

DAFTAR ISI

BAB I : Pendahuluan

1. Latar Belakang Penelitian	1
a. Perumusan Masalah	9
b. Keaslian dan Novelty Penelitian	10
c. Urgensi Penelitian	12
2. Tujuan Penelitian	13
3. Manfaat Penelitian	14

BAB II : Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan	15
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	21
3. Kepala Sekolah	26
4. Suksesi Kepala Sekolah	36
5. Suksesi Kepemimpinan	52
6. Evaluasi CIPP	57
7. Manajemen	59
8. Akreditasi Pendidikan	70
9. Good school governance (GSG) dalam Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah	76

BAB III : Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian	84
2. Tahapan Penelitian	90
3. Tempat dan Waktu Penelitian	92
4. Teknik Pengumpulan Data	97

5. Instrumen Pengumpulan Data	99
6. Analisa Data	101
7. Pengujian Keabsahan Data	102

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian	112
2. Pembahasan	127

BAB V : Kesimpulan dan Rekomendasi Penelitian

1. Kesimpulan	192
2. Rekomendasi penelitian ke depan	202

Daftar Pustaka

LAMPIRAN

Formulir Data Profil Kandidat Calon Kepala Sekolah

Formulir Analisa Kebutuhan Pelatihan

Instrumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Keprofesian Kepala Sekolah

Bagan Analisa Kebutuhan Pelatihan

Bagan Tahap Pemilihan Kepala Sekolah

Formulir Evaluasi Training

Matriks Peningkatan Kompetensi

Bagan Alur Proses Pelatihan Karyawan

Form Evaluasi Hasil Supervisi

Instrumen Coaching

Formulir Rencana Aksi

Jadwal Rencana Kerja dan Supervisi

Transkrip Wawancara 4 Sekolah

LAMPIRAN

DATA PROFIL KANDIDAT CALON KEPALA SEKOLAH

I. DATA DIRI GURU

Nama Lengkap	L / P :
Tempat / Tgl & thn Lahir	
Alamat sekarang & Kode Pos	_____ _____ _____
Agama	
Data pribadi lainnya	No. HP:
	Alamat email:

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

JENJANG PENDIDIKAN	SEKOLAH / UNIV	TAHUN	JURUSAN	KETERANGAN
SMA				
Diploma				
University				
Master				

III. JABATAN SEBELUMNYA

TAHUN	JABATAN	PERIODE MENJABAT

IV. PRESTASI YANG PERNAH DIRAIH

JENIS PRESTASI	INSTITUSI YANG MENGELUARKAN	TAHUN

V. PENGEMBANGAN DIRI YANG PERNAH DILAKUKAN / TRAINING / WORKSHOP, DLL

	NAMA TRAINING / WORKSHOP	TAHUN	PENYELENGGARA	PERINGKAT
1				
2				
3				
4				
5				

VI. PENGALAMAN ORGANISASI

NAMA ORGANISASI	JABATAN DI DALAM ORGANISASI	PERIODE MENJABAT

**FORMULIR ANALISA KEBUTUHAN PELATIHAN
(TRAINING NEED ANALYSIS)**

Mohon diisi sesuai dengan kondisi/keadaan yang benar-benar terjadi dan dibutuhkan untuk pelaksanaan program pengembangan karyawan di unit Bapak/Ibu sekarang ini.

KONDISI / SITUASI YANG ADA SAAT INI		PRIORITAS	KONDISI / SITUASI YANG DIHARAPKAN		PRIORITAS
Kondisi/situasi yang perlu diperbaiki atau yang menyebabkan munculnya permasalahan di tempat kerja		Kondisi paling utama yang perlu diperbaiki	Kondisi/situasi yang akan didapat setelah diberikan pelatihan		Kondisi yang paling penting untuk dicapai
1			1		
2			2		
3			3		



NO	TOPIK PELATIHAN	CHECK LIST	PESERTA PELATIHAN	PRIORITY TIME
1				
2				
3				

Banten - Jawa Barat,

Banten - Jawa Barat,

Dibuat oleh:

Diketahui oleh:

Nama:

Nama:

Jabatan:

Jabatan:

Instrumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Keprofesian (AKPK) Kepala Sekolah

Nama Calon:

Petunjuk:

Bacalah Instrumen AKPK secara seksama kemudian pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (V) sesuai dengan kondisi dan pengalaman saudara. Instrumen AKPK ini bukanlah sebuah test, kejujuran dalam menjawab akan menghasilkan peta kompetensi yang saudara miliki, sehingga dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan kompetensi yang saudara miliki dengan tepat.

Keterangan Jawaban:

A. : Tidak pernah, Tidak ada, Tidak paham, Tidak Aktif, Tidak Mampu

B. : Hampir Tidak pernah, Sedikit, Kurang paham, Kurang Aktif, Kurang Mampu

C. : Terkadang, Cukup Banyak, Cukup Paham, Cukup Aktif, Cukup Mampu

D. : Sering, Sangat Banyak, Sangat Paham, Sangat Aktif, Sangat Mampu

NO	Uraian Pertanyaan	JAWABAN			
		A	B	C	D
Dimensi Kepribadian					
1	Perkataan baik saya selaras dengan tindakan yang saya lakukan				
2	Cara saya dalam berbicara, bersikap, dan berperilaku diteladani oleh warga sekolah dan masyarakat.				
3	Saya melaksanakan tugas-tugas saya dengan perencanaan yang matang dan evaluasi berkelanjutan.				

4	Saya mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah-masalah terkait pekerjaan saya dengan baik.				
5	Saya aktif meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas- tugas kepala sekolah, melalui berbagai kegiatan pengembangan diri.				
6	Saya berbagi pengetahuan dan pengalaman kepada teman-teman sejawat berkaitan dengan tugas saya sehari-hari.				
7	Saya memiliki pengalaman dalam mengarahkan dan mengerakkan rekan sejawat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah				

Dimensi Managerial					
1	Saya memahami penyusunan Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) dan Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (RKAS)				
2	Saya memahami cara mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan kompetensi, dan tupoksi guru.				
3	Saya memahami cara mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan kompetensi, kualifikasi dan tupoksi tenaga kependidikan di sekolah (tenaga administrasi, perpustakaan, laboratorium, dan guru konselor).				
4	Saya memahami cara mengidentifikasi masalah yang terkait dengan standar pelayanan minimal atau standar nasional pendidikan mengenai sarana dan prasarana sekolah/ madrasah.				
5	Maya memahami penyusunan rencana pemanfaatan sarana prasarana sesuai standar pelayanan minimal.				
6	Saya memahami cara mengidentifikasi permasalahan yang terkait dengan perencanaan dan penerimaan peserta didik baru.				

7	Saya memahami cara mengidentifikasi permasalahan yang terkait dengan pembinaan dan pengembangan kapasitas peserta didik.				
8	Saya memiliki pengalaman dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan pengelolaan peserta didik dengan baik.				
9	Saya terlibat aktif dalam penyusunan dan analisa dokumen I KTSP.				
10	Saya mampu menganalisis silabus dan RPP dengan baik.				
11	Saya memahami cara mengidentifikasi sumber-sumber, alokasi, dan mekanisme pertanggung-jawaban keuangan sekolah/ madrasah.				
12	Saya memahami cara mengidentifikasi permasalahan yang terkait dengan ketatausahaan sekolah/madrasah.				
13	Saya menggunakan media teknologi, informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik di kelas.				
14	Saya memahami monitoring, evaluasi dan pelaporan program sekolah/madrasah sesuai dengan standar.				

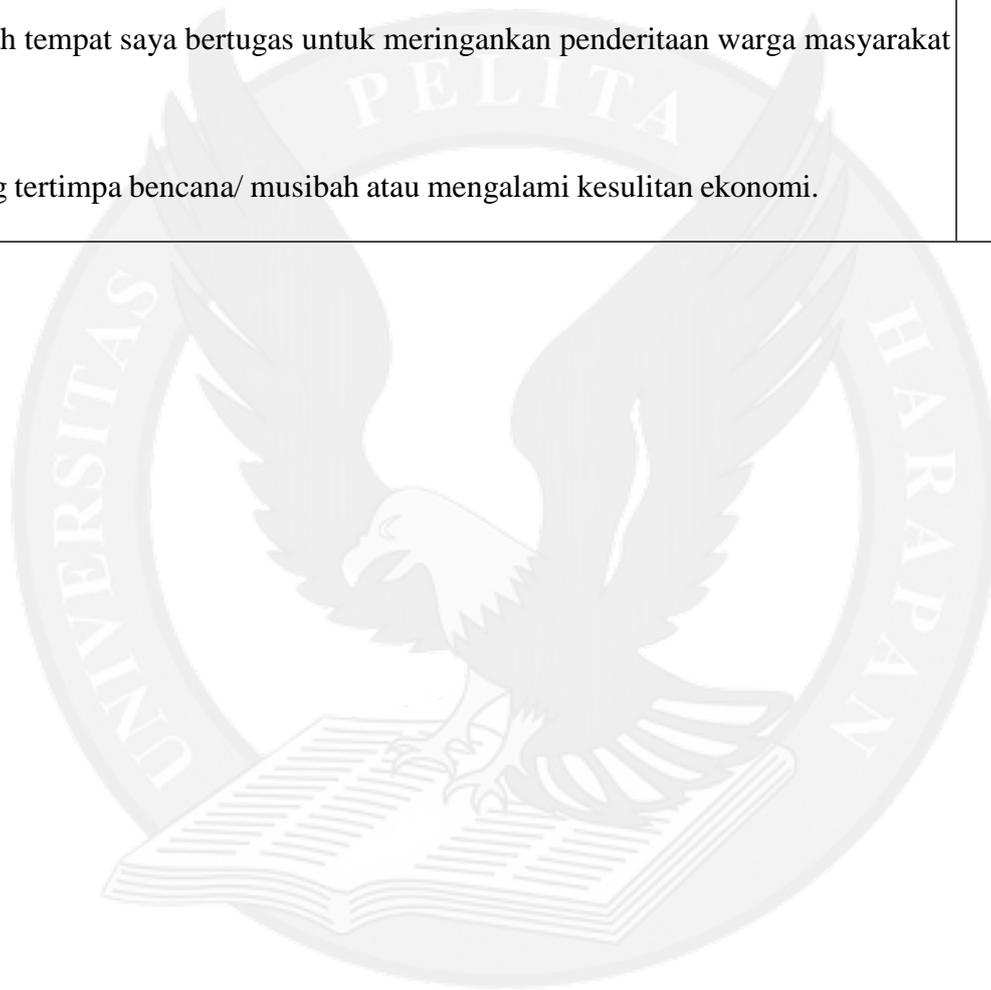
Dimensi Kewirausahaan					
1	Saya memahami program-program inovatif yang bisa meningkatkan keefektifan sekolah dengan baik.				
2	Saya memiliki pengalaman dalam meningkatkan keingintahuan warga sekolah dalam pengetahuan dan ketrampilan melalui kerja keras dan semangat pantang menyerah				
3	Saya mampu membuat alternatif pemecahan masalah yang relevan dan tepat, sehingga menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.				

4	Saya memiliki rasa optimis, pantang menyerah, dan berpikir alternatif terbaik untuk mencapai keberhasilan di sekolah.				
5	Saya memiliki pengalaman dalam menyusun rencana pengelolaan kegiatan produksi dan jasa di sekolah dengan baik.				

Dimensi Supervisi					
1	Saya memahami perencanaan program supervisi akademik yang disesuaikan dengan kebutuhan guru yang akan disupervisi.				
2	Saya memahami teknik-teknik dalam melakukan supervisi akademik.				
3	Saya memiliki pengalaman dalam melakukan supervisi akademik terhadap guru dengan teknik yang tepat.				
4	Saya memiliki pengalaman dalam mengkaji masalah yang terkait dengan supervisi akademik.				
5	Saya memahami cara memberikan umpan balik hasil supervisi kepada para guru secara konstruktif.				
6	Saya memahami penyusunan program tindak lanjut supervisi di sekolah dengan baik.				

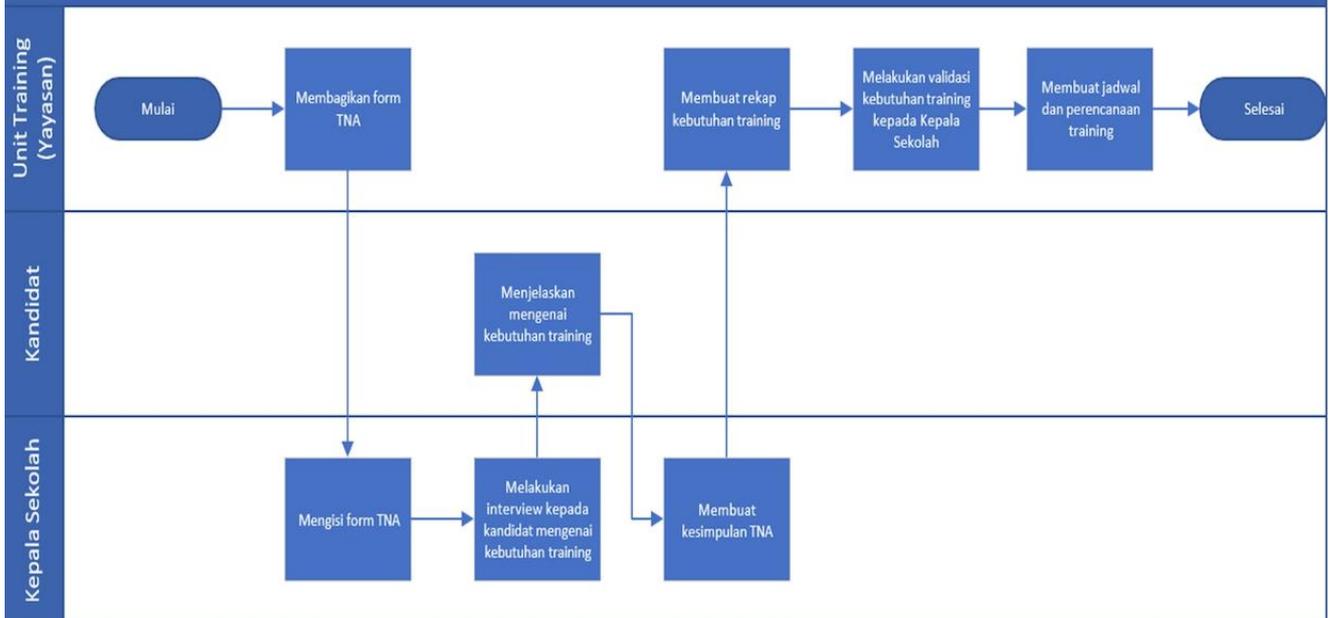
Dimensi Sosial					
1	Saya memahami penyusunan program kerja sama dengan pihak lain, baik perseorangan maupun institusi dengan baik, untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pendidikan di sekolah.				
2	Saya memiliki pengalaman dalam melakukan kerja sama dengan perseorangan dan institusi lain, baik institusi pemerintah atau swasta, untuk mendukung				

	penyelenggaraan pendidikan di sekolah dimana saya bertugas.				
3	Saya memahami cara melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap program dan kegiatan kerjasama dengan perseorangan dan institusi pemerintah atau swasta.				
4	Saya terlibat aktif menjadi pengurus organisasi sosial kemasyarakatan di lingkungan tempat tinggal saya.				
5	Saya memiliki pengalaman dalam menggalang bantuan dari semua warga sekolah tempat saya bertugas untuk meringankan penderitaan warga masyarakat yang sedang tertimpa bencana/ musibah atau mengalami kesulitan ekonomi.				



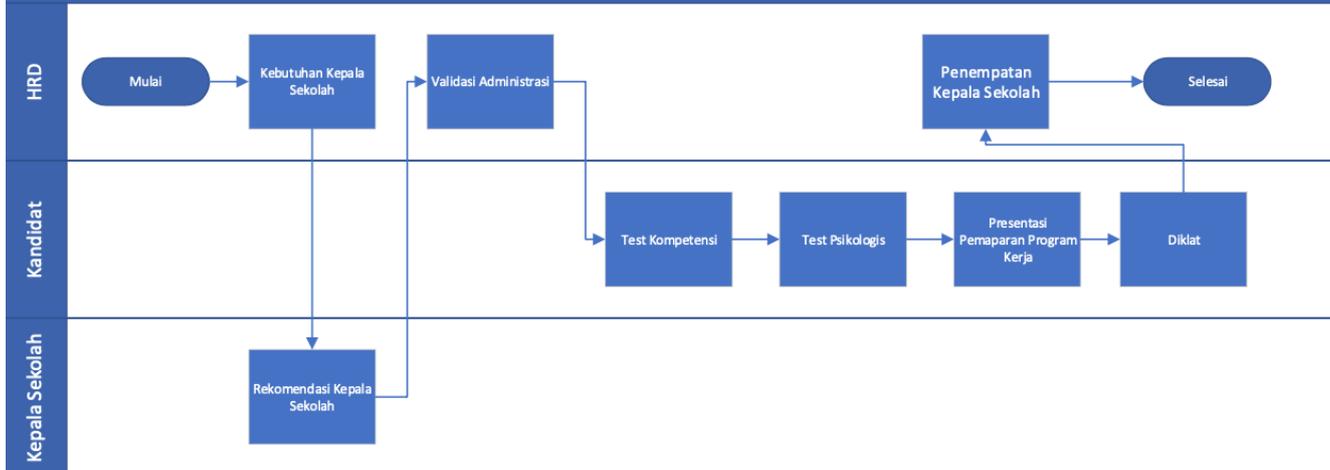
Analisa Kebutuhan Pelatihan

Phase



Tahap Pemilihan Kepala Sekolah

Phase



Evaluasi Training Level 3

Panduan penilaian untuk setiap aspek:

- Nilai 4 jika 5 indikator terpenuhi
- Nilai 3 jika 4 indikator terpenuhi
- Nilai 2 jika 3 indikator terpenuhi
- Nilai 1 jika 2 indikator terpenuhi

NO	ASPEK PENILAIAN	1	2	3	4
1	<p>Peningkatan kinerja</p> <p><i>Indikator:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin</i>- <i>Mampu memberikan solusi</i>- <i>Membuat perubahan dalam sistem atau metode kerja</i>- <i>Memilih prioritas-prioritas untuk mencapai target</i>- <i>Mencari cara-cara baru untuk mencapai tujuan</i>				
2	<p>Perubahan sikap</p> <p><i>Indikator:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Mengubah pendekatan dalam penyelesaian masalah</i>- <i>Bekerja secara kreatif dalam koridor</i>				

	<p><i>prosedur</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Mampu secara dinamis menanggapi perubahan prioritas organisasi</i> - <i>Memberikan solusi efektif yang ditimbulkan karena adanya perubahan</i> - <i>Merubah cara kerja dengan menerapkan metode/proses baru</i> 				
3	<p>Perubahan mindset</p> <p><i>Indikator:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Life-long learner</i> - <i>Mampu menerima sudut pandang lain</i> - <i>Berpikir dan bertindak secara positif</i> - <i>Mampu mengelola emosi dengan dewasa</i> - <i>Mampu menyelaraskan diri dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi</i> 				
4	<p>Kontribusi dalam team</p> <p><i>Indikator:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Berpartisipasi aktif dalam team</i> - <i>Berperan dalam pencapaian tujuan team</i> - <i>Menciptakan sinergi dalam team</i> - <i>Membantu rekan team dalam penyelesaian masalah</i> - <i>Memotivasi team</i> 				

5	<p>Penambahan skill</p> <p><i>Indikator:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Mengimplementasikan hasil training dalam pekerjaan harian</i> - <i>Mampu membagikan pengetahuan yang didapat kepada orang lain</i> - <i>Bekerja secara professional di bidangnya</i> - <i>Mampu memberikan solusi sesuai dengan kemampuannya</i> - <i>Efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas pekerjaan</i> 				
6	<p>Inovasi</p> <p><i>Indikator:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Berpikir dengan cara-cara inovatif dan kreatif</i> - <i>Menciptakan atau mengimplementasikan ide-ide baru</i> - <i>Menciptakan solusi yang kreatif</i> - <i>Membuat terobosan untuk peningkatan kinerja</i> - <i>Mengembangkan gagasan baru</i> 				
	Rata-rata				

MATRIK PENINGKATAN KOMPETENSI

NAMA CALON KEPALA SEKOLAH:

No	Dimensi Kompetensi	Uraian Kompetensi yang paling lemah/rendah	Persiapan	Tindakan yang dilakukan	Hasil yang diharapkan
1					
2					
3					
4					
5					

Kesimpulan:

Calon Kepala Sekolah,

Yayasan,

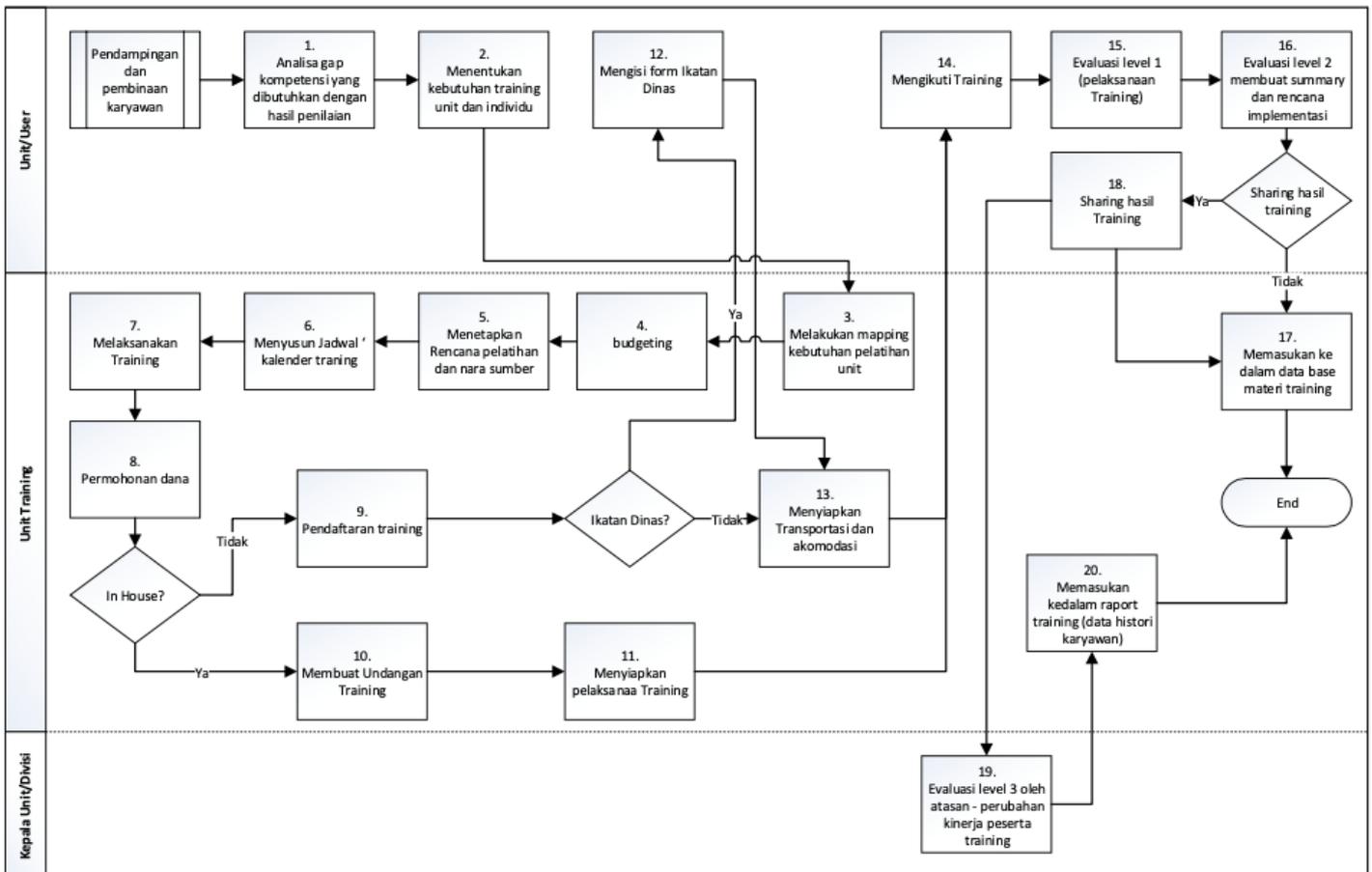
(

)

(

)

Alur Proses Program Pelatihan Karyawan



Form Evaluasi Hasil Supervisi

No	Komponen	Hasil Evaluasi		Catatan
		Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Fokus Supervisi			
2	Tujuan Supervisi			
3	Sasaran Supervisi			
4	Waktu Pelaksanaan			
5	Teknik Supervisi			
6	Media/Instrumen			
7	Kriteria Keberhasilan			

Kesimpulan:

Tindak Lanjut:

Kepala Sekolah,

Yayasan,

()

()

Instrumen Coaching

No	Langkah Coaching	Daftar Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
<i>a</i>	<i>B</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>e</i>
1	Tujuan (menyampaikan tujuan <i>coaching</i>)			
2	Identifikasi (memberikan pertanyaan dan umpan balik yang mengarah kepada identifikasi potensi <i>coachee</i>)			
3	Rencana aksi (memberikan pertanyaan dan umpan balik mengenai rencana aksi <i>coachee</i> dalam menyelesaikan permasalahan)			
4	Tanggung jawab (memberikan pertanyaan dan umpan balik mengenai komitmen <i>coachee</i> dalam menjalankan rencana aksinya)			

Petunjuk pengisian form

1. Kolom “a” diisi nomor urut
2. Kolom “b” telah diisi
3. Kolom “c” diisi pertanyaan yang diajukan coach/mentor
4. Kolom “d” diisi rekaman catatan berupa transkrip dalam *coaching*
5. Kolom “e” diisi keterangan jika ada yang perlu ditekankan atau ditindaklanjuti dari hasil *coaching*



RENCANA AKSI

NAMA :

NO	TUJUAN	TARGET	TIMELINE	KETERANGAN
1				
2				

KOMITMEN DIRI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Unit/Kampus :

Berkomitmen untuk :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

JADWAL RENCANA KERJA DAN SUPERVISI

NAMA :

SEKOLAH :

NO	PROGRAM	KEGIATAN	PELAKSANAAN						KETERANGAN
			JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	
1									
2									
3									
4									
5									

Kepala Sekolah



LEMBAR SUPERVISI ADMINISTRASI KEUANGAN

SEMESTER TAHUN PELAJARAN

Nama Kepala Sekolah :

Alamat Sekolah :

No	Aspek yang Di supervisi	Kriteria				Catatan	Saran
		1	2	3	4		
1	Buku Kas Umum						
2	Buku Pembantu Kas Tunai						
3	Buku Pembantu Pajak						
4	Buku Pembantu Bank						
5	Buku Rekening Bank						
6	Berita Acara Pemeriksaan Kas						
7	Laporan Pertanggung Jawaban (SPJ)						
JUMLAH							
NILAI AKHIR : (Skor Perolehan / Skor maksimal) x 100							
Kriteria							

Kesimpulan:

Tindak Lanjut:

Kepala Sekolah,

Yayasan,

(

)

(

)

Rubrik:

Skor 4 apabila semua dokumen ada, lengkap dan baik sesuai rambu-rambu

Skor 3 apabila sebagian besar dokumen ada sesuai rambu-rambu

Skor 2 apabila sebagian kecil dokumen ada sesuai rambu-rambu

Skor 1 apabila tidak ada dokumen sesuai dengan rambu-rambu

Kriteria :

Sangat Baik : 91 -100

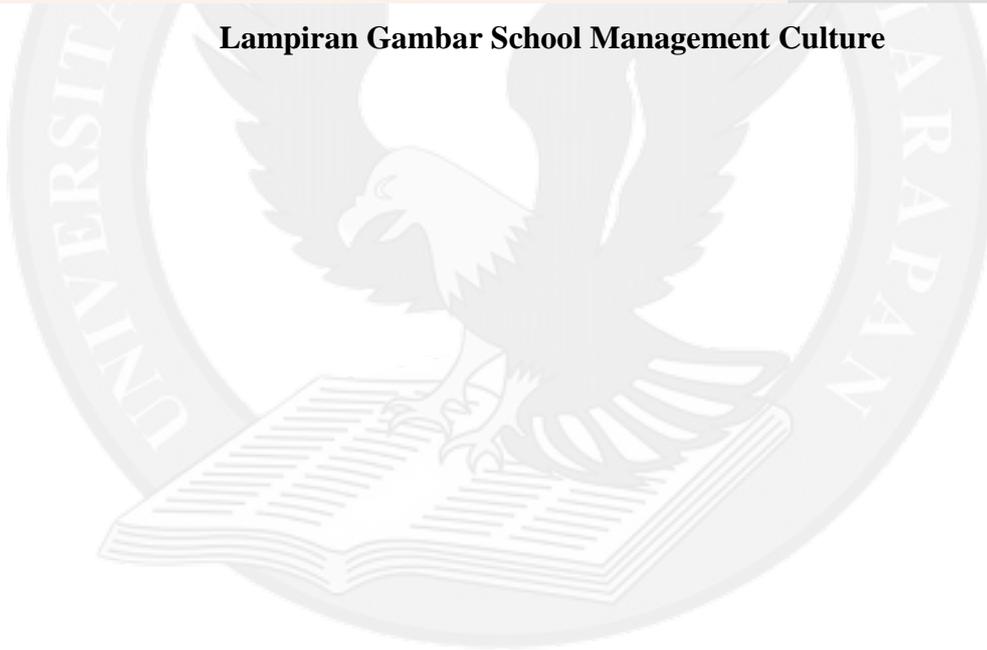
Baik : 81- 90

Cukup : 71- 80

Kurang : <70



Lampiran Gambar School Management Culture



NO	JABATAN	SEKOLAH
1	Kepala Sekolah	SDS STELLA MARIS
2	Wakil Kepala Sekolah	SDS STELLA MARIS
3	Pengurus Yayasan	SDS STELLA MARIS
4	Kepala Sekolah	SDS BUNDA MARIA
5	Wakil Kepala Sekolah	SDS BUNDA MARIA
6	Pengurus Yayasan	SDS BUNDA MARIA
7	Kepala Sekolah	SDN BINONG 3
8	Guru Senior	SDN BINONG 3
9	Pengawas Pendidikan	SDN BINONG 3
10	Kepala Sekolah	SDN SUKAMAJU 1
11	Guru Senior	SDN SUKAMAJU 1
12	Pengawas Pendidikan	SDN SUKAMAJU 1
13	Kepala Seksi Kurikulum SD	DINAS PENDIDIKAN

Lampiran Tabel Informan Penelitian

TRANSKRIP WAWANCARA 4 SEKOLAH

WAWANCARA DENGAN SDS STELLA MARIS

WAWANCARA DENGAN HR STEMA

1. Gaya komunikasi bu Cicil

Santai dan terbuka kadang masi ngak enakan terutama kalau dia berkomunikasi dengan orang yang dia percaya baru bisa dia terbuka, ngak enakan sih sepertinya karena budaya Jawa apalagi sampai berkonfrontasi

2. Komunikasi stylenya apa?

Lebih banyak directing, kalau ada apa apa langsung dan jarang mendelegasikan, langsung ke orangnya satu per satu.

3. Bagaimana komunikasi bu Cicil dengan pengajar dan lainnya?

Kalau ada masalah biasanya bu Cicil akan take over dan jarang mendelegasikan itu ke orang lain jadi dia jarang sekali membuat orang lain stress, sebenarnya sih kalau ada masalah bisa didelegasikan ke PIC misalkan wali kelas, tapi dia tidak melakukan itu. Karena dia tidak terbiasa mendelegasikan itu jadi semuanya mau dikerjakan sendiri. Apalagi Ketika dia sudah mencoba sudah mendelegasikan namun tidak berjalan maka dia akan lakukan semuanya sendiri.

Kalau komunikasi terkait ke guru dan wakasek pasti dia akan berikan informasi tersebut dan pasti akan tersampaikan, contoh kebijakan atau informasi PMB pasti dia akan komunikasikan ke pihak terkait,

koordinasinya bagus.

4. Kalau menangani konflik bagaimana?

Direct kalau ada masalah, misal ada OTM komplek dengan guru A, dia akan langsung panggil guru A tersebut. Dari point itu tidak akan jadi kendala, ada permasalahan orang dipanggil dan diajak bicara. Lebih baik menurut saya sudah benar begitu karena kalau orang ditegur di depan banyak orang malah jadi ngak enak. Sehingga ini adalah kekuatan dia untuk membangun. Ketika ada kesalahan dari seseorang cukup dia dan yg terkait aja yang tau, tidak berkembang kemana mana.

5. Prinsip kepemimpinan kepek, ada di emaslim itu juga ya, saya cenderung leader menjadi role model, tidak hanya memerintah, tapi bahwa dia terjun masuk ke dalamnya, sehingga orang merasa kita melakukan Bersama, bukan kamu melakukan dan saya mengawasi. Bu Cicil sendiri orangnya mau terjun langsung. Kelemahan beliau adalah masalah diselesaikan sendiri clear semuanya.

6. Masukan saya ke bu Cicil adalah dia harus bisa percaya orang untuk terlibat, harus bisa mendelegasikan, dan mendelegasikan adalah butuh proses, bukan berarti Ketika orang tersebut tidak berhasil melakukan tugas lalu itu gagal tapi orang itu harus bisa dibimbing sehingga bisa menyelesaikan tugas, dan melakukan pembagian tugas. Semua tugas tidak hanya dikerjakan sendiri makanya ada masing masing posisi yang berfungsi di posisi masing masing contoh kepek, wakasek, guru BP, wali kelas, kita perlu koordinasi dan tau, namun tidak perlu semua diselesaikan sendiri. Kepek sendiri bisa

melakukan control ada yang kurang atau tidak. Delegasi perlu trust bahwa orang tersebut bisa menyelesaikan.

7. Style leadership Bu Cicil seperti apa?

Lebih ke transaksional.

8. Bagaimana kepek mendukung profesionalitas pengajar dan staff ?

Dia sangat melibatkan dan membentuk MPMP, gugus bidang studi sehingga membantu menjaga standar dan proses pembelajaran. Setiap bidang studi ada pertemuan setiap waktu, sehingga ada standarisasi yang sama. Sehingga semua guru harus sama standarnya.

9. Kepek apakah sering interaksi dengan stakeholder dan bagaimana dia membangun relasi dengan stakeholder?

Ada banyak wadahnya seperti parents meeting, kalau anak anak ada kegiatan seperti character building dan bu Cicil masuk ke dalamnya. Ketika anak anak menginap juga dia ikut menginap.

10. Kalau bu Cicil turun langsung bagaimana dengan pendelegasian tugas ke PIC masing masing?

Turun langsung untuk terlibat namun tugas tetap dilakukan oleh PIC, bu Cicil hanya mendampingi.

11. Bagaimana bu Cicil melakukan motivasi?

MPMP itu memberikan report langsung kepada kepek jadi pasti dalam situ juga ada pemberian motivasi, Ketika ada guru yang kinerjanya mulai

menurun dia berfungsi untuk melakukan coaching, namun sifatnya belum continue karena hanya sekali dan dua kali . Coachingnya blm terlalu terukur berhasil atau tidak. Pengukuran ke belakang ini seperti nya loss dari Bu Cicil.

12. Tantangannya adalah dia mau menyelesaikan semuanya sendiri, tidak percaya dengan orang lain, Bu Cicil ini harus dicoaching untuk mengelola tugas dan stress. Atau ditandemkan dengan teman teman yg lain misalkan bu Frist.

13. Kekuatannya sendiri apa pak?

Tegas dan berani, siapapun yang salah dia beani panggil dan menegur, walaupun dia tau ada resiko di belakangnya akan ada konflik tapi dia berani.

14. Peran wakasek dalam mendukung kinerja kepala sekolah?

Pak Markus sangat menguasai kurikulum, support pak Markus sudah OK dan blm pernah mendapat keluhan terkait kurikulum dari Bu Cicil. Nah kalau bu Evy masih belum berani, dan perlu pendampingan, makanya beberapa kali bu Cicil masih turun dalam kegiatan siswa. Wakasek keduanya mungkin bisa memberikan masukan kepada bu Cicil untuk mendelegasikan tugas kepada A, B, C.

15. Apakah ada permasalahan yg dilaporkan dari kepemimpinan dari Bu Cicil?

Belum ada ya. PMBnya pun bagus 2 tahun ini sehingga saya rasa OTM memang percaya dengan SD. Masalah mungkin hanya dengan siswa yang perlu pendampingan khusus karena special needs sehingga kadang antar

murid bertengkar.

16. Pemecahan masalah orang tua bagaimana?

Dipertemukan kedua orang tua tersebut dan diberikan pemahaman.

17. Apa ada pernah case antar guru?

Sejauh ini belum pernah dengar ya, guru gurunya sudah senior dan solid.

18. Menurut bapak kondisi ideal sebuah sekolah dari mulai kepek, guru, fasilitas, dan system Pendidikan?

Yang ideal kepek memenuhi kriteria emaslim dan tidak pilih pilih. Harus bisa jadi role model, harus bisa mengayomi, menjadi teladan.

19. Kepek juga harus bisa memetakan guru guru dan wakasek, kemampuan untuk melihat potensi dari bawahannya.

Wakasek kemampuan leadership mungkin masih dibawah kepek namun tetap harus menjadi role model karena suatu saat wakasek bisa menjadi kepek.

Kalau guru harus open komunikasi, tidak alergi dengan feedback, karena rata rata guru agak susah untuk berubah dan diberikan feedback. Kemudian dia tidak boleh membedakan siswanya dan harus objectif. Guru yg ideal juga guru yang senantiasa mau belajar dan mengembangkan diri.

20. Saran untuk bu Cicil harus bisa melakukan pendelegasian dan bisa memetakan guru gurunya.

21. Masukan bapak sebagai perwakilan Yayasan ke depannya beliau sebagai kepek?

Perlu didampingi dan dicoaching atas kelemahannya, yaitu belum bisa percaya kepada orang lain, belum melakukan pendelegasian dengan maksimal.

WAWANCARA DENGAN YAYASAN

1. Bagaimana bapak / ibu menggambarkan gaya komunikasi yang biasa digunakan oleh kepala sekolah? Apakah mereka cenderung bersifat terbuka, formal, atau lainnya? Mohon dijelaskan seperti apa?

Kepala sekolah cenderung bersifat formal. Menyampaikan sebuah laporan/kejadian dengan data-data yang dibutuhkan dan dianggap memperkuat laporan/kejadian

2. Menurut bapak / ibu bagaimana *Communication style* yang dimiliki kepala sekolah? (Apakah tipe Supporting, Coaching, Directing atau Delegating)

Tipenya delegating, memberikan kepercayaan kepada bawahan, karyawan, tim dan staf yang berada di bawah kepemimpinannya. memberikan wewenang kepada yang berhak, memonitor hasil dari wewenang yang diberikan

3. Bagaimana kepala sekolah biasanya berkomunikasi dengan staf pengajar dan pegawai sekolah? Apakah mereka aktif dalam berdiskusi, rapat, atau punya saluran komunikasi tertentu seperti WA group atau yang lainnya?

Utk hal hal yang sifatnya umum melalui proses sosialisasi, disampaikan terbuka bagi semua orang di teamnya. Dalam hal menegur/mengingatkan

team, menggunakan pendekatan dari hati ke hati. WA group dibuat utk komunikasi. Pengumuman penting dan monitoring dilakukan harian juga lewat WA group (saya ikut group SD BSD)

4. Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik kepada staf pengajar dan pegawai? Apakah mereka mendorong dialog terbuka atau lebih mengandalkan komunikasi satu arah?

Gaya komunikasi dari hati ke hati. Mendengarkan lawan pembicara. Kepala sekolah merupakan tipe pendengar aktif. Cenderung mencoba menyenangkan semua orang, meminimalisir konflik dan friksi. Menjadi juru damai dan ingin semuanya harmoni

5. Bagaimana kepala sekolah menangani konflik atau masalah internal dalam sekolah? Apakah mereka cenderung mendekati dengan pendekatan kolaboratif atau lebih otoriter?

Pendekatan dari hati ke hati, menjaga hati setiap orang. Menjaga harmoni hubungan. Konflik dilakukan dengan pendekatan personal

6. Apakah kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang jelas dalam menjalankan sekolah? Jika ya, apa prinsip-prinsip tersebut?

7. Menurut bapak / ibu bagaimana *Leadership style* yang dimiliki kepala sekolah? (Apakah Transformasional, Instruksional, Distributif, Situasional, atau Transaksional)

Distributif, dibagikan kepada bawahannya sesuai dgn kewenangan

8. Bagaimana kepala sekolah mendukung pengembangan profesional staf pengajar? Apakah mereka melibatkan staf dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran?

Kepala sekolah menerapkan pengambilan keputusan berjenjang. Perihal yang menjadi area guru, harus selesai di guru tsb, bila peran wali kelas diperlukan maka wali kelas yang berhak mengambil keputusan. Bila perihal tsb ternyata menyangkut kesiswaan dan kurikulum, maka keputusan akan diambil dengan melibatkan bagian tsb. Utk perihal yang levelnya school wide/unit wide maka kepala sekolah yang membuat keputusan. Semua keputusan yang dibuat di bawahnya, harus mengikuti kebijakan sekolah dan dalam monitoring kepala sekolah

9. Apakah kepala sekolah sering berinteraksi dengan siswa dan orang tua? Bagaimana mereka membangun hubungan dengan para stake holder tersebut?

Ada komunikasi langsung, formal melalui PTM utk parents. Melalui parents committe, WAG per kelas. Interaksi one on one utk yang sifatnya khusus. Pemanggilan parents sehubungan kondisi anaknya. Utk siswa, penanganan khusus dalam area kepala sekolah.

10. Bagaimana kepala sekolah memberikan dorongan dan motivasi kepada staf dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah?

Apakah kepala sekolah menghadapi tantangan tertentu dalam gaya kepemimpinan atau komunikasinya, dan bagaimana ia berupaya mengatasinya?

Lebih kepada karakter kepala sekolahnya yang kadang tidak pede, merasa

kompetensinya kurang, banyak orang lain yang berhak menjadi kepala sekolah, banyak yang memiliki kompetensi lebih. Lebih banyak merangkul orang sebanyak mungkin

11. Apa yang menurut bapak / ibu adalah kekuatan utama dari kepala sekolah dalam hal komunikasi dan kepemimpinan?

Melakukan delegasi wewenang, monitoring dan menjaga harmoni antar hubungan

12. Bagaimana peran wakil kepala sekolah atau guru dalam mendukung atau melengkapi gaya komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah?

Perbedaan gaya dan karakter antara kepala dan wakil membuat keduanya menjadi saling pelengkap. Kombinasi ini membuat kombinasi ke guru menjadi lancar karena adanya 2 model cara komunikasi

13. Apakah ada permasalahan yang terjadi mengenai kepemimpinan dan komunikasi dari kepala sekolah? Dalam hal kepemimpinan apa dan dalam hal komunikasi apa?

Gaya komunikasi yang menjunjung harmoni, konsekuensi membutuhkan waktu yang relatif panjang dan bisa tidak cocok dengan segala situasi

14. Bagaimana menurut bapak / ibu kondisi ideal dari sebuah sekolah? (Dari segi kepala sekolah, Guru, Fasilitas dan sistem pendidikan)

Menjaga trust dan kualitas, untuk semua unsur. Trust dan kualitas mendukung keberlangsungan

WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH :

Beberapa mungkin sudah dijelaskan sama bu lanny tentang proses suksesi, ini yang sebenarnya masih kita mau lebih gali lebih dalam..

1. Selama menjadi kepek maupun persiapan dulu ketika mau jadi kepek dan kendala menjadi kepek dan ada juga mengenai bagaimana kendala ini dengan vice principal, apakah nanti seperti SMP dan SMA ?

Proses suksesi di stema belum ada prosedur yang fixed, lebih cenderung ke penunjukan dan pada waktu itu saya memang wakasesk kesiswaan 5 tahun kemudian tiba tiba ditunjuk jadi kepek. Saya senang memback up siapa pun kepeknya. Karena ngak mungkin kepek memikirkan semua hal tentang SD sendiri dengan semua tantangannya, sekiranya tidak terpikirkan oleh kepek saya langsung back up dan inisiatif. Saya banyak merangkul ke orang tua dan guru juga karena kesiswaan semua harus dirangkul begitu juga dengan murid. Proses yang saya alami sehingga mungkin pihak atasan oh mungkin ini bisa ditunjuk jadi kepek jadi lebih dari pada dorongan inisiatif saya selama ini.

2. Selama jadi wakasek apa yang ibu rasakan kompetensi ibu belum dicoaching atau diajarkan oleh pak Yosef?

Dari pak Yosef saya diajarkan untuk kerja keras, sebagai kepek tidak selalu duduk di belakang meja, harus nyuci, harus angkat meja ya harus mau, selain kerja keras harus banyak belajar. Kemudian sebelumnya wakasek adalah bu margareth, ibu itu adalah dari guru langsung jadi kepek. Saya kalang kabut di lapangan, saya harus banyak inisiatif dan tidak boleh menyalahkan yang ada.

3. Itu yang tadi ibu belajar ya kerja keras dan banyak belajar, ketika ibu naik jadi kepek, apa yang ibu rasakan, saya belum diajarkan ABC atau gimana?

Saya merasa banyak belajar jamannya pak kamil dan itu yang saya terapkan di posisi ini, saya waktu itu masih jadi wakasek, banyak diberikan ruang seluas luasnya oleh pak kamil, pak kamil tidak focus dengan progja dan waktu itu SD adalah kapal yang harus diselamatkan, kalau pak kamil hanya focus di progja sementara yang ditanyakan oleh Yayasan adalah cara untuk mencapai bagaimana, caranya apa, itu yang harus saya cepat Tarik agar SD bisa selamat.

4. Apa saja yang harus diselesaikan?

Waktu itu, di setiap satu bulan sekali ada TLM dan di sana ada pencapaian yang harus disertakan dokumentasi, harus dipahami oleh seluruh guru bahwa kita ada target ini, ketika guru paham mereka akan ikut berkontribusi untuk terlibat dalam mencapai target tersebut.

5. Secara administrasi apa saja yang harus dipenuhi menjadi seorang kepek?

Untuk sekarang ini Pendidikan dinamis, sekarang diminta kepek harus jadi guru penggerak dan saya sudah ada bidikan di SD yang potensial. Karena dari visinya pemerintah, guru penggerak akan menjadi pemimpin Pendidikan

6. Apa yang membedakan guru sebelumnya dan guru penggerak?

Guru penggerak ada pelatihan selama 6 bulan dan ada seleksi dari diknas

dan sudah mulai ada pendaftaran. Dari 6 bulan guru akan diajarkan bagaimana membuat keputusan bagaimana guru bisa jadi agen perubahan.

7. Ketika ibu ditunjuk jadi kepek berarti menggantikan pak Yosef ya apakah waktu itu ada seleksi?

Penunjukan dan tidak ada presentasi, tetapi saya ikut best employee dan presentasi di depan pak michel sekitar 3 tahun lalu, 2020. Program best employee sekitar 3 bulan dan pelaksanaan setiap hari sabtu.

8. Apakah proses seleksi kepek dilakukan secara terbuka ada kandidat lainnya?

Saya merasa tidak ada pak.

9. Apakah disebutkan bahwa pak Yosef akan mengakhiri masa jabatan jadi guru guru boleh menggantikan?

Tidak ada pak, jadi waktu itu saya dipanggil pak titut dan ibu uning, dan harus memberikan jawaban saat itu juga.

10. Sebelum jadi kepek apakah ada program program pendampingan lainnya yang diikuti diluar dari BE baik internal dan eksternal?

Tidak ada pak.

11. Ibu banyak menyebutkan pak kamil dan pak Yosef, kita bahas satu satu, menurut ibu bagaimana pak Yosef melakukan pengembangan kompetensi kepada ibu?

Jadi pak Yosef kepek dari SMP kemudian ditugaskan di SD, artinya pak Yosef perlu waktu untuk adaptasi karakter SD entah itu guru maupun orang tua, pak Yosef sangat mau mendengarkan dan memberikan delegasi yang bisa saya kerjakan secara penuh, bilamana ada masalah saya ikut terlibat. Otomatis saya jadi punya pengalaman dari tugas tugas yang diberikan oleh pak Yosef, saya lbh mendapatkan pelatihan secara langsung di lapangan langsung dihadapkan tantangan di lapangan.

12. Menurut ibu apa yang paling menonjol dari kepemimpinan pak Yosef?

Dia termasuk kepek yang mengetahui banyak hal termasuk Pendidikan karena pas ketika saya tidak mengerti kurikulum dan pak Yosef bisa menjawab, karena ternyata pak Yosef benar ya memberikan jawaban seperti itu dan di google juga sama jawabannya. Pemahaman kurikulum sangat baik.

13. Kalau pak Kamil?

Pak kamil itu, antara cuek tetapi saya mengambil cueknya itu secara positive mungkin kalau dia tidak cuek saya tidak akan mempunyai peran yang besar terhadap dinamika yang ada di SD.

Ketika ada masalah bu cicil tidak usah emosional, ambil positivenya pak Kamil suruh saya begitu, itu adalah peluang, bisa upgrade diri ketika ada masalah, pak kamil sangat *inspirative*.

14. Kesimpulannya apa jadinya?

Masalah adalah peluang, tantangan adalah peluang.

15. Kalau saya lihat pak kamil itu sangat percaya diri, semangat besar, dan positive. Sebenarnya dia tidak siap jadi HOS namun komunikasinya sangat baik sayangnya tidak disertai dengan kompetensi seperti school management dan lainnya.

16. Seberapa sering sebenarnya, selama pak Yosef jadi principal melakukan pendampingan atau ketemu ngobrol atau rapat koordinasi?

Dengan wakil ada, seminggu sekali, bilamana terlupakan saya akan ajak ngobrol.

17. Tetapi bila ada masalah yang muncul apakah ada waktu untuk diskusi secara one on one? Waktu itu pernah ada masalah dengan orang tua, terkait uang kegiatan tetapi tidak langsung di follow up sehingga OTM mengambil keputusan secara emosional sehingga kita harus berjibaku gimana caranya untuk menyampaikan bahwa opini itu tidak benar. Saya waktu itu harus duduk bareng bersama memberi tahu bahwa karakter orang tua seperti ini, kita bilang kita harus temui dan beri tahu prosesnya ke pak Yosef.

18. Apakah sebelumnya ada supervise terjadwal? Ada pak 1 minggu sekali.

Sebelum menduduki jabatan kira kira ibu merasa sudah memiliki kompetensi apa saja?

Saya itu orangnya detail, jadi ketika ada satu target ada satu tugas, saya harus Tarik mundur langkahnya apa mulainya persiapannya, dari kapan,

siapa yang dilibatkan, kapan koordinasinya, saya petakan disitu.

19. Diluar dari itu, adalagi?

Saya kreatif pak, tidak berarti membuat sesuatu menjadi sesuatu yang baru, tetapi kreatif di dalam menyelesaikan masalah, saya otomatis ada plan A B C. Problem solving.

20. Terkait dengan emaslim, yang ibu rasakan, peran apa yang ibu paling miliki yang paling penting?

Saya menonjol di manager dan innovator.

21. Saya ulang lagi, tadi kan ibu sebagai calon kepek dan melihatnya kalau terulang lagi bagaimana ibu melakukan terhadap timnya ibu berarti pak markus dan ibu evy, ibu selama 2 tahun ini masih sama ya wakaseknya, alasan kemarin memilih pak markus apa?

Waktu itu ada yang saya bidik namun tidak siap, pak iswanto, dan sudah menjadi wakasek kurikulum di jamannya bu margareth tetapi kemudian diturunkan karena ada kehadiran suster, kemudian kepek adalah pak Yosef, ketika bu margareth diturunkan. Kemudian karena saya membutuhkan wakasek bagian kurikulum ya satu satunya adalah pak markus yang sudah pengalaman, pergumulannya sangat tinggi. Kekuatannya pak markus adalah kuat dalam kurikulum penguasaanya tinggi. Pak markus ngajar matematika. Dia orangnya juga entengan, mau bekerja apa pun, dia ngak tanggung tanggung. Ringan tangan. Membuat keputusan juga cepat. Contohnya ketika saya minta pertimbangan dari pak markus dan ia buat secara cepat.

22. Kekurangannya apa?

Kurang mempertimbangkan resiko, contohnya membuat satu acara terburu buru. Ekspresinya kurang ramah, keliatannya cuek dan ketus.

23. Kalau ibu evy apa kelebihanannya?

Totalitas dan kreatifitas yang sangat tinggi. Sekarang ini pak di SD ada point paling tinggi di branding karena kalau mendekor sangat bagus sangat kreatif, tema yang diminta orang tua apapun bisa divisualisasikan sudah terkenal sampe ke orang tua.

24. Diluar dari itu, ibu Evy, hubungan dengan kesiswaan dan parents gimana, sesuai apa yang mejadi tugas dia? Karena belia masih baru saya selalu melengkapi dan ada kelemahan saya melengkapi contoh tidak cerewet, tidak banyak cakap, komunikasinya kurang.

25. Kalau tidak banyak cakap masih bisa mampu berkomunikasi?

Komunikasi masih perlu dimiliki oleh seorang leader sehingga kalau ada rapat saya biarkan dia memimpin meski saya hadir juga. Sebagai proses pelatihan bu Evy untuk berkomunikasi, namun memang belum luwes banget. Bu Evy kurang inisiatif juga, dia akan total tapi ketika ada penugasan, misalkan sidak di ruang guru kok ada bola bola di ruang guru menumpuk harusnya kan bu Evy inisiatif untuk menjaga termasuk ruang guru.

26. Lihat dari DISCnya bu Evy untuk kemampuan berkomunikasi dan boleh ditingkatkan.

Kalau emosinya bu Evy gimana? Bu Evy tidak suka marah marah.

27. Terhadap 2 wakasek ibu, budaya kerja apa yang ibu tanamkan kepada mereka, kompetensi apa yang mesti diulang ulang untuk mereka bisa?

Pak Markus persiapan program yang haus selalu saya ingatkan. Misalkan awal tahun ajaran guru harus secepatnya menguasai kurikulum guru merdeka, Langkah Langkah apa yg harus dilakukan dan itu yang selalu saya ingatkan terus menerus. Akhirnya saya buat jadwal namun harus saya follow up terus. Bu Evy percaya dirinya agak kurang juga.

28. Budaya yang seperti apa yang harus ada di dalam tim ibu?

Kolaborasi harus kuat, komunikasi jg harus baik, team work juga karena tantangan dari Yayasan sangat banyak.

29. Dari segi kompetensi apa yang ibu tekankan ke wakasek ibu?

Kalau leader itu harus bisa wirausaha, kerja keras, dan gigih.

30. Balik lagi ke emaslim yang tadi mana yang menurut ibu penting dimiliki oleh pak Markus?

Karena Pendidikan sekarang ini cepat berubah pak Markus harus banyak belajar, mengikuti tuntutan. Bisa kita pendampingan untuk psikologi anak

juga, harus mengetahui tipikal generasi sekarang itu seperti apa sih sehingga pola seorang guru menskenario pembelajarannya seperti apa, karena anak sekarang beda dengan 5 tahun lalu, ini yang harus dipelajari lagi oleh Pak Markus. Sehingga ketika membuat semacam arahan bagaimana membuat RPP yang dimana disitu ada scenario pembelajaran pak Markus sudah bisa menyesuaikan.

31. Dari tadi emaslim pak Markus apa yg perlu dimiliki?

Sebagai motivator, Pak Markus modelnya pragmatis sangat teknis, dan bisa tegas, kalau melihat ada yang tidak benar dia bisa langsung tegur. Selain sebagai motivator dia harus bisa menjadi manager karena jadi gini seorang leader harus bisa mengenali kompetensi setiap guru dan ketika kenal maka ketika akan pendelegasian tugas pas ngak nih dengan orang ini, nah pak markus tidak sampai ke detail itu. Pak Markus berproses pada proses, tidak pada hasil, lebih ke arah memperhatikan proses.

32. Kalau Bu Evy gimana?

Bu Evy detail di proses tapi kurang speak up. Bu Evy mana yang dianggap penting untuk punya emaslim? Motivator karena dia ngak banyak bicara.

33. Diluar dari motivator?

Manager dan educator, educator kurang kadang dia sama orang yang ngak bisa gerak cepat menjalankan tugas, bu evy kurang bisa mendampingi.

34. Kenapa educator penting ya?

Edukator kan artinya seorang pemimpin harus bisa mendampingi guru guru, gini pak seorang pemimpin yang dilayani tidak hanya siswa, tetapi teman teman harus dilayani juga, ketika ini ada kekurangannya kita harus bisa mendampingi agar teman teman ini berubah, tetapi modelnya bu Evy ketika melihat ada teman yang kurang sudah diingatkan sekali yasudah. OK kalau gitu supervisor ya

WAWANCARA DENGAN WAKASEK STEMA BSD

1. Di sekolah apakah ada evaluasi kinerja ?

Ada dari bu Cicil, posisi kepek karena satu begini bahwa untuk menduduki posisi kepek harus diberi pengalaman dari guru yang cukup, dari guru yang cukup ini makan dia lbh paham untuk lapangan, dan ketika dia baik maka mereka akan dinaikan menjadi wakasek sebagai wakasek mereka akan mendalami banyak hal seperti leadership, sekolah lebih dari hanya seorang guru, Strategi ini sudah baik dan kalau dilihat dari SD Stema BSD, system kerja kita sangat baik, karena guru diberikan untuk jadi PIC dia harus handle program apa, kegiatan apa, kepek bisa melihat potensi dari si guru, bisa dijadikan PIC yang lingkupnya 1 kampus, dari situ bisa dilihat kemampuan kompetensinya dan bisa dilihat apakah bisa dipromosikan menjadi wakasek ataupun kepek.

2. Lalu itu biasanya kegiatan sekolah ya sebagai ketua acara? Iya kita dalam 1 tahun ada banyak agenda kegiatan. Dari awal seperti parents meeting, entrepreneur day, pensi, bonding, ada banyak sekali kegaitan dan PIC bukan leader lagi tapi guru guru, ini adalah satu bentuk kaderisasi kepemimpinan dan sudah dijalankan oleh bu Cicil selama bertahun tahun.

BU EVY = ada juga tim kurikulum ada beberapa orang terbentuk..
ada sistem layer di bawah kepek ada tim kurikulum yang berisi oleh guru
guru. Lalu yang care dengan kesiswaan ada guru lagi membentuk tim. Jadi
kalau mau cari calon kepek bisa dipilih udah pada jago.

3. Apakah bu evy tau proses pemilihan kepek, dalam artian ketika pemilihan
atau pembukaan dari Yayasan memberi tahu bahwa kita sedang ada mau
pengangkatan kepek, prosesnya sendiri ibu evy tau ngak karena dari
Yayasan bilang itu terbuka, dan ibu sendiri sebagai guru tau ngak?

Mengetahui. Prosesnya seperti dibuat tim, saya sebelumnya menjadi tim
kesiswaan dibawah bu cicil lalu ditawarkan menjadi wakasek, bu cicil
mengajukan ke HRD lalu saya juga dipanggil oleh ibu uning lalu diminta
jadi wakasek.

Terbuka ya prosesnya? Terbuka itu karena sebenarnya kalau berjalannya
berkarir ya sebenarnya kita melihat dalam unit SD sendiri sudah kelihatan
calon yang bisa diandalkan dalam posisi tertentu kecuali sudut pandang lain
dari Yayasan bahwa dari intern tidak ada, lalu sering kali bisa saja ambil
dari luar mungkin yang dianggap lebih mempresentasikan di posisi itu.

4. Prosesnya sendiri guru guru yang sebenarnya sekarang masih guru nih
jabatannya dan diikuti sertakan ke dalam tim dan kegiatan, itu secara tidak
langsung sedang melakukan seleksi ya.. ada guru favorit tapi ketika
ditunjuk jadi PIC bisa jadi tidak perform padahal secara hari hari mereka
guru yang bagus..

5. Kalau dari posisi kepek kosong menurut pak markus bagaimana seharusnya untuk mengisi atau pemilihan kepek?

Satu karena kepek ada layer wakasek mestinya kalau menurut jenjang karir maka wakasek yang naik karena bagian dari kepegawaian stella maris juga mengisyaratkan itu, bahwa untuk menjadi kepek paling tidak punya pengalaman sebagai wakasek tetapi untuk mengantisipasi itu jarak jauh memang harusnya ada regenerasi contoh 2 tahun kemudian kemungkinan kepek pensiun makan terjadi regenerasi dari guru potensi itu dinaikan ke wakasek kemudian baru pengalaman itu untuk bisa jadi kepek.

Bu E : itu menjadi kepek harus wakil itu apakah mutlak? Biasanya sih itu kebijakan dari Yayasan dan sebaiknya harus ada pengalaman. Karena kita juga belum pernah jadi wakil dan langsung jadi kepek, ini menjadi poin yang penting.

Pak M : ada juga pertimbangan usia karena jangan sampai 1 tahun menjabat lalu pensiun karena secara psikologis tidak bagus.

6. Kompetensi apa yang paling penting dimiliki oleh kepek, bagaimana nanti kaderisasi yang akan dilakukan ?

Bu E : yang jelas bisa memimpin dan menjadi jembatan komunikasi Yayasan dengan guru guru, kemudian yang jelas kompetensi mendidiknya juga harus ada, bisa menjadi role model guru guru. Mungkin saya akan pakai cara membuat tim untuk melakukan kaderisasi kemudian focus kinerja wakasek kurikulum seperti apa dan akan membagi ilmu misalkan ada BSC diajarkan ke guru guru, kalau weekly sudah tidak buat lagi.

7. Evaluasi di lingkup SD internal dari kepek dan wakasek ke guru guru dilakukan per berapa periode?

Minimal seminggu sekali. Ada rapat khusus tiap senin dan per kampus juga kita ada rapat khusus. Ada pembahasan kinerja guru lebih dibahas ditingkat kampus misalkan ada yang kurang perform pembahasannya di tingkat leader. Kalau di satu unit lebih ke pembahasan pembelajaran dan siswa, masukkan OTM, complain dan lainnya.

8. Kompetensi seperti apa yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah?

Pak M : kompetensi kepek harus punya kompetensi rata rata di atas, pedagogic sudah pasti, keguruan yang baik, punya manajemen yang baik lalu punya personal yang baik lebih ke karakter karena menjadi role model, mampu mengkomunikasikan, lalu tuntutan kepek di stema mesti inovasi, kreatif karena kalau tidak didukung itu akan stuck dan dianggap sebagai sekolah konvensional dan tidak kekinian.

9. Ada kesinambungan kepemimpinan bapak wakasek dengan nantinya kepek sendiri? Kesinambungannya itu apa yang terjadi di unit itu pasti terkomunikasi dengan baik jadi kadang kebijakan yang diambil adalah bukan kebijakan one man tapi jadi kebijakan oleh team.

Ibu E : biasanya kebijakan kepala sekolah itu diskusi dulu bertiga untuk memutuskan 1 hal harus satu suara dulu.

10. Scope pembagian kepemimpinan dalam mengatur ke bawah seperti apa, kepek seperti apa perannya dan bapak dan ibu sebagai wakasek seperti apa?

Pak M : secara struktur sudah jelas kesiswaan yang menyangkut bidang kesiswaan seperti tata tertib, kegiatan siswa, OTM, kegiatan baik keluar maupun di dalam, termasuk PMB. Sedangkan kurikulum lebih membidangi tata Kelola pembelajaran, evaluasi, penilaian, mengajar plannya, jadwal jadi memang sudah itu porsinya.

11. Kalau kesiswaan apakah ada tanggung jawab apabila ada pihak ketiga Kerjasama?

Iya ada misalnya ada lomba dari perusahaan apa mau mengadakan kegiatan di sekolah itu bagian kesiswaan. Dan diskusikan ke bu cicil lalu biasanya bu cicil akan bisa mengajak kita bertiga untuk diskusi dan kami juga masih ada coordinator level, guru kelas ada 3 dan wakil ada 1 dipercaya menjadi korlev. Jumlah rombel kita ada 17, ada 1 level hanya 2 kelas yaitu kelas 3. 1 kelas gemuk karena ada 27 siswa. Kelas 1 A B C hanya kelas 3 ada A dan B

12. Karakter untuk jadi kepek menurut bapak seperti apa?

Pak M : ya karena kepek menjadi role model menjadi seluruh komponen yang ada di sekolah itu, karakternya harus yang kuat, seperti spiritual ok, kejujuran ok, melayani, kasihnya ok. Kekuatan itu yang menjadi satu dominan apalagi ini adalah Pendidikan yang harus melayani.

Ibu E : selain tadi ya integritasnya harus pedulinya juga, peduli itu tidak hanya tugas tapi juga turun ke lapangan, kalau kita lihat pemimpin yang peduli kan semangat kerjanya lebih.

13. Menurut ibu dan bapak latar belakang apa yang contoh kalau saya Yayasan bapak saya mau tunjuk jadi kepek menurut bapak dan ibu, latar belakang kompetensi diri bapak dan ibu bagaimana?

Kalau saya secara background tadi secara persiapan kita sudah dikader dari guru jadi wakasek tapi lagi lagi bahwa ini kacamata Yayasan, bahwa tidak cukup kaderisasi barangkali sudut pandangnya di tingkat unit, karena ada kejadian di mata teman teman ok namun di kacamata Yayasan ada yg kurang sehingga itu yang lalu ngak bisa menurut yaysan. Kalau lebih kesiapan mental sih sebenarnya.

Bu E : lebih mengandalkan Pendidikan ya, saya ekonomi. Pak markus spd. Ketika menjadi kepek dan nantinya perlu didaftarkan ke diknas sebagai wakasek, dia harus pgsd atau linier dengan jabatan sekaligus Yayasan bilang wajib mengikuti diklat yang dari diknas setelah nanti jadi kepek, itu berarti background Pendidikan harus linier, dulu kepek SD yang ada di GS sekolah lagi karena untuk menunjang jabatan dia sebagai kepek karena background tidak linier.

Pak M: Waktu menjabat dulu saya harus diklat untuk dapat surat ijin memimpin tapi kalau sekarang adalah guru penggerak. Dan supaya tertata secara kedinasan ya harus linier. Cukup dilematis karena syarat jadi guru penggerak masih punya masa kerja di atas 5 tahun. Jadi dalam posisi seperti ini kalau Yayasan mengisyaratkan pensiun di usia 55 jadi kan tidak boleh usia 50 ambil guru penggerak, harus yang 50 tahun ke bawah.

14. Training tentang leadership atau pun kompetensi sebagai wakasek dan kepek pernah ada? Training yg pernah dilakukan adalah training umum,

kalau yang khusus untuk leader seperti komunikasi skill dan bisa diterapkan untuk guru guru.

15. Kompetensi apa yang penting untuk menunjang jabatan kepek, pelatihan kompetensi apa? Pak M: Ya leadershipnya itu sendiri. Bu E : public speaking karena harus bisa marketing.

16. Di kepek sendiri ada Namanya tupoksi, secara diknas mereka sebut emaslim. Yang paling penting dilakukan adalah educator dan supervisor. Pak M : itu semua penting sebenarnya ya. Kalau di stema lebih ke entrepreneur dan creator karena sering kali target PMB menjadi satu target yang penting. Agar bisa mencapai target erat hubungannya dengan trust org tua, dan kepercayaan itu bisa terjaga karena kita selalu inovasi dan membuat kegiatan kegiatan yang kekinian yang menarik org tua. Meskipun semuanya seperti yang saya bilang semua penting seperti supervise karena bagian dari evaluasi, educator menjadi penting karena ini figure kepek menjadi contoh. Bu E : Yang bisa didelegasikan adalah administrator.

17. Dari bu Cicil sendiri sebagai atasan pak markus dan bu evy, pembagian tugas apakah dilakukan?

Kepsek itu tidak mengajar, dan saya mengajar 6 periode, sisanya fungsi sebagai wakasek, dan saya (ibu E) ngajar 16 jam seminggu. Kalau secara dapodik kepek harusnya masih mengajar, tapi di stema ada kebebasan. Namun kadang ada KPS kegiatan pendampingan siswa tiap pagi gantian dikumpulin di kapel, jadi motivator.

18. Kalau bapak dan ibu kira kira menjadi kepek apa yang perlu dilakukan untuk kaderisasi ke bawahnya, strategi untuk selanjutnya guru guru sudah siap menggantikan saya? Pembagian tugas bahkan sekali sekali guru diberikan tugas keluar kedinasan

Be E : dikita ada Namanya mentoring, dan kita sebagai mentor, mereka yang perencanaan kita tinggal control supervise.

19. Kalau rekrutmen guru, ketika butuh guru Bahasa Inggris atau lainnya, yang melakukan rekrutmen siapa dan bapak dan ibu sebagai wakasek apakah terlibat terhadap rekrutmen? Ketika ada permohonan guru kita mengusulkan lalu termasuk kriteria juga lalu HRD akan proses.

20. Pertiimbangan paling penting dalam memilih kandidat itu apa?

Kualitas pastinya dan sesuai dengan kebutuhan kalau pengalaman sih tidak yak arena banyaknya fresh graduate yang banyak direkrut dan diberikan oleh HRD jadi hanya kompetensi dan skill, komunikasi harus baik, penanganan kelas, dari jawaban mereka ketawan bisa handle kelas atau tidak.

21. Kalau dari pak M dan bu E, prestasi apa yang pernah diraih selama jadi wakasek? Pak M : Prestasi apa ya, kalau saya pernah jadi best employee.

Bu E : akreditasi kemarin sukses

SD bersyukur menadapatkan otomotasisasi akreditasi karena nilainya sangat

bagus dan unggul dan kedua setelah al-azhar. Otomatisasi sampai tahun 2025 karena ada sekolah harus akreditasi ulang dan ada yang hanya 1 tahun 2 tahun dan kita maksimal 5 tahun.

22. Bagaimana bapak dan ibu merencanakan dan memprioritaskan tugas pekerjaan bapak dan ibu ketika sudah menjadi kepek nantinya?

Yang akan saya prioritaskan kepuasan customer, kalau plan pastinya membuat SD lebih bagus lagi.

Pak M: saya rasa kuncinya adalah branding, dan itu adalah berdasarkan dari kepercayaan dari orang tua dan itu yang perlu dijaga dengan cara tetap menjaga kualitas sekolah, layanan Pendidikan, layanan siswa, kecepatan merespon, kemudian juga kegiatan siswa yang berkualitas dan menjawab kebutuhan orang tua, saya rasa itu. Jadi sehingga atas dasar trust itu, maka PMB boleh mencapai target.

23. Kerjasama dengan PMB dari pihak unit SD selama ini bagaimana yang dijalankan? Tim PMB sekarang dilakukan seluruh unit, ada juga Namanya tim sapu bersih, bagaimana kita mendorong kelas ujung melanjutkan ke jenjang / level selanjutnya. Tingkat keberlanjutannya harus baik. Tahun ini yang mencapai target TK dan SD, SMP belum.

24. Bagaimana mengatur waktu kerja ketika sudah jadi kepek atau skrg sendiri mengatur waktu untuk pembagian kerja dan tugas?

Ibu E : kalau kemarin tahun berjalan persiapan pembelajaran di rumah full karena di sekolah sudah ngajar dan sering ada rapat dan kegiatan PMB,

persiapan materi jadi hanya bisa di rumah.

Ditingkat kampus khusus hari selasa, meeting leaders maka leaders harus off dari jadwal pembelajaran karena ada koordinasi tingkat kampus semua level.

Yang buat jadwal tersebut kurikulum.

KUMPULAN WAWANCARA DI SEKOLAH SDS BUNDA MARIA

WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH SDS BUNDA MARIA

1. Bu, boleh diceritakan dulu ibu diklat seperti apa?

Saya dari 0 tidak punya bekal, tapi Tuhan memberikan kelancaran. 2 bulan diklat, ada tugas off dan on, ketika dikasih kesempatan off di kampus diajari narasumber ketika kembali ke sekolah punya 2 tempat magang, magang di sekolah dan di tapos di SD Maria. Harus magang. Saya punya mentor pengawas pembina saya, dan kepek bu Susan kepek SD Maria yang sebelumnya. Saya cari sumber dari Senior dari kedua mentor saya. Seminggu berapa hari di sekolah tapos 3 hari, MPLP ada jadwal dari sana, tergantung narasumber.

Kita sendiri yg cari sekolah untuk magang, lalu ke dinas dan dinas akan mengeluarkan surat perintah bahwa si A sedang ikut diklat. LPK saya Bunda Maria Got Talent. Yang menentukan lulus atau tidak adalah narasumber, berdasarkan tes, absen, keaktifan, dll.

Sekolah satunya tidak buat project hanya ttg kepribadian kepek, kurang misalkan di wirausahawan.

2. Untuk support dari yayasan pada saat ibu mengikuti diklat bagaimana?

Yayasan support juga untuk diklat. Kepek yang lama keburu selesai

tugasnya, dan saya sendiri sedang menunggu diklat. Yang menentukan lulus atau tidak adalah narasumber, berdasarkan tes, absen, keaktifan, dll.

3. Pada saat ibu ditunjuk menjadi kepala sekolah oleh yayasan, apakah ibu diberitahukan alasannya atau menurut ibu kenapa ibu dapat ditunjuk menjadi kepala sekolah?

Jadi guru di SDS Bunda Maria sudah 16 tahun. Yayasan memilih mungkin karena sudah senior. Yayasan blum memberikan pengarahan atau training menyiapkan menjadi kepek. Awalnya kurang berminat menjadi kepek. Akhirnya mau karena mau melayani dan memperbaiki untuk kebaikan ke depannya. Kepala sekolah yang sebelumnya sudah 10 tahun menjabat.

4. Bu, boleh diceritakan sedikit tentang keluarga ibu?

Ibu kepek dan papah guru, tante guru. Ibu di Ambon, sekolah rakyat. Orang tua keduanya PNS. Jadi memang ada darah guru.

5. Untuk struktur organisasi di sini seperti apa bu?

Wakasek ada 1 orang kesiswaan, ada bagian kurikulum, ada bagian sarana dan prasarana, guru kelas untuk urus yang lain, bukan khusus jadi wakasek. Saya sendiri belum pernah jadi wakasek, sebelum jadi kepek jadi guru kelas 5. Saya yang memilih wakil dan punya kewenangan untuk pilih tim sendiri. Ada 9 guru, 6 wali kelas, guru bidang studi math, komputer, bahasa inggris cakup wali kelas, agama katholik suster Mekarsari parki santo Thomas dari PRR, kerjasama dengan PRR dari dulu. Ekskul ada pramuka pembina guru sendiri, seni musik, ada diklat tapi ada covid jadi berhenti.

6. Proses serah terima dari kepala sekolah lama seperti apa bu?

Tidak ada serah terima dari kepek lama, tidak ada yg mengajari juga. 4 Bulan setelah jadi kepek, sekolah akreditasi, karena masa akreditasi sudah expired. Hasil akreditasi 91, lebih tinggi dari tahun lalu 89. Saya bisa merangkul guru, berbaur, tidak datang datang saya adalah seorang pemimpin dan jumlah siswa ada 120 sekarang. Pendelegasian saat diklat Ngobrol dengan wakasek dan guru, koordinasi agar mereka semua bisa bekerjasama. Sekolah sempat tutup jam 11 karena masa pandemi. Sekolah masuk MPK di keuskupan Bogor. DANA BOS ada tim sendiri, laporan dana ke Yayasan. Dokumentasi juga ada.

7. Bagaimana ibu menentukan saat ibu memilih wakil kepala sekolah?

Saya menentukan wakasek yang bisa bekerjasama, tidak suka ngambek.

8. Bu kemarin setelah diklat dan ibu kembali lagi ke sekolah apa yang ibu lakukan?

Waktu masuk lagi sekolah, buat workshop untuk guru, bawa narasumber pengawas sekolah untuk literasi. Merdeka Belajar Mandiri kirim guru diklat, masiuh pakai kurikulum 13 yang disederhanakan dan kurikulum merdeka belajar mandiri sedikit supaya ngak kaget

WAWANCARA DENGAN WAKIL KEPALA SEKOLAH SDS BUNDA

MARIA

1. Apakah dari ibu mengetahui proses pemilihan kepek, jadi waktu kmrn pas ada pemilihan? Prosesnya seperti apa bu?

Ya tau bu, saya dipilih berbarengan Ketika bu Ruth dipilih jadi kepek dan saya menjadi wakasek, mungkin Yayasan sudah diskusi dengan kepek

sehingga saya ditunjuk. Jadi Yayasan pada saat itu juga memanggil saya.

2. Dari ibu Ruth sendiri apakah memang memilih ibu atau ini pure dari Yayasan?

Saya rasa sudah ada komunikasi antara ibu Ruth dan Yayasan.

3. Pada saat itu posisi ibu di sini mengajar di kelas berapa bu?

Saya mengajar di kelas 1 SD

4. Nama saya Marlinda, panggilan Ms. Marlin, saya guru kelas 1, merangkap jadi wakasek, sudah bekerja di sini kurang lebih 17 tahun. Merangkap jadi wakasek sekitar 2 tahun, pergantian di bulan Maret 2021, sekitar itu.

5. Bagaimana proses pemilihan kepek karena kepek mengundurkan diri atau mungkin pension?

Seperti tadi, langsung dipilih oleh Yayasan

6. Menurut Ms. Marlin, kompetensi apa yang perlu dimiliki oleh calon kepek?

Memiliki jiwa kepemimpinan, bertanggung jawab dan melakukan tugas pokoknya (tupoksinya) dan bisa menjembatani guru dan Yayasan dan mampu komunikasi yang baik.

7. Apakah ada kesinambungan kepemimpinan wakasek dengan si kepek?

Ada, tapi saya pribadi tidak berminat, kalau secara umum pasti ada. Contoh : Kalau kepek berhalangan hadir untuk meeting di diknas, tentu wakil akan

menggantikan tapi tetap harus berkomunikasi dengan kepek, keputusan tetap ada di kepek.

8. Sementara Ketika menggantikan kepek, belajar menjadi sebagai pemimpin?

Saya ini nggak terlalu focus dalam menjadi wakasek karena masih mengajar dan kaya tadi aja saya menggantikan dan kira kira apa yang saya bisa saya lakukan, ada yang bisa saya gantikan ada juga yang tidak bisa.

9. Apakah memungkinkan seorang guru mengisi kekosongan kepek?

Kalau saya cuti, pasti akan dihandle sama kepek, nggak mungkin berbarengan cuti. Bisa juga ada ranahnya guru bisa menggantikan kepek. Tergantung, asal tidak menyalahkan aturan.

10. Kalau dari Ms. Marlin, kalau sampai ditunjuk menjadi kepek apakah siap?

Tidak.

11. Apakah tidak bisa karena kompetensi atau secara apa?

Kemampuan saya, saya tau batasannya dan kita tau beban kerja kepek bagaimana, saya juga belum siap. Dan ada beberapa hal lainnya yang tidak bisa saya utarakan.

12. Kepek dulu pernah cerita seseorang yang ditunjuk menjadi kepek pasti diikutkan pelatihan, apakah selama 17 tahun ini pernah ikut pelatihan tentang komunikasi atau leadership?

Hanya tentang kurikulum dan bimtek, terkait guru saja, terkait KBM.

Biasanya ada dari gugus, kita diberikan undangan, kadang juga mengundang narsum dari luar diadakan di sekolah sendiri.

13. Komunikasi juga penting menurut Ms. Marlin dengan pihak luar?

Penting karena kita harus berkomunikasi dengan orang tua, Kerjasama dan lain lain, namun untuk komunikasi dengan dinas pastinya melewati kepek untuk urusan kedinasan kecuali kita ada keperluan yang lain atau pengurusan berkas yang bisa diwakilkan. Misalkan ada dokumen tertentu atau pertemuan, kalau kepek yang harus hadir ya kepek ke sana.

14. Kira kira dari kepek, apa yang perlu dilakukan untuk wakasek untuk melakukan kaderisasi, apa yang diharapkan dari kepek untuk pengembangan wakasek?

Memberikan tugas yang sesuai ranah saya. Karena saya juga masih menjadi guru kelas 1 SD.

15. Sampai mewakili pertemuan dengan dinas?

Kmrn saya ada mewakili tentang AKM, pertemuan di gugus. Karena kondisi fisik ibu kepek masih kurang bisa pergi rapat.

16. Dari Ms. Marlin apakah pernah terlibat rekrut guru baru di sekolah?

Bisa dibilang tidak, bisa dibilang iya, karena yang seleksi Yayasan dan komunikasi dengan kepek. Kalau yang sudah kemarin tidak ada keterlibatan.

17. Dari 17 tahun mengajar di sini dan 2 tahun menjadi wakasek, prestasi apa

yang paling membanggakan menurut Ms. Marlin?

Membantu tugas dari pekerjaan kepek, akreditasi A walau semua juga berperan semuanya guru sampai dengan TU padahal waktu itu masih masa covid, kita masih survive.

18. Bagaimana cara Ms. Marlin Ketika menggantikan kepek dan membagi tugas utama Ms. Marlin sambil juga mengajar, time managemen contohnya seperti apa, apa yang direncanakan dan diprioritaskan?

Pastinya supaya prestasi sekolah ini lebih banyak lagi, lbih banyak ikut lomba lomba lagi, sekarang ini juga memang sedang proses, kita ciptakan anak anak yang lebih berakhlak. Saya lebih senang di dalam kelas dan berkomunikasi dengan anak anak. Kalau jadi kepek perannya sudah berbeda.

19. Selama jadi wakil kepala sekolah, menurut ibu prestasi apa yang paling ibu banggakan?

Saya pernah dapat juara kelas 1 untuk kebersihan kelas, diadakan oleh Yayasan, saya ajak anak bekerja sama juga.

20. Bagaimana Ms. Marlin mengatur waktu agar waktu kerja menjadi efektif?

Sejauh ini tugas tugas saya lebih banyak sebagai guru, full mengajar, tugas tambahan sebagai wakasek misalkan ada rapat tapi tidak semua juga. Kaya tugas coordinator itu kepek yang membagi bagi ke guru guru ada arahan dari beliau.

21. Kalau kesiswaan dan kurikulum, ada yang beliau handle juga. Kalau

kesiswaan misalnya dalam hal kegiatan, berita duka, dll, yang menyerahkan memang saya tapi didampingi oleh kepek. Kalau seandainya ada vendor yang mau Kerjasama juga langsung dengan kepek, kalau tidak ada boleh melalui saya namun nanti akan komunikasi dengan kepek. Yang masih bisa dihandle kepek pasti dihandle beliau, karena beliau wonder woman dan hebat.

22. Apakah ada penilaian kinerja guru?

Ada, per semester dilakukan oleh kepek observasi ke kelas secara langsung, saya dinilai juga. Nanti beliau ada yang mendampingi juga, guru matematika yang dulu menjadi kepek.

Background Pendidikan saya awalnya ekonomi lalu sebelum covid saya ambil PGSD ambil liniernya.

23. Sekolah ini ikut guru penggerak?

Belum di sini. Kepek sekarang diambil dari guru penggerak yang mampu memimpin dan ada proses pelatihannya, tidak seperti dulu lagi dengan diklat. Sosialisasinya sampai ke sini dan pembicaraannya ada di gugus. Biasanya ada pertemuan di gugus. Seperti kemarin ada pertemuan.

WAWANCARA DENGAN YAYASAN SDS BUNDA MARIA

1. Apakah ada panduan seleksi calon kepek?

Ngak ada

2. Kalau untuk perekrutan kepek gimana prosesnya?

OK, biasanya kepek ini harus memenuhi persyaratannya ya, harus memiliki nomor NUPTNnya, harus ada persyaratan mengajar, administrasi,

dan yang pastinya sudah mengajar beberapa tahun sebagai guru, kita harus melihat pengalaman dia, misalkan sudah jadi guru di sini selama 3 tahun dan memenuhi persyaratan di dinas, harus ada sertifikasi mengajar, harus SPD untuk guru kelas. Biar linier.

3. Kalau secara kompetensi bu, skill apa yang jadi persyaratan, misalkan harus pintar bicara?

Yang pasti yang aktif ya dan bisa berkomunikasi dan harus bisa ke diknas rapat rapat, harus bisa membawa diri, sopan rapih, membawa nama sekolah kita, membawa diri untuk membawa sekolah kita, good attitude.

4. Apakah ada persyaratan administrasi untuk jadi calon kepek?

SPD, dan pengalamannya minimal 3 tahun mengajar dan dia qualified banyak talent, aktif bisa membangun sesuatu, bertanggung jawab.

5. Kepemimpinannya harus bagaimana bu?

Kita amati dari beberapa tahun, cara dia ketika diberikan tanggung jawab satu kegiatan misalkan study tour, kita mulai dari hal yang kecil. Kita lihat juga kerapihan kelasnya, bisa dilihat dari situ.

6. Apakah ada rangkaian seleksi dan tes?

Tidak ada karena kepek yang lama sudah ada 12 tahun, jadi proses penunjukan berdasarkan observasi. Kandidat diambil dari internal dan guru juga ikut memilih dengan keputusan di Yayasan. Tidak menutup kemungkinan untuk ambil dari luar, selama ini sih dilakukan dan diambil

dari dalam. Kita ngak tau kalau kita melihat semakin kesini pengamatan kita tidak sesuai dengan spek kita bisa berpaling ke luar.

7. Apakah pihak yayasan sudah memiliki master plan suksesi regenerasi?

Kalau program khusus kita ngak ada. Jadi berdasarkan observasi dan ketika ada kebutuhan kita siapkan.

8. Apakah ada pendidikan atau pelatihan awal untuk calon kepek itu?

Ada, waktu kita calonkan kepek ini mereka harus mendapatkan pengarahan seperti waktu itu harusnya di Bandung tapi ikut yang di Jakarta, yang mengadakan adalah diknas, karena kepek juga memerlukan NUKS. Dan sebelum menjadi kepek kita calonkan dulu, jadi waktu dalam proses pengangkatan kepek jadi pejabat sementara. Lalu ketika sudah ikut diklat dan dapat NUKS sudah bisa jadi kepek 100% menjalankan fungsinya. Kita juga memberikan pengarahan, dengan adanya pengarahan dari diknas kita ikut sertakan semuanya, karena memang itu persyaratannya.

9. Bagaimana mengukur kemampuan leadership calon kepek?

Itu melalui kegiatan, yayasan bisa menilai dari kegiatan dan apabila seseorang tersebut dijadikan seorang koordinator, saya bisa menilai bagaimana dia dalam menjalankan tugasnya. Jadi saya bisa tahu yang satu begini, yang kedua begini, dan seterusnya.

10. Siapa saja yang dilibatkan dalam proses seleksi?

Pastinya kepek, dan juga guru guru, dan keputusan sepenuhnya di yayasan.

Biasanya saya akan diskusikan dengan ketua umum. Saya tidak bisa mengambil keputusan sendiri, tapi bersamaan dengan seluruh pengurus yayasan.

11. Apakah proses seleksi dilakukan secara terbuka atau penunjukkan?

Penunjukkan berdasarkan hasil pengamatan / observasi.

12. Apakah ada perbedaan kualifikasi kepek nasional dan kepek swasta?

13. Syaratnya tetap mengikuti dari diknas karena semua guru dilaporkan ke Dapodik. Kalau ada yang tidak sesuai tidak bisa masuk ke Dapodik karena nanti akan merah.

Kalau swasta segala sesuatunya dan segala yang dilakukan setiap hari harus dilaporkan ke dinas, saya rasa tidak beda jauh. Kalau secara kedinasan sudah aturan baku.

14. Apakah yayasan sudah memiliki partner kerja untuk membuat calon internal yang berpotensi?

Apa yang kita lakukan di sini kita mengikuti kedinasan tidak semena mena kita buat sendiri, mulai dari kurikulum, misalkan kurikulum 13 di 2 kelas dan sisanya kurikulum merdeka, karena kan yang mau diterapkan kurikulum merdeka, kalau tahun lalu 2 kelas kurikulum merdeka dan 4 kelas kurikulum 13. Jadi apapun yang diminta oleh dinas semua perubahannya kita ikuti. Kalau ulangan mungkin sudah guru yang membuat.

15. Program pendampingan kompetensi apa saja yang akan diberikan kepada kandidat kepek yang terpilih?

Selama ini kita berpendapat pendamping itu adalah pengawas, yang akan menuntun seorang itu untuk menjadi kepek, contohnya seperti bu Ruth, dia baru, pembuatan kurikulum itu kita ada yang namanya pengawas pembina pendidikan membawahi sekitar 14 - 20 kepek. Pertama pertama kan kita lihat apakah dia mampu menjadi seorang kepek, skill yang ada ini mampukah guru ini? Walaupun dia bisa dia tetap harus belajar dan harus ada yang menuntun, ada juga kepek yang lama menuntun dan ada juga operatornya, lalu ada pengawas pembina pendidikan.

16. Siapa yang akan melakukan pendampingan dan apa kompetensinya?

Itu tadi pengawas tadi.

17. Berapa lama minimal untuk dilakukan pelatihan pendampingan?

Kalau mengikuti prosedur 6 bulan, kalau swasta itu sekitar 1 minggu, dengan adanya diklat itu, kepek mendapatkan pengarahan, seharusnya ibu Ruth pergi ke Lembang waktu itu, karena ada satu keterlambatan atau apa dia akhirnya diikutkan yang di Jakarta.

18. Setelah pendampingan kira kira kompetensi apa yang muncul?

Pastinya kita berharap dia bisa mengikuti dan mengarahkan, dan kepemimpinan yang baik tidak selengean tidak hanya suruh sana sini merasa ada operator, saya ngak mau begitu. Kepek yang ditugaskan ke dinas hasilnya harus bagus.

19. Apakah ada alternatif rencana apabila calon kandidat tidak lolos atau tidak sanggup melalui tahap seleksi?

Pastinya ada, tugasnya tidak sesuai kita akan coba kalau tetap tidak bisa kita cari yang lain. Kita tidak bisa memilih leader yang selengaan dan tidak sanggup. Bisa misalkan kita cari dari luar, dari tempat lain, dari guru TK dinaikan untuk membantu menjadi kepek, sampai nanti ada penggantinya.

20. Apa yang menjadi standar pengukuran bahwa seseorang itu berhasil melewati tahap pengembangan?

Dari kinerja dia bagaimana dalam masa percobaan, apakah dia bisa mengikuti, ketika dia ke dinas apakah bisa membawa diri, lalu dengan laporan laporan yang ada apakah bisa memberikan kita semua pengarahan, umpamanya ibu mengadakan rapat, nah seharusnya melaporkan itu.

21. Bagaimana memastikan kepek yang menjabat dapat menggunakan skillnya dalam sehari hari?

Pastinya dari kegiatan yang ada di sekolah, kalau tidak ada kegiatan berarti dia tidak menjalankan tugasnya dan tidak menjalankan apa yang telah didapat dari pembelajaran. Cara dia membimbing guru guru juga jika tidak ada kecocokan pasti ketawan.

22. Dari yayasan apakah ada penilaian dilakukan setiap bulan untuk kepek?

Seharusnya ada, tapi mereka melakukan sendiri. Setiap kegiatan di sekolah baiknya kita semua) yayasan tau tapi ini belum berjalan sepenuhnya. Sebelumnya dipegang oleh orang tua, sekarang mau membenahi lagi.

23. Bagaimana pengawasan yang dilakukan yayasan untuk kepek untuk melakukan kepemimpinan secara efektif?

Saya pagi pagi jam 7 sudah ada di sini, kalau dulu 6.30 saya di sini bersama dengan suami saya, ada fingerprint karena absen dulu masih manual. Salah satunya itu dari segi pengawasan. Saya tidak takut juga memberikan SP.

24. Bagaimana mengevaluasi kepek sehingga berdampak baik pada kemajuan sekolah?

Kepsek kita ini baik, dia mau berusaha untuk membuat sekolah ini bagus juga, dia punya rencana dan ada keinginan untuk mengubah sekolah ini, ada upaya ke sana. Mencoba minta lahan kosong untuk membuat kamar mandi bagus, contohnya, ibu kepek juga ke diknas untuk minta TIK, untuk peningkatan kualitas sekolah. Cuma memang laporan tidak submit, tidak terdokumentasi.

25. Bagaimana jika ada kepek yang mengundurkan diri pada saat melakukan tugasnya menjadi kepek?

Selama di sini blm pernah mengalami yang seperti itu, seandainya kalau ada yang mengundurkan diri saya tidak akan menanyakan panjang lebar kenapa, dan akan cari penggantinya melakukan observasi dan akan ditanya kepada yang bersangkutan mau tidak untuk menggantikan sebagai kepek, kita cari guru yang bagus kinerjanya. Seandainya tidak ada dari SD saya akan cari ke TK, guru yang bagus yang bertanggung jawab, bagaimana dia mengajar di kelas.

26. Adakah strategi yang sudah dipersiapkan jika kepek tidak memenuhi target yang ditentukan?

Kita cari yang lain, tetapi kita akan evaluasi dulu, kita bicarakan kamu sudah menjabat beberapa tahun namun tidak perform, kita berikan kesempatan untuk melakukan perbaikan.

WAWANCARA DENGAN SEKOLAH SDN BINONG 3

WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH :

1. Bu, boleh tahu di sini siapa pengawasnya?

Bapak Muhamad Nurdin pengawas SDN 3 Binong. Nama kantornya :
Kantor pengawas

2. SDN 3 Binong sudah berdiri berapa lama bu?

Yang tau tahu berdiri sekolah operator atau bu Lastri.

3. Untuk guru yang ada di sini, jumlahnya berapa bu?

Guru awal awal itu ada sekitar 20an karena ada pension, mutasi, berkurang jadi sekitar 18. Yang akan pension di Curug sekitar 8 kepek. Tahun ini ada kepala sekolah Maret, Agustus, dan Desember ada yang pension jadi bisa aja ada SK tiba tiba datang.

4. Ibu pernah merekomendasikan guru untuk menjadi kepala sekolah?

Bu Lastri yang ibu rekomendasikan sebagai calon kanBu Lastri dari guru SD Binong 2 dan masuk ke sini 2021. Lalu di 2022 daftar kepek.

5. Ibu pernah ikut pelatihan apa saja yang dari diknas?

Diklat tidak berbayar dan ada surat tugas. Bimtek selalu ada tapi beliau sendiri yang tahu karena tugas dari sana untuk calon kepala sekolah. Informasinya langsung kepada calon kepala sekolah itu sendiri.

6. Semua sekolah negeri apakah memiliki visi dan misi yang sama?

Tidak, setiap sekolah ada visi misinya masing masing. Visi misi di sekolah ini belum berubah harusnya memang setiap 5 tahun sekali berubah melihat dari penerapannya, kita tekankan di karakter anak. Visi misi dibuat berdasarkan hasil mufakat antara orang tua murid, guru, kepala sekolah, seluruh warga sekolah. Kebetulan guru guru sangat menekankan ke karakter anak. Kan biasa anak ada yg bully atau ngak sopan atau berangtem, selama ini untuk di sekolah ini lancar lancar aja. Sesuai dengan visi dan misi. Kalau pun masalah kemampuan anak itu kan berbeda, walaupun guru sudah maksimal memberikan materi ya kadang ada aja anak yang telat berpikirnya, ada yang cepat. Tapi yang kita tekankan karakter, sikap anak, perilaku, sama kalau ke depannya mungkin IT.

7. Selain bu Lastri apakah ada guru berencana untuk diklat kepek?

Belum ada.

8. Kalau kepala sekolah ada yang namanya emaslim, tugas pokok dan fungsi kepala sekolah, apakah ada sosialisasi?

Ada supervise 3 bulan sekali dan ada penilaian kinerja guru dan pengawas turun untuk supervise kepala sekolah lalu ke guru jadi yang menilai kepek adalah pengawas. Yang menilai guru adalah kepek. Nilainya di-onlinekan ke pusat ada di Banten. Ada linknya. Dilakukan 3 bulan sekali baru tahun ini. Kalau tahun lalu 6 bulan sekali. Yang masukin nilai guru adalah kepala sekolah dan operator input ke website. Operator adalah guru yang ada tugas tambahan menjadi operator. Linknya langsung ke provinsi bukan ke dinas (LPMP).

9. Bagaimana ibu memberikan motivasi untuk para guru guru ibu?

Saya yang memberikan motivasi mereka melakukan sesuatu, untuk educator pemberian edukasi ke guru misalkan ada diklat saya menyarankan untuk ikut, lalu kita dapat informasi dari luar lalu kita informasikan ke guru guru.

10. Kalau ada guru secara kompetensi masih kurang, apakah dari ibu ada bimbingan?

Iya ada, kebetulan guru di sini kreatif dan inovatif jadi mereka bisa cari sendiri karena jaman internet. Seperti skrg ada kurikulum merdeka bagaimana menerapkannya kita ada pelatihannya dan penerapannya perlahan lahan, kelas 1 dulu dan kelas 4 diterapkan. Mereka diberikan dulu aja pengenalan. Setiap ada pelatihan lebih banyak ke zoom meet. Setiap ada zoom meeting mereka akan ikut. Dan zoom diadakan oleh dinas melalui grup kepek. Kalau dari dinas biasanya sekabupaten. Kadang kalau tidak memadai dibagi beberapa kecamatan dulu.

11. Sepenuhnya pendidikan dan penempatan kepek wewenang dari diknas ya?

Iya betul. Ada surat tugas nanti.

12. Kalau selain bu Lastri, kalau ibu sendiri sebagai kepala sekolah, lalu di mutasi, apakah itu nanti ada jeda waktu untuk kepindahannya?

Ada penempatan kepek lalu ada rolling lalu mutasi setelah SK turun dan pindah ke sana hanya 1 sampai 2 hari, paling lama 1 minggu.

13. Untuk rapat ibu melakukannya seberapa sering?

Meeting koordinasi dengan guru ada setiap berapa bulan sekali, tukar pikiran, harusnya sih seminggu sekali tapi tergantung kesibukannya juga.

Kalau ada kegiatan besar kita meeting, ada mid semester kita meeting, kenaikan kelas kita meeting. Kalau rapat khusus dengan guru guru ada juga misalkan bahas tentang kedisiplinan guru, ada masalah apa kalau tidak taat.

14. Jumlah guru di sini ada berapa bu?

ada 21 orang termasuk kepek, dan penjaga. Guru PAK ada hanya 1 orang sekecamatan sini. Kalau NIK kosong dia bukan PNS, masih honorer tapi sudah masuk ke dapodik, pemerintah daerah.

15. Untuk jumlah kelas ada berapa bu?

Kelas 1 ada 2 rombel, kelas 2 3 rombel, Cuma kelas 1 dan kelas 3 yang 2 rombel. Kelas rendah juga beberapa jam waktu belajarnya, jadi ini kelas pagi semua.

WAWANCARA DENGAN GURU SENIOR :

1. Bu, boleh diceritakan waktu ibu dulu mengikuti diklat?

Waktu dulu jadi kandidat kepala sekolah karena memang keinginan sendiri, ibu kepala sekolah juga mendukung dan pengawas juga mendukung. Dulu ada informasi ada perekrutan kepek, PNS golongan 3C ke atas boleh ikut dan diantara kita semua ditawarkan siapa yang mau, lalu saya bersedia, ibu kepek juga tidak menunda atau pun mengekang. Ada juga yang tidak mau ikut dalam perekrutan itu dengan alasan masing – masing. Ketika dapat semua rekomendasi dari kepek dan pengawas kita langsung ajukan lamaran untuk tes kepala sekolah ke dinas Pendidikan.

2. Menurut ibu, kompetensi apa yang penting dimiliki oleh seorang kepala sekolah?

Kompetensi yang paling penting dimiliki oleh seorang kepek adalah kepemimpinan dan ia harus bisa mendidik guru gurunya, lalu manajerial, administrator dan sebagai supervisor nanti ada supervise per 3 bulan demi kelancaran KBM terus sebagai wirausaha, harus bisa Kerjasama dengan pihak luar rekanan, puskesmas, kelurahan, pengusaha yang suka datang untuk menawarkan produk sesuai usia sekolah anak anak.

3. Karena tidak ada SK wakil kepala sekolah di Sekolah Negeri, bagaimana cara ibu Kepala Sekolah memilih orang yang dapat menjadi wakilnya?

Di setiap sekolah ada guru senior yang dituakan dan dianggap memiliki

kompeten, punya kompetensi seperti kepala sekolah biasanya dia bisa menggantikan kepala sekolah dan dibawah supervise pengawas Pendidikan.

4. Waktu dulu ibu bersedia menjadi kandidat kepek, persiapan dari ibu sendiri apa saja? Persiapannya saya merasa sudah mampu, dan saya juga setiap hari training di sekolah, aplikasi di sekolah belajar setiap hari menghadapi berbagai macam hal di sekolah. Saya dulu pernah ikut online pembuatan karya ilmiah itu dapat informasi dari WA, tidak wajib harus ikut. Lalu biasanya yang model IT, canva design grafis saya ikut mandiri dan cari sendiri bukan dari dinas. Iktuk ikut training untuk nambah sertifikat untuk kenaikan tingkat dan menambah wawasan.
5. Ibu kepala sekolah yang skrg sedang menjabat dukungan ke ibu seperti apa saja? Sejarahnya begini saya di SDN 2 Binong, saya di sini baru 2 tahun dan 1 tahun saya di sini ada perekrutan kepala sekolah, saya pindah ke sini juga atas kemauan ibu Haji karena ada 3 orang yang keluar, ada yang jadi kepek dan 1 orang pensiun 1 lagi lulus P3K pindah ke SMP, kekurangan guru dan saya ditawarkan, karena rumah dekat juga kebetulan. Baru pindah ke SDN 3 Binong bu Haji bilang kalau nanti ada perekrutan kepek bu Lastri ikut ya, jadi ibu haji sangat mendukung dan memotivasi saya tidak harus jadi guru terus harus lebih meningkat. Tiba saatnya ada perekrutan saya sangat didukung.
6. Bu, kalau dari kepala sekolah tugas apa saja yang diberikan kepada ibu?
Tugas tambahan dari ibu kepala sekolah, biasanya kalau ada tamu ditemui dan kebetulan saya juga pernah ditugaskan menjadi guru kelas 6 dan

sekarang saya jadi guru di kelas 5 karena sudah bisa menjadi kepala sekolah sewaktu waktu nah skrg saya diberikan tugas untuk ANBK, dulu juga pernah jadi operator sekolah waktu di SDN Binong 2. Jadi sekarang kegiatan online diserahkan ke saya. Guru yang diberikan kepercayaan di sini semuanya sesuai dengan bidang bidangnya

7. Ibu boleh ceritakan sedikit tentang background ibu?

Saya PNS 2008, tadinya saya ngajar di swasta lalu ikut tes guru bantu sementara (GBS) dan lolos dan dapat BOP, dulu Namanya IDS, jamannya Pak SBY ada pengangkatan otomatis guru jadi PNS nah disitu saya jadi PNS. Kalau mau dilihat sejarahnya saya gak mau jadi guru karena kakak saya jadi guru, tapi karena pergaulan saya maunya masuk SMA tapi karena kemauan orang tua saya tetap masuk sekolah guru. Dan dasar matre karena guru gaji kecil, terus ditawarkan teman saya kerja di sarinah thamrin dept store, lain gajinya dengan matahari Ramayana dan saya lulus di tes, saya tinggalin jadi guru. Lalu rumah tangga, lahiran, punya anak, terpanggil lagi jadi guru, saya melamar jadi guru. Dan pas disitu ada perekrutan GBS disitu deh saya lulus. Sebagai syukur saya sekolah lagi PGSD di UHAMKA regular, di situ saya ketemu anak anak dan belajar IT. Dan mumpung anak saya belum kuliah saya kuliah lagi S2, administrasi Pendidikan.

8. Menurut ibu pelatihan apa saja yang masih dibutuhkan oleh ibu terutama ibu sudah tahu bahwa suatu saat ibu akan ditempatkan di sekolah lain sebagai kepala sekolah?

Pelatihan yang masih diperlukan diri saya sendiri seiringnya berjalannya waktu, untuk perbaikan pasti butuh modal, dan menyesuaikan zaman yang saya butuhkan pelatihan yg berhubungan dengan IT.

9. Ibu sendiri sebagai kepala sekolah yang sudah terpilih apakah melakukan kaderisasi terhadap guru yang ada di sekolah ini?

Saya melihat guru yang punya potensi saya berikan motivasi dan berikan arahan ke sana, banyak yang potensi jadi kepala sekolah di sini.

10. Bu, apakah ibu dilibatkan dalam proses pemilihan guru atau rekrutmen guru di sekolah ini?

Perekrutan guru di sini sepenuhnya dari dinas Pendidikan, kalau ngak ada guru kita lapor ke dinas. Ngak kaya dulu enak, dulu bisa ambil dari bawah sini udah kenal skrg udah ngak bisa, sudah ada perputnya.

11. Prestasi yang ibu raih selama ini, mungkin ibu bisa ceritakan?

Saya merasa tidak ada prestasi yang gimana gimana, di jalanin aja begini. Tes jadi kepek saya bisa lulus dan bahkan mengenai IT. Dikasih tugas diklat buat laporan alhamdulillah bisa dan jalan. Diklat 3 hari di hotel Yasmin dikasih bekal untuk 3 bulan ke depan beserta dengan tugas, dan harus buat in house training di SDN 3 Binong.

12. Bagaimana ibu mengatur waktu ketika ada tugas dari kepala sekolah lalu juga harus sambil mengajar?

Mengatur waktu biasanya karena sudah jadi kebiasaan, di rumah yang beratnya di sini yang tinggal ditata dan dicetak.

13. Menurut ibu, kenapa ibu direkomendasikan untuk mengikuti diklat menjadi kepala sekolah?

Waktu jadi kandidat kepala sekolah disuruh bu Haji, mungkin karena beliau melihat saya punya kompetensi dan potensi, bu Lastri layak nih jadi kepek. Kalau dari saya sendiri saya kerja di sini, saya rasa kerjanya gini gini aja, udah tau pekerjaannya.

14. Untuk pengawas sekolah SDN 3 Binong siapa ya bu?

Pak Nurdin pengawas kita yang sebelumnya pak Hepi sudah pensiun, agustus 2022. Pak Nurdin masih baru orangnya welcome. Pak Nurdin selalu monitoring ke sekolah, kalau ada kegiatan.

WAWANCARA DENGAN PENGAWAS SDN 3 BINONG :

Pak, jadi di sini saya ingin menanyakan beberapa hal mengenai sukseki kepala sekolah di sekolah negeri dan swasta, kalau di swasta kan yayasan ya yang memilih kepala sekolah dan sekolah negeri dari dinas atau pengawas?

Jadi gini pak, baik swasta maupun negeri semuanya tetap dari pengawas bukan Yayasan, Yayasan hanya meminta ijin untuk membangun sekolah dari dinas dan kita tetap membantu mereka, terutama tingkat dasar tetap diawasi oleh saya, sekolah SD di Tangerang ya 55 SD, 32 negeri dan 24 swasta. Idealnya ada 5 pengawas, saya adalah pengganti dari pengawas yang pensiun saya belum genap 1 tahun. Pensiun akhir September tahun lalu. Otomatis karena ada banyak sekolah di sini, awalnya ada 26 tapi ada yang demerger SDN Curug Wetan 3 dan SDN Sukabakti karena muridnya kurang, juga gurunya. Dan anak anak larinya ke SDN Sukabakti jadi merger.

Jadi karena keterbatasan pengawas tidak banyak yang bisa saya lakukan,

harusnya 1 pengawas 10 sekolah jadi ya kalau kita ingin melihat sejauh mana kemajuan sekolah kita kumpulkan semua sekolah yang 1 gugus. Kumpul di Binong 1.

Karena saya kurang memahami medan belum paham banget, saya panggil kepala sekolah ke sini, kemajuan sekolah, kendala, peningkatan sekolah semua saya tanya dan bahas di sini. Alhamdulillah ketika laporan di depan saya dan saya survey ke lapangan sesuai dengan napa yang dilaporkan oleh mereka dan dari jumlah 55 sekolah, idealnya 1 minggu sekali dikunjungi saya belum semua ke sana. Sekolah di sini tidak tertinggal dari kecamatan lain.

Pak ini kan temanya suksesi kepala nanti kalau ada beberapa pertanyaan yang menyangkut sekolah maupun dari Yayasan

1. Untuk pergantian kepala sekolah apakah ada panduan untuk seleksi kepek ?

Baik untuk pergantian kepek khusus di negeri pertama ada kekosongan nggak kita lihat, kekosongan ini 1 kecamatan ada berapa, dan tidak bisa langsung diangkat oleh dinas atau pengawas tetapi diadakan seleksi diadakan perekrutan kepala sekolah, misalkan butuhnya ada org nah itu ada seleksi lalu ketika butuhnya 4 maka pengangkatan ada 4 tidak lebih, kalau ada lulus lebih dari 4 nanti sisanya menunggu untuk diangkat dan ditempatkan. Jadi di seleksi oleh dinas setempat, dinas Pendidikan.

2. Seleksinya seperti apa?

Pertama pengumpulan. Adminsitriasi, seperti sertifikat hasil kerja setelah seleksi administrasi lulus baru seleksi wawancara baru ke akamedik. Yang

mewawancara dari dinas langsung kita hanya memberikan rekomendasi.

3. Dari administrasi ada minimal persyaratan untuk bisa ikut seleksi?

Dari golongan, kalau sekarang sudah ada kemudahan minimal 3B PNS kalau dulu 3C. Dan statusnya sudah sarjana S1.

4. Kalau persyaratan kompetensi untuk jadi kandidat apakah harus sudah ikut pelatihan atau diklat apa?

Guru itu harus sudah memiliki banyak sertifikat terutama yang berkaitan dengan dedikasi keguruan, jadi paham dengan tentang kepek, pelatihan dari dinas yang mengadakan. Pelatihan wajib dilaksanakan oleh guru 32 JP 3 hari pelatihan. Karena yang di ACC itu yang 32 JP

5. Seleksi berarti tahapannya apa aja ya pak?

Administrasi, akademik dan wawancara

6. Kalau ada kekosongan seperti di Binong, nanti kepek fokusnya ambil dari guru yang ada di sekolah itu atau bebas dari luar?

Bebas dari luar, yg utama yang 3B, guru tersebut harus memiliki golongan 3C berhak mengikuti seleksi dengan guru yang lain, misalkan di sini ada berapa orang, pertama dari administrasi nanti 1 kabupaten Tangerang. Misalkan ada 300 calon kepek itu, boleh memasukkan guru yang sudah layak. Kalau di sini butuhnya 4 yg lulus ada 6, sisanya juga bisa mutasi keluar wilayah.

7. Kalau kebutuhan dari kosongnya kepek, tapi setiap tahun ada kosong ngak, dan tiap tahun ngadain seleksi pak?

Kalau kepek tidak dilaksanakan tiap tahun, jadi misalkan di sini sudah ada kosong, terus per 1 Sept ada kosong lagi di SD Kadu 2, per 1 Nov ada di

SDN Curug Wetan 2, sementara di sini untuk skrg ini, calon kepek hasil tes kemarin masih ada banyak dan belum ditempatkan belum dapat SK, jadi kalau kelulusan sudah tapi blm dapat tempat ada 8 orang. Yang ikut 13 dan lulus ada 11, kebutuhan ada 3. Ini juga mungkin besok, bulan besok, sudah ada informasi mungkin yang 5 akan keluar. Masih banyak yang belum dapat tempat.

8. Dalam proses seleksi siapa aja yang dilibatkan untuk rangkaian ikutin seleksi ini, kepek ini ikut ke dinas, siapa aja yg terlibat dalam proses seleksinya?

Kita itu hanya mengusung dari sini, ada panitia khusus dari dinas, LPMP, mereka panitian yang menyeleksi.

9. Kepek yang sedang menjabat dimintai surat rekomendasi?

Si calon kepek, ada rekom dari kepek dan pengawas, jadi si calon kepek tidak tau rekom kepek dan pengawas seperti apa karena itu sangat rahasia, rekom misalkan karena dari kedisiplinan, atau apabila malas tidak mungkin diluluskan. Jadi kenapa lulus atau tidak karena ada pengaruh rekom juga. Bagaimana dalam adminstrasinya, segala penguasaan IT, itu ada di dalam rekom itu, kita isi. Kalau misalkan berdasarkan faktanya si calon itu bagus ya bagus, kalau kurang bagus ya hasilnya kurang bagus juga. Rekom adalah pengantar dari kita untuk si calon.

10. Kalau untuk seleksi di dinas di sana, secara terbuka atau tertutup?

Administrasi itu berkas berkas di sana dan dilihat, termasuk si rekom. Kalau di administrasi kurang bagus ya tidak lolos, jadi tahap awal aja bisa tidak lolos. Jadi terbuka ya.

11. Ada ngak nih pak program pendampingan kompetensi apa saja yang diberikan kepada kandidat yang terpilih, jadi sudah seleksi lolos, nah proses elanjutnya apakah biar dia memang layak jadi kepala sekolah ada pendampingan lagi?

Yang lolos itu kita panggil kita adakan pembinaan, bapak dan ibu ini sudah lulus jadi calon kepek, sekarang pembinaan dari kami untuk merubah dari guru jadi calon kepek, manager, bagaimana cara memimpin kita lakukan seperti itu.

12. Yang melakukan pendampingan siapa itu pak?

Kita dikasih kepercayaan oleh dinas untuk melakukan itu, kalau kemarin pas saya di Legok yang lulus ada 11 orang kita panggil semua dan dikumpulkan bareng di aula, kalau yang di sini kemarin pengawas yang sudah pensiun yang melakukannya.

13. Pendampingannya ada durasi waktu pak?

Sehari aja. Nanti setelah itu ada khusus mereka yang lulus kita memberikan nasihat dan juga karena ini adalah dilaksanakan berdasarkan kebutuhan kita tidak bisa paksakan untuk dilakukan penempatan secara langsung dan bersamaan. Entah bagaimana dari dinas Pendidikan sebenarnya banyak yang kosong, karena di sekolah ini ada sekolah yang apay a berdasarkan grade, kepek tidak bisa juga yang baru langsung ke grade A sekolahnya karena kasihan yang baru nanti kaget. Misalkan Sekolah grade A lebih kompleks harus ada pengalaman

14. Kalau keadaannya calon kepek sedikit itu gimana pak?

Tidak, kita kan bisa lintas kecamatan juga jadi seperti sekarang ini yang pertama calon kita ini yang lulus, ada yang kosong ke daerah Jayanti

dilempar ke sana. Jadi lintas kecamatan. Sekarang pun kita sudah kasih tau ke teman teman calon kepek kalau besok ada penempatan kepek tidak di sini ikutin saja jangan kita nolak, takutnya kalau menolak susah lagi. Bisa lama lagi. Jadi untuk pengangkatan sementara ini jg blm ada karena masih ada banyak cadangan di setiap kecamatan. Di kecamatan yang kurang bisa diisi oleh kecamatan yang masih ada cadangan calon kepek.

15. Bagaimana untuk memastikan kepek kalau memang sudah menjabat bisa menggunakan keahlian dan kemampuannya untuk pekerjaan sehari hari, untuk memastikannya seperti apa pak?

Kita bisa lihat mereka waktu jadi guru dulu, waktu dia jadi guru seperti apa, itu kan akan kelihatan mereka sering diberikan tugas oleh kepek mereka sudah mampu belum mengerjakannya, bukan berarti pekerjaan kepek dikerjakan semua oleh kepek ada bagian administrasi kurikulum kesiswaan dan itu dilihat. Setelah itu juga kita mendatangi kepek tersebut dari cara menerima kepada tamu, cara menempatkan kepada guru guru, akan kita lihat juga, artinya pokoknya dari teman guru guru yang lain ada laporan juga, itu jg akan tahu. Kita tanya kepada guru guru bagaimana dengan ini. Kita sangat mudah untuk memantaunya. Untuk memastikan si kepek bisa memimpin seacara efektif, itu juga dari respek penerimaan guru gurunya di lingkungannya.

16. Tapi apakah pernah kasus tertentu kasus kepek menyeleweng atau indiscipliner selama bapak di sini?

Selama saya di sini belum ada laporan sama sekali, kenapa, karena biasanya kalau misalkan ada dari dulu pasti udah ada laporan.

17. Kalau dari pak Nurdin sendiri apakah mengadakan evaluasi kepada kepek?

Yaa da 1 tahun sekali, supervise, ada 3 item, penialain kinerja, kepemimpinan, nanti akan kelihatan disitu, kita survey dengan melaksanakan tanya jawab dengan kepek dan mengisi ada yang kita siapkan juga buat kemajuan kepek dan dibuktikan dengan bukti dukungunya.

18. Kalau indicator dia berhasil menjadi kepek apa saja pak?

Kalau kepek berhasil bisa bijak kepada bawahan, keduanya bisa memimpin guru patuh terhadap pimpinan dan ada perubahan dari penerimaan siswa. Kalau jumlah murid kelas 1 dapat 1 kelas, besok lusa bertambah membludak berarti dia berhasil. Kalau kelas berkurang penialian kita berarti turun. Dari sekian sekolah tidak ada yang berkurang semua bertambah. Dilihat dari jumlah usia sekolah ada juga ada yang tidak bergerak, dilihat juga dari kelulusan. Yang keluar berapa dan yang masuk berapa.

19. Tapi di sini ada PPDB pak?

Ada

20. Ada pengaruh pak, karena kan ada pembatasan ya?

Tetap ya, kita ada laporan dulu mau terima ada berapa rombel, 1 rombel ada 36 siswa, itu artinya kurang sedikit, minimal 32 maksimal 36. Kalau di sini zonasi belum terlalu. Di sini ada yang mencapai 3 rombel, 3 x 36. Kalau swasta jangan diceritakan, ada yang favorit dan ada yang biasa, ada yang jumlah muridnya membludak. Misal kaya model Strada, ada pembangunan baru juga, jumlah murid sekarang ada 92, melonjak bagus, karena ruang yang cukup. Muridnya juga bukan dari sini aja, dari luar juga ada.

21. Pak satu lagi terakhir, bagaimana kalau ada kepek yang mengundurkan diri selain dia pensiun?

Untuk saat ini belum dapat laporan ada yang seperti ini, tidak ada yang mengundurkan diri, kalau di kecamatan Pagedangan ada, mengundurkan

diri karena mau lari ke penilik dan kebetulan mengundurkan diri ketika ada pengangkatan kespek jadi langsung di isi.

22. Ada juga yang jadi pengawas ya pak?

Karena kita pengawas juga sedang krisis ya, ada yang pensiun banyak juga 8 orang, Desember 3 lagi.

23. Pensiun sekarang patokan berapa pak umurnya?

60 tahun kalau secara structural 58 tahun. Di guru juga ada, kalau dia tidak ada ijazah S1 dia larinya ke pensiun secara structural tidak akan bisa juga jadi calon kespek, hanya jadi guru. Banyak teman teman guru 58 tahun sudah pensiun karena tidak ada ijazah. Kalau pensiun sudah ada aturan dari sana. Contoh pak Ocit bulan depan akan pensiun sementara tidak bisa digantikan oleh yang ada tadi, sementara di-PLTkan dulu dari kespek sekolah lain, karena kebijakan dari dinas, ada petugas merangkap dulu. Satu kespek pegang 2 sekolah. Kalau pensiun tidak langsung diganti, tapi ada PLT dulu.

WAWANCARA DENGAN SEKOLAH SDN SUKAMAJU DEPOK 1

WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

1. Bisa perkenalkan dulu Ibu/bapak, silahkan?

Ibu O, Sudah menjadi kepala sekolah kurang lebih sudah 8,5 tahun.

2. Apakah latar belakang keluarga nya ada yang guru?

Latar belakang keluarga saya tidak ada yang jadi guru (orang tua maupun kakek nenek). Ada yang menjadi kepala sekolah uwa saya (kakak dari ibu).

3. Sudah berapa lama ibu / bapak menjadi kepala sekolah?

Sudah menjadi kepala sekolah 8,5 tahun, awal saya menjadi kepala sekolah di SD cilangkap disana 5 tahun. terus di mutasi ke sukamaju 04 disana 2, 5 tahun. Mutasi lagi menjadi PLT di SD Tapos 05 selama 2 bulan, baru akhirnya dapat SK di sini SDN Sukamaju Baru 1 (sampai sekarang sudah 10 bulan).

4. Selama menjadi kepala sekolah apa saja kendala yang ibu hadapi?

Kendala yang di hadapi saya rasa tidak ada ya pak, karena saya dulu pernah bekerja disini sebagai guru jadi pak kembali lagi kesini saya sudah bisa berkomunikasi bekerja sama dan tidak perlu adaptasi.

5. Menurut bapak / ibu apakah suksesi penting dilakukan oleh seorang kepala sekolah?

Penting pak, agar bisa menjaga dan mempersiapkan calon –calon kepala sekolah yang ada di sini. Jadi jangan sampai kosong dan diisi oleh kepala sekolah dari daerah lain.

6. Bagaimana mempersiapkan suksesi kepala sekolah yang dapat memberikan dampak?

Ada penilaian kinerja ya pak, jadi guru- guru yang senior, guru-guru yang mememnuhi syarat administrasi saya berikan kesempatan untuk mengikuti seleksi calon kepala sekolah, tapi banyak yang belum mau.

7. Bagaimana menentukan sumberdaya yang diperlukan dalam suksesi ?

Idem nomer 6.

8. Bagaimana menganalisa kebutuhan pelatihan dalam kurikulum suksesi ?

9. Bagaimana mentor melakukan pengembangan kompetensi dari para suksesor?

Memberikan motivasi, dorongan semangat dan akses informasi dengan cara menyebarkan pemberitahuan seleksi yang dilakukan oleh diknas.

10. Bagaimana mentor melakukan pendampingan kepada suksesor dalam kepemimpinan?

Memberikan tugas-tugas tambahan, contohnya kepada guru-guru yang senior ada yang di bagian kurikulum dan ada yang kesiswaan. Juga memberikan tugas menggantikan kepala sekolah sementara apabila ada tamu atau urusan sekolah.

11. Bagaimana penerapan kepemimpinan yang dilakukan suksesor dapat berdampak kepada kemajuan sekolah?

Kepemimpinan sebatas tugas tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah.

12. Pengawas di sini siapa bu?

Dibawah dinas Pendidikan kalau sekolah negeri. Pak Baharudin pengawas kita.

13. Bu, sekolah ini berdiri sejak kapan ya bu?

Sekolah ini berdiri tahun 80an.

14. Oh ya bu kalau jumlah guru berapa?

Jumlah guru yang aktif keseluruhan 19 dan kalau dengan penjaga 21. Dan kebanyakan guru sudah ada sertifikat pendidik.

15. Kelas di sini ada berapa bu?

Rombel ada 18, A B C dari kelas 1 – 6.

16. Waktu dulu ibu diklat, yang memberikan pelatihan darimana ya?

Lembaga pemberdayaan kepala sekolah, di bawah kementerian Pendidikan.

17. Ibu pelatihan di solo? Diklat melalui tahapan 2 minggu OJL di sana, lalu

Kembali ke sini untuk presentasi. SK dikeluarkan oleh walikota Depok.

Kalau yang menyelenggarakan LPKS.

18. Kalau di sini secara SK, SD tidak ada wakasek, tapi sejalan ibu menjadi

kepsek apakah ada satu org yang ibu tunjuk untuk menggantikan tugas ibu

Ketika ibu keluar sedang tidak ada di sekolah?

Ada guru di sini tergantung, terutama guru yang dituakan, senior saya bisa tugaskan untuk menggantikan saya.

19. Kalau dari ibu sendiri, guru belum ada yang ikut diklat kepsek ya?

Belum, karena skrg itu kepsek diambil dari guru penggerak. Sudah daftar

tapi belum ada yang lulus, kmrn yang sudah daftar ada bu Endah, Pak Dodi,

Cuma belum lulus.

20. Kemarin untuk yang daftar guru penggerak apakah ibu yang merekomendasikan gurunya atau bagaimana?

Ketika ada kesempatan, saya selalu share ke grup sekolah, silahkan mendaftar.

21. Ada persyaratan administrasi ngak apakah ada golongan golongan?

Sebenarnya sih tidak ada persyaratan, yang penting coba dulu daftar, tapi minimal 3B untuk jadi kepek tapi kalau untuk jadi guru penggerak sih tidak ada minimal golongan.

22. Tesnya apa saja untuk bisa lolos?

Tesnya bertingkat, ada Kerjasama dengan rekan rekan juga. Yang mengadakan kementrian juga. Bahkan LPKS juga diubah untuk jadi guru penggerak.

23. Ada tupoksi kepek yaitu emaslim, dari ibu sendiri familiar emaslim itu apa?

Ya saya familiar. Edukator kita sebagai guru, guru yang diberikan tugas tambahan, dan untuk sekarang ini yang paling prioritas adalah saya sebagai manager, sebagai pemimpin, mau dibawa kemana sekolah ini. Supervisi juga penting, semua harus mencakup sebenarnya. Administrasi bisa dilakukan dan lebih mudah karena serba IT. Kalau motivator saya memberikan motivasi ke guru guru Ketika mereka down, bersikap sebagai mitra kerja supaya guru nyaman dan bertanggung jawab kepada tugasnya, kita tidak dictator.

Kalau rapat evaluasi Bersama, ada perminggu, tahun ini saya programkan

evaluasi akhir pekan, masukan guru kita tampung dan apabila ada masalah kita cari solusi Bersama.

24. Penerapan visi dan misi apakah guru di sini menjalankan sepenuhnya atau ada kendala?

Kebetulan visi kita ini mengacu ke karakter, prestasi dan inovasi. Karakter itu utama karena memberikan Pendidikan karakter ke anak, kalau pintar tapi tidak ada karakter tidak baik. Karakter tidak bisa diukur dengan nilai. Keseharian anak bagaimana, sikap terhadap orang tua, guru, sesama, lingkungan. Lalu mengacu ke prestasi, diharapkan anak ini punya prestasi bukan berarti harus selalu juara tetapi apapun yang didapatkan itu merupakan prestasi ada peningkatan, pengalaman anak, berpacu untuk memperbaiki diri, dari sikap perilaku dan apalagi prestasinya di bidang akademik.

Lalu inovasi, ada perubahan dari yang biasa menjadi luar biasa. Memberikan perubahan ke arah yang lebih baik, mencari ide untuk perbaikan yang lbh baik. Sekali pun kita belum mencapai tapi berusaha terus. Semua berjalan ngak secara langsung lari. Terutama di sini dari guru semuanya berinovasi, cara kehadiran cara menghadapi siswa dan terutama IT berusaha untuk terus belajar, seiring perkembangan jaman secara otodidak harus bisa. Ilmu tidak bisa diukur oleh usia, kalau pengalaman mungkin iya. Jangan malu untuk bertanya dan Ketika diberikan masukan dan kritik harus terima. Jadi silahkan mau kasi masukan dan kritik demi perbaikan, kita janga tersinggung kalau ada yg mengkritik dan sifatnya adalah membangun.

WAWANCARA DENGAN PENGAWAS SDN SUKAMAJU BARU 1 DEPOK

1. Apakah dari dinas ada plan untuk regenerasi kepala sekolah?

Sekarang ini kita di Kecamatan sudah cukup banyak kepala sekolah yang berumur, bahkan ada yang rangkap.

2. Kalau sebelumnya beberapa sekolah mengajukan guru untuk diklat?

Bukan, kepek mengajukan bakal calon kepek, diklat itu proses selanjutnya setelah lulus test. Diklat itu nanti untuk mendapatkan nomor NUKS.

3. Untuk mekanisme pencalonan kepek saat ini bagaimana?

Kalau saat ini melakukan CGP, jadi aturan jenjang karir dari guru menjadi kepek diatur permendikbud 40 tahun 2021, jadi guru dulu yang mau dijadikan kepek adalah mereka yang sudah mengikuti diklat guru penggerak. Maka mereka akan dicalonkan sebagai kepek secara otomatis Ketika sudah punya sertifikat guru penggerak.

4. Yang menentukan untuk penempatan guru penggerak dari siapa ?

Dari kita, diknas Pendidikan. Melihat kebutuhan.

5. Apakah ada pelatihan awal untuk memberi pengetahuan untuk ke calon kandidat?

Hanya secara global saja, kalau kita memberikan pelatihan juga ya Namanya calon ya, yg penting syarat administrasinya lengkap dan lolos.

6. Bagaimana mengukur kalau dia punya leadership, kalau administrasi belum bisa lihat leadership?

Kepsek Ketika dalam satu sekolah ada guru yang pangkatnya bersyarat maka yang diajukan yang punya kepribadian atau penilaian yang sama persis, yang tau ada kepek, kalau pengawas kan jarang. Kepsek biasanya akan memberikan tugas tambahan ke guru tersebut jadi ada keliatan kinerjanya dan ada tanggung jawabnya. Misalkan panitia ujian sekolah, mengemban kurikulum.

7. Yang dilibatkan dalam proses seleksi siapa aja?

Kalau itu urusan dinas. Tugas kita dan kepek hanya membuat surat rekomendasi, sesuai dengan persyaratan yang diperlukan.

8. Seleksi secara terbuka atau ada penunjukan?

Terbuka nanti ada juga tertulis, tapi skrg melakui diklat secara CGP.

9. Kalau dari kualifikasi apakah apakah ada perbedaan antara kepek di sekolah swasta dan negeri?

Kalau swasta siapa pun tidak berhak kecuali yayasan, kalau kualifikasi pasti S1 dan berdasarkan golongan 3B.

10. Kita juga ada sekolah swasta yang kita datangi, kepek yang ditunjuk oleh ketua yayasan harus ikut diklat dari diknas itu juga, itu bagaimana?

Itu memang kewenangan yayasan tapi kalau dinas itu diklat tetap harus ikut.

Dulu di LP2KS. Karena untuk mendapatkan NUKS.

11. Tapi bagaimana kalau ada sekolah swasta yang kepeknya belum ikut diklat atau belum punya nomornya bagaimana?

Kita tidak punya kewenangan tetap ada di yayasan.

12. Kalau untuk program pendampingan kepada kandidat ketika sudah lolos bagaimana?

Untuk calon kepek yang sangat punya kepentingan ada kepek sendiri mulai dari penilaian kerja sehari harinya, kepribadiannya, saya sendiri hanya memantau, kalau persyaratan secara administrasi sudah lengkap dan sesuai, tugas saya pengecekan saja, karena saya jarang ke sekolah, pengawas itu skrg adalah pendamping bukan pembina.

13. apa yang menjadi standar pengukuran bahwa kandidat itu sudah berhasil melewati tahap seleksi itu?

Ukurannya ya pengumuman kelulusan.

14. Nah sebelum diklat ada tahap yang sampai ikut diklat?

Itu ada tes dulu secara administrasi lalu bisa ikut seleksi, kalau dulu itu seleksi dari LP2KS yang menentukan lulus juga mereka.

15. Tesnya itu tes apa ya?

Tesnya tertulis, ada tes tertulis di depok sebelum diklat, tahapan berkali kali, interview, tes tertulis, setelah lulus baru diikutkan diklat, itu pun tidak semua, hanya yang lulus saja. Karena kepek tidak hanya dinilai secara intelektual tapi ada attitude, karakter, jadilah pemimpin yang disayangi dan dikangeni oleh anak buah.

16. Bagaimana memastikan kepek yang menjabat menggunakan keahliannya dalam sehari-hari, kepemimpinannya dan mengatur segala macam?

Menjadi kepek itu ada beberapa aspek, ada tugas, seperti managerial, supervisi, ada kewirausahaan dan kalau sekarang ada aspek sosial dan kepribadian. Itu, bagaimana cara dia memanager sekolah dan tidak keluar dari rambu-rambu atau aturan. Contoh saat rakor saat ini ada banyak informasi dari kabid dari pengawas tentang informasi pelaksanaan kegiatan kepek di sekolah. Rakor ini pindah-pindah setiap bulan, dan sifatnya rutin bulanan namun ketika ada hal urgent kita bisa langsung adakan.

17. Dari kepek apakah ada yang presentasi dalam rakor?

Ada. Kita di kepek ada wadah K3S, beliau nanti menyampaikan berbagai macam informasi ke teman-teman. Kalau saya dapat dari Dinas, nanti akan dipadukan. Jadi di Rakor ini ada dari kepek ada dari organisasi PGRI dan Pramuka.

18. Kalau pengawasannya sudah dan memastikan biar efektif gimana itu?

Sesuai dengan aturan, sesuai tupoksi, managerial, kewirausahaan, supervisi, dan bagaimana dia mengatur sekolah itu agar roda itu berjalan dengan baik, otomatis harus ada managerial yang bagus, bagaimana sekolah itu misalkan guru-guru mengajar sesuai dengan ketentuan berarti harus ada supervisi secara rutin, dan selain harus bisa mengembangkan kewirausahaan, kewirausahaan bukan selalu dalam bentuk uang ya adanya misalkan kerjasama dengan pihak luar, lembaga kursus, lembaga pendidikan lain, puskesmas, dan dari segi banyaknya siswa yang mendaftar. Evaluasi kepek dilakukan dalam rakor dan ada juga penilaian kinerja kepek yang dilakukan

1 tahun sekali PKKS, itu yang dilakukan oleh para pengawas dan dalam rakor yang dilakukan tiap bulan.

19. Indikator tertentu yang bisa dikatakan bahwa kepek itu berhasil dalam memimpin?

Saya sering bilang ke guru guru, kita ada sekolah, hal yang paling menonjol kenapa saat penerimaan murid baru, kenapa satu sekolah membludak, satu sekolah tidak? Indikatornya berarti segi kepuasan dan aspek output, misalkan orang tua bisa menilai berapa sih yang bisa masuk sekolah negeri. Jadi indikatornya adalah nilai akhir, kualitas dari sekolah itu, muridnya berkualitas, sekolahnya berkualitas.

20. Bagaimana jika ada kepek yang mengundurkan diri ketika menjalankan tugas?

Kita lihat dulu alasannya apa, bisa saja karena kesehatan yang sakit permanen, karena apa yang diharapkan kalau sakit kalau dipaksakan kerja malah tidak bisa maksimal, kita akan laporkan ke pimpinan untuk melakukan peninjauan. Saya sebagai pengawas tidak bisa memutuskan untuk berhenti saja, ada aturannya.

Dan Yang sekarang ini yang bisa jadi pengawas adalah kepek penggerak dan kalau guru penggerak bisa jadi kepek.

WAWANCARA DENGAN GURU SENIOR :

1. Karena di SDN tidak ada wakasek secara SK, jadi kita wawancara kepada guru yang biasa menggantikan dan handle tugas dari kepala sekolah.

2. Kepala Sekolah tadi ada bilang kalau Pak Dodi dan bu Diah sudah mengikuti program guru penggerak? Masih proses pak. Jadi pertama sebenarnya untuk di depok tidak ada wakasek, dan untuk guru penggerak 2 tahun ke belakang ini informasinya yang terdengar sudah mencapai Angkatan 10, waktu itu informasinya lewat online melalui system informasi manajemen. Lalu kita buka karena masing2 punya password dan ada undangan, prosesnya harus mengisi essay bisa berupa studi kasus, bisa berupa pembelajaran kemudian ada beberapa ttg leadership selain itu juga nanti kita upload rencana pelaksanaan pembelajaran karena nantinya akan ada peer teaching. Berupa video yang akan dikirim ttg proses mengajar, untuk tahap awal isi essay dan sama RPP. Nanti untuk administrasi setelah itu ada proses ada praktek kirim video dan ada pengumuman kalau lolos atau tidak. Terakhir ada wawancara dengan pihak kemendikbud dan online juga. Setelah itu ada Pendidikan 6 bulan seperti diklat ada online dan offline, ada diskusi kelompok juga, bisa jadi ada pre test dan post test ada lokakarya terakhir dan dilakukan di wilayah masing masing di dinas Pendidikan. Diakhir sudah lolos baru keluar sertifikat guru penggerak.

3. Pesyaratan untuk bisa ikut guru penggerak apa, apakah ada minimal tertentu?

PNS bisa setau saya tidak ada masa kerja dan tidak ada golongan, yang baru diangkat juga bisa ikut.

4. Tapi kalau dia lolos guru penggerak dan bisa jadi kepala sekolah, apakah nanti ada persyaratan lagi atau gimana?

Yang pasti nanti harus linier untuk bisa diangkat, kemudian diangkat jadi kepek bisa jadi arah ke situ.

5. Informasi awalnya dari ibu kepek, perannya dimana? Kalau diklat kepek harus merekomendasikan, kalau sekarang gimana?

Rekomendasi ada syaratnya Ketika essay, ada formatnya dan harus diupload, serta ada pakta integritas, setelah lulus menjadi guru penggerak, kepek mendampingi supaya diarahkan menjadi kepala sekolah. Tidak semua juga guru penggerak menjadi kepala sekolah karena ada juga yang ikut untuk menimba ilmu.

6. Kompetensi untuk siap jadi kepala sekolah apa yang paling penting?

Kompetensi pedagogic, professional, kepribadian dan social, minimal 4 itu harus ada untuk bisa jadi kepala sekolah. Setelah itu harus punya kelebihan misalkan mengelola sekolah dan berkaitan dengan leadership, karena tugasnya banyak, tidak hanya memikirkan guru. Dan ada jam tambahan tugas mengajar minimal 6 jam bisa di kelas berapa aja mengajar.

7. Selama pak Dodi ikut program guru penggerak itu bagaimana dukungan dari ibu Rohmanah?

Beliau sangat support dari awal memberikan informasi dan follow up dari mulai pendaftaran, memberikan surat rekomendasi, mengkonfirmasi lagi, menanyakan juga gimana testnya.

8. Pendampingan apakah ada dari ibu kepala sekolah?

Sering sharing dan ngobrol, diskusi bahas RAB bahas permasalahan sekolah.

9. Tugas ibu cakupannya seperti apa yang diberikan ke bapak?

Kalau ada tamu saya bisa menemui, tamu dari dinas atau dari yang lainnya.

Ada kegiatan ada kesepakatan dari guru, saya bisa menjembatani ke kepala sekolah.

10. Kalau ijin atau cuti lama apakah pernah misalkan karena sakit juga?

Sejauh ini sih belum pernah ya. Kalau tanda tangan dokumen pernah seperti MOU dari pihak lain, dari puskesmas.

11. Bagaimana bapak / ibu menggambarkan gaya komunikasi yang biasa digunakan oleh kepala sekolah? Apakah mereka cenderung bersifat terbuka, formal, atau lainnya? Mohon dijelaskan seperti apa?

Lebih cenderung terbuka dan diskusikan dulu dengan para guru dan sangat flexible. Melihat kondisi di lapangan. Menyesuaikan dengan kondisi di lapangan.

12. Menurut bapak / ibu bagaimana *Communication style* yang dimiliki kepala sekolah? (Apakah tipe Supporting, Coaching, Directing atau Delegating)

Lebih cenderung ke coaching ya karena lebih membimbing, mengarahkan dan misalkan ada terkait pembelajaran atau ada masalah dengan siswa kurang motivasi kurang aktif jarang masuk atau masalah dengan guru misalkan kenaikan pangkat honorer, walaupun ada juga supporting misalkan ada lomba pasti ada ditanyakan ke guru siapa yang mau ikut. Termasuk juga dalam program guru penggerak, semua yang bisa ikut ya disuruh untuk ikut.

13. Bagaimana kepala sekolah biasanya berkomunikasi dengan staf pengajar dan pegawai sekolah? Apakah mereka aktif dalam berdiskusi, rapat, atau punya saluran komunikasi tertentu seperti WA group atau yang lainnya?

Lebih cenderung di rapat secara tatap muka, sebelumnya pasti ada diskusi dulu dengan dinas atau pengawas, dan nanti hal hal yang perlu disampaikan akan debriefing ke guru guru sewaktu waktu, menyesuaikan kondisi.

14. Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik kepada staf pengajar dan pegawai? Apakah mereka mendorong dialog terbuka atau lebih mengandalkan komunikasi satu arah?

Biasanya dilakukan tanya jawab langsung, langsung diselesaikan juga misalkan ada masalah bagaimana baiknya. Jalan keluar dicari Bersama sama.

15. Bagaimana kepala sekolah menangani konflik atau masalah internal dalam sekolah? Apakah mereka cenderung mendekati dengan pendekatan kolaboratif atau lebih otoriter?

Melakukan pendekatan secara personal baik guru dan siswa. Guru juga akan meminta saran kepada kepek apabila ada masalah yang dihadapi, dilakukan dulu secara personal.

16. Akhir akhir ini kendala yang terjadi adalah PR / tantangan untuk membentuk akhlak, karakternya butuh dibentuk, banyak pintar namun masih kurang di karakternya. Bullying juga terjadi namun masih batas yang wajar dan siswa juga tidak menyadari bahwa itu adalah bullying yang

mereka lakukan. Biasanya sih sebut sebutan nama orang tua. Namun akhir akhir ini juga tidak ada yang sampai kita panggil orang tua untuk penyelesaian masalah. Kita terus melakukan pemantauan kepada siswa.

17. Apakah kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang jelas dalam menjalankan sekolah? Jika ya, apa prinsip-prinsip tersebut?

Prinsip keadilan juga dalam pembagian tugas juga, dan kebetulan di sini banyak yang masih muda yang mau pension hanya 2 guru, misalkan tahun ini ada guru yang mengajar di kelas 1, tahun depannya di rolling, mengajar di kelas yang agak tinggi. Ibu kepek juga lebih flexible.

18. Menurut bapak / ibu bagaimana *Leadership style* yang dimiliki kepala sekolah? (Apakah Transformasional, Instruksional, Distributif, Situasional, atau Transaksional) Sampai saat ini yang saya rasakan adalah situasional, melihat situasi. Misalkan kalau gugus kan ada beberapa sekolah dan ada informasi lomba nanti dari beberapa sekolah informasi lagi apakah bisa dilakukan di hari yang sudah ditentukan, jadi bisa koordinasi dengan beberapa sekolah itu. Kecuali yang sudah ditentukan A, B. Bagaimana kepala sekolah mendukung pengembangan profesional staf pengajar? Apakah mereka melibatkan staf dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran? Biasanya di akhir tahun ada rapat kenaikan kelas, jadi untuk menentukan naik atau tidaknya siswa, kalau ada catatan khusus ibu kepala sekolah akan memberikan saran dan masukan itu pun diberikan ke guru bidang studi. Setelah diberikan saran baru diputuskan secara Bersama sama. Pengambilan keputusan diambil Bersama sama di dalam rapat. Kalaupun mendadak akan dilakukan briefing.

Kita kan ada program setiap Jumat, misalkan Jumat gizi, jumat Rohani, itu juga ibu kepala sekolah akan melakukan diskusi dan pengambilan keputusan untuk menentukan tema hari Jumat.

19. Apakah kepala sekolah sering berinteraksi dengan siswa dan orang tua?

Bagaimana mereka membangun hubungan dengan para stake holder tersebut?

Kalau ke siswa, ibu kepala sekolah sangat open dan sering duduk Bersama dengan murid, sering masuk bergabung ke siswa yang sedang duduk di lapangan. Kalau untuk dengan orang tua, Ketika ada kegiatan wali murid bisa dikumpulkan dan ada komite dan setiap kelas, dan diberikan informasi. Bisa juga diskusi tentang acara. Ibu kepala sekolah juga mengobrol dengan orang tua murid yang sifatnya membahas perkembangan anak.

20. Bagaimana kepala sekolah memberikan dorongan dan motivasi kepada staf dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah?

Kalau ke guru itu misalkan ada pelatihan dan workshop diberikan informasi kepada guru bisa via wa grup atau rapat, semua diberikan kesempatan dan boleh bergantian ikut pelatihan. Ibu kepala sekolah jg sering remind untuk belajar dari platform guru Merdeka, sertifikat bisa digunakan untuk kenaikan pangkat juga. Kalau guru ada yang sakit, ibu kepala sekolah akan menggantikan guru tersebut dan masuk ke kelas, di kelas juga ibu memberikan Pendidikan karakter.

21. Kalau dalam upacara apakah ada motivasi yang ibu kepala sekolah sampaikan, iya selain informasi, motivasi juga disampaikan dan misalkan ada siswa menang lomba, akan dipanggil maju pada saat upacara.

22. Apakah kepala sekolah menghadapi tantangan tertentu dalam gaya kepemimpinan atau komunikasinya, dan bagaimana ia berupaya mengatasinya?

Kadang ada informasi yang disampaikan melalui briefing dan ada guru yang tidak hadir, ini terkait komunikasi yang harus menyeluruh, mungkin bisa diremind lagi H-1. Komunikasi harus lebih intense dan diremind lagi ke guru guru. Kalau untuk tantangan leadershipnya itu adalah memang yang saya rasakan untuk pengambilan keputusan tidak mudah dan harus benar benar bijak, kadang Ketika mengambil keputusan butuh waktu dan melihat situasi dan kondisi. Kadang hanya miskomunikasi kecil yang bisa diselesaikan. Misalkan juga jam masuk anak sekolah ada kegiatan puskesmas pagi hari ternyata siswa yang masuk siang sudah datang pagi namun tidak bisa ikut imunisasi karena tidak cukup.

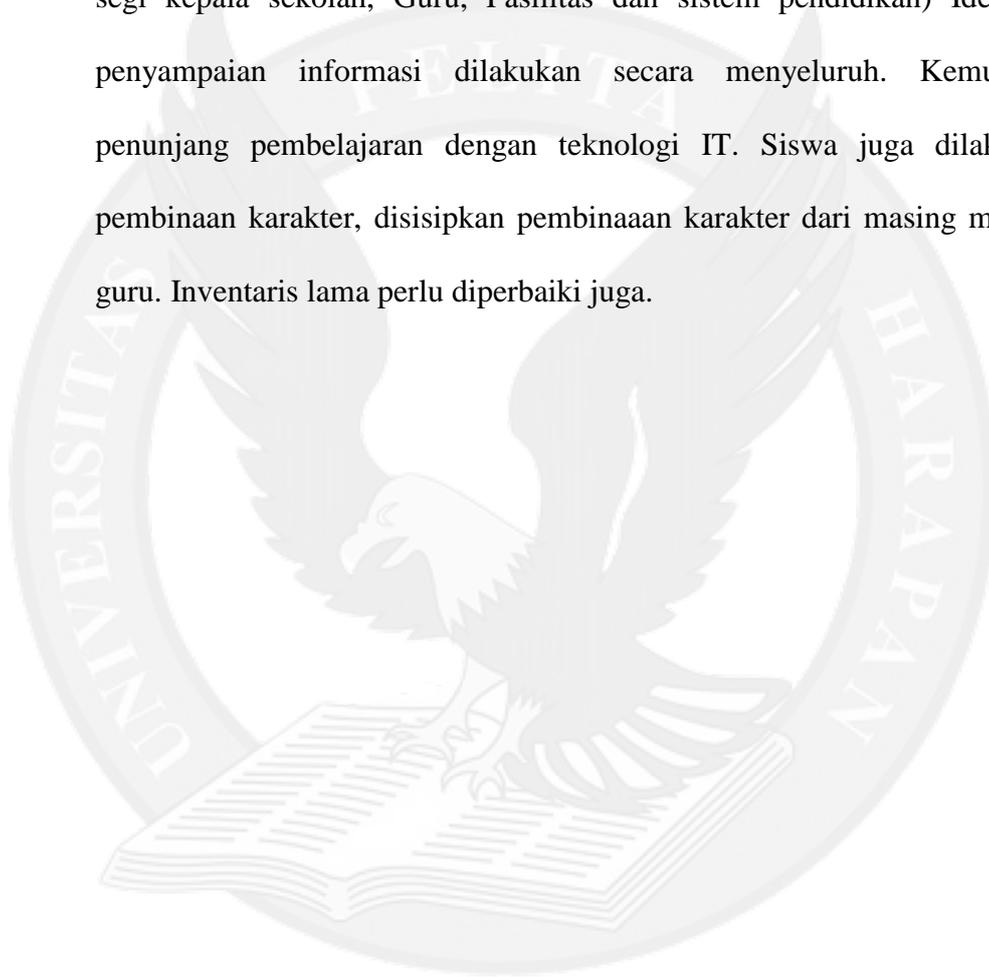
23. Bagaimana peran wakil kepala sekolah atau guru dalam mendukung atau melengkapi gaya komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah?

Terkait administrasi dan komunikasi dan pengambilan kebijakan. Dan menyampaikan aspirasi dari guru guru, sebagai jembatan juga kepada kepek. Kerjasama dengan pihak Lembaga lain juga.

24. Apakah ada permasalahan yang terjadi mengenai kepemimpinan dan komunikasi dari kepala sekolah? Dalam hal kepemimpinan apa dan dalam hal komunikasi apa?

Paling keputusan kadang karena diskusi dulu dengan para guru jadi agak lama dalam pengambilan keputusan dan informasi kadang tidak sampai karena guru bisa ada yang sedang ngajar ketika ibu sedang briefing jadi mungkin bisa dilakukan juga dengan whatsapp ke kita.

25. Bagaimana menurut bapak / ibu kondisi ideal dari sebuah sekolah? (Dari segi kepala sekolah, Guru, Fasilitas dan sistem pendidikan) Idealnya penyampaian informasi dilakukan secara menyeluruh. Kemudian, penunjang pembelajaran dengan teknologi IT. Siswa juga dilakukan pembinaan karakter, disisipkan pembinaan karakter dari masing masing guru. Inventaris lama perlu diperbaiki juga.



Tabel Evaluasi CIPP pada Proses Suksesi yang Terjadi di Sekolah

	SDS Stella Maris	SDS Bunda Maria	SDN Binong 3	SDN Sukamaju 1
C1	Ada pernyataan dari narasumber yayasannya bahwa: "Tidak tersedia secara baku, tapi kita ada panduan, persyaratan, kriteria itu sudah ada, tapi kalau untuk Langkah-langkahnya secara khusus itu belum dilakukan, prosedur sudah ada"	Ada pernyataan dari narasumber kepala sekolah bahwa: "Yayasannya belum memberikan pengarahan atau training menyiapkan menjadi kepeksek"	Ada pernyataan dari narasumber wakil kepala sekolah bahwa: "Pelatihan Y yang di dapatkan belum berkorelasi dengan kompetensi dalam memimpin sekolah"	Ada pernyataan dari narasumber Pengawas Pendidikan bahwa: "Belum ada pelatihan yang diberikan, bila syarat kualifikasi belum terpenuhi"
C2	Ada pernyataan dari narasumber yayasannya bahwa: "Sekarang ini kita ambilnya kandidat kepala sekolah dari dalam dengan pertimbangan mereka secara culture sudah tahu, value, dan sudah mengenal temannya"	Ada pernyataan dari narasumber yayasannya bahwa: "Kepeksek harus memenuhi persyaratannya ya, harus memiliki nomor NUKS nya, harus ada persyaratan mengajar, administrasi, dan yang pastinya sudah mengajar beberapa tahun sebagai guru, kita harus melihat pengalaman dia, dan memenuhi persyaratan di dinas, harus ada sertifikasi mengajar, harus SPD Biar linier"	Ada pernyataan dari narasumber pengawas pendidikan dan wakil kepala sekolah bahwa: "Seleksi Administrasi, akademik dan wawancara", dan "Kompetensi yang paling penting dimiliki oleh seorang kepeksek adalah kepemimpinan dan ia harus bisa mendidik guru-gurunya, lalu manajerial, administrator dan sebagai supervisor"	Ada pernyataan dari narasumber Pengawas Pendidikan bahwa: "Tugas Pengawas dan kepeksek membuat surat rekomendasi, sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Kalau kualifikasinya pasti S1 dan berdasarkan golongan 3B"
C3	Ada pernyataan dari narasumber yayasannya bahwa: "Kita ada memberikan training leadership baik untuk kepala sekolah juga untuk para guru"	Ada pernyataan dari narasumber yayasannya bahwa: "Tidak ada pelatihan kepeksek, karena kepeksek yang lama sudah ada 12 tahun, jadi proses penunjukan berdasarkan observasi. Kandidat diambil dari internal dan guru juga ikut"	Ada pernyataan dari narasumber Kepala Sekolah bahwa: "Tidak ada kebutuhan pelatihan dalam persiapan suksesi, pelatihan semua dari dinas pendidikan terkait"	Ada pernyataan dari narasumber Kepala Sekolah bahwa: "Belum ada pelatihan calon kepeksek, karena sekarang itu kepeksek diambil dari guru penggerak. Sudah daftar tapi belum ada yang lulus"

			memilih dengan keputusan di Yayasan".		
11	Input Resources	Ada pernyataan dari narasumber yayasan bahwa: "Bila ada kebutuhan baru kita siapkan dan lakukan tes penyaringan dari beberapa kandidat yang ada".	Ada pernyataan dari narasumber yayasan bahwa: "Kalau program khusus kita nggak ada. Jadi berdasarkan observasi dan ketika ada kebutuhan kita siapkan".	Ada pernyataan dari narasumber narasumber Kepsek bahwa: "Tidak ada program khusus mengenai suksesi, kami hanya mengikuti prosedur dan lowongan yang di atur oleh pemerintah".	Ada pernyataan dari narasumber Kepala Sekolah bahwa: "Pemerintahan untuk mengikuti diklat calon kepala sekolah ditentukan oleh pemerintah berdasarkan golongan dan masa kerja. Kami tidak ada program khusus suksesi".
12	Input Infrastructur	Ada pernyataan dari narasumber yayasan bahwa: "Sekolah tidak memiliki hal tersebut karena tidak langsung mengikuti ketentuan dari dinas pendidikan".	Ada pernyataan dari narasumber kepala sekolah bahwa: "Sekolah tidak memiliki Infrastructur, yang mendukung dalam persiapan suksesi dan tidak ada serah terima dari kepala sekolah lama, tidak ada yg mengajari juga kepssek yang baru".	Ada pernyataan dari narasumber kepala sekolah bahwa: "tidak ada nangan khusus untuk kegiatan bersama. seperti training diklat, workshop. Kami mengikuti jadwal dan pemanggilan dari dinas pendidikan".	Ada pernyataan dari narasumber kepala Sekolah bahwa: "Kami tidak mempunyai aula atau hall khusus sebagai tempat pertemuan".
13	Input Curriculum plan	Ada pernyataan dari narasumber yayasan bahwa: "Balwa pelatihan yang di berikan tidak khusus untuk kepala sekolah namun umum untuk semua leader".	Ada pernyataan dari narasumber yayasan bahwa: "Apa yang kita lakukan di sini kita mengikuti kebutuhan tidak semena mena kita buat sendiri."	Ada pernyataan dari narasumber Kepala Sekolah bahwa: "Pelatihan bimbingan teknis selalu ada dari dinas tetapi belau sendiri sebagai calon kepala sekolah yang tahu karena	Ada pernyataan dari narasumber Kepala Sekolah bahwa: "Karena sekarang itu kepssek diambil dari guru penggerak. Dari Sekolah kami

				tugas - tugas dari sana langsung ke calon kepala sekolah".	sudah daftar tapi belum ada yang lulus".
Process Succession Development	Ada pernyataan dari narasumber Yayasan: "Kita ada beberapa memberikan training leadership untuk semua, belum sampai kepada pemilihan ya. kita memberikan training untuk semua termasuk guru. Kalau kemudian dia jadi kepesek setelah dipilih dan terseleksi dari beberapa orang proses pendampingan selama 3 bulan adalah dilakukan oleh HOS".	Ada pernyataan dari narasumber Yayasan bahwa "Kami hanya mengikuti dari dinas karena semua guru dilaporkan ke Dapodik, secara kedisiplinan sudah aturan baku".	Ada pernyataan dari narasumber Kapesek bahwa: "Sepemunya penempatan Kepala Sekolah wewenang dari Dinas Pendidikan, setelah surat keputusan (SK) turun dan harus pindah hanya 1 sampai 2 hari".	Ada pernyataan dari narasumber Wakasek bahwa: "Kompetensi pedagogic, professional, keprabdian dan social, minimal 4 itu kita harus punya kemudian setelah itu kita harus punya jiwa kepenimpinan. Kemudian mengelola sekolah, mungkin berkaitan dengan leadership".	



P2	<p>Process Succession Mentoring</p>	<p>Ada pernyataan dari narasumber Yayasan Bahwa: "program best employee guru guru terbaik memang dikader untuk jadi wakil kepala sekolah dan leader seperti supervisor, wakil kepala sekolah mereka digodok untuk jadi kepesek. Dan program best employee di dalamnya ada observasi, supervise, pelatihan, test jadi kita juga lihat ketika sudah masuk lagi lebih dalam ke assessment centre nanti teman teman diberikan beberapa kasus untuk mengukur kepemimpinan mereka manajerial, komunikasi, mempresentasikan kasus dan menanggapi problem serta penyelesaiannya".</p>	<p>Ada pernyataan dari narasumber Yayasan bahwa: "Kalau mengikuti prosedur 6 bulan, kalau swasta itu sekitar 1 minggu, dengan adanya diklat itu, kepesek mendapatkan pengarahannya.</p>	<p>Ada pernyataan dari narasumber Kepala Sekolah bahwa: "kebutuhan guru-guru di sini kreatif jadi mereka bisa cari sendiri, saya tidak harus lakukan pendampingan".</p>	<p>Ada pernyataan dari narasumber Wakasek: "Tbu sangat mendukung mulai dari awal memberikan informasi edaran dari kementerian dan di follow up bagaimana perkembangannya, surat rekomendasi di tanda tangan beliau, lalu dikonfirmasi bagaimana sudah daftar atau belum tesnya, lebih banyak mengingatkan dan mengarahkan."</p>
P3	<p>Process Experiences Monitoring</p>	<p>Ada pernyataan dari Narasumber Wakasek bahwa: "Minimal seminggu sekali. Ada rapat khusus tiap senin dan per kampus juga kita ada rapat khusus. Ada pembahasan kinerja guru lebih dibahas ditingkat kampus misalkan ada yang kurang perform per pembahasannya di tingkat leader.</p>	<p>Ada pernyataan dari Narasumber Yayasan bahwa : "Laporan sebenarnya ada tapi, seharusnya setiap mengadakan rapat dan kegiatan melaporkan itu kepada yayasan, tidak hanya laporan operasional saja".</p>	<p>Ada pernyataan dari narasumber Pengawas Pendidikan bahwa: "Kepala Sekolah tidak melakukan pengawasan yang melakukan langsung dari diknas, tidak terjawab tetapi dilaksanakan berdasarkan kebutuhan".</p>	<p>Ada pernyataan dari Narasumber Pengawas Pendidikan bahwa : "Sesuai dengan aturan, sesuai tupoksi, managerial, kewirusahaan, supervisi, dan bagaimana dia mengatur sekolah. Evaluasi kepesek dilakukan dalam rakor dan ada juga penilaian kinerja kepesek yang dilakukan 1 tahun sekali PKKS, itu yang dilakukan oleh para pengawas</p>

					dan dalam rakor yang dilakukan tiap bulan.
P1	Product Skills Implementation	Ada pernyataan dari Narasumber Yayasan bahwa: "Sebenarnya kita mengacu pada emasihim ya, kompetensinya itu namun ada yang kita tambahkan yaitu leadership, kemampuan manajerialnya, secara pedagogic dan kemudian khusus di stema harus punya kemampuan marketing karena akan bertanggung jawab terhadap penemuan murid baru, kemampuan marketing dan komunikasinya harus bagus".	Ada pernyataan dari Narasumber Yayasan bahwa: "Yang pasti yang aktif ya dan bisa berkomunikasi dan harus bisa ke diknas rapat rapat, harus bisa membawa diri, sopan rapih, membawa nama sekolah kita, membawa diri untuk membawa sekolah kita. good attitude."	Ada pernyataan dari Narasumber Kepsek bahwa: "Kompetensi yang paling penting dimiliki oleh seorang kepssek adalah kepemimpinan dan ia harus bisa mendidik guru gurunya, lalu manajerial, administrator dan sebagai supervisor.	Ada pernyataan dari Narasumber Kepsek bahwa: "Ya saya familiar. Edukator kita sebagai guru, guru yang diberikan tugas tambahan, dan untuk sekarang ini yang paling prioritas adalah saya sebagai manager, sebagai pemimpin, mau dibawa kemana sekolah ini. Supervisor juga penting, semua harus mencakup semuanya.



<p>P2</p> <p>Product Effective Leadership</p>	<p>Ada pernyataan dari Narasumber Kepssek bahwa: "Kolaborasi harus kuat, komunikasi jg harus baik, team work juga karena tantangan dari Yayasan sangat banyak."</p>	<p>Ada pernyataan dari Narasumber Wakasek bahwa: "Memiliki jwa kepemimpinan, bertanggung jawab dan melakukan tugas pokoknya (tupoksnnya) dan bisa menjembatani guru dan Yayasan dan mampu komunikasi yang baik."</p>	<p>Ada pernyataan dari Narasumber Pengawas Pendidikan bahwa: Kemampuan Kepala Sekolah dilihat dia berhasil bisa dari kebijaksanaannya kepada bawahan, keduanya bisa memimpin guru patuh terhadap pimpinan dan ada perubahan dari penerimaan siswa".</p>	<p>Ada pernyataan dari Narasumber Pengawas Pendidikan bahwa: "Menjadi kepssek itu ada beberapa aspek, ada tugas, seperti managerial, supervisi, ada kewirusahaan dan kalau sekarang ada aspek sosial dan kepribadian. Itu bagaimana cara dia memnange sekolah dan tidak keluar dari rambu rambu atau aturan. Contoh saat rakor saat itu ada banyak informasi dari kabid dari pengawas tentang informasi pelaksanaan kegiatan kepssek di sekolah".</p>
<p>P3</p> <p>Product Sustainability Impact</p>	<p>Ada pernyataan dari Narasumber Yayasan bahwa: "Lalu keberhasilan admisionn karena kepssek bertanggung jawab kpdl admisionn, hasil pembelajaran kepada siswa seperti semester dan mid semester. Kemudahan pencapaian setelah 1 tahun adalah profil lulusannya, tercapai ngak sih. Kemudahan juga apakah ada peningkatan kualitas guru, pencapaian prestasi siswa, kemudian prestasi ini tidak hanya akademik tapi juga non akademik lalu ada juga kepuasaan OTM terkait dengan untnya"</p>	<p>Ada pernyataan dari Narasumber Yayasan bahwa: "Kepssek kita ini baik, dia mau berusaha untuk membuat sekolah ini bagus juga, dia punya rencana dan ada keinginan untuk mengubah sekolah ini, ada upaya ke sana".</p>	<p>Ada pernyataan dari Narasumber Kepala Sekolah bahwa: "kami lebih terfokus pada proses pembelajaran sehari-harinya, tidak pada target yang ada dan penilaian diserahkan kepada pengawas"</p>	<p>Ada pernyataan dari Narasumber Yayasan bahwa: "Lalu inovasi, ada perubahan dari yang biasa menjadi har biasa. Memberikan perubahan ke arah yang lebih baik, mencari ide untuk perbaikan yang lebih baik. Sekali pun kita belum mencapai tapi berusaha terus. Semua berjalan ngak secara langsung lari".</p>