JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Penerapan Kebijakan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah

Sultan Takdir Ali Sahbana[1*], Veithzal Rivai Zainal[2], Azis Hakim[3]
[1]Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia, sultanaquw@gmail.com
[2]IAEI, Jakarta, Indonesia, veithzal147@gmail.com
[3]Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia, dr_azishakin@yahoo.com

[*]Corresponding Author: sultanaquw@gmail.com

Abstract: *The school principal holds a highly strategic role in improving the quality of education, particularly in striving for school development and acting as the implementer of the eight National Education Standards. The Guru Penggerak (Motive Teacher) program focuses on developing instructional leadership and teacher independence in their professional growth. Furthermore, Guru Penggerak mobilizes the school ecosystem to enhance the quality of student learning and establishes reflection and evaluation as the basis for determining school policies or programs. Moving forward, the policy direction for the Guru Penggerak program is planned to serve as a training program for prospective school principals. This study utilizes a descriptive qualitative method, with research instruments including interviews, observation, and documentation. The registration mechanism for the Prospective School Principal (BCKS) training via the Management Information System for Professional Development and Careers of Educators and Education Personnel (SIM KSPSTK) a phased selection process involving nomination, administrative selection, and substantive selection has proceeded effectively. There is significant enthusiasm among teachers registering for the prospective principal training, despite persisting technical and non-technical obstacles, such as glitches in the online registration platform and negative perceptions regarding the principalship. Many teachers view the position as having a heavy workload, low incentives, and immense leadership responsibilities, leading them to decline participation in the principal selection process.*

Keywords: *Policy Implementation, Training, School Principal*

Abstrak: Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan terutama dalam mengupayakan pengembangan sekolah dan perannya sebagai pelaksana delapan Standar Nasional Pendidikan. Guru Penggerak fokus kepada pengembangan kepemimpinan pembelajaran dan kemandirian guru dalam pengembangan profesional dirinya. Guru Penggerak juga menggerakkan ekosistem sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran murid dan menjadikan refleksi serta evaluasi menjadi basis yang menentukan kebijakan atau program di sekolah. Ke depan, arah kebijakan Program Guru Penggerak

direncanakan akan menjadi program pendidikan calon kepala sekolah. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif. Instrumen penelitian dengan melakukan wawancara, Observasi dan dokumentasi. Mekanisme pendaftaran pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (BCKS) melalui Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian dan Karier Pendidik dan Tenaga Kependidikan (SIM KSPSTK) adalah proses seleksi bertahap yang melibatkan pengusulan, seleksi administrasi, dan seleksi substansi telah berjalan dengan baik. Antusias guru yang mengikuti pendaftaran pelatihan bakal calon kepala sekolah cukup banyak walaupun masih ada kendala-kendala teknis dan non teknis seperti platform yang digunakan pendaftaran online ada gangguan, pandangan negatif terhadap jabatan kepala sekolah. Mereka melihatnya sebagai jabatan dengan beban kerja yang berat, insentif rendah, dan tugas kepemimpinan yang besar, sehingga banyak guru menolak untuk mengikuti seleksi kepala sekolah.

Kata Kunci: Penerapan Kebijakan, Pelatihan, Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, mulai pendidikan dasar dan menengah, demikian pula pada taraf pendidikan tinggi. Untuk itu perlu dilakukan upaya agar dapat menyelenggarakan pendidikan bermutu, efektif, dan komprehensif sehingga dapat menghasilkan output atau SDM yang juga bermutu dan berdaya saing tinggi sesuai kebutuhan. Secara internal, sekolah memiliki perangkat, yaitu: guru, murid, kurikulum, sarana, dan prasarana. Dan secara eskternal sekolah memiliki dan akan selalu berhubungan dengan instansi lain baik secara vertikal maupun horizontal. Hendaknya diketahui bahwa dalam konteks pendidikan, sekolah memiliki stakeholder, seperti murid, guru, masyarakat, pemerintah, dan dunia usaha.

Menurut Prof. Dr. Drs. Veithzal Rivai Zainal, MBA dalam bukunya yang berjudul *Islamic Quality Education Management,* Halaman 10 mengatakan salah satu permasalahan Pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu Pendidikan pada setiap jenjang dan satuan Pendidikan, meskipun mungkin telah banyak dilakukan untuk meningkatkan mutu Pendidikan, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengedaan buku dan alat pengajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana Pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan terutama dalam mengupayakan pengembangan sekolah dan perannya sebagai pelaksana delapan Standar Nasional Pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah menetapkan 5 (lima) dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin satuan pendidikan. Kelima dimensi kompetensi tersebut meliputi dimensi kompetensi kepribadian, dimensi kompetensi manajerial, dimensi kompetensi supervisi akademik, dimensi kompetensi kewirausahaan, dan dimensi kompetensi sosial.

Lebih lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 54 ayat 1 menyatakan bahwa *"Beban kerja kepala satuan pendidikan sepenuhnya untuk melaksanakan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan."*

Untuk menciptakan calon kepala sekolah yang memiliki ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia karena seorang kepala sekolah menupakan manajer di tingkat sekolah, di kutip dalam buku Prof. Dr. Drs. Veithzal Rivai yang berjudul Manajemen Sumber Daya

Manusia tahun 2013:1 “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” sempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia”.

Kepala sekolah berperan sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program sekolah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan program. Menurut Nur Kholis (2003, hal. 119-121) mengemukakan bahwa peran kepala sekolah memiliki banyak fungsi antara lain:

1. Sebagai evaluator, seorang kepala sekolah harus melakukan langkah awal, yaitu melakukan pengukuran seperti kehadiran, kerajinan dan pribadi para guru, tenaga kependidikan, administrator sekolah dan siswa.
2. Sebagai manajer, seorang kepala sekolah harus memerankan fungsi manajerial dengan melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, mengerakkan dan mengoordinasikan. Rivai & Zainal, 2014) menegaskan peran kemampuan teknis dan manajerial menunjukkan peranan motivasi intrinsik/extrinsik dan Public Service Motivation (PSM) pada sektor publik.
3. Sebagai administrator, seorang kepala sekolah memiliki dua tugas utama. Pertama, sebagai pengendali struktur organisasi. Kedua melaksanakan administrasi substantif yang mencakup administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana, hubungan dengan masyarakat, dan administrasi umum.
4. Sebagai supervisor, seorang kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan.
5. Sebagai leader, seorang kepala sekolah harus mampu mengerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan. Rivai (2019) menegaskan bahwa dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, guru adalah learning leader pemimpin pembelajaran yang menginspirasi, membimbing, dan meneladani peserta didik. Profesionalitas guru dalam konteks ini merupakan wujud ibadah dan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab.
6. Sebagai inovator, seorang kepala sekolah melaksanakan pembaruan-pembaruan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpin berdasarkan prediksi-prediksi yang telah dilakukan sebelumnya.
7. Sebagai motivator, maka kepala sekolah harus selalu memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Salah satu kompetensi kepala sekolah yang perlu mendapat perhatian adalah kompetensi supervisi. Kompetensi supervisi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 dijabarkan sebagai berikut: 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; dan 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Lebih lanjut Mohammed (2016) menjelaskan dalam organisasi apapun, pengawasan adalah dasar dimana berdasarkan tujuan tercapai dan digunakan untuk menjaga standar dan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran bagi guru dan siswa. Namun, banyak

kepala sekolah atau administrator kekurangan atau memiliki pengetahuan yang tidak memadai untuk mengelola dan mengawasi sekolah mereka secara efektif yang tidak dapat dikaitkan dengan pengawasan yang tidak baik di pihak kepala sekolah.

Seorang kepala sekolah harus mempunyai gaya kepemimpinan dan mengetahui perilaku organisasi yang dimpimpin Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi dalam buku "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi" tahun 2012, gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Guru Penggerak fokus kepada pengembangan kepemimpinan pembelajaran dan kemandirian guru dalam pengembangan profesional dirinya. Guru Penggerak juga menggerakkan ekosistem sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran murid dan menjadikan refleksi serta evaluasi menjadi basis yang menentukan kebijakan atau program di sekolah. Ke depan, arah kebijakan Program Guru Penggerak direncanakan akan menjadi program pendidikan calon kepala sekolah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2025 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, sistem penugasan kepala sekolah telah disempurnakan melalui SIM KSPSTK. Penyempurnaan ini menghadirkan proses yang lebih inklusif dan terpadu. Berikut merupakan alur penugasan Kepala Sekolah melalui SIM KSPSTK:

Sumber: Kemendikdasmen

Gambar 1. Alur Penugasan Kepala Sekolah

METODE

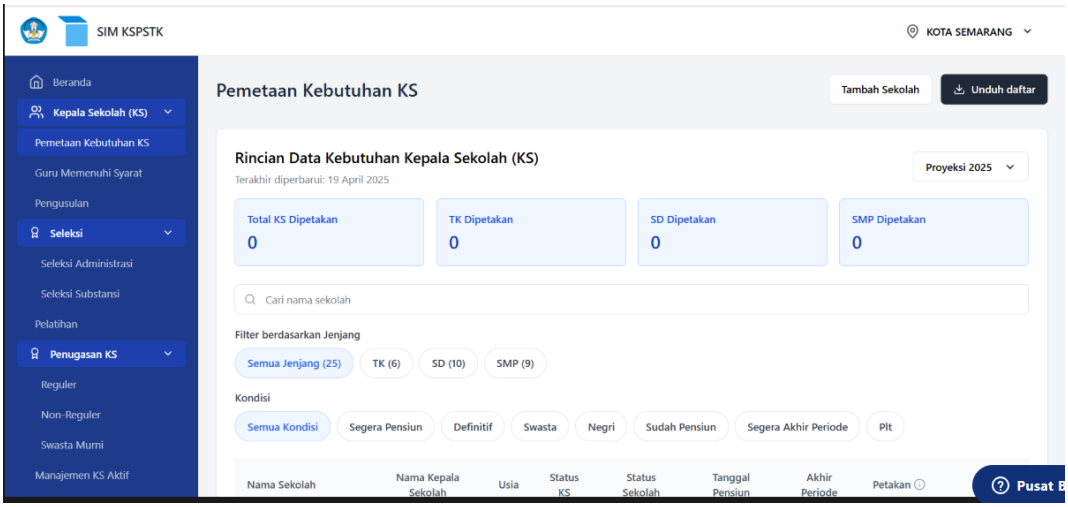
Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif. Menurut Taylor dan Bodgan (1984:76), penelitian kualitatif adalah sebuah upaya penelitian untuk menghasilkan data deskriptif, baik berupa kata-kata yang ditulis maupun diucapkan serta perilaku-perilaku yang bisa diamati dari subjek itu sendiri.

Menurut Sugiyono (2009:121) penelitian kualitatif merupakan metode penelitian ang digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah, yang mana seorang peneliti dianggap sebegai instrument kunci. Kekuatan yang dimunculkan dalam penelitian ini nantinya adalah kekuatan narasi dan kedalaman informasi tentang faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap gagalnya program pelatihan di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, Dan Pendidikan Guru Kementerian Pendidikan Dasar Dan Menengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Pendaftaran Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah SIM KSPSTK.

1. Pemetaan Kebutuhan Kepala Sekolah

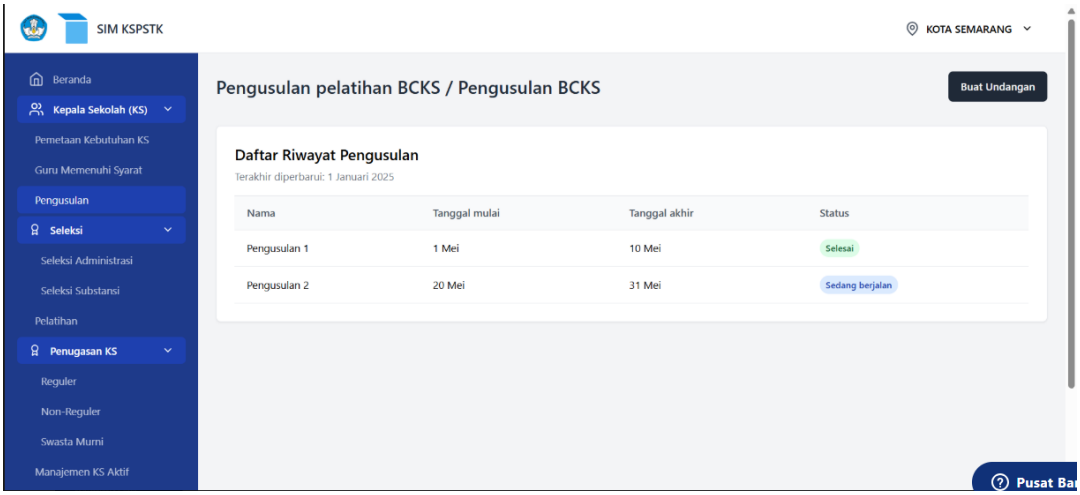


Sumber: Kemendikdasmen

Gambar 2. Pemetaan Kebutuhan Kepala Sekolah

Pada tahap ini, Dinas Pendidikan dapat melihat dan menyusun proyeksi pemetaan kebutuhan kepala sekolah untuk jangka waktu empat tahun sesuai dengan kebutuhan di daerah masing - masing. Pemetaan ini dilakukan dengan menganalisis berbagai faktor, seperti jumlah sekolah, Kepala Sekolah Segera/ Sudah Pensiun, Satuan Pendidikan Negeri atau Swasta serta perkembangan satuan pendidikan di wilayah tersebut. Dengan data yang akurat, dinas dapat merencanakan pengisian posisi kepala sekolah secara lebih terstruktur dan antisipatif, sehingga memastikan ketersediaan calon yang kompeten sesuai kebutuhan.

2. Pengusulan Pelatihan BCKS / Pengusulan BCKS

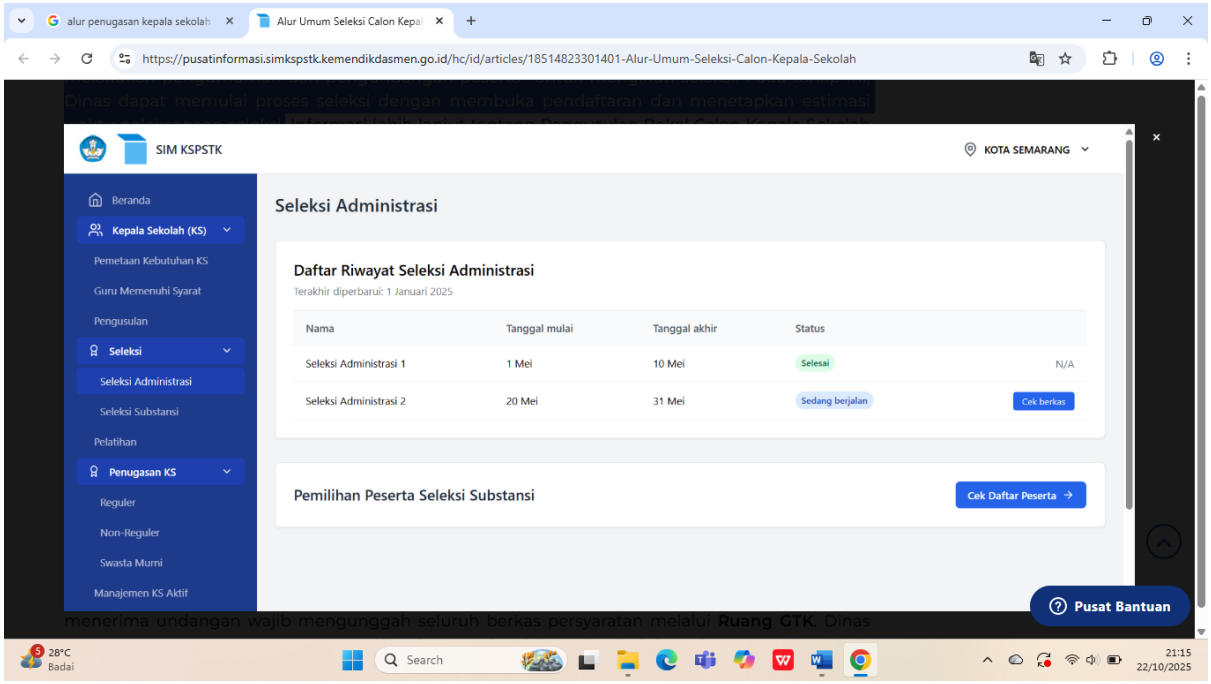


Sumber: Kemendikdasmen

Gambar 3. Pengusulan Pelatihan BCKS / Pengusulan BCKS

Setelah Dinas Pendidikan menyelesaikan pemetaan kebutuhan sekolah, tahap selanjutnya adalah melakukan pengumuman dan pengundangan peserta untuk mengikuti seleksi. Pada tahap ini, dinas dapat memulai proses seleksi dengan membuka pendaftaran dan menetapkan estimasi waktu pelaksanaan seleksi.

3. Seleksi Administrasi



Sumber: Kemendikdasmen

Gambar 4. Seleksi Administrasi

Setelah melakukan Pengusulan dengan melakukan pembukaan Seleksi Kepala Sekolah yang telah menerima undangan wajib mengunggah seluruh berkas persyaratan melalui Ruang GTK. Dinas Pendidikan kemudian melakukan verifikasi dan validasi (verval) administrasi dengan memeriksa kelengkapan dan keabsahan dokumen untuk menentukan kelulusan peserta ke tahap berikutnya. Berkas yang diverifikasi meliputi:

a. Hasil Penilaian Kinerja (diterbitkan dalam 2 tahun terakhir dan dapat dihitung dari sebelum menjabat sebagai Guru PPPK).
b. Surat Keterangan (SK) Pengalaman Manajerial (diterbitkan dalam 2 tahun terakhir).
a. Khusus PPPK lampirkan juga bukti pengalaman kerja.
c. Surat Keterangan Bebas Hukuman Disiplin (diterbitkan dalam 2 tahun terakhir).
d. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) (masih berlaku, diterbitkan maksimal 6 bulan terakhir).
e. Pakta Integritas.

4. Seleksi Substansi

Peserta yang telah lulus Seleksi Administrasi akan mengikuti Seleksi Substansi melalui SIM Seleksi Substansi yang terintegrasi dengan SIM KSPSTK. Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota akan menetapkan Tempat Seleksi Substansi (TSS) sebagai lokasi pelaksanaan tes sesuai kewenangannya.

5. Pelatihan Calon Kepala Sekolah

Bakal Calon Kepala Sekolah yang telah lulus Seleksi Substansi akan mengikuti Diklat Pelatihan Calon Kepala Sekolah (CKS) yang dilaksanakan secara luring. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional yang diperlukan sebagai kepala sekolah.

6. Penugasan Kepala Sekolah

Peserta yang telah lulus pelatihan berhak ditugaskan sebagai Kepala Sekolah di satuan pendidikan yang dikelola Pemerintah Daerah. Penetapan penugasan ini dilakukan oleh Pejabat Pembina Kinerja setelah menerima rekomendasi Peserta dari tim pertimbangan.

Mekanisme Pendaftaran Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah SIM KSPSTK dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem SIM KSPSTK menyediakan fasilitas terpadu untuk seleksi calon kepala sekolah, semuanya dapat dilaksanakan secara terintegrasi dalam satu platform. Mekanisme pendaftaran pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (BCKS) melalui Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian dan Karier Pendidik dan Tenaga Kependidikan (SIM KSPSTK) adalah proses seleksi bertahap yang melibatkan pengusulan, seleksi administrasi, dan seleksi substansi telah berjalan dengan baik.

Kendala Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah

1. Pendaftaran Secara Online

Berdasarkan observasi penulis temuan dapat disimpulkan Sistem tidak dapat diakses atau *server down*, Terjadi saat banyaknya pendaftar yang mengakses situs secara bersamaan, terutama di hari-hari terakhir pendaftaran. Proses memuat data (*loading*) yang lambat, Gangguan ini dapat terjadi saat mengunggah berkas atau menyimpan data. Kesalahan masuk (*login*) akun, Ini sering terjadi karena pengguna salah memasukkan kata sandi atau akun belum diaktifkan.

2. Calon Kepala Sekolah masih dinilai belum memenuhi beberapa aspek yang penting dalam menjalankan fungsi kepala sekolah.

Calon Kepala Sekolah masih banyak yang belum menguasai secara baik keterampilan soft skills (manajemen waktu, keterampilan berkomunikasi, manajemen konflik, etika profesi), Informasi-Teknologi, dan kebutuhan khas setiap jenjang Pendidikan.Berdasarkan observasi penulis temuan dapat disimpulkan bahwa Calon kepala sekolah dinilai belum memenuhi beberapa aspek penting karena belum menguasai seluruh kompetensi yang dibutuhkan, terutama dalam kompetensi manajerial dan kepemimpinan. Hal ini terlihat dari belum optimalnya kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia (guru dan staf), sarana prasarana, dan keuangan sekolah. Selain itu, calon kepala sekolah juga sering kali dinilai belum memiliki kemampuan pedagogis yang kuat dalam membimbing proses pembelajaran, kreativitas, serta kemampuan melakukan supervisi dan bimbingan yang efektif.

3. Proses kelulusan Diklat baik Diklat Calon Kepala Sekolah maupun penguatan, tidak secara penuh dilakukan berdasarkan pemenuhan kriteria kualitas lulusan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan proses kelulusan yang utamanya mempertimbangkan kebutuhan jumlah lulusan untuk segera menduduki posisi kepala sekolah dan faktor keterbatasan anggaran pemerintah daerah yang cenderung membiayai pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah sejumlah posisi kepala sekolah yang dibutuhkan (sehingga bila ada yang tidak lulus akan mengakibatkan kekosongan jabatan). Terjadi kekhawatiran jumlah lulusan akan tidak dapat memenuhi jumlah kebutuhan perekrutan kepala sekolah apabila kelulusan hanya didasarkan pada kualitas lulusan.

Selain itu, hasil penilaian yang selaiknya menjadi dasar penentuan kelulusan pendidikan dan pelatihan belum dipergunakan secara optimal bagi pemerintah daerah, maupun kepala sekolah yang menjadi pesertanya dalam mengevaluasi efektivitas program dan menyusun pembinaan keprofesian berlanjutan bagi kepala sekolah. Sebagai contoh, terdapat indikasi

tidak tersampaikannya hasil penilaian pendidikan dan pelatihan kepada peserta calon kepala sekolah, yang sebenarnya dapat dipergunakan sebagai dasar untuk memperbaiki diri.

4. **Persepsi beban administratif yang sangat besar dari jabatan kepala sekolah**

   Berdasarkan hasil observasi dan wawancara guru memiliki pandangan negatif terhadap jabatan kepala sekolah. Mereka melihatnya sebagai jabatan dengan beban kerja yang berat, insentif rendah, dan tugas kepemimpinan yang besar, sehingga banyak guru menolak untuk mengikuti seleksi kepala sekolah. Kepala sekolah diharapkan untuk berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Berdasarkan observasi penulis menunjukkan bahwa sebagian besar waktu kepala sekolah justru habis untuk urusan administrasi, alih-alih fokus pada peningkatan mutu pengajaran.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dapat simpulkan antusias guru yang mengikuti pendaftaran pelatihan bakal calon kepala sekolah cukup banyak walaupun masih ada kendala kendala teknis dan non teknis seperti platform yang digunakan pendaftaran online ada gangguan, pandangan negatif terhadap jabatan kepala sekolah. Mereka melihatnya sebagai jabatan dengan beban kerja yang berat, insentif rendah, dan tugas kepemimpinan yang besar, sehingga banyak guru menolak untuk mengikuti seleksi kepala sekolah.

Upaya Mengatasi Kendala Pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah

Beberapa upaya untuk mengatasi kendala pelatihan bakal calon kepala sekolah (BCKS) meliputi:

1. **Penyesuaian kurikulum dan metode pelatihan**

   Pelatihan harus diperbarui secara berkala agar sesuai dengan tantangan pendidikan saat ini, seperti tuntutan kepemimpinan abad ke-21, implementasi Kurikulum Merdeka, dan pemanfaatan teknologi. Program pelatihan bisa melatih calon pemimpin sekolah dalam aspek berpikir kritis, komunikasi, kolaborasi, dan kreativitas, yang penting dalam menghadapi perubahan di sekolah. Kombinasi pelatihan luring dan daring bisa memberikan fleksibilitas bagi peserta. Pelatihan tatap muka dapat dimanfaatkan untuk diskusi, simulasi kepemimpinan, dan membangun hubungan, sementara materi dasar dapat diakses secara daring. Instruktur dan fasilitator harus terdiri dari individu yang kompeten, inspiratif, dan memiliki pengalaman praktis. Keterlibatan pemimpin sekolah berpengalaman juga dapat memberikan wawasan berharga.

2. **Peningkatan dukungan dan motivasi peserta**

   Pelatihan yang intensif sering kali memicu stres. Dukungan psikologis dan motivasi dapat membantu peserta mengatasi tekanan dan tetap fokus pada tujuan mereka. Menciptakan jaringan dukungan di antara peserta pelatihan akan mendorong mereka untuk berbagi pengalaman, tantangan, dan solusi. Hal ini juga membangun budaya belajar yang berkelanjutan. Pengakuan atas kemajuan dan keberhasilan selama pelatihan dapat memotivasi peserta. Memberikan apresiasi atas usaha mereka akan meningkatkan minat dan komitmen.

3. **Optimalisasi sumber daya dan tata kelola**

   Pemerintah perlu mengalokasikan anggaran yang cukup untuk meningkatkan fasilitas pelatihan, pengembangan materi, dan honorarium instruktur yang kompeten. Sinergi antara pemerintah pusat (Kemendikbud), dinas pendidikan daerah, dan lembaga pelatihan seperti Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) atau Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) sangat penting. Memastikan program pelatihan berjalan seragam

dan efektif. Sistem informasi yang terintegrasi, seperti platform manajemen pelatihan, dapat mempermudah proses administrasi, pelacakan kemajuan peserta, dan evaluasi program.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis Upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala pelatihan bakal calon kepala sekolah dapat simpulkan Kombinasi pelatihan luring dan daring bisa memberikan fleksibilitas bagi peserta. Pelatihan tatap muka dapat dimanfaatkan untuk diskusi, simulasi kepemimpinan, dan membangun hubungan, sementara materi dasar dapat diakses secara daring. Instruktur dan fasilitator harus terdiri dari individu yang kompeten, inspiratif, dan memiliki pengalaman praktis. Keterlibatan pemimpin sekolah berpengalaman juga dapat memberikan wawasan berharga. Dukungan psikologis dan motivasi dapat membantu peserta mengatasi tekanan dan tetap fokus pada tujuan mereka. Menciptakan jaringan dukungan di antara peserta pelatihan akan mendorong mereka untuk berbagi pengalaman, tantangan, dan solusi. Pemerintah perlu mengalokasikan anggaran yang cukup untuk meningkatkan fasilitas pelatihan, pengembangan materi, dan honorarium instruktur yang kompeten.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1) Mekanisme pendaftaran pelatihan Bakal Calon Kepala Sekolah (BCKS) melalui Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian dan Karier Pendidik dan Tenaga Kependidikan (SIM KSPSTK) adalah proses seleksi bertahap yang melibatkan pengusulan, seleksi administrasi, dan seleksi substansi telah berjalan dengan baik.
2) Antusias guru yang mengikuti pendaftaran pelatihan bakal calon kepala sekolah cukup banyak walaupun masih ada kendala kendala teknis dan non teknis seperti platform yang digunakan pendaftaran online ada gangguan, pandangan negatif terhadap jabatan kepala sekolah. Mereka melihatnya sebagai jabatan dengan beban kerja yang berat, insentif rendah, dan tugas kepemimpinan yang besar, sehingga banyak guru menolak untuk mengikuti seleksi kepala sekolah.

Saran

1) Kombinasi pelatihan luring dan daring bisa memberikan fleksibilitas bagi peserta. Pelatihan tatap muka dapat dimanfaatkan untuk diskusi, simulasi kepemimpinan, dan membangun hubungan, sementara materi dasar dapat diakses secara daring.
2) Pemerintah perlu mengalokasikan anggaran yang cukup untuk meningkatkan fasilitas pelatihan, pengembangan materi, dan honorarium instruktur yang kompeten.

REFERENSI

Abduh, Muhammad, dkk. 2016. Guru yang Profesional. Alfabeta: Bandung.

Andi. Erlina, Sakti Rambe, Rasdianto. 2015. Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis. Akrual, Salemba Empat: Jakarta.

Basyiruddin Usman. 2002. Media Pendidikan. Jakarta: Ciputat Press.

Budi Winarno. 2007. Kebijakan Publik; Teori Dan Proses, Jakarta: PT. Buku Kita.

Deddy Mulyadi dan Veithzal Rivai. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Cetakan ke 9. Jakarta: PT Jasa Grafindo Perkasa.

Dunn, William N.2008. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta. GajahMadaUniversityPress.

Indiahono, Dwiyanto. 2009. Kebijakan Publik Berbasis *Dynamic Policy Analisys.* Yogyakarta: Gaya Media.

Martoyo, Susilo, 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.

Mas'ud. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
Nurkholis. 2003. Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasinya. Jakarta: Grasindo.
Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi Revisi). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Rivai, V., & Zainal, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. RajaGrafindo Persada.
Rivai, V., & Zainal, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Edisi Ke Tiga. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
Rivai, V., & Zainal, V. (2016). *Islamic Quality Education Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Hal. 9.
Rivai, Veithzal Z. (2019). Islamic Education Management: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
Sagala, Syaiful. 2010. Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
Setiawan Guntur. 2004. Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan. Jakarta. Balai Pustaka.
Soekinjo., Notoatmodjo. 1992. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Taylor dan Bogdan. 1984. Bentuk Penelitian Kualitatif Teori Dalam. Penelitian Kualitatif. jakarta: Mizan Pustaka.
Wahjosumidjo. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjuauan Teoritik dan. Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Abidin, Zaenal. (2008). "Meningkatkan Motivasi Berprestasi, KemampuanPemecahan Masalah, dan Hasil Belajar Siswa Kelas IVSDmelalui Pembelajaran Matematika Realistik dengan Strategi Kooperatif. Disertasi S3UPI".
Rohan Singh, Madhumita Mohanty, 2012*, Impact of Training Practices on. Employee Productivity: A Comparative Study, Interscience Management.*
Saleem, Q, Mehwish S dan Akram N. 2011. *Degree of Influence of Training and Development on Employee Behaviour. International Journal of Computing and Business Research*. Vol. 2.
Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah.
Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2025 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah
Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.