

**STRATEGI PENYIAPAN KEPALA SEKOLAH
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
KABUPATEN BANYUMAS**



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:
ALFIKA RACHMAH
NIM. 1423303004

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

STRATEGI PENYIAPAN KEPALA SEKOLAH DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NUKABUPATEN BANYUMAS

Alfika Rachmah
NIM. 1423303004

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

ABSTRAK

Jabatan kepala madrasah/sekolah merupakan jabatan yang tidak dapat diisi oleh sembarang orang. Membutuhkan kepala madrasah/sekolah yang kompeten dan profesional untuk menjadikan tujuan pendidikan tercapai. Kepemimpinan kepala madrasah/sekolah merupakan faktor pendorong untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, termasuk sasaran. Karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh. Berkaitan dengan hal tersebut maka, pemerintah melalui otonomi daerah memberikan kewenangan yang besar kepada Pemerintah Daerah dalam berbagai bidang, termasuk bidang pendidikan salah satunya yaitu terkait penyiapan kepala sekolah. Penyiapan kepala sekolah adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memilih guru-guru berpotensi dan berpengalaman terbaik yang siap menerima tugas tambahan sebagai kepala madrasah/sekolah. Prosesnya mencakup dua tahapan, yakni (1) rekrutmen (seleksi administrasi & seleksi akademik), dan (2) pendidikan dan pelatihan. Berangkat dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai strategi penyiapan kepala sekolah yang diberlakukan di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui strategi penyiapan kepala sekolah di lingkungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas yang meliputi rekrutmen kepala madrasah/sekolah serta pendidikan dan pelatihan kepala madrasah/sekolah. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang mengambil lokasi penelitian di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas. Data-data penelitian berupa data kualitatif. Data-data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data-data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis dengan metode analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi penyiapan kepala sekolah di lingkungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas pada aspek rekrutmen kepala madrasah/sekolah bersifat *top down* dan *bottom up*, bersifat *top down* dibuktikan dengan syarat-syarat menjadi kepala madrasah/sekolah dan mekanisme pemilihan kepala madrasah/sekolah telah ditentukan oleh Pimpinan Wilayah Lembaga Pendidikan Ma'arif Pusat dan syarat serta mekanisme tersebut digunakan oleh Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas sebagai panduan dalam merekrut kepala madrasah/sekolah. Bersifat *bottom up* karena yang mengusulkan dan memilih kepala madrasah/sekolah adalah BP3MNU

madrasah/sekolah terkait, yang kemudian hasil pemilihan tersebut diserahkan kepada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas untuk disahkan.

Sedangkan pada aspek pendidikan dan pelatihan kepala madrasah/sekolah, Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas belum pernah mengadakan pendidikan dan pelatihan khususnya untuk kepala madrasah/sekolah.

Kata Kunci: Strategi, Penyiapan Kepala Sekolah, Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	4
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Rekrutmen	13
1. Pengertian Rekrutmen	13

2. Tujuan Rekrutmen	14
3. Sumber-Sumber Rekrutmen	15
4. Proses Rekrutmen	18
5. Kendala dalam Rekrutmen	19
B. Pendidikan dan Pelatihan	19
1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	19
2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	21
3. Prinsip Pendidikan dan Pelatihan	21
4. Metode Pendidikan dan Pelatihan	22
5. Tahap-Tahap Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan	23
C. Penyiapan Kepala Sekolah	24
1. Pengertian Penyiapan Kepala Sekolah	24
2. Tugas, Peran, dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah	26
3. Syarat-Syarat Calon Kepala Sekolah	35
4. Indikator Kepala Sekolah yang Berhasil	40
5. Tata Cara Pemilihan Kepala Sekolah	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	44
B. Lokasi Penelitian	45
C. Objek dan Subjek Penelitian	45
D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Teknik Analisis Data	47

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data.....	50
1. Gambaran Umum Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas.....	50
a. Profil Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas	50
b. Sejarah Lembaga Pendidikan Ma'arif NU	51
c. Letak Geografis	52
d. Visi, Misi, dan Tujuan	52
e. Struktur Organisasi	54
f. Keadaan Madrasah atau Sekolah di Lingkungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas	56
g. Sarana dan Prasarana	57
2. Deskripsi Strategi Penyiapan Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas.	58
B. Analisis Data	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	85
C. Kata penutup	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetisi global yang sangat ketat di berbagai aspek kehidupan, membuat beberapa negara berupaya untuk melakukan revitalisasi. Revitalisasi ini termasuk pula dalam hal perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan. Dalam upaya menghasilkan sekolah yang berkualitas, banyak faktor yang terlibat di dalamnya, salah satu peranan yang sangat menentukan adalah kepala sekolah. Kedudukan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah merupakan figur sentral yang bertanggung jawab terhadap lancar tidaknya kegiatan proses pendidikan di sekolah.

Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah yang mampu mempengaruhi, menggerakkan, memberdayakan dan mengembangkan semua sumber daya pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor pendorong untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, termasuk sasaran. Karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh. Kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, perencanaan dan evaluasi program, kurikulum, pembelajaran, pengelolaan personalia, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan dengan masyarakat, dan penciptaan iklim kondusif. Lebih lanjut dinyatakan bahwa Kepala sekolah merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang kepala sekolah sangat menentukan mutu pendidikan. Meningkatkan mutu kepala sekolah, berarti juga meningkatkan mutu pendidikan.

Hal tersebut menegaskan bahwa salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan seorang kepala sekolah diukur dari mutu pendidikan yang ada di sekolah yang dipimpinnya, maka kepala sekolah yang berhasil, yaitu kepala sekolah yang berhasil mencapai tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan

organisasi dan hubungan kerjasama antar individu. Untuk membantu tugas kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya mengorganisasi sekolah secara tepat diperlukan suatu kemampuan melakukan analisis terhadap kehidupan informal sekolah dan iklim atau suasana organisasi sekolah.

Kemampuan melakukan analisis bagi kepala sekolah perlu dilatih sebelum para kepala sekolah tersebut menjalankan tugas sebagai kepala sekolah. Untuk itu perlu program penyiapan calon kepala sekolah sebagaimana ditekankan dalam Permendiknas nomor 28 tahun 2010 pasal 3 bahwa penyiapan calon kepala sekolah/madrasah meliputi rekrutmen serta pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah.

Berkaitan dengan hal tersebut maka, pemerintah melalui otonomi daerah memberikan kewenangan yang besar kepada Pemerintah Daerah dalam berbagai bidang, termasuk bidang pendidikan. Salah satu kewenangan tersebut adalah dalam pembinaan karir pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk rekrutmen kepala sekolah/madrasah. Dengan adanya kebijakan tersebut diharapkan kabupaten/kota melalui dinas pendidikan atau instansi terkait akan mendapatkan kepala sekolah yang handal, professional, memiliki visi dan misi yang mampu mengakomodasi sumber daya sekolah yang ada.

Sebagai sebuah organisasi kemasyarakatan yang turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa, Nahdlatul Ulama (NU) sangat memiliki perhatian yang besar terhadap dunia pendidikan. Di bidang pendidikan dan pengajaran NU membentuk satu badan khusus untuk menanganinya, yaitu Lembaga Pendidikan Ma'arif, yang bertugas untuk membuat perundangan dan program pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan atau sekolah yang berada di bawah naungan NU.¹ Dengan membuat perundangan dan program-program pendidikan ini, Lembaga Pendidikan Ma'arif dapat mengelola madrasah atau sekolah yang dibawah naungannya. Salah satu kewenangan Lembaga Pendidikan Ma'arif yaitu terkait dengan penyiapan kepala sekolah yang di dalamnya termasuk rekrutmen dan pembinaan kepala sekolah.

¹Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 1996) hlm.127.

Kewenangan Lembaga Pendidikan Ma'arif terkait penyiapan kepala sekolah tercantum dalam Peraturan Pimpinan Wilayah LP Ma'arif NU Nomor 2 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Satuan Pendidikan Ma'arif NU. Dalam peraturan tersebut pada pasal 2 dan pasal 3 dijelaskan mengenai ketentuan menjadi kepala sekolah dan tata cara pemilihan kepala sekolah.

Di setiap kabupaten terdapat masing-masing satu Lembaga Pendidikan Ma'arif salah satunya yaitu Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas. Lembaga Pendidikan Ma'arif NU (LP Ma'arif NU) Kabupaten Banyumas memiliki wewenang untuk mengelola sekolah/madrasah di kabupaten Banyumas yang berada di bawah naungannya, termasuk dalam penyiapan kepala sekolah yang meliputi rekrutmen dan pembinaan kepala sekolah.

Dalam pelaksanaan kebijakan terkait penyiapan kepala sekolah tentunya tidak lepas dari tuntutan mengenai kebutuhan sekolah akan sosok kepala sekolah/madrasah yang handal, professional, memiliki visi dan misi yang mampu mengakomodasi sumber daya sekolah yang ada. Lalu, untuk menghasilkan kepala sekolah yang sesuai dengan kebutuhan memerlukan beberapa strategi yang harus dilakukan. Strategi tersebut yang nantinya diharapkan dapat menjadi penunjang keberhasilan LP Ma'arif NU dalam melaksanakan tugasnya, khususnya dalam penyiapan kepala sekolah.

LP Ma'arif NU kabupaten Banyumas berpedoman pada Peraturan-Peraturan Pimpinan Wilayah Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Jawa Tengah dalam melaksanakan kebijakannya. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, dalam peraturan-peraturan tersebut menjelaskan mengenai berbagai ketentuan dan kebijakan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU terkait pengelolaan pendidikan termasuk syarat-syarat menjadi kepala sekolah dan tata cara pemilihan kepala sekolah.² LP Ma'arif NU mengangkat dan menetapkan kepala sekolah atas usul Dewan Pengurus Madrasah/Sekolah dan dengan persetujuan Dewan Pembina Madrasah/Sekolah. Kepala sekolah yang diangkat dan ditetapkan bersifat periodik empat tahun, namun sewaktu-waktu dapat diberhentikan sesuai dengan

² Wawancara dengan Bapak Fauzi (Ketua Lembaga Pendidikan Ma'arif NU kabupaten Banyumas), pada tanggal 9 September 2018, Pukul 13.59.

ketentuan yang berlaku. Kepala sekolah yang telah habis masa jabatannya dapat diangkat kembali sebanyak-banyaknya dua kali masa jabatan. Jika kepala sekolah berprestasi namun telah menjabat dua kali masa jabatan, maka dapat diangkat kembali menjadi kepala sekolah di madrasah atau sekolah lain yang dibawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU.³

Mekanisme pemilihan kepala sekolah yang berpedoman pada Peraturan-Peraturan Pimpinan Wilayah Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Jawa Tengah bersifat *top down* sekaligus *bottom up*. Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Pusat telah menyusun dan menentukan apa saja yang menjadi syarat dan ketentuan pemilihan kepala sekolah untuk menjadi pedoman Lembaga Pendidikan Ma'arif NU cabang. Akan tetapi, pemilihannya tetap dilimpahkan pada Dewan Pembina dan Dewan Pengurus Madrasah/Sekolah yang bersangkutan, mereka dianggap sebagai pihak yang paling mengetahui latar belakang sekolah yang memerlukan pengangkatan kepala sekolah. Hal ini merupakan mekanisme pemilihan yang ideal, karena selain memperhatikan syarat dan ketentuan kepala sekolah yang berlaku, tetapi juga memperhatikan kebutuhan sekolah karena pemilihan dilakukan sendiri oleh Dewan Pembina dan Dewan Pengurus Madrasah/Sekolah yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih lanjut bagaimana strategi penyiapan kepala sekolah di Lembaga Pendidikan Ma'arif Kabupaten Banyumas dengan judul "Strategi Penyiapan Kepala Sekolah di Lingkungan Lembaga Pendidikan Ma'arif Kabupaten Banyumas".

B. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pemahaman dan menghindari kesalahpahaman tentang judul skripsi tersebut, maka penulis memberikan penegasan istilah sebagai berikut:

³Peraturan-Peraturan Pimpinan Wilayah Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Jawa Tengah Tahun 2010, hlm. 26.

1. Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani *strategia* yang berarti ilmu perang atau panglima perang. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus (yang diinginkan).⁴ Dalam dunia pendidikan, strategi diartikan sebagai *a plan, method, or series of activities designed to achieves a particular educational goal*.⁵ Yang artinya, strategi sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Sedangkan Secara umum strategi mempunyai pengertian suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan. Strategi adalah langkah-langkah terencana yang bermakna luas dan mendalam yang dihasilkan dari sebuah proses pemikiran dan perenungan yang mendalam berdasarkan pada teori dan pengalaman tertentu. Namun yang pasti, bahwa sebuah langkah atau kebijakan yang strategis adalah kebijakan yang apabila dilakukan akan menimbulkan akibat positif yang berantai dan berjangka panjang dan secara logika dapat diterima oleh semua orang. Dengan demikian, strategi bukanlah sembarangan langkah atau tindakan, melainkan langkah atau tindakan yang telah dipikirkan dan dipertimbangkan baik buruknya, dampak positif dan negatifnya dengan matang, cermat, dan mendalam. Dengan langkah yang strategis akan menimbulkan dampak yang luas dan berkelanjutan. Karena itu, strategi dapat pula disebut sebagai langkah cerdas.⁶

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, jelaslah bahwa strategi yang dimaksud di sini merupakan rencana atau langkah yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan dalam tujuan yang telah ditentukan. Namun bukan hanya sekedar rencana, strategi juga menjadi rancangan pengembangan lembaga pendidikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pencapaian tujuan.

⁴ Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi keempat (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), hlm. 859.

⁵ Suyadi, *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 126.

⁶ Abbuiddin Nata, *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 206-210.

2. Penyiapan Kepala Sekolah

Penyiapan berasal dari kata “siap” yang berarti sudah disediakan. Penyiapan dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* diartikan sebagai proses, cara, perbuatan menyiapkan atau menyudahkan sesuatu.⁷ Dapat dipahami dalam pelaksanaan penyiapan memerlukan serangkaian kegiatan untuk menyiapkan sesuatu hingga selesai.

Sedangkan kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁸ Kepala sekolah adalah guru yang atas dasar kompetensinya diangkat dan diberi tugas tambahan mengelola satuan pendidikan.⁹

Dalam banyak negara, kepala sekolah menempati posisi yang istimewa di lingkungan sekolah. Menjadi seorang kepala sekolah membutuhkan waktu yang panjang dan hari-hari yang melelahkan dengan interaksi terbatas. Sebagai aktivitas publik, kepala sekolah biasanya merupakan figur utama di sekolah, individu simbolis yang melalui tindakannya mencerminkan apa yang akan dicapai oleh sekolah. Orang tua dan masyarakat mengharapkan kepala sekolah selalu hadir di sekolah, dan perilakunya senantiasa menjadi perhatian. Kepala sekolah adalah satu-satunya individu di sekolah yang memikul tanggung jawab utama bagi setiap yang terjadi di sekolah. Dialah yang diminta pertanggungjawabannya oleh pemerintah, masyarakat, komite sekolah, orang tua, guru, dan bahkan oleh siswa.¹⁰

Terlepas dari tekanan-tekanan di atas, jabatan kepala sekolah adalah suatu posisi istimewa yang mungkin membanggakan, tetapi tidak semua orang mampu melakukannya dengan baik. Kepala sekolah merupakan jabatan

⁷Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, hlm. 835.

⁸Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002) hlm. 92.

⁹Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009) hlm. 104.

¹⁰Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LkiS, 2012), hlm. 7.

pemimpin di sekolah yang seharusnya tidak bisa diisi oleh sembarang orang. Pemerintah telah memberikan ketentuan mengenai syarat seorang kepala sekolah yang meliputi aspek akademik maupun non akademik. Para calon kepala sekolah disiapkan oleh instansi terkait secara berjenjang. Apabila mengacu kepada ketentuan, maka siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas sesuai dengan Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.¹¹

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penyiapan kepala sekolah/madrasah adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memilih guru-guru berpotensi dan berpengalaman terbaik yang siap menerima tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah. Prosesnya mencakup dua tahapan, yakni (1) rekrutmen (seleksi administrasi & seleksi akademik), dan (2) pendidikan dan pelatihan.

3. Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas

Lembaga Pendidikan Ma'arif NU merupakan departementasi jamiyah Nahdlatul Ulama. Peran dan fungsinya adalah melaksanakan program-program NU yang berkaitan dengan pendidikan.¹² Program yang dijalankan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU meliputi penyelenggaraan berbagai pelatihan untuk peningkatan mutu dan kompetensi guru agar mampu memberikan kualitas pengajaran yang lebih baik kepada para siswa. Lembaga Pendidikan Ma'arif NU juga membantu agar sekolah yang berada di bawah naungannya memiliki standar yang memadai, dan berusaha terus meningkatkannya.¹³

Lembaga Pendidikan Ma'arif NU kabupaten Banyumas yang penulis maksud adalah salah satu Lembaga Pendidikan Ma'arif NU yang berada

¹¹Nurtanio Agus Purwanto, "Strategi dalam Menyiapkan dan Membina Kepala Sekolah", Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 12, No. 2, Oktober 2016. Hlm. 50.

¹²Peraturan-peraturan Pimpinan Wilayah Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Jawa Tengah Tahun 2010. Hlm. 5.

¹³A. Khoirul Anam, dkk., *Ensiklopedia Nahdlatul Ulama*, (Jakarta: Mata Bangsa dan PBNU, 2014), Hlm. 226.

di kabupaten Banyumas dan berlokasi di Jl. Sultan Agung No. 42, Windusara, Desa Karangklesem, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan uraian di atas, maksud dari judul penelitian “Strategi Penyiapan Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan Ma’arif Kabupaten Banyumas” adalah mendeskripsikan langkah strategik yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Ma’arif Kabupaten Banyumas dalam menyiapkan calon kepala sekolah, mulai dari rekrutmen hingga menjadi kepala sekolah dengan pendidikan dan latihan. Langkah strategik inilah yang menjadi upaya pembentukan kepala sekolah/madrasah yang handal, professional, memiliki visi dan misi yang mampu mengakomodasi sumber daya sekolah yang ada.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, yakni “Bagaimana strategi penyiapan kepala sekolah di lingkungan Lembaga Pendidikan Ma’arif NU kabupaten Banyumas?”.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana langkah-langkah strategis penyiapan kepala sekolah di lingkungan Lembaga Pendidikan Ma’arif NU Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritis strategi penyiapan kepala sekolah.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan saat seorang guru akan menjabat menjadi kepala sekolah.
- 2) Bagi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur serta memotivasi kepala sekolah agar terus meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya.
- 3) Bagi Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan efektifitas penyiapan kepala sekolah dengan mengetahui kekuatan dan kekurangan dari strategi yang telah diterapkan oleh Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas selama ini dalam menyiapkan calon kepala sekolah.

E. Kajian Pustaka

Dalam telaah pustaka ini peneliti akan mendeskripsikan beberapa karya ilmiah yang mendukung penelitian ini.

Pertama, tesis yang ditulis oleh saudara Joko Priyadi, alumnus Fakultas Tarbiyah Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dalam penelitiannya membahas mengenai proses penyiapan kepala sekolah yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program latihan kepemimpinan pada diklat calon kepala sekolah di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) Karang Anyar.¹⁴ Berbeda dengan penelitian yang penulis ingin uraikan selain terletak pada objek penelitiannya dan juga terletak pada pokok bahasan, yaitu penulis ingin mengetahui bagaimana strategi penyiapan kepala sekolah mulai dari rekrutmen sampai dengan pendidikan dan latihan di lingkungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU kabupaten Banyumas.

Kedua, jurnal Manajemen Pendidikan yang ditulis oleh Nurtanio Agus Purwanto mengenai strategi dalam penyiapan kepala sekolah. Dalam jurnal

¹⁴Joko Priyadi, *Pengelolaan Latihan Kepemimpinan pada Diklat Calon Kepala Sekolah di Lembaga Pengembangan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS)*, (Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), hlm. 5-7.

tersebut, pemenuhan kualitas kepala sekolah melalui pembinaan dapat dioptimalkan melalui analisis kebutuhan pembinaan yang merupakan perpaduan *top down* dan *bottom up*.¹⁵ Perbedaannya dengan penelitian yang ingin penulis uraikan adalah pokok bahasannya yaitu mengenai upaya pemenuhan kebutuhan sekolah akan sosok kepala sekolah tertentu, sedangkan dalam penelitian ini yaitu strategi yang dilakukan agar dapat menghasilkan kepala sekolah yang sesuai dengan kebutuhan sekolah secara umum. Selain itu, objek penelitian jurnal ini yaitu Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS), sedangkan objek dalam penelitian ini yaitu Lembaga Pendidikan Ma'arif NU kabupaten Banyumas.

Ketiga, jurnal ilmiah Peuradeun karya Siti Patimah, membahas mengenai bagaimana proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh pada kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) sekota Bandar Lampung.¹⁶ Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan, yakni kesimpulan yang *pertama*, terdapat pengaruh yang signifikan dari proses pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) kota Bandar Lampung. Kesimpulan *kedua*, terdapat pengaruh yang signifikan dari seleksi terhadap kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) kota Bandar Lampung. Dan kesimpulan *ketiga* yakni, terdapat pengaruh yang signifikan dari proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) kota Bandar Lampung. Sedangkan penelitian yang ingin penulis kaji lebih lanjut yaitu bagaimana strategi penyiapan kepala sekolah mulai dari rekrutmen sampai pendidikan dan pelatihan kepala sekolah.

Dari beberapa literatur yang telah dikaji sebelumnya, baru ada beberapa penelitian yang membahas terkait penyiapan kepala sekolah. Dari penelitian sebelumnya membahas mengenai proses penyiapan kepala sekolah yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program latihan kepemimpinan pada diklat calon kepala sekolah, pemenuhan kompetensi yang dibutuhkan di sekolah

¹⁵ Nurtanio Agus Purwanto, "Strategi dalam Menyiapkan dan Membina Kepala Sekolah"..., Hlm. 49-54.

¹⁶ Siti Patimah, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN)", Jurnal Ilmiah Peuradeun. Vol. 3, No. 1, Januari 2015. Hlm.3.

yang perlu kepala sekolah dengan figur tertentu, pemenuhan kualitas kepala sekolah, serta bagaimana proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh pada kinerja kepala sekolah. Dengan adanya pembahasan tersebut, penulis terdorong untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana strategi penyiapan kepala sekolah di sebuah lembaga yang memiliki wewenang untuk menyiapkan dan menetapkan kepala sekolah.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam memahami isi yang terkandung dalam skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

Pada bagian awal terdiri dari: Halaman Judul, Halaman Pernyataan Keaslian, Halaman Pengesahan, Halaman Nota Dinas Pembimbing, Abstrak, Halaman Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel, dan Halaman Lampiran. Bagian utama dalam skripsi ini diuraikan dalam lima bab:

Bab Pertama: Pendahuluan, dalam bab ini meliputi: Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, dan Sistematika Penulisan.

Bab Kedua: Landasan Teori Strategi Penyiapan Kepala Sekolah yang meliputi tiga sub tema yaitu bagian *pertama* Rekrutmen berisi Pengertian Rekrutmen, Tujuan Rekrutmen, Sumber-sumber Rekrutmen, Proses Rekrutmen, Kendala dalam Rekrutmen. Bagian *kedua* Pendidikan dan Pelatihan berisi Pengertian Pendidikan dan Pelatihan, Tujuan Pendidikan dan Pelatihan, Prinsip Pendidikan dan Pelatihan, Metode Pendidikan dan Pelatihan, serta Tahap-tahap Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.. Bagian *ketiga* Penyiapan Kepala Sekolah berisi Pengertian Penyiapan, Pengertian Kepala Sekolah, Tugas, peran dan tanggung jawab Kepala Sekolah, Syarat-syarat Calon Kepala Sekolah, Indikator Kepala Sekolah yang Berhasil, dan Tata cara Pemilihan Kepala Sekolah

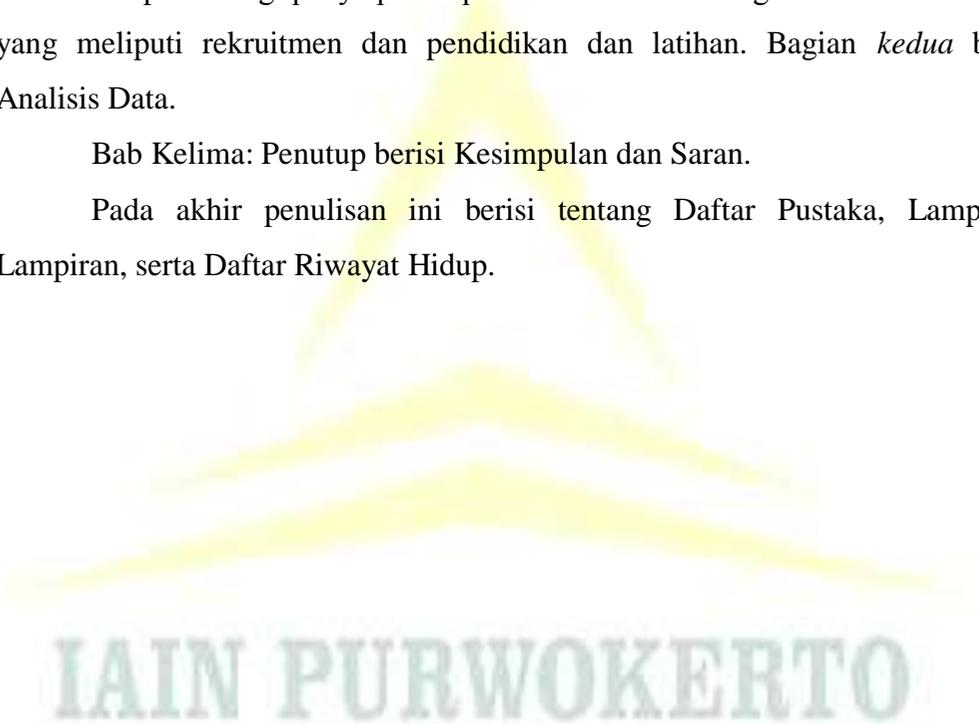
Bab Ketiga: berisi tentang Metode Penelitian mengenai pemaparan metode yang digunakan peneliti untuk mencari berbagai data yang terdiri dari

Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Objek dan Subjek Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

Bab Keempat: berisi dua tema, bagian *pertama* berisi penyajian data yang meliputi Gambaran Umum Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas, Profil Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas, Sejarah Lembaga Pendidikan Ma'arif NU, Letak Geografis, Visi, Misi dan Tujuan, Struktur Organisasi, Keadaan Madrasah atau Sekolah di Lingkungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas, Sarana dan Prasarana, serta deskripsi strategi penyiapan kepala sekolah di Lembaga Pendidikan Ma'arif yang meliputi rekrutmen dan pendidikan dan latihan. Bagian *kedua* berisi Analisis Data.

Bab Kelima: Penutup berisi Kesimpulan dan Saran.

Pada akhir penulisan ini berisi tentang Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran, serta Daftar Riwayat Hidup.



IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan rumusan masalah dan data-data hasil penelitian yang telah dianalisis, maka peneliti menyimpulkan bahwa pada proses rekrutmen kepala madrasah/sekolah di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dengan adanya peraturan tertulis mengenai mekanisme pemilihan kepala madrasah/sekolah yaitu Peraturan Pimpinan Wilayah LP Ma'arif NU Jawa Tengah Tahun 2010. Selain itu dalam menentukan syarat dan kualifikasi kepala madrasah/sekolah, Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas selalu mensinkronkan dengan peraturan Kementerian Agama atau Departemen Pendidikan Nasional. Namun, rekrutmen kepala madrasah/sekolah di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas masih kurang efektif karena masih ada beberapa satuan pendidikan yang berada di bawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas yang tidak mengikuti prosedur mekanisme pemilihan kepala madrasah/sekolah yang telah diberlakukan.

Lalu untuk pendidikan dan pelatihan kepala madrasah/sekolah di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas belum pernah diadakan. Namun peneliti sangat mengapresiasi pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas meskipun tidak hanya dikhususkan untuk kepala madrasah/sekolah, Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas begitu memperhatikan dan cepat tanggap terhadap isu-isu terkini dan segera mengupayakan solusi yang terbaik bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di bawah naungannya untuk mengadakan pendidikan dan penelitian terkait isu-isu tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya izinkan peneliti menyampaikan beberapa saran kepada pihak terkait

dalam kaitannya penelitian yang peneliti lakukan terhadap Strategi Penyiapan Kepala Sekolah di Lingkungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas. Adapun saran yang bisa peneliti sampaikan adalah:

1. Kepada Ketua Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas, hendaknya memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat meminimalisir ketidaksesuaian prosedur mekanisme pemilihan kepala madrasah/sekolah di satuan-satuan pendidikan yang berada di bawah naungannya.
2. Kepada Koordinator Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, hendaknya menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan kepala madrasah/sekolah untuk memberdayakan kepala madrasah/sekolah yang berada di lingkungan LP Ma'arif NU.
3. Kepada peneliti selanjutnya supaya melakukan penelitian yang lebih baik, mengingat dalam penelitian strategi penyiapan kepala sekolah di dalam skripsi ini masih banyak kekurangan. Semoga peneliti selanjutnya mampu mengembangkan lebih jauh lagi pada aspek yang belum tersentuh dalam skripsi ini.

Kiranya hanya itu yang peneliti sarankan, semoga apa yang menjadi saran peneliti dapat memberikan manfaat bagi kita semua untuk selalu memberikan yang terbaik demi kemajuan kita bersama.

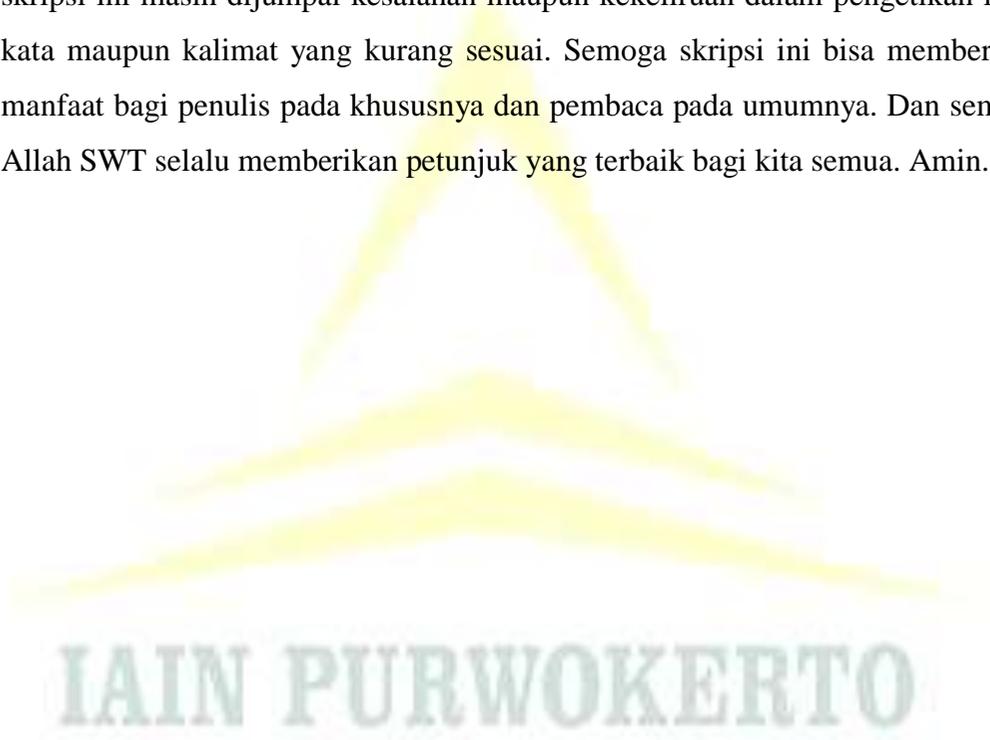
C. Kata Penutup

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini. Khususnya kepada pembimbing yang telah berkenan untuk membimbing penulis sehingga syukur *alhamdulillah* skripsi ini dapat terselesaikan. Dan tak lupa pula kepada Ketua Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan

penelitian tentang Strategi Penyiapan Kepala Sekolah *jazzakumullohu ahsanal jaza*.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan oleh keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis semata. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dan akan diterima dengan senang hati.

Akhirnya penulis mengucapkan permohonan maaf apabila di dalam skripsi ini masih dijumpai kesalahan maupun kekeliruan dalam pengetikan kata-kata maupun kalimat yang kurang sesuai. Semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Dan semoga Allah SWT selalu memberikan petunjuk yang terbaik bagi kita semua. Amin.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, A. Khoirul. dkk. 2014. *Ensiklopedia Nahdlatul Ulama*. Jakarta: Mata Bangsa dan PBNU.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- E. Mulyasa. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gaol, Chr. Jimmy. L. 2015. *A To Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hasbullah. 1996. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Hidayat dan Nurasyiah. 2017. "Pengaruh DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu". *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. Vol. 6, No. 1.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata, Abuddin. 2009. *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.
- Nugroho, Muhammad Aji. 2012. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Patimah, Siti. 2015. "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN)", *Jurnal Ilmiah Peuradeun*. Vol. 3, No. 1.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah.

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Peraturan-peraturan Pimpinan Wilayah Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Jawa Tengah Tahun 2010.
- Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Priyadi, Joko. 2017. *Pengelolaan Latihan Kepemimpinan pada Diklat Calon Kepala Sekolah di Lembaga Pengembangan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS)*. Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purwanto, Nurtanio Agus. 2016. *Strategi dalam Menyiapkan dan Membina Kepala Sekolah*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 12, No. 2.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi keempat. Jakarta: Balai Pustaka.
- Raihani. 2012. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: LkiS.
- Rohmat. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Press.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Setiani, Baiq. 2013. "Kajian Sumber Daya Manusia dalam proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan". Jurnal Ilmiah WIDYA. Vol. 1, No. 1.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2006. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

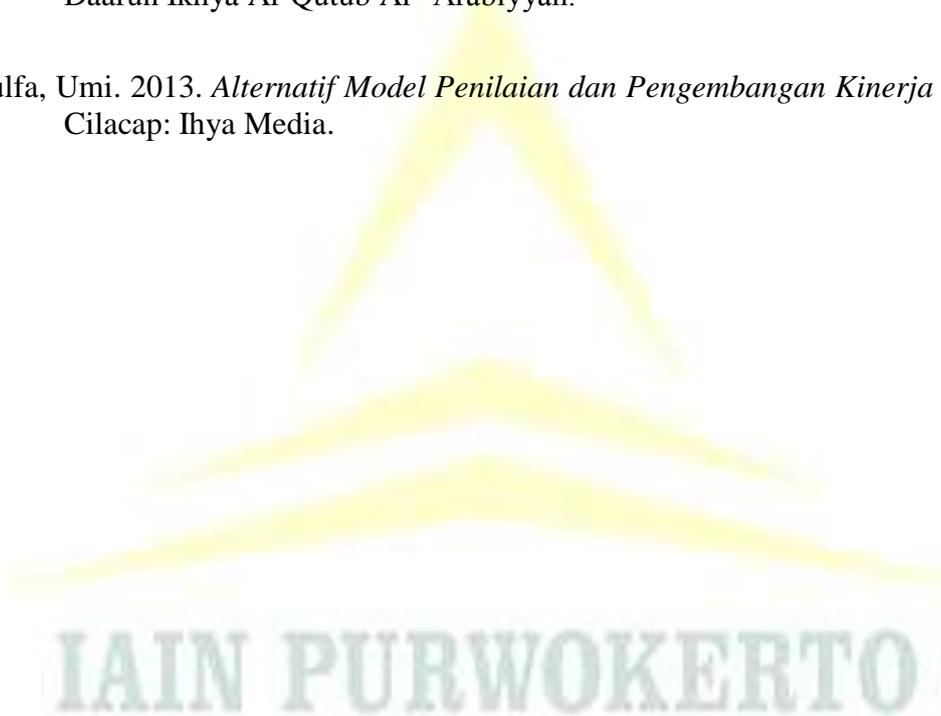
Suyadi. 2013. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Turere, Verra Nitta. 2013. “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*”. Jurnal EMBA. Vol. 1, No. 3.

Wahyosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yahya, Abi Zakaria bin Syarif An-Nawawi. *Riyadush Shalihin 1*. Indonesia: Daarun Ikhya Al-Qutub Al-‘Arabiyyah.

Zulfa, Umi. 2013. *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen*. Cilacap: Ihya Media.



IAIN PURWOKERTO