

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan suatu usaha yang disengaja direncanakan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Tujuan dari pendidikan itu sendiri adalah untuk menjadikan kualitas sumber daya manusia lebih baik lagi. Salah satu bentuk usaha dari pendidikan dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang baik adalah melalui proses belajar mengajar yang dilakukan di sekolah. Terkait dengan persoalan tersebut, kepemimpinan kepala sekolah telah memiliki peranan yang penting untuk ikut dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia tersebut.

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu mutu sumber daya manusia. Dewasa ini keunggulan suatu bangsa bukan lagi diidentikkan dengan melimpahnya ruangnya kekayaan alam yang ada, akan tetapi lebih kepada keunggulan sumber daya manusianya, karena mutu sumber daya manusia berkontribusi positif bagi mutu pendidikan. Mutu pendidikan sering dinilai dengan kondisi yang baik, syarat yang terpenuhi, serta komponen yang komplit dalam pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, serta biaya.

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Tukiran (2016: 6) bahwa pendidikan yang mapan menjadi sesuatu yang patut untuk mendapat perhatian. Karena untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas sebagian besar lewat pendidikan. Oleh karena itu sepanjang pendidikan masih bersifat sempit (parochial), maka sulit diharapkan untuk dapat membangun sumber daya manusia yang mampu bersaing di masyarakat global. Kepala sekolah sebagai kunci pendorong bagi perkembangan dan kemajuan sekolah serta bertanggungjawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya.

Tugas dan peran kepala sekolah adalah meningkatkan profesionalitas kerja guru, sebab keefektifan organisasi sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Berjalannya roda organisasi yang kondusif dan nyaman tak lepas dari kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengendalikan, menggerakkan guru dan staf dalam organisasi sekolah yang merupakan tugas utama kepala sekolah. Kepala sekolah telah memiliki tanggung jawab untuk memajukan kualitas sekolah, seperti meningkatkan kualitas peserta didik, dan menjadikan guru yang profesional dalam proses belajar mengajar di kelas. Dalam melaksanakan tanggung jawab dari kepemimpinan kepala sekolah tersebut, tentunya dibutuhkan suatu usaha agar dapat mencapai hasil yang diinginkan. Berkaitan dengan usaha tersebut, maka kepala sekolah dituntut untuk memiliki *leadership skills, managerial skills, dan learning skills*.

Seorang kepala sekolah dituntut untuk memahami peran apa yang harus dijalankannya, apakah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator*, atau *motivator*. Dengan mengetahui dan menjalankan dengan benar peran kepemimpinan tersebut, maka kepala sekolah akan mampu memimpin lembaga yang dipimpinnya dengan baik.. Kepala sekolah harus pandai pemimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang. Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas lembaga yang dipimpinnya. Wahjosumidjo (2008:349) mengatakan bahwa kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah.

Agar hal demikian tercapai dengan baik, maka kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan, sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Selain itu pengadaan atau rekrutmen juga harus dilaksanakan dengan baik.

Dalam memilih kepala sekolah yang baik di sekolah, diperlukan rekrutmen (*recruitment*). Rekrutmen dalam penelitian ini yaitu proses pemilihan kepala sekolah melalui seleksi berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor 13, Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Rekrutmen secara umum didefinisikan sebagai pencarian dan pengadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial sehingga sekolah dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai bagi kebutuhan kerja yang ada.

Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dan proses yang digunakan secara legal untuk memperoleh sejumlah orang-orang yang berkualitas pada ruang dan waktu yang sesuai sehingga orang-orang dan sekolah dapat memilih satu sama lain minat jangka pendek dan jangka panjang (Depdiknas, 2008: 60).

Lebih lanjut Lunenburg dan Irby (2006: 296) mengatakan bahwa rekrutmen dapat diartikan sebagai proses mendapatkan pegawai yang berkualitas untuk mengisi atau mengembangkan sumber daya manusia sekolah. Untuk merekrut pelamar secara efektif, kepala sekolah harus (a) memiliki analisis mendalam tentang persyaratan kerja; (b) mengetahui kendalakendala hukum yang mempengaruhi upaya merekrut, dan (c) mengembangkan sumber-sumber potensi karyawan atau pegawai. Jika konsep yang dikemukakan Lunenburg dan Irby itu diterapkan pada rekrutmen kepala sekolah, maka yang dimaksud rekrutmen kepala sekolah yaitu suatu proses untuk mendapatkan kepala sekolah yang berkualitas, dalam rangka mengisi formasi yang tersedia.

Secara sederhana Boyatzis (2008: 5) berpendapat *a competency is defined as a capability or ability*. Sementara itu menurut Spencer and Spencer (1993:9) *competency is an underlying effective and/or superior performance in a job or situation* (kompetensi adalah kinerja yang efektif atau unggul yang mendasari

dalam pekerjaan atau situasi). Pengembangan kompetensi yaitu upaya atau proses mengembangkan sejumlah potensi atau kemampuan yang dimiliki kepala sekolah.

Adapun kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13, Tahun 2007, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.. Dengan demikian,

disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, mempengaruhi, menemukan, dan menarik sebanyak mungkin calon pegawai yang memenuhi syarat kompetensi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa mendatang. Dalam rekrutmen kepala sekolah, diperlukan tahapan seleksi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peranan dan fungsi Kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian idealnya jabatan Kepala sekolah benar-benar bisa dipegang oleh orang yang berkompeten dan profesional. Mengingat penting dan strategisnya jabatan kepala sekolah maka sudah selayaknya jabatan tersebut menjadi idaman dan cita-cita bagi guru untuk meniti karier dan mengembangkan potensi atau kemampuannya. Di beberapa tempat jabatan kepala sekolah menjadi rebutan atau incaran guru, namun kondisi di Kecamatan Pejawaran justru sebaliknya. Sudah beberapa tahun ini minat guru menjadi kepala sekolah menurun. Hal ini terlihat dari sedikitnya guru yang mendaftar saat dibukanya seleksi kepala sekolah. Bahkan lebih ironis lagi mereka yang mendaftar ternyata bukan keinginan sendiri tapi karena paksaan dari

atasan. Tentu hal ini sangat memprihatinkan, jabatan kepala sekolah yang seharusnya merupakan jabatan kehormatan dan amanah yang harus diemban dengan penuh kesadaran dan keikhlasan ternyata menjadi beban dan hal yang tak disukai oleh sebagian besar guru di Kecamatan Pejawaran.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Dari latar belakang tersebut maka rumusan masalah dari tesis ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen Kepala Sekolah SD di Kecamatan Pejawaran Kabupaten Banjarnegara?
2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen kepala sekolah di Kecamatan Pejawaran Kabupaten Banjarnegara?
3. Bagaimana evaluasi pelaksanaan rekrutmen kepala sekolah di Kecamatan Pejawaran Kabupaten Banjarnegara agar bisa meningkatkan mutu pelayanan pendidikan?
4. Bagaimana cara menumbuhkan motivasi guru agar mau mengikuti rekrutmen kepala sekolah SD di Kecamatan Pejawaran Kabupaten Banjarnegara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan rekrutmen Kepala Sekolah SD di Kecamatan Pejawaran Banjarnegara
2. Mendeskripsikan pelaksanaan rekrutmen kepala sekolah SD di Kecamatan Pejawaran Banjarnegara
3. Untuk mendeskripsikan evaluasi rekrutmen kepala sekolah SD di Kecamatan Pejawaran Banjarnegara agar bisa meningkatkan pelayanan mutu pendidikan.
4. Mendeskripsikan cara menumbuhkan motivasi agar guru mau mengikuti seleksi rekrutmen kepala sekolah di Kecamatan Pejawaran Banjarnegara.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara akademis teoritis maupun secara praktis, yaitu:

#### **1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dan pengetahuan tentang Rekrutmen Kepala Sekolah SD di Kecamatan Pejawaran Kabupaten Banjarnegara.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Rekrutmen Kepala Sekolah untuk meningkatkan pelayanan pendidikan.

### 3. Manfaat Praktis

#### a. Untuk Guru

Diharapkan dari penelitian ini guru memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang rekrutmen Kepala Sekolah

#### b. Untuk Sekolah

Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pemacu pihak sekolah untuk mengintensifkan perhatiannya dalam perekrutan kepala sekolah untuk meningkatkan pelayanan mutu pendidikan.

#### c. Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan Dinas Pendidikan untuk memberikan pembekalan pada Calon Kepala Sekolah agar lebih siap mengikuti tahapan seleksi Kepala Sekolah

#### d. Untuk Peneliti

Peneliti lebih memahami tentang rekrutmen Kepala Sekolah, selain itu hasil penelitian dapat dijadikan rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya.