

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH SMP N  
SE-KECAMATAN MREBET KABUPATEN PURBALINGGA**



**IAIN PURWOKERTO**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd)



**IAIN PURWOKERTO**

Oleh:

**ELI ANGGRAENI  
NIM. 1423303008**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya menyatakan:

Nama : Eli Anggraeni

NIM : 1423303008

Jenjang : S- 1

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul **“Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.”** secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto,

Saya yang menyatakan,



Eli Anggraeni  
1423303008



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto  
Telp : 0281-635624, 628250, Fak. 0281-636553

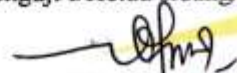
### PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH SMPN SE-KECAMATAN MREBET  
KABUPATEN PURBALINGGA

Yang disusun oleh : Eli Anggraeni, NIM : 1423303008, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam ( MPI ) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari : Rabu, tanggal 19 Desember 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan ( S.Pd. ) pada sidang Dewan Penguji skripsi.


Penguji I/Ketua sidang/Pembimbing,

  
Dr. Ahsan Hasbullah, M.Pd.  
NIP.: 19690510 200901 1 002

Penguji II/Sekretaris Sidang,


  
Rahman Afandi, S.Ag., M.S.I  
NIP.: 19680803 200501 1 001

Penguji Utama,

  
Dr. Hafida Novikasari, M.Pd  
NIP.: 19831110 200604 2 003



Mengetahui :  
Dekan,

  
Dr. Kholid Mawardi, S.Ag., M.Hum  
NIP.: 19740228 199903 1 005

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Dekan FTIK IAIN Purwokerto  
Di Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Eli Anggraeni, NIM : 1423303008 yang berjudul:

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH SMPN SE-KECAMATAN MREBET  
KABUPATEN PURBALINGGA**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Ketua Dekan FTIK IAIN Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

*Wasalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto,

Pembimbing



Dr. Ahsan Hasbulah, M. Pd.  
NIP. 19690310 2009011002

# **EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH SMPN SE-KECAMATAN MREBET KABUPATEN PURBALINGGA**

**Eli Anggraeni  
NIM. 1423303008**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

## **ABSTRAK**

Program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah SMP N Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga merupakan suatu program yang dirancang oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga bekerjasama dengan berbagai pihak seperti LPMP dan LP2KS guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para kepala sekolah yang ada diwilayah Kabupaten Purbalingga termasuk semua kepala sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet agar dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh para kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas pembinaan terhadap program pengajaran, pembinaan kesiswaan, pembinaan staf, pembinaan sarana dan fasilitas sekolah, serta pembinaan hubungan kerja sama antar masyarakat dengan sekolah.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah diukur dari segi keberhasilan program, keberhasilan sasaran program, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output, serta pencapaian tujuan menyeluruh. Penelitian yang penulis lakukan ini termasuk dalam penelitian kualitatif. Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan metode wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Subjek peneltian terdiri dari Kasi PPK PAUD PNF dan Kebudayaan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga, Pengawas Sekolah, serta Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet terbagi menjadi dua program, yakni program pelatihan dan penguatan kepala sekolah serta program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan kepala sekolah. Berdasarkan data hasil penilaian kinerja kepala sekolah (PKKS) dan indeks prestasi kerja kepala sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet pada tahun 2017 yang dilakukan dalam jangka waktu 2 tahun sekali, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet dapat dikatakan telah berjalan secara efektif dengan mempertimbangkan unsur seperti keberhasilan program, keberhasilan sasaran program, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output yang dihasilkan, serta pencapaian tujuan menyeluruh. Adapun output yang dihasilkan setelah mengikuti program ini terlihat dari hasil penilaian kinerja kepala sekolah (PKKS) dan indeks prestasi kerja kepala sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet yang masuk dalam kategori “baik” pada setiap komponen yang dinilai.

**Kata Kunci: Efektifitas Program, Pelatihan dan Pengembangan, Kompetensi Kepala Sekolah**

## MOTTO

“Cara untuk menjadi di depan adalah memulai sekarang. Jika memulai sekarang, tahun depan anda akan tahu banyak hal yang sekarang tidak diketahui, dan anda tak akan mengetahui masa depan jika anda menunggu-nunggu”<sup>1</sup>

(William Feather)



---

<sup>1</sup> Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. v.

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil 'alamin,*

Dengan segala nikmat, karunia dan ridho Allah SWT skripsi ini mampu terselesaikan.

Ku persembahkan karya sederhana ini,

Yang selalu berjuang untuk peri kecilmu, Kedua Orang Tua penulis tercinta Bapak Dahyono dan Ibu Jariyah yang di rahmati Allah yang senantiasa penulis harapkan do'a dan keridoannya. Terimakasih atas seluruh dukungan, nasehat, motivasi dan do'a dalam setiap sujudmu. Untuk ibu dan bapak yang selalu membantu dan menemani dengan ikhlas dan penuh kasih sayang baik di saat suka maupun duka. Abah kyai Taufiqurrohman yang menjadi penerang dalam ilmuku, terimakasih atas segala yang beliau berikan. Serta keluarga besar pondok pesantren Darul Abror khususnya kompleks An-Nur dan teman-teman seperjuanganku MPI angkatan 2014 wa bil khusus MPI A yang tidak bisa penulis sebut satu persatu, terimakasih telah berproses bersama dalam menuntut ilmu, sukses dan semangat untuk kalian semua.

Almamaterku tercinta, IAIN Purwokerto (Jaya)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH SMPN SE-KECAMATAN MREBET KABUPATEN PURBALINGGA”**. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya yang telah membawa petunjuk kebenaran seluruh umat manusia yaitu Ad-Dinul Islam yang kita harapkan syafa’atnya di dunia dan di akherat.

Adapun penulisan skripsi ini merupakan syarat untuk menyelesaikan perkuliahan mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.). Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan dan keterlibatan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dan telah membantu penulis, baik dengan memberikan dukungan, arahan, bimbingan, dan masukan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini sampai dapat terselesaikan. Ucapan terimakasih ini yang tulus dan penuh rasa hormat penulis sampaikan kepada :

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Kholid Mawardi, S.Ag., M.Hum., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.



3. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Drs. H. Yuslam, M.Pd., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Dr. Muh. Hizbul Muflihin, M.Pd, Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. Dr. Ahsan Hasbullah, M.Pd. Dosen pembimbing yang dengan setulus hati membantu, membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi serta meluangkan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Segenap dosen, karyawan, dan civitas akademik IAIN Purwokerto
9. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga, Kasi PPK, PAUD, PNF, dan Kebudayaan, pengawas sekolah, serta kepala SMPN Se-Kecamatan Mrebet yang telah mau bekerjasama untuk memberikan informasi yang penulis butuhkan terkait penulisan skripsi ini.
10. Kepala Bappelitbang Kabupaten Purbalingga yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga.
11. Keluarga tercinta Ayah, Ibu, dan Kakak, yang senantiasa memberikan doa dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

12. Sahabat tercinta Asri, Nana, Atikah, Nurul, Oin, dan teman-teman MPI A yang senantiasa telah memberikan semangat, dukungan, bantuan, dan terima kasih atas kebersamaannya.

13. Semua pihak yang membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga segala bantuan ini akan menjadi amal shalih yang akan mendapatkan balasan yang baik. Mohon maaf atas keterbatasan dan kekurangan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi pembaca pada umumnya. Amien.

Purwokerto, 27 November 2018  
Penulis,



Eli Anggraeni  
NIM. 1423303008

IAIN PU

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN NOTA PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	8
C. Rumusan Masalah .....	17
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	17
E. Kajian Pustaka .....	18
F. Sistematika Pembahasan .....	21
<b>BAB II EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH</b>	
A. Pelatihan dan Pengembangan .....	23

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan .....	23
2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.....	24
3. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan.....	26
4. Bentuk Pelatihan dan Pengembangan.....	27
5. Metode Pelatihan dan Pengembangan.....	29
6. Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan	31
7. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan.....	31
<b>B. Kompetensi Kepala Sekolah</b>	<b>35</b>
1. Pengertian Kompetensi Kepala Sekolah.....	35
2. Standar Kompetensi Kepala Sekolah.....	37
3. Bentuk Kompetensi Kepala Sekolah.....	40
<b>C. Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan</b>	
<b>Kompetensi Kepala Sekolah.....</b>	<b>50</b>
1. Pengertian Efektivitas.....	50
2. Ukuran Efektivitas.....	52
3. Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah.....	55

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	80
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	81
C. Sumber Data .....	82
D. Teknik Pengumpulan Data .....	84
E. Teknik Analisis Data .....	87

## **BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum .....	90
1. Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga.....	90
2. Identitas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga.....	92
3. Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga.....	92
4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga.....	93
5. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga.....	95
B. Penyajian Data.....	96
1. Gambaran Umum Penyelenggaraan Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.....	96
2. Perubahan Setelah Mengikuti Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se- Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga .....	112
3. Dampak Setelah Mengikuti Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se- Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga .....	115

C. Analisis Data.....	118
1. Keberhasilan Program Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.....	120
2. Keberhasilan Sasaran Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.....	121
3. Kepuasan Terhadap Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.....	122
4. Tingkat Input dan Output Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.....	123
5. Pencapaian Tujuan Menyeluruh Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.....	125

IAIN PURWOKERTO

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	127
B. Saran .....	128
C. Kata penutup .....	128

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Struktur Program <i>In Service Learning 1</i> .....	60
Tabel 2	Deskripsi Program <i>In Service Learning 1</i> .....	60
Tabel 3	Struktur Program On The Job Learning .....	63
Tabel 4	Kegiatan Dan Jenis Tagihan Pada On The Job Learning .....	63
Tabel 5	Deskripsi Program On The Job Learning .....	64
Tabel 6	Struktur Program <i>In Service Learning 2</i> .....	64
Tabel 7	Deskripsi Program <i>In Service Learning 2</i> .....	64
Tabel 8	Struktur Program Diklat PKB Kepala Sekolah .....	73
Tabel 9	Deskripsi Program Diklat PKB Kepala Sekolah .....	74
Tabel 10	Data Informan.....	85
Tabel 11	Data Hasil PKKS SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.....	114
Tabel 12	Data Indeks Prestasi Kerja PNS Kepala Sekolah SMPN Se- Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.....	116

IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Dokumentasi
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 4 Hasil Wawancara
- Lampiran 5 Surat Keterangan Wawancara
- Lampiran 6 Profil dan Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan  
Kabupaten Purbalingga
- Lampiran 7 Lembar Hasil PKKS SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten  
Purbalingga
- Lampiran 8 Lembar Indeks Prestasi Kerja PNS SMPN Se-Kecamatan Mrebet  
Kabupaten Purbalingga
- Lampiran 9 Instrumen Dan Nilai PKKS SMPN Se-Kecamatan Mrebet  
Kabupaten Purbalingga
- Lampiran 10 Panduan Kegiatan Diklat Pengembangan Keprofesionalan  
Berkelanjutan (PKB) Kepala Sekolah
- Lampiran 11 Panduan Kegiatan Diklat Calon Kepala Sekolah In 1
- Lampiran 12 Surat-Surat dan Sertifikat



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin mendesak sejalan dengan perkembangan masyarakat dan dunia kerja serta perubahan kompetisi global yang tidak mungkin dapat dihindari. Sedangkan kualitas pendidikan dapat dicapai apabila ada kerjasama secara sinergi antara sekolah, masyarakat, dan dunia kerja sebagai pengguna output pendidikan. Sekolah sebagai institusi pencetak sumber daya manusia yang berkualitas secara efektif dan efisien sebagai kriteria produktivitas suatu organisasi.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektivitas lembaga pendidikan. Tidak pernah kita jumpai sekolah yang baik dengan kepala sekolah yang buruk atau sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan.<sup>3</sup> Dapat dikatakan pula bahwasannya kepala sekolah merupakan komponen pendidik yang paling berperan dalam meningkatkan

---

<sup>2</sup> Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2002), hlm.81

<sup>3</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 168.

kualitas pendidikan.<sup>4</sup> Dalam hal ini, suksesnya sebuah sekolah terletak pada sejauh mana pelaksanaan misi yang dibebankan di atas pundaknya, kepribadian, dan kemampuannya dalam bergaul dengan masyarakat. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus berupaya mewujudkan kondisi sosial yang mendukung kegiatan sekolah yang dipimpinnya.

Dalam upaya mewujudkan sekolah/madrasah yang mampu membentuk insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif, kepala sekolah/madrasah sebagai pimpinan di sekolah/madrasah merupakan faktor penyumbang keberhasilan upaya penguatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik. Keberhasilan kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah/madrasah tidak terlepas dari kompetensi dan kemampuannya memainkan tugas, peran, dan fungsinya sebagai kepala sekolah/madrasah. Sebagaimana tercantum dalam Permendiknas No.13 tahun 2007 dinyatakan bahwa seorang kepala sekolah/madrasah diharapkan memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Untuk dapat mewujudkan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin, maka kepala sekolah perlu mengikuti serangkaian pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kualitas kompetensinya.

Pelatihan dan pengembangan merupakan suatu proses untuk para karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dan fokus dari pelatihan tersebut adalah untuk pekerjaan sekarang, sedangkan pengembangan sifatnya

---

<sup>4</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 24.

untuk jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan.<sup>5</sup> Istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.<sup>6</sup>

Sebagai orang yang bertanggungjawab terhadap manajemen di sekolah, kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja secara baik dan profesional. Kepala sekolah harus dapat bekerja sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator*. Pekerjaan tersebut bukanlah tugas yang mudah diemban oleh kepala sekolah. Maka dari itu, jabatan ini merupakan jabatan yang tidak bisa diisi oleh sembarang orang. Melainkan harus diisi oleh seseorang yang berkompetensi dan professional.

Sebagaimana tercantum dalam Permendiknas No.13 tahun 2007 dinyatakan bahwa seorang kepala sekolah/madrasah diharapkan memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Pada kenyataannya, tidak semua kepala sekolah/madrasah menguasai seluruh kompetensi secara utuh. Terdapat kecenderungan kepala sekolah/madrasah menguasai beberapa kompetensi saja.

Dari sisi penguasaan kompetensi, berdasarkan survei tahun 2007 oleh Direktorat Tenaga Kependidikan menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah masih lemah. Penguasaan kompetensi kepribadian (67,3%), manajerial

---

<sup>5</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 99.

<sup>6</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2003), hlm. 51.

(47,1%), kewirausahaan (55,3%), supervisi (40,41%), dan sosial (64,2%) . Hasil pemetaan kompetensi kepala sekolah secara nasional yang diselenggarakan oleh LPPKS dan LPMP seluruh Indonesia tahun 2010 menunjukkan data yang tidak jauh berbeda. Rata-rata penguasaan atas seluruh sub-sub kompetensi dari kelima dimensi kompetensi secara nasional adalah sebesar 76%. Artinya, masih diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan penguasaan kompetensi kepala sekolah yang masih kurang (24%) agar seluruh kepala sekolah memiliki penguasaan kompetensi yang paripurna.<sup>7</sup>

Melihat realita tersebut, diharapkan pada tahun 2018 ini kekurangan-kekurangan tersebut dapat teratasi dengan adanya serangkaian program pendidikan dan pelatihan penguatan kompetensi kepala sekolah maupun program-program diklat lainnya yang dapat meningkatkan penguasaan kompetensi kepala sekolah. Pendidikan dan pelatihan kepala sekolah dirancang sebagai suatu syarat untuk menjadi kepala sekolah. Sehingga dengan adanya proses ini maka diharapkan seorang kepala sekolah benar-benar siap dalam menghadapi jabatannya dan kepala sekolah yang menjabat posisi ini menjadi lebih baik kinerjanya. Kemudian karena pengembangan memiliki orientasi untuk jangka panjang maka diharapkan dengan adanya pengembangan keprofesian berkelanjutan kepala sekolah apa yang telah didapatkan oleh kepala sekolah selama menjalani proses pelatihan dapat diimplementasikan dengan baik di dalam sekolah yang bersangkutan.

---

<sup>7</sup> Siswandari, *Panduan Kegiatan: Diklat Calon Kepala Sekolah In 1*, (Surakarta: LPPKS, 2011), hlm. 1- 2.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwasannya mengikuti serangkaian program pelatihan dan pengembangan bagi kepala sekolah merupakan suatu kewajiban agar dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan benar. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Adapun hal-hal pokok yang diatur dalam Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 meliputi: syarat-syarat guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah, penyiapan calon Kepala Sekolah/ Madrasah, proses pengangkatan kepala sekolah/madrasah, masa tugas, pengembangan keprofesian berkelanjutan, penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah, serta mutasi dan pemberhentian tugas guru sebagai kepala sekolah/madrasah.<sup>8</sup> Dari beberapa hal pokok tersebut dapat diketahui bahwasannya penyiapan calon kepala sekolah merupakan suatu program pelatihan yang diperuntukan bagi kepala sekolah sebelum memasuki jabatannya, sedangkan pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan suatu program tindak lanjut yang dirancang guna mengembangkan kompetensi kepala sekolah yang telah dimilikinya selama menjalani program pelatihan.

Selama ini telah banyak dikembangkan pola seleksi calon kepala sekolah oleh berbagai pihak, seperti LPMP, dinas pendidikan provinsi, dinas pendidikan kabupaten/kota, Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi, dan Badan Kepegawaian Daerah. Namun, semua proses yang dilaksanakan itu sangat beragam, baik dari segi kriteria maupun tahapan pelaksanaannya. Tidak

---

<sup>8</sup> Syawal Gultom, *Pedoman Pelaksanaan: Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah*, (Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2011), hlm. 1.

ada benang merah yang bisa menunjukkan kesamaan kriteria, keseragaman prosedur, dan kesetaraan hasil antara satu daerah dengan daerah lain. Seperti halnya untuk wilayah Kabupaten Purbalingga.<sup>9</sup>

Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah untuk wilayah Kabupaten Purbalingga dapat dikatakan berbeda dengan wilayah lainnya. Jika kebanyakan dari wilayah lain pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah dilakukan sebelum kepala sekolah menjabat posisinya, berbeda halnya dengan wilayah Kabupaten Purbalingga yang mana terdapat sebuah kebijakan sebagaimana yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan setempat yang menyatakan bahwasanya peserta pelatihan (penyiapan calon kepala sekolah) diikuti oleh kepala sekolah yang telah ditempatkan (sudah diangkat menjadi kepala sekolah) dan lulus tahap seleksi/recruitment. Sedangkan untuk program pengembangan (pengembangan keprofesionalan berkelanjutan) diikuti oleh kepala sekolah yang telah mendapat sertifikasi lulus pelatihan (pendidikan dan pelatihan penguatan kepala sekolah). Program ini wajib diikuti oleh semua kepala sekolah dari berbagai jenjang pendidikan mulai dari TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA/SMK.<sup>10</sup>

SMPN Se-kecamatan Mrebet merupakan sekumpulan Sekolah Menengah Pertama Negeri yang ada di wilayah Kabupaten Purbalingga. Adapun kepala sekolah yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan kepala

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan kepala SMP N 1, 2, dan 5 Mrebet, pada tanggal 21, 23, dan 28 Maret 2018.

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Tohirin, selaku Kasi PPK, PAUD, PNF, dan Kebudayaan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga, pada tanggal 18 Maret 2018, pukul 08.30 WIB.

sekolah dalam kecamatan ini adalah tiga sekolah dari lima sekolah yang ada. Tiga sekolah tersebut adalah SMPN 1 Mrebet, SMPN 2 Mrebet, dan SMPN 5 Mrebet, sedangkan dua sekolah lainnya yang belum mengikuti adalah SMPN 3 Mrebet dan SMPN 4 Mrebet. Kedua sekolah yang belum mengikuti tersebut dikarenakan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kepala sekolah untuk wilayah Kabupaten Purbalingga tidaklah sama melainkan didasarkan pada penempatan kepala sekolah disekolah yang bersangkutan dan harus menunggu rambu-rambu dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga dan tersedianya kuota yang ada. Sedangkan untuk SMPN 3 Mrebet dan SMPN 4 Mrebet, baru ada penempatan kepala sekolah.<sup>11</sup>

Mencermati hal tersebut untuk mengetahui efektif tidaknya suatu program pelatihan dan pengembangan terutama dalam hal meningkatkan kompetensi kepala sekolah. maka mengukur sejauhmana keberhasilan program, keberhasilan sasaran program, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output yang dihasilkan, dan pencapaian tujuan yang menyeluruh perlu mendapatkan perhatian dari pihak penyelenggara. Dalam realitanya berdasarkan uraian diatas pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan untuk wilayah Kabupaten Purbalingga tidaklah sama dengan wilayah lainnya. Atas dasar latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet”.

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Dartini, selaku Pengawas Sekolah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga, pada tanggal 19 Maret 2018, pukul 08.30 WIB.

## B. Definisi Operasional

Untuk memperjelas maksud dari judul penelitian ini, maka penulis membatasi beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, yakni sebagai berikut:

### 1. Efektifitas Program

Efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wisely*).<sup>12</sup>

Pengertian efektivitas yang diakui oleh Chung dan Maginson dalam bukunya E. Mulyasa menyebutkan “*Efektivitas means different people*”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya), manjur atau mujarab, dan dapat membawa hasil. Jadi efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional.<sup>13</sup>

Menurut Arens and Lorlbecke, sebagaimana yang dikutip oleh Amir Abadi Yusuf mendefinisikan bahwa:

---

<sup>12</sup> Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: BPEE Yogyakarta, 2014), hlm. 182.

<sup>13</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 82.



“Efektivitas mengacu kepada pencapaian suatu tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan itu”.<sup>14</sup>

Sehubungan dengan pendapat tersebut, maka efektivitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Supriyono yang mendefinisikan:

Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggungjawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pada unit tersebut.<sup>15</sup>

Secara umum program diartikan sebagai “rencana”. Menurut Suharsimi Arikunto dan Cipi Safrudin program didefinisikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.<sup>16</sup>

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas program merupakan keberhasilan organisasi dalam menjalankan program atau kebijakannya melalui berbagai sarana dan cara serta upaya memanfaatkan segala sumber daya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol, yakni: keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan

---

<sup>14</sup> Amir Abadi Yusuf, *Auditing Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Salemba Empat, 1994), hlm. 765.

<sup>15</sup> Supriyono R.A, *Sistem Pengendalian Manajemen*, (Yogyakarta: BPEE, 2000), hlm. 29

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto dan Cipi Safrudin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm 3.

terhadap program, tingkat output dan input, serta pencapaian tujuan menyeluruh.<sup>17</sup>

## 2. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Andrew E. Sekula, sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu

Mangkunegara mengemukakan bahwa:

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari prosedur pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.<sup>18</sup>

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Jusmailani yang mana menyatakan:

Pelatihan dan pengembangan diartikan sebagai proses untuk melatih para karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dan fokus dari pelatihan tersebut adalah untuk pekerjaan sekarang. Sedangkan untuk sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang disebut pengembangan.<sup>19</sup>

Berdasarkan uraian pendapat tersebut penulis menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan suatu proses guna melatih para karyawan yang akan menempati jabatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, pelatihan ditujukan kepada para calon kepala sekolah untuk memperoleh

---

<sup>17</sup> Khonita Firdaus, *Efektivitas Layanan Mobile Application "mLibrary" di Perpustakaan Universitas Gajah Mada*, (Surabaya: Skripsi Universitas Airlangga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2009), hlm. 4-5.

<sup>18</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan...*, hlm. 50.

<sup>19</sup> Jusmailiani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, hlm. 99

kecakapan khusus yang diperlukan oleh kepala sekolah dalam rangka melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Sedangkan pengembangan ditujukan kepada kepala sekolah yang telah menjabat posisinya sebagai upaya tindak lanjut agar apa yang diperoleh saat mengikuti pelatihan kepala sekolah dapat mengimplementasikan secara nyata dalam pengembangan program sekolah. Dengan adanya pengembangan kepala sekolah diharapkan dapat memiliki kemampuan konseptual dan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang baik dan dapat memperluas *human relation*.

### 3. Kompetensi Kepala Sekolah

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *Competency* yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya.<sup>20</sup> Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan yang diperlihatkan seseorang ketika melakukan sesuatu.<sup>21</sup>

Istilah kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>22</sup> Secara sederhana, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar

---

<sup>20</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 28

<sup>21</sup> Nanang Fattah, *Educational Leadership*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hlm. 87.

<sup>22</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 83

mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>23</sup> Maksud memimpin tersebut adalah leadership, yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun eksternal dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan lebih optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan, dan peningkatan potensi sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kompetensi kepala sekolah sebagaimana tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial<sup>24</sup>

#### 4. Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMP N Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga

Program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga merupakan suatu program yang dirancang oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga bekerjasama dengan berbagai pihak seperti LPMP dan LP2KS Provinsi Jawa Tengah guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

---

<sup>23</sup> Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 49.

<sup>24</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: BSNP, 2007), hlm. 8-12.

para kepala sekolah yang ada di wilayah Kabupaten Purbalingga termasuk semua kepala sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet agar dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh para kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas pembinaan terhadap program pengajaran, pembinaan kesiswaan, pembinaan staf, pembinaan sarana dan fasilitas sekolah, serta pembinaan hubungan kerja sama antar masyarakat dengan sekolah. Adapun program pelatihan yang ada adalah program terkait penyiapan calon kepala sekolah yakni program pendidikan dan pelatihan penguatan kepala sekolah. Tujuan utama dari pendidikan dan pelatihan penguatan kepala sekolah adalah untuk memperoleh kecakapan khusus yang diperlukan oleh kepala sekolah dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu maka program-program pendidikan dan pelatihan harus dikemas secara rapi, menarik serta menjadi suatu program yang berkelanjutan. Sedangkan program pengembangan yang ada adalah program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan kepala sekolah. Program ini merupakan program jangka panjang atau tindak lanjut dari program pendidikan dan pelatihan kepala sekolah. Yangmana dengan adanya program ini diharapkan kepala sekolah dapat mengimplementasikan dengan baik ilmu yang ia dapatkan sewaktu mengikuti pendidikan dan pelatihan disekolah bersangkutan.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Tohirin, selaku Kasi PPK, PAUD, PNF, dan Kebudayaan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga, pada tanggal 18 Maret 2018, pukul 08.30 WIB.

Adapun tahapan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kepala sekolah wilayah Kabupaten Purbalingga, sebagaimana yang diikuti oleh Kepala SMP N wilayah Kecamatan Mrebet, meliputi:

- a. *In-Service Learning 1*, yaitu pembelajaran melalui kegiatan tatapan muka. Kegiatan *In-Service Learning 1* berupa tatap muka antara peserta Diklat dengan narasumber dan fasilitator. Kegiatan ini diselenggarakan dalam durasi minimal 70 jam pelajaran 45 menit. Pada akhir kegiatan peserta pelatihan menyusun rencana tindakan yang akan diimplementasikan pada saat *On-the-Job Learning*.
- b. *On the job learning*, yakni pelaksanaan rencana tindakan yang telah disusun pada saat *In Service Learning 1*. *On the job learning* dilaksanakan melalui berbagai kegiatan nyata di dua tempat, yaitu: sekolah/madrasah sendiri dan sekolah/madrasah lain yang jenjangnya lebih tinggi atau sama selama 3 (tiga) bulan atau setara dengan 200 jam pelajaran.
- c. *In-Service Learning 2*, dilaksanakan dalam durasi 30 (tiga puluh) jam pelajaran. Dalam kegiatan ini dilakukan penilaian terhadap portofolio calon kepala sekolah/madrasah. Penilaian dilakukan melalui presentasi hasil *On the Job Learning* dan refleksi terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut dalam konteks peningkatan kompetensi calon kepala sekolah/madrasah.

Sedangkan pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan kepala sekolah meliputi:

- a. Tahap pendidikan dan pelatihan dalam jabatan atau *in-service education and training* (inset 1) yang dilaksanakan dalam durasi minimal 90 jam pelatihan (untuk kepala sekolah tingkat 1), 70 jam pelatihan (untuk kepala sekolah tingkat 2), dan 50 jam pelatihan (untuk kepala sekolah tingkat 3). Satu jam pelatihan sama dengan 45 menit. Pada akhir tahap inset 1, peserta diberi tugas untuk menyusun rencana tindakan berupa proposal Penelitian Tindakan Sekolah/Madrasah yang akan diimplementasikan pada tahap onjet.
- b. Pendidikan dan pelatihan di tempat tugas atau *on the job education and training* atau onjet, pada tahap ini semua peserta melaksanakan PTS sesuai proposal yang telah dibuat pada tahap inset 1 dan menerapkan 17 semua materi pelatihan pada tahap inset 1, membuat laporan hasil PTS dan kegiatan lainnya. Tahap onjet dilaksanakan selama tiga bulan pelatihan.
- c. *In-service education and training* (inset 2) yakni pendidikan dan pelatihan dalam jabatan yang dilaksanakan setelah onjet (*on the job education and training*). Tahap inset 2 berupa kegiatan presentasi dan diskusi laporan pelaksanaan dan hasil onjet. Pelatihan tahap ini diselenggarakan di tempat pelatihan dalam durasi 40 jam pelatihan.<sup>26</sup>

Dari batasan istilah di atas, maka yang dimaksud dengan penelitian yang penulis angkat dengan judul skripsi “Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet

---

<sup>26</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Dartini, selaku Pengawas Sekolah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga, pada tanggal 19 Maret 2018, pukul 08.30 WIB.

Kabupaten Purbalingga” adalah suatu kondisi yang menggambarkan efektifitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga dilihat dari segi keberhasilan program, keberhasilan sasaran program, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output yang dihasilkan, serta pencapaian tujuan secara menyeluruh.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang seperti diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimanakah Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet?”.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

- a. Secara teori, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian yang mendalam dan mengembangkan konsep atau teori tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi



kepala sekolah bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sebagai contoh untuk penelitian yang akan datang.

- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah bagi para pengelola lembaga pendidikan/kepala sekolah dan para pengambil kebijakan pendidikan.

### **E. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka adalah uraian sistematis mengenai keterangan yang dikumpulkan dari pustaka-pustaka yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, penulis menggunakan referensi atau kepustakaan yang ada kaitannya dengan judul skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis terlebih dahulu mengkaji dan mempelajari beberapa buku, jurnal ilmiah dan hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan referensi.

*Pertama*, buku yang berjudul “Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia” karya Anwar P. Mangkunegara. Dalam buku ini antara lain menyatakan bahwa “Pelatihan (*training*) adalah suatu pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas . Pengembangan merupakan suatu pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk

mencapai tujuan yang umum”.<sup>27</sup> Perbedaan buku tersebut dengan penelitian ini adalah pada pengimplementasiannya yang mana buku tersebut membahas tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara umum, sedangkan dalam penelitian ini lebih spesifik pada pelatihan dan pengembangan kepala sekolahnya.

*Kedua*, buku “Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah” karya Donni Juni Priansa dan Rismi Somad. Dalam buku ini dinyatakan bahwa “kompetensi kepala sekolah terbentuk atas sejumlah indikator yang komprehensif, saling menunjang, dan sinergis, yang terdiri dari kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial”.<sup>28</sup> Buku ini juga menjelaskan tentang standar kompetensi kepala sekolah. Penjelasan materi tersebut terdapat persamaan sebagaimana yang penulis cantumkan pada penyajian teori dalam penelitian penulis.

*Ketiga*, tulisan Nurdin Hidayat yang berjudul “Urgensi Pendidikan Dan Pelatihan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme” dalam Jurnal STKIP-PGRI Bandar Lampung. Dalam tulisan tersebut dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kepala sekolah dirancang sebagai suatu syarat untuk menjadi kepala sekolah. Sehingga dengan adanya proses ini maka diharapkan seorang kepala sekolah benar-benar siap dalam menghadapi jabatannya dan

---

<sup>27</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan...*, hlm. 50.

<sup>28</sup> Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan...*, hlm. 49.

kepala sekolah yang telah menjabat posisi ini menjadi lebih baik kinerjanya.<sup>29</sup> Dalam jurnal ini juga dipaparkan mengenai urgensi pendidikan dan pelatihan kepala sekolah dalam upaya peningkatan profesionalisme. Perbedaan isi jurnal tersebut dengan penelitian ini adalah tidak ada pemaparan tentang pengembangan keprofesionalan berkelanjutan kepala sekolah melainkan hanya fokus pada pendidikan dan pelatihan kepala sekolah saja.

Selain sejumlah buku dan jurnal, penulis juga menemukan beberapa hasil penelitian yang memiliki relevansi dengan judul yang akan penulis angkat, diantaranya:

Kodri Supirian Abli dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Guru di SMA N 1 Kecamatan Bunut Kabupaten Pekanbaru”.<sup>30</sup> Skripsi ini membahas tentang hubungan antara aktifitas mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan kemampuan kerja guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Bunut. Penelitian Kodri ini berbeda dengan penelitian yang akan dilaksanakan penulis. Penelitian ini lebih mengarah pada pendeskripsian dan pemaparan tentang korelasi hubungan aktivitas mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan kemampuan kerja guru kemudian menganalisisnya dengan metode koefisien kontigensi.

Saras Setyawati dalam skripsi yang berjudul “Efektivitas Program Kartu Indonesia Pintar (KIP) Bagi Siswa SMK Di Kecamatan Jeruklegi Kabupaten Cilacap (Studi Permendikbud No. 12 Tahun 2015 Tentang Program Indonesia

---

<sup>29</sup> Nurdin Hidayat, “Urgensi Pendidikan Dan Pelatihan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme” *Jurnal STKIP-PGRI Bandar Lampung*, Vol. 1 (Bandar Lampung: Lentera, 2012), hlm. 28.

<sup>30</sup> Kodri Supirian Ali, *Pengaruh Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Guru di SMA N 1 Kecamatan Bunut Kabupaten Pekanbaru*, (Pekanbaru: Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2011), hlm. 9.

Pintar).<sup>31</sup> Pada skripsi ini peneliti tersebut berfokus pada keefektifan Program Kartu Indonesia Pintar dan berharap penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan terhadap pemerintah dalam mengefektifkan pelaksanaan diklat di masa yang akan datang. Diharapkan pula dengan Program kartu Indonesia pintar yang efektif, maka angka putus sekolah dan kebutuhan pendidikan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik.

Adeline Juliana Benjaminsz dalam skripsi yang berjudul “Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makasar.”<sup>32</sup> Skripsi ini menjelaskan bahwa peneliti tersebut tertarik terhadap penelitian ini dikarenakan permasalahan yang sering terjadi ialah pegawai tidak secara serius mengikuti kegiatan tersebut, mereka mengikuti kegiatan ini hanya sebagai kewajiban sehingga setelah kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) selesai maka tidak ada perubahan yang signifikan yang bisa mereka aplikasikan dalam perusahaan. Peneliti berfokus pada keefektifan kegiatan diklat fungsional atau diklat substansional dan berharap penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan terhadap PT (Persero) Pelabuhan Indonesia IV dalam mengefektifkan pelaksanaan diklat di masa yang akan datang.

Berdasarkan kajian beberapa buku, karya ilmiah, dan penelitian terdahulu sebagaimana yang penulis paparkan di atas, terdapat perbedaan dengan penelitian yang penulis angkat dengan judul “Efektivitas Program

---

<sup>31</sup> Saras Setyawati, *Efektivitas Program Kartu Indonesia Pintar (KIP) Bagi Siswa SMK Di Kecamatan Jeruklegi Kabupaten Cilacap (Studi Permendikbud No. 12 Tahun 2015 Tentang Program Indonesia Pintar)*, (Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto, 2018), hlm. 7.

<sup>32</sup> Adelia Juliana Benjaminsz, *Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makasar*, (Skripsi Universitas Hasanudin Makasar, 2007), hlm. 9.

Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga”. Meskipun demikian, kajian pustaka tersebut dapat dijadikan acuan dalam penulisan skripsi ini.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam rangka untuk memberikan gambaran yang menyeluruh tentang skripsi ini, maka dapat dijelaskan bahwa skripsi ini terdiri dari tiga bagian, yakni bagian awal, bagian utama dan bagian akhir. Adapun sistematika pembahasan pada bagian awal meliputi: Halaman Judul, Pernyataan Keaslian, Halaman Pengesahan, Nota Dinas Pembimbing, Abstrak, Halaman Moto, Halaman Persembahan, Halaman Kata Pengantar, Halaman Daftar Isi dan Halaman Daftar Lampiran.

Sedangkan pada bagian utama terdiri dari lima bab, diantaranya adalah:

Bab pertama, pendahuluan meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisikan landasan teori yaitu terkait dengan efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah. Pada sub bab pertama mengkaji tentang konsep pelatihan dan pengembangan, sub bab kedua mengkaji tentang kompetensi kepala sekolah, dan sub bab ketiga mengkaji tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah.

Bab ketiga, tentang metode penelitian yang terdiri dari: jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian, sumber penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab keempat, menguraikan tentang pembahasan hasil penelitian yakni sub bab pertama adalah gambaran umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga. Sub bab kedua adalah penyajian data terkait program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah. Sedangkan pada sub bab ketiga adalah analisis data tentang efektifitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah smpn se-kecamatan mrebet kabupaten purbalingga.

Bab kelima, pada bab ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

Sedangkan pada bagian akhir skripsi ini meliputi: Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran Dan Daftar Riwayat Hidup.



IAIN PURWOKERTO

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari hasil penelitian baik melalui wawancara maupun studi dokumentasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga dan didukung dengan penelitian ke sejumlah sekolah yang ada di wilayah kecamatan Mrebet seperti SMPN 1 Mrebet, SMPN 2 Mrebet, dan SMPN 5 Mrebet tentang program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga, maka diperoleh kesimpulan bahwa program pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah SMPN Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga memiliki hasil yang efektif dilihat dari segi:

*Pertama*, keberhasilan program. Telah berjalan secara efektif, dengan kata lain proses pelaksanaan diklat sudah berjalan dengan baik dan benar sesuai dengan yang direncanakan dan telah sesuai dengan buku pedoman penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan penguatan kepala sekolah dan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB) kepala sekolah.

*Kedua*, keberhasilan sasaran program, Telah tepat sasaran, yang mana program pelatihan dan pengembangan ini dirancang guna memenuhi kualifikasi sebagai kepala sekolah, baik itu untuk calon kepala sekolah maupun kepala sekolah dalam masa jabatan. Program ini juga dirancang tidak hanya untuk kepala SMPN saja namun kepala sekolah dalam berbagai jenjang

pendidikan baik itu swasta maupun negeri. Dan untuk wilayah kecamatan Mrebet itu sendiri khususnya jenjang pendidikan SMP Negeri program pelatihan dan pengembangan ini telah diikuti oleh tiga kepala sekolah yakni SMPN 1 Mrebet, SMP N 2 Mrebet, dan SMPN 5 Mrebet yang telah memenuhi syarat dan lolos tahap seleksi administrasi dan seleksi akademik.

*Ketiga*, kepuasan terhadap program. Apa yang telah dirancang oleh penyelenggara dan diikuti oleh peserta, program ini telah memberikan kontribusi yang baik terutama dalam hal meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah selaku peserta juga merasa puas dengan kinerjanya saat ini yang mana peningkatan kinerja ini diperoleh semenjak mengikuti serangkaian program pelatihan dan pengembangan. Ilmu yang diperolehnya benar-benar diimplementasikan secara nyata dan mensukseskan program sekolah.

*Keempat*, tingkat input dan output. Input disini adalah hal yang dilakukan oleh pihak penyelenggara terhadap kepala sekolah sehingga dapat menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah. Secara umum juga telah mencapai pada taraf baik, hal ini ditunjukkan dengan menyiapkan narasumber yang berkompetensi dalam bidangnya serta telah bersertifikasi pelatih kepala sekolah, adapun pelaksanaan pelatihan dan pengembangan menggunakan durasi waktu yang telah disesuaikan dengan bobot materi yang diajarkan, pembawaan materi juga disampaikan dengan sangat jelas, penuh inovatif dan tidak membosankan oleh pihak pelatih. Sedangkan output yang dihasilkan adalah setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan ini kepala sekolah tersebut dapat memperoleh ilmu-ilmu tentang tupoksi kepala sekolah dan dapat mengimplementasikannya di sekolah yang bersangkutan dengan cukup baik.



Dampak yang dihasilkan juga cukup memuaskan terhadap meningkatnya kinerja kepala sekolah tersebut.

*Kelima*, pencapaian tujuan menyeluruh telah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam artian kinerja kepala sekolah setelah mereka dibina melalui serangkaian kegiatan saat mengikuti program pelatihan pengembangan kompetensi kepala sekolah sebagaimana yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga bekerja sama dengan LPMP dan LPPKS Jawa Tengah dilihat dari sisi kinerjanya cukup memuaskan yakni, pada aspek yang dinilai masing-masing kepala sekolah tersebut memperoleh predikat “baik”.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memiliki beberapa saran, yaitu:

1. Bagi pemerintah, diharapkan mekanisme yang berubah disetiap periodenya diikuti dengan sosialisasi yang jelas agar semua pihak dapat melaksanakan sesuai dengan ketentuan.
2. Bagi kepala sekolah diharapkan pengetahuan yang didapatnya selama mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah benar-benar diimplementasikan secara nyata dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan disekolah.

### C. Kata Penutup

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, dengan mengucapkan rasa syukur atas segala rahmat, taufik, serta hidayah-Nya yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurakkan kepada nabiyyuna Muhammad SAW, beliau adalah insan terpilih yang memiliki keagungan, ketauladanan dan menjadi bintang petunjuk bagi kita semua untuk mengarungi dunia dengan akhlak, ilmu dan pengetahuan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa didalam penyusunan skripsi ini masih belum dapat menyelesaikan masalah yang ada. Hal ini mengingat keterbatasan kemampuan keilmuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun, untuk sempurnanya skripsi ini.



IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Saefudin. 1996. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiani, Ni Wayan. 2007. "Efektivitas program penanggulangan Pengangguran Karang Taruna "Eka Taruna Bhakti" Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar", *INPUT Jurnal Ekonomi dan Sosial* Volume 2 Nomor 1. Bali: Universitas Udayana.
- Darma, Surya. 2010. *Modul Levelling Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Kepala Sekolah/Madrasah Tingkat 1*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mulyasa, E. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fattah, Nanang. 2009. *Educational Leadership*. Malang: UIN-Malang Press.
- Fauzi, Akmal. 2017. *Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto*. Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto.
- Firdaus, Khonita. 2009. *Efektivitas Layanan Mobile Application "mLibrary" di Perpustakaan Universitas Gajah Mada*. Surabaya: Skripsi Universitas Airlangga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Gultom, Syawal. 2011. *Pedoman Pelaksanaan: Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan Nasional.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, Nurdin. 2012. *Urgensi Pendidikan dan Pelatihan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme: Jurnal STKIP-PGRI Bandar Lampung, Vol. 1*. Bandar Lampung: Lentera.
- Jusmaliani. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Kasiram, Moh. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Kartika, Ikka. 2011. *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini. 1996. , *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Bandar Maju.
- Mahsun, Mohamad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:BPFE
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Prasetya, Irawan. 2006. *Metodologi Penelitian Administrasi; Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
- Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad. 2014. *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung : Alfabeta.
- R.A, Supriyono. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Setyawati, Saras. 2018. *Efektifitas Program Kartu Indonesia Pintar (KIP) Bagi Siswa SMK di Kecamatan Jerulegi Kabupaten Cilacap (Studi Permendikbud No. 12 Tahun 2015 Tentang Program Indonesia Pintar)*. Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto.
- Siagian, Sondang P. 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aksara Baru.
- Siswandari. 2011. *Panduan Kegiatan: Diklat Calon Kepala Sekolah In 1*. Surakarta: LPPKS.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Petunjuk Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah/Madrasah*. Surakarta: LPPKS.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sanjaya, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras.
- Supirian Ali, Kodri. 2011. *Pengaruh Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Guru di SMA N 1 Kecamatan Bunut Kabupaten Pekanbaru*. Pekanbaru: Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Wahyosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Amir Abadi. 1994. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Salemba Empat.
- Zulfa, Umi. 2013. *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen: Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen dan Perguruan Tinggi*. Cilacap: Ihya Media.
- Zulfa, Umi. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Cahaya Ilmu.
- .-. Permendiknas, *Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan Panduan KTSP*. Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan dasar dan Menengah Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas: -.
- . 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: BSNP.