

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, pendidikan dipandang sebagai salah satu aspek yang penting dalam membangun generasi bangsa di era globalisasi. Dewasa ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkorelasi positif dengan mutu pendidikan. Kemudian salah satu tolak ukur majunya sebuah negara yaitu diukurinya tingkat pendidikan masyarakatnya. Sumber daya manusia yang berkompeten dicetak melalui sistem pendidikan yang baik, karena pendidikan merupakan proses yang sengaja dilakukan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan sumber daya manusia yang berperan besar dalam proses pembangunan dan pengembangan bangsa dan negara. Pendidikan merupakan suatu usaha menciptakan manusia yang mampu berinovasi dengan mengembangkan potensi dalam dirinya. Pendidikan tidak hanya membentuk kecerdasan, tetapi juga membekali dengan kompetensi dan pembentukan watak peserta didik. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.”

Pendidikan menjadi kunci utama untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan harus dikelola dengan menggunakan sistem manajemen yang tepat untuk menghasilkan terobosan-terobosan baru dalam mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari kedudukannya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 yang menyebutkan bahwa:

“...bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.”

Secara garis besar menurut pengertian tersebut pendidikan merupakan proses pengembangan potensi diri untuk kepentingan diri maupun kepentingan masyarakat luas.

Paradigma baru manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efisien, perlu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam lingkup pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 23 Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana. Adapun pada pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan yang termasuk tenaga kependidikan adalah kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan.

Berdasarkan hal tersebut maka pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu menyesuaikan dengan tuntutan zaman. Proses peningkatan sumber daya manusia tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang tercermin dalam pribadi pemimpin, termasuk pemimpin pendidikan seperti kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai salah satu bagian dari sumber daya pendidikan senantiasa perlu meningkatkan kualitas kompetensi. Sekolah menjadi salah satu wadah untuk mengembangkan generasi muda menjadi sumber daya manusia yang kompeten dan unggul di tengah tuntutan perkembangan pengetahuan dan teknologi di era revolusi industri 4.0. Sekolah sebagai satuan pendidikan memiliki fungsi utama untuk mencetak insan generasi muda yang memiliki kemampuan bersaing, berpikir

kritis, kreatif dan inovatif, mampu dan terampil berkomunikasi, bekerja sama dan berkolaborasi, serta memiliki kepercayaan diri.

Sekolah sebagai lembaga formal yang menyelenggarakan proses pendidikan membutuhkan pengelolaan yang baik dan profesional agar tujuan dari pendidikan tercapai. Semua komponen pendidikan, yaitu tenaga pendidik dan kependidikan, siswa, kurikulum, fasilitas, keuangan, humas, organisasi, serta tata laksanaanya perlu dikembangkan secara optimal sehingga mendukung ketercapaian tujuan pendidikan.

Sekolah sebagai lembaga formal yang menyelenggarakan pendidikan harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya, serta mendayagunakan seluruh potensi yang ada di sekolah, baik potensi yang berasal dari internal atau eksternal sekolah. Dalam hal ini potensi sekolah dapat mendukung pengembangan kinerja komponen sekolah. Berhasil tidaknya kinerja sekolah, tidak hanya ditentukan oleh kepala sekolah saja, namun semua komponen harus saling mendukung. Oleh karena itu, sekolah sebagai suatu organisasi memerlukan pengelolaan yang harus didukung oleh semua unsur pendidikan yang ada dan terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah mulai dari kepala sekolah, guru, komite sekolah, tenaga kependidikan, peserta didik beserta orang tua. Sopiana (2010, hlm. 37) menyatakan bahwa:

“....Sekolah merupakan bagian dari sistem pendidikan sebagai tempat untuk merubah atau mentransformasi *input* menjadi *output* yang diharapkan tujuan pendidikan nasional. *Input* sekolah yang merupakan bahan baku yang akan diproses adalah siswa. Sekolah harus dapat menciptakan suasana belajar, iklim, sarana prasarana penunjang pembelajaran yang menunjang berkembangnya potensi-potensi siswa. Potensi akan tumbuh berkembang secara maksimal jika apa yang terjadi dan pelayanan di sekolah sesuai dengan harapan-harapan siswa.”

Sumbangan pendidikan terhadap pembangunan bangsa tentu bukan hanya sekedar penyelenggaraan pendidikan, tetapi pendidikan yang bermutu, baik dari segi *input*, proses, *output*, maupun *outcome*. *Input* pendidikan yang bermutu adalah guru-guru yang bermutu, peserta didik yang bermutu, kurikulum yang bermutu, fasilitas yang bermutu, dan berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Proses pendidikan yang bermutu adalah proses pembelajaran yang bermutu. Output yang

bermutu adalah lulusan yang memiliki kompetensi yang disyaratkan. Dan *outcome* yang bermutu adalah lulusan yang mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi atau terserap pada dunia usaha atau dunia industri (Koswara, 2011 hlm. 288).

Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya memenuhi syarat tertentu. Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang berkompoten. Tenaga kependidikan berkompoten yang mampu menjawab dengan cepat dan bertanggung jawab merupakan komponen yang banyak berperan dalam peningkatan mutu pendidikan. Tantangan dan kemajuan zaman di masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya.

Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Tenaga kependidikan tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki pengetahuan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Tenaga kependidikan yang profesional mampu mengoptimalkan sumber daya secara efektif untuk proses pendidikan dapat berjalan dengan efisien, kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Tenaga kependidikan yang kompeten akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Proses menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya peningkatannya. Adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan kompetensi

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kompetensi kepala sekolah. Tuntutan kompetensi yang harus dipenuhi oleh kepala sekolah karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu,

manajemen sekolah yang tepat, akan tetapi mampu meningkatkan kompetensi kepala sekolah, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan.

Kepala sekolah merupakan seorang pejabat profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi kepala sekolah dapat mendukung pengembangan profesionalisme kependidikan apabila kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang dipimpinnya sehingga mendukung ketercapaian mutu pendidikan di sekolah.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat menuntut kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang kuat. Memasuki era industri 4.0, inovasi menjadi kunci paling utama yang diharapkan dari kepala sekolah dalam membentuk peserta didik memiliki kompetensi abad 21 yang mampu berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif. Peserta didik yang berkualitas merupakan keluaran (*output*) dari sistem persekolahan yang baik. Kepala sekolah menjadi aktor utama yang mengelola masukan (*input*), proses, dan keluaran (*output*) dengan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Kepala sekolah sebagai pemimpin abad 21 harus mampu melihat peluang dan potensi yang ada dengan mengidentifikasi masalah di sekolahnya sebagai dasar pengembangan sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu mengajak seluruh pemangku kepentingan pendidikan di sekolah baik guru, tenaga kependidikan, maupun orang tua untuk bersama-sama mewujudkan pendidikan yang dinamis sesuai dengan perkembangan industri 4.0. Kepala sekolah harus memberikan dukungan semangat dan penghargaan kepada guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang telah mencapai hasil atas prestasi, inovasi, dan pencapaian lain yang membanggakan. Kepala sekolah dalam perannya sebagai supervisor harus mampu berperan sebagai pemimpin instruksional dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran abad 21 sesuai dengan konsep pendekatan keterampilan berpikir tingkat tinggi (*higher order thinking skills*). Kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik

dari segi jenis maupun isinya sehingga proses peningkatan mutu pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien.

Upaya dalam rangka mewujudkan hal tersebut, maka sekolah sebagai pusat pembelajaran memerlukan kepala sekolah yang visioner dan memiliki kemampuan unggul dalam tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik karena kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mendukung pendidikan. Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan juga tidak terlepas dari kompetensi dan kemampuannya menjalankan tugas, peran, dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa seorang kepala sekolah diharapkan memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Diharapkan kepala sekolah yang memenuhi kompetensi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dalam pencapaian mutu sekolah melalui kinerja sekolah. Kenyataannya untuk menjadi kepala sekolah yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah. Kepala sekolah harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan sekolahnya.

Penerapan Permendiknas RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah tidak lepas dari permasalahan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang disampaikan Direktur Tenaga Kependidikan dalam ToT fasilitator calon kepala sekolah dan pengawas tanggal 9 Februari 2009 menunjukkan bahwa dari lima kompetensi kepala sekolah (kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi sosial, dan kompetensi supervisi) ternyata kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah masih lemah (Nurtanio Agus P, 2010). Hal serupa juga dikemukakan oleh Suhardiman (2011, hlm. 245) yaitu hasil uji kompetensi yang dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional berdasarkan Permendiknas RI No. 13 Tahun 2007, dari 250 ribu kepala sekolah di Indonesia sebanyak 70% tidak kompeten. Berdasarkan hasil uji kompetensi, hampir semua kepala sekolah lemah di bidang kompetensi supervisi dan manajerial. Hal ini menjadi permasalahan kepala sekolah untuk memenuhi kompetensi tersebut.

Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Kepala Sekolah (UKKS) yang dilaksanakan pada tahun 2015, diperoleh hasil sebagai berikut; a) nilai rata-rata tertinggi adalah 55,90 dan; b) nilai rata-rata terendah adalah 45,92. Sedangkan untuk nilai rata-rata masing-masing dimensi (UKKS) sebagai berikut ; a) kepemimpinan pembelajaran : 43,96; kewirausahaan : 48,52; manajerial : 48,87; supervisi : 36,45; dan usaha pengembangan sekolah : 47,67. Untuk perjenjang a) kepala : SMA 51,75; b) kepala SMK : 50,67; c) kepala SMP : 50,26 dan kepala SD : 44,43. Jika kita perhatikan berdasarkan kualifikasi pendidikan sebagai berikut a) kepala sekolah kualifikasi S3 : 54,85; b) kepala sekolah kualifikasi S2 : 51,60; c) kepala sekolah kualifikasi S1 : 45,85 dan d) kepala sekolah kualifikasi dibawah S1 atau D4 : 37,67. Berdasarkan hal tersebut diketahui masih diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan penguasaan kompetensi kepala sekolah yang masih kurang agar seluruh kepala sekolah memiliki penguasaan kompetensi yang tinggi.

Alternatif solusi bagi kepala sekolah yang belum memenuhi kompetensi salah satunya melalui diklat. Secara bertahap dan berkesinambungan kompetensi kepala sekolah harus ditingkatkan melalui diklat penguatan kepala sekolah. Kewajiban guru calon kepala sekolah untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah sebelum menjabat sebagai Kepala Sekolah telah diatur sejak tahun 2010 melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah Pasal 6. Kenyataannya, masih banyak kepala sekolah yang sekarang telah menduduki jabatannya tanpa melalui pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah. Hal ini tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebagaimana tertuang pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 dan sesungguhnya belum memenuhi persyaratan untuk menjadi kepala sekolah. Dalam rangka memenuhi peraturan tersebut, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah bahwa bagi kepala sekolah yang telah diangkat sebelum diundangkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tersebut, wajib mengikuti diklat

penguatan kepala sekolah untuk memperoleh sertifikat tanda tamat pendidikan dan pelatihan penguatan kepala sekolah.

Pendidikan dan pelatihan penguatan kepala sekolah diselenggarakan untuk memberikan penguatan kompetensi bagi Kepala Sekolah dan memantapkan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, serta keterampilan dalam memimpin sekolah. Pendidikan dan pelatihan ini juga dimaksudkan untuk menumbuhkembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan pada dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial, sesuai tuntutan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah mengamanatkan bahwa guru calon Kepala Sekolah harus mengikuti Diklat Calon Kepala Sekolah dan mendapatkan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan sebagai salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan sebagai Kepala Sekolah. Bagi Kepala Sekolah yang sedang menduduki jabatan sebelum diterbitkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018, maka wajib mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah. Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah diselenggarakan bertujuan untuk memantapkan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan kepala sekolah agar mampu berpikir visioner dalam membangun tata kelola dan budaya mutu di sekolah yang berdaya saing tinggi.

Program peningkatan kompetensi kepala sekolah merupakan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang terencana dan berkelanjutan. Dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah pada pasal 21 huruf E kepala sekolah yang sedang menjabat sebagaimana dimaksud dalam huruf A yang belum memiliki surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (7), wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah.

Jumlah kepala sekolah se-Indonesia (negeri dan swasta) mencapai sekitar 311 ribuan dan secara bertahap telah diberikan diklat penguatan. Di akhir tahun 2019,

Husni Hamdani, 2020

PENINGKATAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH MELALUI DIKLAT PENGUATAN PADA SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN CIKANCUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ratusan ribu kepala sekolah dan pengawas telah dilatih oleh LPPKS bersama LPD sebagai kepanjangan dari LPPKS. Ada sekitar 109 LPTK, LPMP, dan P4TK, sebagai LPD. Menurut Suryani, LPPKS menjalankan tugas dari Dirjen GTK dan memenuhi amanat Permendikbud No. 6 Tahun 2018, agar semua kepala sekolah yang menjabat telah memiliki sertifikat pengakuan dan nomor register sebagai kepala sekolah sehingga memiliki kewenangan sebagai manajer dalam pengelolaan operasional sekolah. Meski begitu, tahun 2019 masih terdapat sekitar 74% kepala sekolah yang belum memiliki STTPP (Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan) dari jumlah keseluruhan kepala sekolah di wilayah Indonesia tercatat sebanyak 311.933 orang.

Terkait dengan pelaksanaan Diklat, berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dengan salah satu pengawas dari UPTD Kecamatan Cikancung diketahui bahwa seluruh kepala sekolah dasar se-Kecamatan Cikancung sudah mengikuti diklat penguatan kepala sekolah, namun belum ada deskripsi yang jelas terhadap peningkatan kompetensi kepala sekolah.

Mempertimbangkan peraturan pemerintah, peraturan menteri, hasil uji kompetensi, program penting diklat penguatan kepala sekolah sebagai salah satu bagian dari program pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan seluruh kepala sekolah dasar se-Kecamatan Cikancung yang sudah mengikuti diklat membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah Melalui Diklat Penguatan Pada Sekolah Dasar Se-Kecamatan Cikancung”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah untuk menentukan posisi permasalahan penelitian seperti yang telah dipaparkan pada latar belakang. Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran kompetensi kepala sekolah sebelum mengikuti diklat penguatan kepala sekolah pada Sekolah Dasar se-Kecamatan Cikancung?
2. Bagaimana gambaran kompetensi kepala sekolah sesudah mengikuti diklat penguatan kepala sekolah pada Sekolah Dasar se-Kecamatan Cikancung?
3. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan tentang kompetensi kepala sekolah

sebelum mengikuti diklat penguatan dan sesudah mengikuti diklat penguatan pada Sekolah Dasar se-Kecamatan Cikancung?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai peningkatan kompetensi kepala sekolah melalui diklat penguatan pada sekolah dasar se-Kecamatan Cikancung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan gambaran kompetensi kepala sekolah sebelum mengikuti Diklat penguatan Kepala sekolah pada Sekolah Dasar se-Kecamatan Cikancung.
2. Mendeskripsikan gambaran kompetensi kepala sekolah sesudah mengikuti Diklat penguatan Kepala sekolah pada Sekolah Dasar se-Kecamatan Cikancung.
3. Menganalisis perbedaan yang signifikan tentang kompetensi kepala sekolah sebelum mengikuti diklat penguatan dan sesudah mengikuti diklat penguatan pada Sekolah Dasar se-Kecamatan Cikancung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan bermanfaat dalam memberikan tambahan wawasan berpikir ilmiah sehingga dapat digunakan untuk pengembangan pengetahuan dalam lingkup kajian Administrasi Pendidikan.

1.4.2 Manfaat praktis

1) Bagi Kepala Sekolah

Penelitian diharapkan dapat menjadi masukan sebagai bahan untuk

meningkatkan kompetensi kepala sekolah melalui diklat penguatan pada sekolah dasar Se-Kecamatan Cikancung.

2) Bagi Lembaga

Adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk lembaga dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kompetensi kepala sekolah melalui diklat penguatan pada sekolah dasar Se-Kecamatan Cikancung.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Penulisan skripsi yang dilakukan terdiri atas lima bab, yaitu sebagai berikut. Bab I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi. Bab II Kajian Teori yang terdiri dari teori-teori utama dan pendukung, dan penelitian terdahulu. Bab III Metode Penelitian yang terdiri dari pendekatan dan metode penelitian, lokasi penelitian dan partisipasi, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan yang berisi temuan peneliti selama di lapangan. Bab V Penutup yang terdiri dari simpulan, implikasi, dan rekomendasi.