

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Peminpin dan Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting. Kepemimpinan para pemimpin akan mampu mengubah keadaan dan membuat impian serta cita-cita suatu organisasi dapat terwujud sesuai harapan.

Pemimpin (*leader*) adalah tokoh atau orang yang memimpin. Kepemimpinan menurut Siswoyo Haryono (2015: 4) adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi atau mengajak orang lain (pengikut atau anak buah) untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya.

Kepemimpinan menurut Basri Hasan (2014:11) merupakan daya dan upaya yang dilakukan oleh seseorang, yang menjabat sebagai pemimpin dalam memengaruhi orang lain agar menjalankan rencana kerja yang sudah ditetapkan demi tercapainya tujuan dengan cara yang efektif dan efisien.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi antara pemimpin dengan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan (Lussier N.

Robert & Christopher F. Achua, 2007:6).

Hasan Basri (2014: 12) menyatakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* berkaitan dengan subjek pemimpin atau leader yang mempunyai tugas untuk memimpin. Kata *lead* dimaknakan dengan empat singkatan yaitu:

1. *Loyalty* artinya kesetiaan bawahan kepada pemimpin

2. *Educate*, artinya pemimpin diharapkan memberikan pendidikan kepada orang-orang yang dipimpinya dan kepada masyarakat pada umumnya
3. *Advice*, artinya pemimpin harus memberikan nasihat, masukan, pendapat dan konsep yang dapat dijadikan solusi permasalahan yang dihadapi
4. *Discipline*, artinya pemimpin harus disiplin dalam menjalankan tugas, peran, amanah, dan kewajibannya.

Kepemimpinan sering dianggap sebagai suatu faktor yang paling penting bagi kesuksesan atau kegagalan suatu institusi semacam sekolah. Kepemimpinan bukanlah sumber kekayaan untuk dinikmati atau sumber puja-puji untuk menyenangkan telinga, melainkan sumber kewajiban dan tanggung jawab (As-Suwaidan dan Basyarahil, 2006: 22).

Mintzberg dan Fred Luthan(2006: 688-690) menyatakan bahwa peran kepemimpinan meliputi peran interpersonal, peran informasional dan peran pengambilan keputusan, sedang aktivitas pemimpin meliputi: komunikasi, manajemen tradisional, manajemen sumber daya manusia dan jaringan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dapat melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama, sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan oleh seseorang yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota

kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah adalah pemimpin. Kepala sekolah memimpin sekolahnya untuk bisa mencapai tujuan yang telah diterapkan. Berbagai upaya dapat dilakukan kepala sekolah agar tujuan yang telah dicanangkan dapat tercapai. Kepala sekolah melakukan semua itu untuk sekolah yang dipimpinnya. Bahkan tidak hanya itu tugasnya, tetapi ia harus mampu mengoptimalkan semua sumber daya yang ada disuatu sekolah terutama mencakup SDM.

Pada tingkat paling operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Wahjosumidjo (2008: 349) mengatakan bahwa: kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah.

Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah dan keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan sekolah.

Murniati (2008:122) mengemukakan bahwa: isi pokok dari laporan Bank Dunia tentang pengelolaan sekolah adalah lemahnya peranan kepala sekolah dalam mengelola lembaganya. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian memberikan gambaran bahwa: ternyata prosedur rekrutmen calon kepala sekolah kurang memperhatikan Kepmendiknas tentang pedoman penugasan guru sebagai kepala sekolah sehingga proses rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah belum terlaksana secara efisien dan efektif sebagaimana yang diharapkan. Hal ini berdampak kepada masih banyak kepala sekolah yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan ini disebabkan

karena dalam proses pengangkatannya tidak ada transparansi, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas serta banyak faktor penghambat lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan

2. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen sangatlah penting dalam kehidupan sebuah organisasi.

Menurut Rohiat (2010: 14), Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi –fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen sekolah adalah melakukan pengelolaan sumberdaya yang dimiliki oleh sekolah yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses. Pengelolaan tersebut dilakukan untuk mendayagunakan sumberdaya yang dimiliki secara terintegrasi dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan sekolah. Pengelolaan dilakukan oleh kepala sekolah dengan kewenangannya sebagai manajer sekolah melalui komando-komando atau keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dengan mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Kompetensi kepala sekolah selaku manajer sangat dibutuhkan dalam mengelola sumberdaya yang ada.

Pada mulanya manajemen memang belum dapat dikatakan sebagai teori karena teori harus terdiri atas konsep yang secara sistematis dapat menjelaskan dan meramalkan apa yang terjadi dan membuktikan ramalan itu berdasarkan penelitian. Setelah beberapa zaman dipelajari maka saat ini manajemen telah memenuhi persyaratan sebagai bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama.

Menurut Ali Imron (2003: 4), yang dimaksud dengan manajemen adalah suatu proses penataan dengan melibatkan sumber-sumber potensial baik yang bersifat manusia maupun yang bersifat non manusia dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen dan administrasi memiliki kaitan yang sangat erat.

Menurut Sutrisna (1989:25), dalam pemakaiannya secara umum administrasi diartikan sama dengan manajemen, dan administrator dengan manajer.

Dilihat dari sistem, manajemen memiliki komponen yang menampilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan sistem. Manajemen merupakan suatu proses, sedangkan manajer dikaitkan dengan aspek organisasi (orang, struktur, tugas, teknologi) dan bagaimana mengaitkan aspek yang satu dengan aspek yang lain serta bagaimana mengaturnya sehingga tercapai tujuan sistem.

Dalam proses manajemen terdapat fungsi pokok manajer atau pemimpin yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*), (Rohiat, 2010:2).

Fungsi perencanaan antara lain menentukan tujuan atau kerangka tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan dilakukan dengan mengkaji kekuatan dan kelemahan organisasi, menentukan kesempatan dan ancaman serta menentukan strategi, kebijakan, taktik, dan program. Fungsi pengorganisasian meliputi penentuan fungsi, hubungan, dan struktur. Fungsi terdiri atas tugas yang diberikan ke dalam fungsi garis, staf, dan fungsional. Hubungan terdiri atas tanggung jawab dan wewenang, sedangkan strukturnya dapat bersifat horizontal dan vertikal. Hal tersebut dapat memperlancar sumber daya dengan kombinasi yang tepat untuk mengimplementasikan rencana. Fungsi memimpin menggambarkan bagaimana manajer mengarahkan dan memengaruhi bawahan dan bagaimana orang lain melaksanakan tugas yang esensial dalam menciptakan suasana yang menyenangkan untuk bekerja sama. Fungsi pengawasan meliputi penentuan standar, supervisi, dan pengukuran pelaksanaan terhadap standar serta memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi tercapai.

Pengawasan sangat erat kaitannya dengan perencanaan karena melalui pengawasan efektivitas manajemen dapat diukur.(Rohiat, 2010:3)

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan atau upaya mengawasi organisasi dengan segala aspek agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Pada manajemen di Indonesia telah kita ketahui bersama bahwa perencanaan dirumuskan dengan visi, selanjutnya diikuti oleh misi, tujuan, sasaran, analisis kekuatan kelemahan, peluang dan ancaman (*strength, weakness, opportunity, dan thraeat* yang disingkat SWOT) (Rohiat, 2010:2).

Tujuan manajemen ialah memenuhi misi yang diemban, yaitu menyelesaikan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Managemen merupakan suatu alat bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen yang baik adalah manajemen yang tidak jauh menyimpang dari konsep dan yang sesuai dengan obyek yang ditangani serta tempat organisasi itu berada.(Rohiat,2010:4).

Melakukan manajemen yang efektif dapat dimngkinkan jika manajer itu memiliki keterampilan manajemen dengan baik. Keterampilan itu dimaksudkan agar dapat mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi secara efisien dan efektif. Pada kenyataannnya sumber yang dibutuhkan organisasi terkadang belum ada sehingga harus ada usaha dari manajer untuk mengadakan atau mencari alternatif pemecahan masalah berkenaan dengan sumber daya tersebut. Untuk itulah keterampilan manajemen dari seorang manajer sangat diperlukan.

Menurut Rohiat (2010:9) keterampilan manajer ada empat macam yaitu:

1. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*)
2. Keterampilan manusiawi (*human skill*),
3. Keterampilan teknik (*technical skill*), dan
4. Keterampilan desain (*design skill*)

Keterampilan konsep adalah keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, sedang keterampilan manusia adalah keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi, dan memimpin. Keterampilan teknik adalah keterampilan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Keterampilan desain adalah kemampuan untuk memecahkan problem dalam mencari keuntungan-keuntungan bagi organisasi.

3. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari kata, “kepala” dan “sekolah”. Kata “kepala” dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sementara “sekolah” berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.

Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Jadi, secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau satuan pendidikan tempat menerima dan memberi pelajaran.

Secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau satuan pendidikan tempat menerima atau memberi pelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga fungsional yaitu guru yang berupa tugas untuk memimpin suatu lembaga atau sekolah guna untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu lembaga atau sekolah sehingga dapat digunakan secara maksimal

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam artian ini, maka pemimpin berperan penting terhadap apa yang dipimpinnya. Seperti halnya kepala sekolah, maju atau mundurnya kualitas sekolah tergantung siapa yang memimpin. Dalam hal ini, pemimpin perlu memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah yang konsisten akan mempengaruhi mutu sekolah itu sendiri. Karena, setiap kepala sekolah akan dihadapkan dengan problematika-problematika yang menuntut akan majunya kualitas sekolah tersebut. Dengan begitu kepala sekolah akan dapat menyelesaikannya dengan sigap dan tegas. Ada beberapa faktor yang menghambat tercapainya kualitas kepemimpinan seorang kepala sekolah, yaitu seperti proses pengangkatannya tidak transparan, rendahnya mental kepala sekolah dengan ditandai kurangnya motivasi dan semangat serta disiplin sehingga sering terlambat, dan juga wawasan kepala sekolah masih sempit. Dalam melakukan tugas yang telah diberikan, maka kepala sekolah haruslah mampu melakukan pengelolaan dan pembinaan terhadap seluruh komponen sekolah melalui administrasi, manajemen, dan kepemimpinan. Kepala sekolah juga dapat melakukan hal-hal diluar tugasnya, seperti mengawasi guru maupun peserta didik, serta mengembangkan kreatifitas atau ide-ide yang telah diberikan oleh guru maupun siswa. Selain itu dalam mewujudkan kepemimpinannya, maka kepala sekolah juga bisa membantu membangun kinerja guru serta memberikan

motivasi kepada guru maupun siswa untuk menumbuhkan sifat sosialitas yang tinggi. Seperti gotong royong, saling membantu sesama, maupun hal-hal lainnya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti apa yang dituliskan oleh Mulyasa “ Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, Iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik “. Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah.

Mulyasa (2003:98) mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leaders, Innovator, dan motivator (EMASLIM). Itu semua perlu dipahami dan dilaksanakan oleh kepala sekolah.

4. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, sangat penting. Keberhasilan organisasi sekolah sangat ditentukan dari keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan peranan dan fungsinya.

Menurut Hasan Basri (2014:49) peranan adalah seperangkat sikap dan perilaku yang harus dilakukan sesuai dengan posisinya dalam organisasi. Secara garis besar peranan kepala sekolah dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Peranan yang berkaitan dengan hubungan personal, mencakup kepala sekolah sebagai *figurehead* atau simbol organisasi, *leader* atau pemimpin dan *liaison* atau penghubung.

2. Peranan yang berkaitan dengan informasi, mencakup kepala sekolah sebagai pemonitor, disseminator, dan spokesman yang menyebarkan informasi ke semua lingkungan organisasi.
3. Peranan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan yang mencakup kepala sekolah sebagai entrepreneur, disturbance handler, penyedia segala sumber dan negosiator.

Menurut BasriHasan,(2014: 51), berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah juga berfungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator yang kemudian disingkat menjadi EMASLIM,

Hasan Basri (2014: 51) menguraikan tentang fungsi kepala sekolah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai *edukator*, kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik adalah mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjut dengan cara mendorong para guru untuk memulai kreatif dan berprestasi.
- b. Kepala sekolah sebagai *manajer*, mempunyai fungsi: menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana, dan prasarana, keuangan.
- c. Kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya.
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor, supervisi adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan.
- e. Kepala sekolah sebagai *leader*, kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan

ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah, dan sebagainya.

- f. Kepala sekolah sebagai *innovator*, dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *innovator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan keteladanan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
- g. Kepala sekolah sebagai *motivator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Berdasarkan paparan yang telah disampaikan diatas, maka sangat jelas bahwa kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus mampu mengarahkan dan membimbing guru agar bekerja dengan profesional karena hal tersebut akan mempengaruhi kualitas peserta didik dan lembaga pendidikan itu sendiri.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah menggerakkan, memengaruhi, memberi motivasi, dan mengarahkan orang-orang dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Untuk mencapai hal tersebut tentu kepala sekolah harus benar-benar mampu memahami tugas dan fungsinya serta mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya.

Menurut Hasan Basri (2014: 47-48) fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dibagi dua yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi yang bertalian dengan tujuan yang hendak dicapai
2. Fungsi yang bertalian sebagai pemimpin pendidikan yang terbagi menjadi pemimpin resmi, formal leader, atau status leader.

Menurut Daryanto (2006:82-83) fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah berarti kepala sekolah dapat kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap-tahap kegiatan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Pengarahan (*directing*)
4. Pengkoordinasian (*coordinating*)
5. Pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan penjelasan di atas maka peran kepala sekolah menurut penulis sangatlah penting, karena jika kepala sekolah mampu melaksanakan perannya dengan baik maka keberhasilan sekolah akan bisa dicapai. Peran kepala sekolah selain mencakup tugas, hak juga meliputi tanggung jawabnya dalam organisasi sekolah.

Fungsi kepala sekolah menurut penulis adalah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasinya dan bertanggung jawab terhadap jalannya roda organisasi dengan baik.

5. Seleksi atau Rekrutmen

Pengertian Rekrutmen

Recruitment is the process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for job in the organizational. Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi. (Tjuju Yuniarsih, dkk, 2016:106).

Menurut E. Mulyasa (2007:153), rekrutmen yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat

sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan. Perekrutan (*recruiting*) yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencarian tenaga kerja. Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut F Cardoso Gomes (2001: 105) Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Hasibuan(2013:) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi.

Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Henri Simamora (1995:41) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktifitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan

Berdasarkan teori di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan secara terarah guna mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan. Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen pegawai adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai ada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen juga di definisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Adapun fungsi-fungsi tersebut meliputi penempatan, fungsi pengembangan, fungsi kontrol dan adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi dan promosi. Tujuan diselenggarakan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Pada era otonomi pendidikan, pemerintah daerah memiliki kewenangan yang amat besar bagi penentuan kualitas kepala sekolah yang diperlukan di daerahnya masing-masing. Oleh karena itu, di masa yang akan datang, daerah harus benar-benar melaksanakan sistem rekrutmen, seleksi, penempatan dan pola pembinaan karir kepala sekolah agar tercipta profesionalisme pendidikan di daerah yang berlandaskan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dan Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan (Siagian, 2006:42). Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai denganyang diharapkan. Menurut Terry (2005:43) perencanaan adalah proses memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikejar selama suatu jangka waktu yang akan datang dan apa yang dilakukan agar tujuan-tujuan itu dapat tercapai.

Waterson (Sudjana, 2006:57) mengemukakan bahwa pada hakikatnya perencanaan merupakan usaha sadar, terorganisasi, dan terus menerus dilakukan untuk memilih alternatif yang terbaik dari sejumlah alternatif

tindakan guna mencapai tujuan. Sejalan dengan pendapat ini Sudjana (2006:57) menjelaskan bahwa: apabila berbicara tentang perencanaan, maka kegiatan ini tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Proses pengambilan keputusan tersebut dimulai dengan perumusan tujuan, kebijakan, dan sasaran secara luas, yang kemudian berkembang pada tahapan penerapan tujuan dan kebijakan dalam rencana yang lebih rinci berbentuk program-program untuk dilaksanakan. Dengan perencanaan diharapkan dapat dihindari penyimpangan sekecil mungkin dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya perencanaan merupakan kegiatan yang berkaitan dengan: pertama, upaya sistematis yang menggambarkan penyusunan rangkaian tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau sumber-sumber yang tersedia atau sumber-sumber yang dapat disediakan. Sumber itu meliputi sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumberdaya manusia mencakup pamong belajar, fasilitator, guru, peserta didik, pimpinan, dan masyarakat. Sumber daya non manusia meliputi fasilitas, sarana dan prasarana dan lain sebagainya. Kedua, perencanaan merupakan kegiatan untuk mengerahkan atau

menggunakan sumber-sumber yang terbatas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keputusan yang diambil dalam perencanaan berkaitan dengan rangkaian atau tindakan atau kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Rangkaian tindakan atau kegiatan itu perlu dilakukan karena dua alasan, pertama: untuk mewujudkan kemajuan atau keberhasilan sesuai yang diinginkan. Sedangkan alasan kedua ialah supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diharapkan, dan kondisi yang sama atau lebih rendah dari pada keadaan saat ini.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 28 tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah pasal 4 ayat (2) calon kepala sekolah/madrasah direkrut melalui pengusulan oleh kepala sekolah/madrasah dan/ atau pengawas yang bersangkutan kepada dinas provinsi/kabupaten/kota dan kantor wilayah kementerian agama/kantor kementerian kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya.

Setelah proses rekrutmen maka langkah selanjutnya adalah seleksi dan penempatan. Seleksi dan penempatan ini merupakan hal penting pula dalam manajemen sumber daya manusia, karena ketersediaan, ketepatan posisi seseorang dalam pekerjaan sangat ditentukan dalam langkah ini dan sangat mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

6. Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan harus terus menerus diupayakan dan dilakukan agar tujuan pendidikan yang berkualitas bisa tercapai. Pendidikan yang berkualitas ini merupakan harapan kita bersama. Masyarakat dan pemerintah tentu menghendaki sekolah yang berkualitas. Untuk itu pemerintah, sekolah dan masyarakat perlu bahu membahu bekerja sama agar bisa mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Menurut Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen GTK Kemendikbud), Suprianto ada empat hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu kebijakan, kepemimpinan sekolah, infrastruktur, dan proses pembelajaran. Suprianto mengatakan, kebijakan merupakan hal yang sangat penting, terutama kebijakan yang berlaku secara nasional, seperti kurikulum dan ujian nasional, termasuk kebijakan distribusi dan rekrutmen guru. Kedua, *leadership* atau kepemimpinan sekolah juga penting di dalam *school based management* atau Manajemen Berbasis Sekolah. “ Tergantung School Based management, artinya *leadership* kepala sekolah, transparansi keuangan, hubungan ekosistem berjalan di sekolah antara guru dengan kepala sekolah, orang tua dan guru,

maupun dengan siswa dan seluruh yang ada di satuan pendidikan, ekosistemnya harus jalan.

Hoy, Jardine and Wood (2005: 11-12) *quality in education ia an evaluation of the process of educating which enhances the need to achieve and develop the talent of the customers of the process, and the same time meets the accountability standards set by the clients who pay for the process or the outputs from the process of educating.*

Pendapat ini menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah evaluasi proses pendidikan yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan proses mengembangkan bakat para pelanggan (peserta didik), dan pada saat yang sama memenuhi standard akuntabilitas yang ditetapkan oleh klien (stakeholder) yang membayar untuk proses atau output dari proses pendidikan.

B. Penelitian Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan pembahasan tentang Rekrutmen Kepala Sekolah yang telah dilaksanakan oleh beberapa peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Analisis Seleksi Kepala Sekolah Dasar Di Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas. (2018). Penelitian ini dilakukan oleh Agil Lutfiana Dewi. Hasil penelitian proses pelaksanaan seleksi kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Cilongok yaitu guru yang mencalonkan kepala sekolah harus memenuhi standar kriteria kepala sekolah, mengikuti 2 tahap seleksi kepala sekolah

dengan baik dan sesuai aturan, guru yang lolos dalam 2 tahap tersebut akan di diklat di LPMP. Hambatan-hambatan yang dihadapi adalah sedikitnya minat guru yang mencalonkan kepala sekolah dengan alasan banyaknya tugas kepala sekolah, kurangnya penguasaan IPTEK bagi guru, kurangnya rasa percaya diri yang dimiliki guru, persyaratan yang harus dipenuhi begitu rumit. Cara kepala sekolah profesional dalam memimpin suatu sekolah yakni kepala sekolah yang mampu mengelola semua hal yang ada di sekolah, kepala sekolah yang mampu bekerja sesuai dengan tupoksi, serta mempunyai empat komponen yang harus dimiliki sebagai kepala sekolah, kepala sekolah yang dapat mencapai delapan standar kompetensi pendidikan, kepala sekolah yang memiliki lima kriteria untuk menjadi pemimpin.

2. Penelitian Suhardi, Sudirman dan Fahrudin yang berjudul Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah oleh pengurus yayasan dilakukan dengan seleksi administrasi, dan seleksi akademik. Kebijakan penentuan kelulusan atau pengangkatan dan penerbitan SK tugas pengangkatan kepala sekolah dilakukan oleh ketua yayasan. Ketua Yayasan juga berperan dalam pengawasan perencanaan kebutuhan, pengawasan seleksi administrasi,

pengawasan seleksi akademik, dan pengawasan rapat pengurus yayasan untuk penentuan pengangkatan kepala sekolah

3. Penelitian Rahmadi, Evaluasi Implementasi Kebijakan Rekrutmen Calon

Kepala Sekolah Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kutai Kartanegara (2012).

Kesimpulan Implementasi kebijakan rekrutmen calon kepala sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan Kutai Kartanegara pada aspek administrasi dan aspek penyiapan sumber daya manusia sudah baik, karena semua kriteria telah dipenuhi. Rekomendasi perlu segera dijalankan Permen Nomor 28 Tahun 2010, mengingat dampak yang ditimbulkan bermanfaat meningkatkan mutu kepala sekolah, sekolah dan masyarakat sekolah dan memperkecil rekrutmen calon kepala sekolah tanpa menggunakan Peraturan Menteri Nomor 28 Tahun 2010 serta memperbesar peluang bagi guru-guru yang mempunyai prestasi amat baik. ★

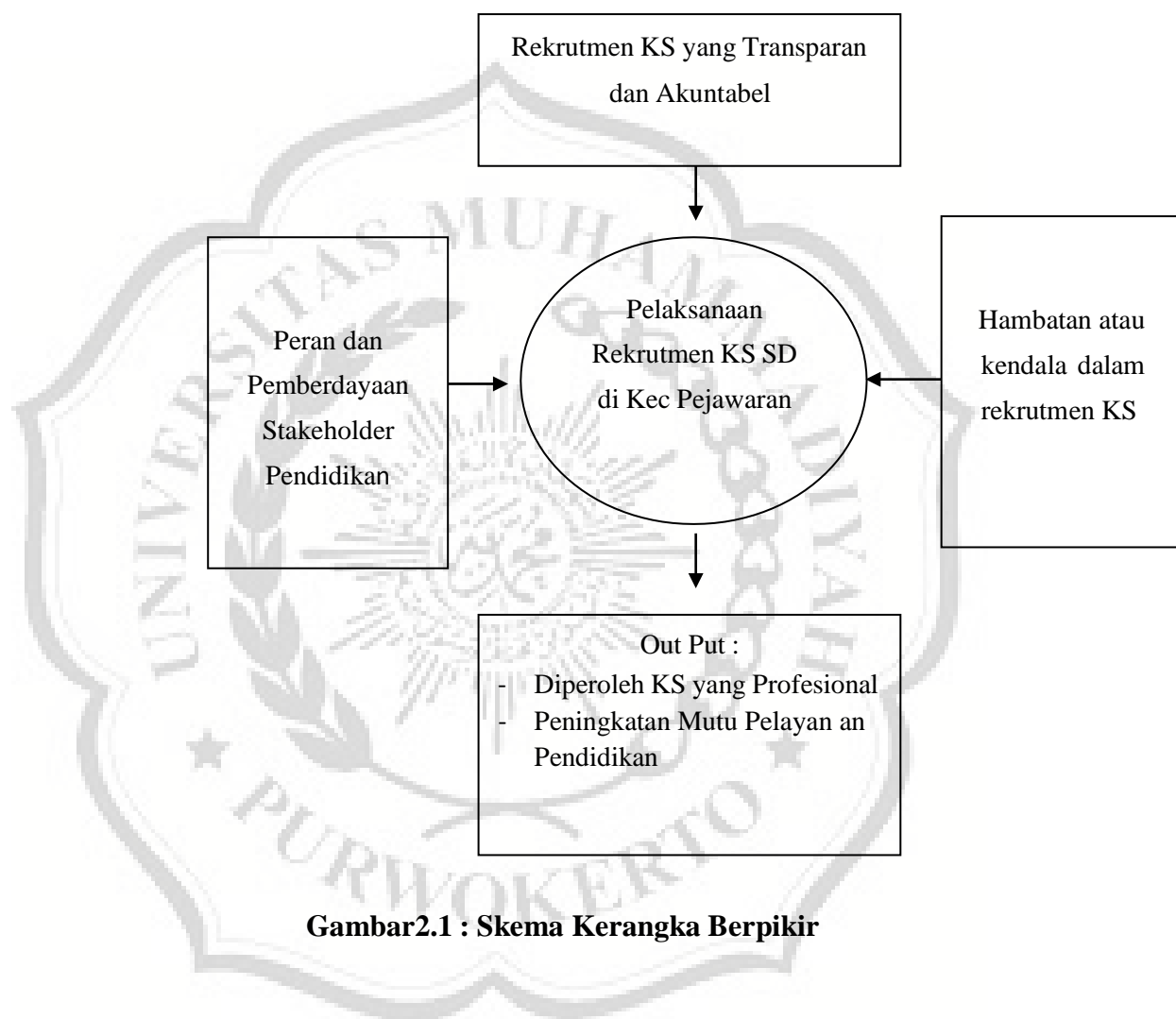
4. Penelitian yang diteliti oleh Dewi Erawati pada tahun 2008 dengan judul “Hubungan Proses Rekrutmen dan Seleksi Dengan Kinerja Pengajar Freelance Pada Lembaga Bimbingan Belajar Bintang Pelajar Cabang Bogor”. Variabel yang diteliti yaitu Proses rekrutmen dan seleksi dan kinerja pengajar. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan antara proses rekrutmen dengan seleksi dan kinerja pengajar.

5. Penelitian Maryono, yang berjudul Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Pembinaan Kepala Sekolah (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, penempatan dan pembinaan calon kepala SMK di Kabupaten Seluma dilaksanakan berdasarkan regulasi dan prosedur yang berlaku, namun demikian masih memerlukan perubahan dalam implementasi sistem rekrutmen kepala sekolah di Kabupaten Seluma.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini diawali dengan bentuk penelitian yang mengacu pada deskripsi lapangan serta out put yang berlangsung di dalam obyek penelitian. Dalam hal ini adalah pelaksanaan rekrutmen kepala sekolah SD di kecamatan Pejawaran. Data yang diperoleh nanti secara substansial akan digunakan sebagai balikan bagi pelaksanaan rekrutmen kepala sekolah serta pemberdayaan stake holder pendidikan dalam ikut menunjang peningkatan mutu pendidikan.

Secara sistematis kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar2.1 : Skema Kerangka Berpikir