

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permendiknas nomor 19 tahun 2007, pasal 1, ayat 1 menyebutkan bahwa setiap satuan pendidikan wajib memenuhi standar pengelolaan pendidikan. Ada enam aspek pengelolaan yaitu: (1) perencanaan, (2) pelaksanaan; (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan sekolah, (5) sistem informasi manajemen, dan (6) penilaian khusus. Pengelolaan satuan pendidikan mencerminkan efektivitas dan efisiensi proses pendidikan di sekolah. Efektivitas, dalam pengertian umum, mengacu pada pencapaian tujuan sekolah, sedangkan efisiensi menunjukkan apakah tujuan tersebut telah dicapai tepat waktu dengan biaya yang sesuai. Hal ini menunjukkan, efektivitas dan efisiensi diyakini menjadi tujuan sekolah. Penelitian kinerja sekolah hanya berfokus pada tujuan bahwa sekolah, atau jenis yang berbeda sekolah, memiliki kesamaan. Meskipun fokus pada masalah ini, sejumlah dasar penelitian menggunakan frasa yang menunjukkan bahwa dalam beberapa aspek mengukur kinerja adalah multidimensional (Dost dan Ahmed, 2011).

Sekolah merupakan sistem sosial yang kompleks terdiri atas sejumlah komponen yang saling berkaitan, baik dalam bentuk input, proses, maupun output. Sebagai suatu sistem sosial yang kompleks sekolah membutuhkan seorang pimpinan yang kompeten yakni seorang kepala sekolah yang mampu mengelola semua sumber daya sekolah secara efektif dan efisien serta mampu mengembangkan sekolah secara optimal sehingga diperlukan penyiapan kompetensi Calon Kepala Sekolah dengan baik sebagaimana yang diamanatkan dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007, Kepala Sekolah harus memiliki 5 (Lima) kompetensi yaitu; Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Kewirausahaan, Kompetensi Supervisi dan Kompetensi Sosial.

Pemerintah melalui Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 telah mengatur pola seleksi calon kepala sekolah melalui proses rekrutmen serta pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah sebagai proses pemberian pengalaman teoretik dan praktik kepada calon kepala sekolah/madrasah yang telah lulus tahap rekrutmen, dengan kenyataan kondisi di atas sehingga perlu dilakukan *On The Job Learning* (OJL) agar lebih memberikan pengalaman yang sesungguhnya terhadap apa yang terjadi jika Calon Kepala Sekolah betul-betul memimpin sebagai Kepala Sekolah yang sebenarnya. Kegiatan *On the Job Learning* (OJL) penting bagi peserta diklat calon kepala sekolah untuk mempraktikkan kompetensi yang telah dipelajari selama kegiatan Diklat *in service 1*. Dalam *On the Job Learning* (OJL) dipraktikkan bagaimana mengkaji RKS, pengelolaan kurikulum sekolah, pengelolaan keuangan, pembinaan tenaga administrasi sekolah, pengelolaan peserta didik, pengelolaan sarana prasarana sekolah, pengelolaan pendidikan dan tenaga kependidikan, pemanfaatan TIK dalam pembelajaran, sistem monitoring dan evaluasi, program supervisi guru dan tenaga kependidikan, menyusun perangkat pembelajaran, dan pelaksanaan rencana tindak kepemimpinan berdasarkan AKPK. Kegiatan *On the Job Learning* (OJL) dilaksanakan di dua sekolah magang, sekolah tempat calon kepala sekolah bertugas yaitu SD Negeri Munggur sebagai sekolah magang 1 dan SD Negeri 1 Kacangan sebagai sekolah magang 2.

Pengelolaan sekolah memerlukan kepemimpinan manajerial kepala sekolah yang mampu: (a) menjabarkan sumber daya yang ada untuk menyediakan dukungan yang memadai bagi guru, bahan pengajaran dan pemeliharaan fasilitas yang baik; (b) memberikan waktu yang cukup untuk pengelolaan dan kordinasi proses instruksional; (c) berkomunikasi secara teratur dengan staf, orang tua, siswa dan masyarakat terkait. Dengan kata lain, bahwa kualitas kinerja sekolah ditentukan oleh kepemimpinan manajerial kepala sekolah.

Kepemimpinan sekolah harus menciptakan iklim etis dan sehat bagi pegawai, di mana mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara produktif dengan meminimalkan ambiguitas tentang apa yang benar dan salah. Organisasi yang mempromosikan etika yang kuat, mendorong pegawai untuk berperilaku dengan integritas, dan memberikan kepemimpinan etis yang kuat dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk berperilaku etis.

B. Tujuan

1. Tujuan Umum

dilakukan *On The Job Learning* (OJL) agar lebih memberikan pengalaman langsung atau sesungguhnya kepada calon kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensinya yaitu kompetensi kepribadian, sosial, kewirausahaan, manajerial dan supervisi serta meningkatkan sekolah dalam 4 (empat) Standar Nasional Pendidikan yang meliputi; standar kelulusan, standar isi, standar proses, dan standar penilaian.

2. Tujuan Khusus

- a. Meningkatkan kompetensi kepribadian, sosial, dan kewirausahaan melalui kegiatan RTK
- b. Meningkatkan kompetensi supervisi akademik melalui kegiatan observasi guru yunior
- c. Meningkatkan kompetensi pedagogik melalui kegiatan penyusunan perangkat pembelajaran
- d. Meningkatkan kompetensi manajerial melalui kegiatan kajian sembilan aspek manajerial
- e. Meningkatkan kompetensi keprofesian yang lemah sesuai AKPK, melalui kegiatan magang di sekolah magang II.

C. Hasil yang diharapkan

Hasil yang diharapkan setelah kegiatan OJL dilakukan adalah CKS memiliki kemampuan untuk :

1. Meningkatnya kompetensi kepribadian, sosial, dan kewirausahaan melalui kegiatan RTK.
2. Meningkatnya kemampuan guru kelas dalam membuat media pembelajaran *power point*.
3. Meningkatnya kompetensi supervisi akademik melalui kegiatan observasi guru junior.
4. Meningkatnya kompetensi pedagogik melalui kegiatan penyusunan perangkat pembelajaran.
5. Meningkatnya kompetensi manajerial melalui kegiatan kajian sembilan aspek manajerial.
6. Meningkatnya kompetensi keprofesian kewirausahaan (hasil AKPK yang lemah) melalui kegiatan magang di sekolah lain.