

Evaluasi Seleksi Calon Kepala Sekolah pada Program Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Profesi Tenaga Kependidikan di LPMP Provinsi Sumatera Selatan

Karwan Sugiarto¹⁾
Bambang A. Loeneto²⁾
loenetobambang@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme seleksi calon kepala sekolah/madrasah dalam program ProDEP (*Professional Development for Education Personnel*) di LPMP Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian dilaksanakan di LPMP Provinsi Sumatera Selatan dengan narasumber sebanyak 10 orang. Pengambilan data menggunakan panduan wawancara dan data sekunder laporan Program ProDEP LPMP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2015. Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Dari analisis tersebut diperoleh hasil sebagai berikut; 1) materi seleksi calon kepala sekolah belum mengacu kepada standar kompetensi kepala sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, dan 2) materi seleksi akademik yang diterapkan dalam seleksi ini tidak menggambarkan substansi akademik yang seharusnya. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka direkomendasikan sebagai berikut: 1) untuk memenuhi persyaratan kompetensi yang ingin diraih/diketahui oleh masing-masing calon kepala sekolah, maka materi seleksi diklat calon kepala sekolah ini sebaiknya berisi materi-materi yang mengungkap potensi akademik, kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial peserta, 2) Materi seleksi akademik sebaiknya berisi materi yang benar-benar mengukur potensi/kemampuan akademik peserta seperti Tes Potensi Akademik (TPA) yang lazim digunakan untuk mengetahui dan mengukur sejauhmana kemampuan akademik seseorang.

Kata-kata kunci: seleksi, pendidikan dan latihan, ProDEP

Abstract: This study aimed to evaluate the selection mechanism of prospective principals / madrasah in the ProDEP program (*Professional Development for Education Personnel*) in LPMP South Sumatra Province. The research was conducted in LPMP of South Sumatra Province with 10 informants. Data collection using interview guides and secondary data report ProDEP LPMP Program of South Sumatra Province Year 2015. The collected data were analyzed using descriptive qualitative analysis method. The results from the analysis were: 1) the selection of candidates for headmaster is not referring to the principal / madrasah competency standard as referred to in the Regulation of the Minister of National Education of the Republic of Indonesia Number 13 Year 2007 regarding Principal Standards/Madrasah, and 2) the academic selection material applied in this selection does not describe the substance academic should be. Based on the results of the above research, it is recommended as follows: 1) to meet the competency requirements to be achieved by each candidate headmaster, the selection material of the headmaster training should contain materials that reveal the academic, personality, managerial potential, entrepreneurship, supervision, and social participants, and 2) Academic selection materials should contain material that really measures the potential/academic ability of participants such as the Academic Potential Test (*TPA*) commonly used to know and measure the extent of one's academic ability.

Keywords: *Selection, education and training, ProDEP*

¹⁾ LPMP South Sumatra Province

²⁾ Lecturer of Sriwijaya University, South Sumatra

Dalam organisasi pendidikan formal, peranan seorang kepala sekolah sangatlah penting. Oleh karena itu maka diperlukan sosok kepala sekolah yang berkompeten agar dapat mengelola sekolah menjadi sebuah organisasi yang berkualitas dan berkinerja baik. Kompetensi seorang kepala sekolah meliputi lima aspek, yaitu: 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial (Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007). Kelima aspek kompetensi di atas menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah.

Untuk memperoleh sosok kepala sekolah yang berkompeten, tentu saja dibutuhkan sebuah proses rekrutmen dan seleksi yang berkualitas. Kualitas sebuah proses rekrutmen itu indikatornya adalah terlaksananya prosedur rekrutmen berupa: 1) pengusulan calon oleh kepala sekolah dan/atau pengawas, 2) pelaksanaan seleksi administratif, dan 3) pelaksanaan seleksi akademik (Juklak Program Prodep, 2014). Sedangkan kualitas sebuah proses seleksi indikatornya adalah terlaksananya prosedur seleksi berupa: 1) terlaksananya seleksi administratif dan 2) terlaksananya seleksi akademik yang keduanya diselenggarakan oleh dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota atau instansi lain yang terkait dan berwenang (Juklak Program Prodep, 2014).

Seleksi calon kepala sekolah, tentu saja bukan satu-satunya cara untuk menghasilkan sosok calon kepala sekolah yang berkompeten. Sebagai proses yang berkelanjutan, proses rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah ini tentu saja harus didukung oleh aktivitas lain yang menjadi satu kesatuan, yaitu adanya program pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi para calon kepala sekolah yang telah dinyatakan lulus seleksi. Program diklat ini merupakan kegiatan pemberian pengalaman pembelajaran secara teoritik maupun praktik yang bertujuan untuk menumbuhkembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan pada dimensi-dimensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial sesuai dengan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007.

Terry (2005) membagi fungsi dasar manajemen ke dalam empat dimensi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan mengacu pada kegiatan memilih dan menghubungkan fakta dan pembuatan serta penggunaan asumsi mengenai masa depan yang dirumuskan

untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Pengorganisasian adalah penentuan, pengelompokan, dan penataan berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan pegawai pada kegiatan-kegiatan tersebut, penyediaan faktor-faktor fisik lingkungan yang sesuai yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan. Secara rinci, dasar-dasar pengorganisasian meliputi tujuan, pembagian kerja, penempatan tenaga kerja, kewenangan dan tanggung jawab, dan pelimpahan wewenang. Pelaksanaan adalah menimbulkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Dalam pengorganisasian, terdapat enam faktor yang diperlukan meliputi kepemimpinan, sikap dan moril, dan tata hubungan. Menurut Byars, L. Lloyd and Leslie W. Rue (2002:4-5), salah satu dari enam fungsi sumberdaya manusia mengacu ke perencanaan SDM, penerimaan pegawai baru (rekrutmen), dan seleksi sebagai berikut: 1) melakukan analisis pekerjaan untuk menetapkan persyaratan spesifik dari pekerjaan individu dalam organisasi, (2) memprakirakan persyaratan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya, (3) mengembangkan dan mengimplementasikan rencana untuk memenuhi persyaratan ini, (4) merekrut sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya, dan (5) memilih dan merekrut sumber daya manusia untuk mengisi pekerjaan tertentu dalam organisasi.

Pada dimensi pengawasan, Terry (2005) menyatakan bahwa ada empat indikator yang menentukan mencakup penentuan standar, ukuran pelaksanaan, dan perbandingan antara pelaksanaan dan standar. Menurut Rivai (1999) seleksi adalah kegiatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Dengan kata lain, seleksi mengacu kepada adanya sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Simamora (2004) mengatakan seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Teguh

(2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari beberapa langkah yang spesifik dari beberapa kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik. Dengan demikian, seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan oleh organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualifikasi dan berkompeten dalam menjalani sebuah jabatan dengan proses seleksi yang hasilnya si pelamar ditolak atau diterima sesuai kriteria yang sudah ditentukan (Yoder dalam Moekijat, 2005, 2010; Hasibuan, 2008; dan Siagian, 1994 dan 2007).

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai instansi negara yang bertanggungjawab dalam program pengembangan keprofesian tenaga kependidikan telah melakukan berbagai langkah dalam mengatur proses rekrutmen, seleksi, dan diklat bagi calon kepala sekolah di seluruh Indonesia. Di antaranya adalah pelaksanaan proyek Pengembangan Keprofesian Tenaga Kependidikan atau Professional Development for Educational Personnel (ProDEP). ProDEP ini sendiri adalah salah satu program kemitraan pendidikan antara Pemerintah Indonesia dengan pemerintah Australia dalam sebuah wadah yang bernama Australia's Education Partnership with Indonesia (AEPI) yang pelaksanaannya berlangsung selama tiga tahun dari 2014 hingga 2016.

Permasalahan yang diidentifikasi dalam materi seleksi calon kepala sekolah yang belum mengacu kepada standar kompetensi kepala sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Materi seleksi akademik yang diterapkan dalam seleksi ini belum menggambarkan substansi akademik yang seharusnya.

Mengacu permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme seleksi calon kepala sekolah/madrasah dalam program ProDEP di LPMP Provinsi Sumatera Selatan dan mengetahui seleksi apa saja yang belum dipenuhi dalam rangka memperoleh calon kepala sekolah/madrasah yang berkompeten sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Bungin (2001) pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Dalam studi ini, ruang lingkup fenomena sosial dan permasalahan yang diteliti adalah seleksi peserta pendidikan dan pelatihan pada Program Seleksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah yang merupakan salah satu Program Professional Development for Educational Personal (ProDEP) di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2015.

Definisi Konseptual

Definisi konseptual dalam penelitian ini meliputi

- a. Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjadi peserta diklat program ProDEP guna mengisi lowongan jabatan sebagai calon kepala sekolah.
- b. ProDEP merupakan akronim dari *Professional Development for Education Personnel sebagai program kemitraan antara Pemerintah Australia dengan Pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk membantu pengembangan keprofesian tenaga kependidikan di Indonesia.*
- c. Seleksi Peserta Pendidikan dan Latihan Program *Professional Development for Educational Personal (ProDEP)* di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatera Selatan adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjadi peserta diklat calon kepala sekolah yang diselenggarakan oleh LPMP Provinsi Sumatera Selatan melalui Program *Professional Development for Educational Personal (ProDEP).*

Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian ini diberikan dalam bentuk Matrik Definisi Operasional untuk mengukur subjek penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Matrik Definisi Operasional

Subjek Penelitian	Dimensi	Indikator
Seleksi Peserta Diklat Program ProDEP di LPMP Provinsi Sumatera Selatan	1. Perencanaan	a. Prosedur perencanaan
		b. Strategi yang digunakan
		c. SDM yang terlibat
		d. Anggaran kegiatan
	2. Pelaksanaan	a. Prosedur pelaksanaan kegiatan
		b. Pelaksanaan seleksi
		c. Pelaksanaan diklat
	3. Pengorganisasian	a. Struktur organisasi
		b. Kepanitiaan
		c. Pendelegasian wewenang
	4. Monitoring dan Evaluasi	a. Prosedur monitoring dan evaluasi
		b. Waktu monitoring dan evaluasi
		c. Hasil monitoring dan evaluasi

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatera Selatan.

Pemilihan Informan

Informan yang dipilih adalah informan kunci yang dijadikan sumber informasi sebagai berikut:

1. Kepala LPMP Provinsi Sumatera Selatan;
2. Kepala Seksi Fasilitasi Pengembangan Mutu Pendidikan LPMP Provinsi Sumatera Selatan;
3. Pejabat Pembuat Komitmen LPMP Provinsi Sumatera Selatan;
4. Dua orang staf Seksi Fasilitasi Pengembangan Mutu Pendidikan LPMP Provinsi Sumatera Selatan;
5. Lima orang peserta diklat calon kepala sekolah program ProDEP di LPMP Provinsi Sumatera Selatan tahun 2015.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Wawancara

Wawancara dilakukan dengan informan kunci berdasarkan pedoman wawancara sesuai indikator yang sudah ditetapkan dalam definisi operasional. Wawancara dilakukan secara lisan dan jawaban responden direkam.

Dokumentasi

Untuk mendukung data wawancara, data dokumentasi dikumpulkan dari catatan, arsip, dan laporan yang relevan dan berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Observasi

Teknik observasi dalam penelitian dilakukan dengan mencatat secara langsung dan mengamati. Setelah merekam dan mengamati, data dianalisis kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif bertujuan untuk menggali suatu proposisi untuk menjelaskan makna dibalik realita berdasarkan realita atau peristiwa yang terjadi di lapangan dengan menggunakan analisis model interaktif dengan tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan dan tulisan di lapangan. Jadi, data yang diperoleh dari lapangan akan dipilah-pilah dengan cara mengambil yang diperlukan dan mengabaikan yang tidak diperlukan.
2. Penyajian data, dimaksudkan agar memudahkan bagi peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu tentang pajak bumi dan bangunan.
3. Verifikasi, peneliti mencoba mencari makna dari data yang dikumpulkan dengan melakukan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semua tahapan pelaksanaan seleksi peserta diklat pada program Pendi-

kan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah (selanjutnya disingkat PPCKS) ProDEP Tahun 2015 telah berjalan sesuai prosedur yang telah ditetapkan, baik dalam tahap: (1) pengusulan calon oleh kepala sekolah dan/atau pengawas, (2) tahap seleksi administratif, dan (3) tahap seleksi akademik.

Dalam tahap pengusulan calon peserta diketahui bahwa semua informasi mengenai PPCKS ini diberitahukan oleh kepala sekolah/pengawas sekolah secara terbuka kepada semua guru yang memenuhi persyaratan di masing-masing sekolah. Hal ini jelaskan oleh peserta PPCKS yang juga merupakan narasumber penelitian ini yaitu: informan kunci.

Proses pengusulan ini sendiri dilakukan melalui prosedur yang sudah ditetapkan, dimulai dari penyampaian informasi PPCKS oleh kepala sekolah/pengawas sekolah kepada seluruh guru di sekolah masing-masing, pemanggilan guru-guru yang memenuhi persyaratan oleh kepala sekolah untuk selanjutnya dimintai kesediaannya menjadi calon peserta, penyusunan berkas-berkas dan persyaratan oleh guru terpilih untuk persyaratan pencalonan, hingga pada penyampaian usulan calon peserta secara tertulis oleh kepala sekolah dan/atau pengawas kepada dinas pendidikan kabupaten/kota setempat.

Dalam tahap seleksi administratif, diketahui bahwa semua proses seleksi administratif ini diselenggarakan oleh dinas pendidikan kabupaten/kota, dalam hal ini dinas pendidikan Kabupaten Ogan Ilir, Kabupaten Banyuasin, Kota Palembang, dan Kota Lubuklinggau. Seleksi administratif ini dilakukan melalui penilaian kelengkapan dokumen yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang sebagai bukti bahwa calon kepala sekolah bersangkutan telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Dalam tahap ini juga dilakukan Pengisian analisis kebutuhan pengembangan keprofesian (AKPK) yang dilakukan oleh semua guru yang memenuhi persyaratan sebagai calon kepala sekolah. Pengisian AKPK ini dilakukan secara individual di tempat masing-masing calon dan setelah itu AKPK yang sudah diisi diserahkan kepada panitia seleksi administratif.

Analisis Kebutuhan Pengembangan Ke-profesian (AKPK) selanjutnya diolah dan dianalisis oleh panitia untuk digunakan sebagai bahan penyusunan program Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah (Diklat Calon Kepala Sekolah). AKPK bersifat individual dan merupakan alat pemetaan kompetensi bagi calon kepala sekolah untuk meng-

etahui tingkat pengetahuan dan pengalaman yang sudah dimilikinya berkenaan dengan kompetensi calon kepala sekolah.

Adapun instrumen yang dipergunakan untuk menilai kelengkapan administrasi ini terdiri dari tiga bentuk yaitu: 1) Instrumen Cek Kelengkapan Administratif Calon Kepala Sekolah, 2) Instrumen Rekapitulasi Persyaratan Administratif Calon Kepala Sekolah, dan 3) Instrumen Rekap Kesesuaian Syarat Administratif Calon Kepala Sekolah. Seorang peserta dinyatakan lulus seleksi administratif apabila peserta tersebut memenuhi seluruh persyaratan administratif dan memperoleh minimal memuaskan untuk rekomendasi dari kepala sekolah dan pengawas sekolah.

Selanjutnya dalam tahap seleksi akademik, diketahui bahwa semua proses seleksi akademik ini diselenggarakan oleh dinas pendidikan kabupaten/kota, dalam hal ini dinas pendidikan Kabupaten Ogan Ilir, Kabupaten Banyuasin, Kota Palembang, dan Kota Lubuklinggau. Seleksi Akademik dilakukan oleh asesor PPK yang sudah mendapatkan sertifikat asesor PPK dari LPPKS. Asesor tersebut berasal dari LPMP yang menaungi wilayah kabupaten/kota. Penilaian respon asesi sendiri dilakukan oleh 2 (dua) orang asesor untuk mendapatkan hasil yang objektif.

Seleksi akademik ini sendiri dilakukan melalui lima model penilaian yaitu: 1) rekomendasi kepala sekolah/madrasah, 2) rekomendasi pengawas sekolah/madrasah, 3) makalah kepemimpinan sekolah/madrasah, 4) penilaian potensi kepemimpinan, dan 5) penilaian kinerja sebagai guru (Kemendikbud, 2015).

Rekomendasi kepala sekolah/madrasah ini adalah sebuah rekomendasi profesional tentang penguasaan lima kompetensi kepala sekolah/madrasah dan pengembangan keprofesiannya yang diberikan oleh kepala sekolah/madrasah. Rekomendasi diserahkan oleh pelamar kepada panitia seleksi administratif dalam amplop tertutup dan disegel, sedangkan rekomendasi pengawas sekolah/madrasah ini adalah sebuah rekomendasi profesional tentang penguasaan lima kompetensi kepala sekolah/madrasah dan pengembangan keprofesiannya yang diberikan oleh pengawas sekolah/madrasah. Rekomendasi diserahkan oleh pelamar kepada panitia seleksi administratif dalam amplop tertutup dan disegel.

Sementara itu makalah kepemimpinan adalah makalah yang ditulis oleh calon kepala sekolah/madrasah pada saat melaksanakan seleksi akademik. Ini dilakukan untuk

mendapatkan gambaran tingkat pemahaman calon kepala sekolah/madrasah terhadap kepemimpinan sekolah dan visi, sedangkan Penilaian Potensi Kepemimpinan (PPK) atau Leadership Potential Assessment (LPA) adalah penilaian kesiapan kepemimpinan sekolah terhadap calon kepala sekolah/madrasah. PPK mencakup 4 (empat) instrumen: 1) Instrumen Respon Situasional 1A, 2) Instrumen Respon Situasional 1B, 3) Kreativitas dan Pemecahan Masalah, dan 4) Instrumen Pengambilan Keputusan Berdasarkan Bukti-Bukti. Calon kepala sekolah/madrasah diminta untuk merespon permasalahan/situasi disajikan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya.

Berikutnya adalah penilaian kinerja sebagai guru yaitu penilaian terhadap tingkat keberhasilan guru secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Penilaian kinerja guru ini dilakukan secara berkala dengan menggunakan instrumen yang telah ditetapkan.

Terdapat tiga kriteria kelulusan dalam seleksi akademik ini, yaitu “Kurang Memuaskan” (KM), “Memuaskan” (M), dan “Sangat Memuaskan” (SM). Seorang peserta dinyatakan lulus Seleksi Akademik apabila peserta tersebut mendapatkan nilai minimal “Memuaskan” (M) untuk seluruh/keempat instrumen PPK (Kemendikbud, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas dan berdasarkan hasil wawancara terhadap narasumber penelitian diketahui bahwa materi seleksi akademik yang diberikan dalam program PPCKS ini ternyata tidak relevan dan tidak sesuai dengan judul seleksi tersebut. Sebagaimana diketahui bahwa secara umum seleksi akademik itu adalah seleksi yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan akademik seseorang dalam kaitannya dengan kemampuan kognitif orang tersebut dalam mengikuti proses belajar (Sudjana, 2013). Instrumen untuk mengukur kemampuan akademik ini lazim disebut dengan nama Tes Potensi Akademik (TPA). Materi seleksi akademik umumnya berisi materi-materi seperti: kemampuan logika verbal, logika berhitung, spasial, dan lain-lain.

Dalam konteks seleksi akademik pada program PPCKS ini, materi yang diujikan ternyata tidak menguji kemampuan akademik, tapi justru berisi persyaratan administrasi pencalonan dan pengukuran terhadap kemampuan/keterampilan manajerial calon kepala sekolah, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan dan pemecahan masalah. Berdasarkan materi yang disajikan tersebut

maka dapat disimpulkan bahwa materi seleksi akademik dalam program ini sama sekali tidak mengukur kemampuan akademik peserta seleksi, karena semua materi yang disajikan dalam seleksi ini tidak ada satupun yang mampu mengungkap kemampuan akademik peserta seleksi.

Jika mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang menjadi acuan program ini, dapat disimpulkan bahwa program ini hanya dapat mengungkap kompetensi kepribadian dan kompetensi manajerial. Sedangkan kompetensi akademik, kewirausahaan, supervisi, dan sosial belum dapat diungkap secara jelas dan komprehensif dalam materi seleksi.

Dalam pelaksanaannya, dari 117 orang peserta yang mengikuti seleksi akademik diperoleh 60 orang yang dinyatakan lulus dan berhak untuk mengikuti Diklat Calon Kepala Sekolah, masing-masing terdiri dari 20 orang dari Kabupaten Ogan Ilir, 20 orang dari Kota Palembang, dan 20 orang lagi dari Kota Lubuklinggau.

Setelah pelaksanaan seleksi akademik yang menghasilkan 60 orang peserta yang dinyatakan lulus dan memenuhi persyaratan untuk mengikuti diklat calon kepala sekolah, langkah berikutnya adalah pelaksanaan diklat. Diklat calon kepala sekolah ini sendiri dinamakan In Service Learning yang pelaksanaannya terbagi kedalam 2 tahap yaitu In Service Learning-1 (In-1) dan In Service Learning-2 (In-2). Disela-sela pelaksanaan In-1 dan In-2 tersebut, semua peserta diklat melakukan kegiatan yang bernama On The Job Learning. Jika In-1 dan In-2 dilaksanakan di lokasi pelatihan, maka untuk On The Job Learning dilaksanakan di sekolah asal masing-masing peserta atau di sekolah-sekolah yang ditunjuk untuk memperoleh pengalaman kepemimpinan di lapangan. In-1 dilaksanakan selama 7 hari, In-2 dilaksanakan selama 3 hari, dan On The Job Learning dilaksanakan selama 2,5 bulan.

Dari seluruh rangkaian pelaksanaan program PPCKS di atas, diketahui bahwa seluruh peserta diklat calon kepala sekolah ini semuanya dinyatakan lulus dan memenuhi persyaratan untuk diangkat menjadi calon kepala sekolah di daerahnya masing-masing. Menurut narasumber penelitian ini diketahui bahwa nilai akhir diklat yang diraih oleh masing-masing peserta ternyata tidak sejalan dengan nilai yang diraih setiap peserta pada saat proses seleksi. Ini berarti nilai seleksi

belum mampu menggambarkan kemampuan peserta diklat secara utuh.

SIMPULAN DAN SARAN

Seleksi calon kepala sekolah yang belum mengacu kepada standar kompetensi kepala sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Materi seleksi akademik yang diterapkan belum menggambarkan substansi akademik yang seharusnya.

Untuk memenuhi persyaratan kompetensi yang ingin diraih/diketahui oleh masing-masing calon kepala sekolah, maka seleksi pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah ini sebaiknya berisi materi-materi yang mengungkap potensi akademik, kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial peserta.

Sebaiknya materi yang benar-benar mengukur potensi/kemampuan akademik peserta seperti Tes Potensi Akademik (TPA) yang lazim digunakan untuk mengetahui dan mengukur sejauhmana kemampuan akademik seseorang sehingga untuk dapat berhasil dalam suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan.

DATAR RUJUKAN

- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya, Indonesia: Airlangga University Press.
- Byars, L. Lloyd and Leslie W. Rue. 2002. *Human Resources Management. 7th Edition*. New York, NY: Mc Graw Hill.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2015). *Petunjuk Pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Tenaga Kependidikan*. Jakarta, Indonesia: Kemendikbud.
- Moekijat. (2005). *Analisa Jabatan*. Bandung, Indonesia: CV Mandar Maju.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Mandar Maju.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Republik Indonesia. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2014. *Juklak Program ProDep*. Jakarta: AusAID.
- Rivai, V. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori dan Praktik*, Yogyakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang, P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P. 2007. *Manajemen Strategik*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN Press.
- Sudjana, Nana. 2013. *Penilaian Hasil Proses Belajar mengajar*. Bandung, Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.
- Teguh, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry, George R. (2005). *Principles of Management*. New York, NY: Alexander Hamilton Institute.