepala sekolah sangat berdampak bagi bawahannya. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Ekosiswoyo (Hanim dkk., 2020) yang mengatakan kepemimpinan merupakan sosok yang dapat mempengaruhi serta mampu menggerakkan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Kebijakan sekolah hanya dapat dibuat oleh orang yang terpilih dan siap menerima tanggung jawab dalam membuat kebijakan pendidikan. Seperti membuat dewan guru, atau unsur-unsur lainnya, seperti guru pengawas, atau guru-guru piket yang berwenang.

2.6 Urgensi Pelatihan Kepemimpinan Bagi Kepala Sekolah

Salah satu tujuan negara adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk berjalannya tujuan tersebut maka tentunya seluruh warga negara Indonesia mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas tentunya berkaitan dengan mutu pendidikan yang menjadi salah satu prioritas utama dalam pembangunan sumber daya manusia. Peningkatan mutu pendidikan yang baik harus dapat dilandasi dengan berbagai kemajuan baik kemajuan budaya, sosial, maupun ekonomi dalam suatu bangsa. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh adalah kepemimpinan yaitu pemimpin

yang memiliki keunggulan dalam sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang diperlukan adalah pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan belajar dan dapat menginspirasi guru-guru serta siswa. Untuk itu, diperlukan pelatihan bagi seorang kepala sekolah untuk meningkatkan pengalaman dalam mengelola sebuah organisasi. Kepala sekolah tersebut mulai mengadakan pelatihan-pelatihan untuk mengaplikasikan program mentoring untuk siswa. Serta dapat membangun kemitraan dengan berbagai pihak yang mendukung kegiatan sekolah. Sehingga hasilnya, dalam waktu yang cepat, prestasi akademik siswa dapat meningkat secara signifikan, dan partisipasi orang tua lebih aktif dan terciptanya lingkungan sekolah yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa urgensi dari kepemimpinan kepala sekolah yang unggul dalam mengelola dan menangani perannya dalam meningkatkan mutu pendidikan (Babullah dkk., 2024).

Dari uraian diatas, jelas bahwa pelatihan kepemimpinan yang unggul akan mempunyai peran yang sangat baik untuk menjalankan visi misi sebuah sekolah, sehingga mutu pendidikan dapat meningkat secara signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah mampu menjadi inspirasi, mampu mengarahkan serta memberdayakan semua komponen sekolah untuk mencapai pendidikan yang berkualitas.

2.6.1 Analisis Kebutuhan Pelatihan Kepemimpinan di SD Negeri 078440

Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias utara

Analisis kebutuhan pelatihan adalah sebuah kebutuhan di suatu tempat kerja. Kebutuhan pelatihan ini adalah hal yang diprioritaskan dalam maksud mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (Puspita & Nurhalim, 2021) analisis kebutuhan pelatihan merupakan suatu pelajaran yang sistematis dalam rangka persoalan dalam pendidikan dengan berbagai data yang dikumpulkan serta informasi dari berbagai sumber lainnya. Untuk mengatasi atau mencari jalan keluar tentunya diperlukan tindakan yang memberikan saran untuk masalah tersebut. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan *workplace* yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Analisis kebutuhan pelatihan di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias utara dapat dipahami dimana masih terdapat berbagai masalah yang terjadi. Untuk itu dengan adanya pelatihan kepemimpinan maka masalah atau persoalan yang terjadi dapat diatasi dengan baik sehingga menjadi sekolah yang berkualitas.

1. Profil Kepala Sekolah dan Kebutuhan Kompetensi

Indonesia adalah satau satu bangsa yang masih sedang berkembang di dunia, untuk bangsa Indonesia sedang berusaha untuk membangun dari segala bidang. Salah satunya adaah pembangunan dalam bidang pendidikan. Pemerintah mengupayakan untuk terus berusaha memajukan pendidikan di Indonesia. Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat dapat terus meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka tentunya orang-orang yang berkepentingan harus saling bekerja sama dan saling membantu demi tercapainya mutu pendidikan. Hal ini juga termasuk penempatan guru-guru di setiap sekolah dan penempatan kepala sekolah yang ditugaskan untuk mengelola sebuah sekolah. Dalam menempatkan kepala sekolah harus dipertimbangkan sebaik-baiknya baik dalam segi kompetensi yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Seperti yang tercantum dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 yaitu tentang standar seorang kepala sekolah antara lain: 1) Kompetensi kewirausahaan, 2) supervii, 3) Kompetensi manajerial, 4) kompetensi sosial, 5) dan kompetensi kepribadian (Agustian, 2016).

2. Analisis Gap Kompetensi dan Kebutuhan Pelatihan

Berdasarkan tinjauan dilapangan bahwa ditemukan adanya gap antara nya masih ada pegawai-pegawai yang mempunyai kendala dan kesulitan dalam menjalankan tugasnya, salah satunya yaitu pegawai tidak dapat memanajemenkan waktu dengan baik, tidak ada kebebasan saat mengikuti pelatihan sehingga tidak mampu menguasai dalam penggunaan software yang dapat mendukung pekerjaan. Menurut Chaerudin (Nabilla & Listiani, 2023) pelatihan adalah suatu kegiatan yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan yang mendorong tercapainya suatu kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Sebelum dilaksanakan kegiatan pelatihan, hal yang paling utama dilakukan adalah mampu menganalisis kebutuhan pelatihan yang artinya menganalisis kegiatan yang bertujuan untuk dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pegawai.

2.6.2 Urgensi dan Manfaat Pelatihan Kepemimpinan

Urgensi adalah tingkat kepentingan yang mendesak untuk melakukan suatu tindakan. Istilah lain yang digunakan yaitu dimana untuk menggambarkan situasi dan harus segera dilakukan atau diutamakan karena

adanya dampak jika tidak segera ditangani. Salah satu urgensi yang dimaksud adalah tentang urgensi pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sekolah demi meningkatkan mutu pendidikan khususnya di Indonesia (Parawu, 2020). Kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat penting dan sangat diperlukan untuk memimpin agar dapat terlaksana dengan efisien dan tercapai sesuai dengan tujuannya. Pelatihan kepemimpinan seiring diadakan dalam organisasi dengan harapan mampu melatih dan dapat memperkuat jiwa kepemimpinan dalam diri seseorang. Melalui pelatihan kepemimpinan, maka kegiatan yang dilakukan bersama-sama dapat terlaksana dengan baik. Selain menjadi manfaat secara individu, pelatihan kepemimpinan dalam organisasi pendidikan dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran dalam ruang-ruang kelas. Melalui pelatihan dapat menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan menyenangkan dan juga mampu memahami praktik-praktik yang terbaik dalam pengajaran terhadap peserta didik. Manfaat pelatihan kepemimpinan ini juga bertujuan untuk mempererat hubungan dalam setiap anggota tim (Aufa & Lestari, 2023).

1. Dampak Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Kepemimpinan

Kualitas Kepemimpinan Kepala sekolah mempunyai strategi dalam memotivasi prose pembelajaran dalam menjalankan tugas dan fungsi seorang pendidik. Selain itu, kepala sekolah mampu membantu siswa untuk meningkatkan hasil prestasi belajar yang baik dan berkualitas dengan cara memberikan pengarahan dan pembinaan serta motivasi bagi peserta didik dalam proses kegiatan belajar siswa. Sehingga peserta didik dapat mencapai hasil yang baik. Selain itu juga, kepala sekolah juga harus memberikan motivasi berupa pengarahan, pembinaan serta mendukung kinerja guru agar dapat menjalankan tugas dengan baik dan mempunyai persiapan sebelum mengajar (Suryani dkk., 2021).

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Sekolah dan Pencapaian Siswa

Dalam keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya bagaimana kinerja guru, kompetensi guru, dan pelatihan serta disiplin kerja yang baik. Untuk mewujudkan tujuan tersebut tentunya diperlukan kerjasama dari berbagai belah pihak, hal ini terkhusus pada pihak-pihak yang berhubungan dengan pendidikan seperti guru dan peserta didik. Guru adalah sumber tenaga kependidikan yang salah satu penentu keberhasilan dari suatu tujuan pendidikan. Sebuah organisasi didirikan adalah tempat untuk

mencapai suatu organisasi dan organisasi tersebut dikelola dengan berbagai kegiatan yang arhan untuk kesuksesan sebuah organisasi. Untuk itu kinerja guru diperlukan dalam hal tersebut, maka untuk mendapatkan kinerja guru yang baik tentu dipengaruhi juga dengan pelatihan guru, pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dengan menggunakan prosedur yang terarah. Menurut Mondy (Anam, 2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha yang terus berlanjut yang dirancang sebaik mungkin dengan tujuan meningkatkan pendidikan bagi guru maupun kinerja dalam sebuah organisasi, pelatihan-pelatihan yang dimaksud adalah proses membekali bagi kinerja sekolah agar mempunyai keterampilan-keterampilan baik yang dibutuhkan saat ini maupun di masa mendatang.

2.6.3 Rekomendasi Pelatihan Kepemimpinan Yang Efektif

Kepemimpinan yang efektif merupakan bagian yang integral dari suatu organisasi dalam pemerintahan. Hal ini disebabkan karena pemimpin mampu menciptakan dan memperkuat baik budaya organisasi maupun mampu memperjelas visi dan misi sebuah organisasi serta mampu memimpin organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi dan lebih baik (Helmy & Jamil, 2020) . Manfaat dari pelatihan kepemimpinan yang efektif adalah untuk meningkat kan baik kualitas maupun produktivitas serta kerjasama yang didalamnya menguntungkan dan dapat memenuhi kebutuhan SDM dimasa depan.

1. Strategi dan Metode Pelatihan Yang Disarankan

Pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara individu dalam menggunakan metode dan strategi secara efektif. Dalam dunia pendidikan, pelatihan dapat berupa program yang direncanakan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu. Menurut Kaswan pelatihan kinerja adalah proses yang meningkatkan suatu pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai atau karyawan. Selain itu, menurut Simamora dan Hartatik mengatakan bahwa tujuan dari pelatihan kinerja adalah meningkatkan kinerja pegawai yang masih kurang dalam mengembangkan keterampilan (Wulandari dkk., 2024).

2. Program Pelatihan Yang Tepat Untuk Kepala Sekolah di SD Negeri 078440 Lolomboli Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias utara

Program pelatihan untuk kepala sekolah sangat diperlukan dan penting jika diterapkan, dikarenakan melalui berbagai program-program pelatihan tersebut dapat mempersiapkan pemimpin yang berkualitas untuk mengelola sebuah sekolah. Adapun program-program yang tepat untuk kepala sekolah antara lain: peningkatan kapasitas sekolah, pengembangan kepemimpinan, pengembangan kurikulum, teknologi dalam pendidikan, komunikasi terhadap masyarakat, pengembangan profesional selanjutnya dan evaluasi kinerja. Untuk peningkatan kepala sekolah hal ini dapat menunjukkan bahwa program tersebut tidak mudah untuk dijalankan, tentunya diperlukan usaha dan kerja keras untuk dilaksanakan. Selain itu untuk meningkatkan kapasitas sekolah juga diperlukan peningkatan kualitas guru atau staf yang mendukung kinerja kepala sekolah. Guru dan staf harus mampu untuk terus menerus meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan masyarakat dan siswa (Suherman dkk., 2023)

2.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.		Judul Penelitian Terdahulu & Penulis	Hasil Penelitian	Relevansi
1.		Mas'ud Muhammadiyah, dkk menulis penelitian yang berjudul Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Lembaga (Muhammadiyah dkk., 2023)	Dalam penelitian membahas tentang fungsi dan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja bawahannya.	<i>Persamaan:</i> sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah <i>Perbedaan :</i> Lokasi penelitian yang berbeda

2.		Siti Rohmah menulis penelitian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kinerja guru di SMA bima ambulu jember (Rohmah, 2022)	Hasil penelitian yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis,	Persamaan : membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah Perbedaan : dalam penelitian ini berfokus pada strategi kepala sekolah
			dimana terlihat dari cara kepala sekolah melibatkan semua dewan guru dalam menerapkan disiplin dan menegakkan aturan, baik dari sikap disiplin waktu bersama dan juga dalam program-program yang direncanakan.	dalam meningkatkan kinerja guru.

3.		Melisa Anggraini menulis penelitian yang berjudul pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah (melalui kajian teori-teori kepemimpinan yang sesuai diterapkan untuk sekolah) (Anggraini dkk.,	Dalam penelitian ditulis untuk menganalisis beberapa teori kepemimpinan yang menjadi landasan pelatihan kepemimpinan bagi seorang kepala sekolah.	<i>Persamaan :</i> membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan menggunakan metode penelitian kualitatif. <i>Perbedaan:</i> tidak
		2022)		mengaitkan pada perspektif permendikbud n o. 6 tahun 2018 dan memiliki lokus penelitian yang berbeda.

4.		Nadia Dwi Nur Aufa menulis penelitian yang berjudul Relevansi Pelatihan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan (Aufa dkk., 2023)	Dalam penelitian ini, menghasilkan temuan penelitian dimana kepemimpinan dalam sebuah organisasi dipandang sangat penting dimana mencerminkan jiwa kepemimpinan yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola sebuah organisasi.	<i>Persamaan :</i> membahas tentang kepemimpinan dalam organisasi <i>Perbedaan :</i> menggunakan metode penelitian literature review sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.
5		H. Djoko Hartono menulis penelitian	Dalam penelitian ini	<i>Persamaan :</i> membahas

		yang berjudul Urgensi Kepemimpinan Inovatif. (Hartono, 2020)	menghasilkan temuan kepemimpinan yang inovatif dengan menggunakan model pelaksanaan kepemimpinan inovatif dengan model evolusioner	tentang urgensi kepemimpinan <i>Perbedaan :</i> tidak menerapkan metode penelitian, hanya berfokus pada kepemimpinan tidak dengan pelatihan kepemimpinan yang sesuai perspektif permendikbud.
--	--	--	--	---

Dari penelitian terdahulu pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk dilakukan untuk mempersiapkan pemimpin yang mampu mengelola sebuah sekolah dengan baik dan benar, demi meningkatkan mutu pendidikan. Adapun yang menjadi perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu, memiliki lokus penelitian yang berbeda, metode-metode yang digunakan dalam penelitian serta dalam penelitian ini mencakup pelatihan kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan Perspektif Permendikbud Ristek No. 40 Tahun 2021.

2.8 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2018: 128), bahwa kerangka pikir merupakan “model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting”.

Berdasarkan penjelasan deskripsi teori diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan sekolah sangat penting dalam menunjang kinerja guru karena dengan kinerja guru yang baik akan menghasilkan lulusan yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan sekolah. Dalam menilai efektivitas kinerja guru di sekolah, terdapat faktor yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran yang penting dalam

meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru dapat tercapai dengan maksimal apabila indikator kinerja guru terpenuhi yaitu harus mampu membuat perencanaan pembelajaran, mampu menguasai materi pembelajaran, mampu menguasai strategi dan metode mengajar, mampu mengelola kelas, serta mampu membuat evaluasi dan penilaian.

Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir yang dipaparkan diatas, diutarakan lagi dalam bentuk diagram sebagai berikut :

Gambar Bagan 2.1

Kerangka Berpikir

