

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting dalam mewujudkan cita-cita bangsa dalam arti pendidikan dilaksanakan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan pendidikan merupakan suatu rumusan akhir suatu proses pembelajaran yang dinyatakan dalam bentuk kemampuan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang telah mengikuti proses. Pendidikan telah banyak melakukan inovasi-inivasi tersebut antara lain melalui penyempurnaan kurikulum, pengadaan buku ajar dan buku referensi, peningkatan kualitas pendidikan guru, peningkatan manajemen pendidikan, peningkatan sumber daya manusia melalui pengangkatan kepala sekolah, pengangkatn guru bantu dan guru kontrak, pemberian beasiswa bagi siswa yang berekonomi lemah serta peningkatan proses pembelajaran dari sistem caturwulan menjadi sistem semester.

Dalam undang-undang No 22 Tahun 1999 dan PP No 25 Tahun 2000 telah diatur tentang kewenangan pemerintah baik daerah tingkat I dan daerah tingkat II sebagai otonomi Pasal 2 (ayat 2) PP No 25 tahun 2000 menjelaskan tentang; (1) kebijakan perencanaan nasional, (2) pendanaan pembangunan nasional secara makro, (3) pertimbangan keuangan, (4) sistem administrasi negara dan lembaga perekonomian negara, (5) pembinaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, (6) pemberdayaan sumber daya alam, (7) konservasi, (8) standar nasional.

Selanjutnya dikatakan bahwa undang-undang No 22 tahun 1999 memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah, sehingga dapat memberikan peluang bagi daerah untuk leluasa mengatur dan melaksanakan kewenangan atas prakarsa sendiri yang sesuai dengan kemampuan masyarakat setempat dan potensi setiap daerah.

Semangat dan amanat undang-undang sangat terkait dengan sekolah. Sebab sekolah merupakan institusi terdepan dalam pengembangan sumber daya manusia yang harus mampu dan mau meningkatkan kualitas, sehingga tidak kalah bila berkompetisi dengan sekolah lain.

Masalah pokok yang dialami saat ini dan masa mendatang adalah adanya indikasi bahwa tanggung jawab terhadap pendidikan cenderung besar berada di sekolah. Sebab sekolah merupakan satuan pendidikan formal yang mempunyai tanggung jawab utama untuk mengembangkan sikap, pengetahuan dan keterampilan siswa sesuai dengan bakat dan minatnya. Oleh sebab itu dalam penempatan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus benar-benar mempunyai keahlian dalam memimpin sekolah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam hal ini kepala sekolah sebagai motor penggerak dilembaga pendidikan khususnya di sekolah. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 162/13/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, Pasal 9 ayat (2) dijelaskan bahwa aspek penilaian kepala sekolah atas dasar tugas dan tanggung jawabnya kepada sekolah sebagai berikut: (a) pemimpin, (b) manajer, (c) pendidik, (d) administrator, (e) wirausahawan, (f) pencipta iklim, (g) penyelia

Sesuai dengan Permen Diknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar kepala sekolah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, maka pemerintah memandang perlu untuk menetapkan standar-standar lainnya guna mendukung pelaksanaan reformasi dibidang pendidikan yang berlandaskan amanat para pendiri bangsa. Salah satu yang dikeluarkan oleh pemerintah adalah standar tentang kepala sekolah/madrasah yang tertuang didalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 dalam aturan ini pemerintah memandang perlu adanya standar penentuan kualifikasi seseorang untuk dapat diangkat sebagai kepala sekolah antara lain: (1) kualifikasi umum yang

terdiri dari: (a) memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma IV kependidikan atau kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi, (b) pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah usia setinggi-tingginya adalah 56 tahun, (c) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun, (d) memiliki pangkat serendah-rendahnya IIIc. (2) sedangkan kualifikasi khusus ditentukan menurut jenjang pendidikannya antara lain: (a) berstatus sebagai guru, (b) memiliki sertifikat sebagai guru, (c) memiliki sertifikat kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka kepala sekolah yang direkrutmen harus benar-benar diseleksi sesuai dengan kompetensi yang sudah diatur dalam undang-undang yakni kepala sekolah harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap performance dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah yang diuraikan dalam kompetensi profesional, wawasan kependidikan, manajemen, personal dan kompetensi sosial.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang bersifat formal. Pendidikan juga merupakan salah satu sistem sosial. Sebagai sistem sosial pendidikan terdiri dari elemen-elemen yang saling terkait satu sama lain. Sedangkan sistem sosial itu sendiri adalah suatu model organisasi yang memiliki satu kesatuan menyeluruh dari berbagai komponen-komponen. Dimana sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan tempat berlangsungnya kegiatan proses pembelajaran. Kunci keberhasilan sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan pengelolaan sekolah sebagai institusi untuk menuntut ilmu pengetahuan. Oleh karena itu keberhasilan dalam suatu sekolah mencerminkan keberhasilan kepala sekolah itu sendiri.

Pada saat ini masalah kepala sekolah, merupakan suatu peran yang menuntut persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat. Bahkan telah berkembang menjadi tuntutan yang meluas dari masyarakat, sebagai kriteria keberhasilan sekolah diperlukan adanya kepemimpinan kepala

sekolah yang berkualitas. Keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh calon kepala sekolah adalah perlunya memahami dan mewujudkan prinsip-prinsip pelaksanaan atau praktek dan prosedur dalam memperbaiki program pengajaran, bekerja secara sesuai dengan staf dan siswa, mengelolah segala sumber daya sekolah, dan meningkatkan hubungan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat.

Sistem pendidikan memiliki karakteristik : (1) sistem pendidikan terdiri atas satuan dan kegiatan yang saling berkaitan, (2) sistem pendidikan mempunyai tujuan, (3) sistem pendidikan terdiri dari siswa, guru, orang tua siswa, kepala sekolah. Administrator, dan masyarakat, (4) sistem pendidikan memiliki struktur organisasi tugas dan fungsi serta program, (5) sistem pendidikan berinteraksi dan saling mempengaruhi dengan berbagai sistem lainnya, (6) sistem pendidikan berinteraksi dengan berbagai lingkungan, (7) sistem pendidikan merupakan sistem abstrak terbuka, hidup dan normative. (Atmodiwirjo 2001:146)

Berdasarkan karakteristik sistem pendidikan tersebut jelaslah bahwa sekolah sangat dipengaruhi oleh personil pendidikan, antara lain faktor pimpinan atau kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya sekedar suatu posisi jabatan, tetapi suatu karier profesi. (Reber 1983:23). Karier profesional yang dimaksud adalah suatu posisi jabatan yang menuntut keahlian untuk melaksanakan kewajiban dan tugas-tugasnya secara efisien. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin suatu institusi pendidikan sekaligus sebagai administrator dituntut harus memiliki seperangkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan manajerial.

Untuk membentuk profil pegawai negeri sipil khususnya bagi kepala sekolah ini perlu dilakukan seleksi dan pengawasan dan insentif dari atasan ataupun dari pejabat yang berwenang. seleksi tersebut, dimaksudkan agar pekerjaan pegawai khususnya kepala sekolah terutama yang diangkat menjadi dalam jabatan kepala sekolah berjalan secara efisien dan sesuai

sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan adanya rekrutmen seleksi kepala sekolah ini maka kebocoran, pelanggaran, akan dihindari atau dapat dikurangi serta pegawai dapat memiliki pandangan progresif. Sehubungan dengan hal ini Moekijat (1983:90) mengemukakan bahwa pegawai diharapkan memiliki pandangan ke depan yang bersikap kreatif, mempunyai kemampuan, mengawasi dengan penuh perhatian, pada pokoknya harus memiliki sifat atau kemampuan merencanakan serta mengawasi kegiatan.

Untuk mendapatkan seorang pegawai negeri sipil khususnya kepala sekolah yang diangkat dalam suatu jabatan memiliki kemampuan atau kecakapan kerja, maka perlu diadakan analisis pekerjaan melalui rekrutmen seleksi atau yang disebut juga analisis rekrutmen. Analisis pekerjaan merupakan suatu kegiatan untuk memberikan analisis pada setiap pekerjaan, sehingga dengan demikian akan memberikan pula gambaran tentang spesifikasi untuk jabatan atau tugas tersebut. Melalui analisis tugas, proses dilakukan secara kritis, terbuka, prospektif terhadap personal sehingga organisasi menemukan kepala sekolah yang menempati posisi yang tepat dan efisien.

Mengingat sangat pentingnya analisis rekrutmen kepala sekolah melalui analisis tugas melaksanakan seleksi seseorang pada suatu jabatan yang ada pada setiap instansi khususnya lembaga pendidikan, maka pejabat yang berwenang harus dapat mengupayakan untuk mewujudkannya. Hal ini mewujudkan untuk menghilangkan subjektivitas, kolusi dan nepotisme serta mengedepankan kualitas kerja dari yang dipromosikan. Menurut Handoko (2000:16) analisis tugas dapat memberikan manfaat dalam banyak hal antara lain: (1) dalam penarikan, seleksi dan penempatan kerja, (b) dalam pendidikan, (c) dalam penilaian jabatan (d) dalam perbaikan syarat-syarat perencanaan (e) dalam perencanaan organisasi, (f) dalam penindakan dan promosi. Dengan adanya "*job analysis*", maka kualifikasi personil yang dibutuhkan dapat

dicantumkan. Sekalipun analisis tugas merupakan suatu keharusan bagi setiap instansi, namun pada kenyataannya, belum semua instansi menerapkannya dengan baik dalam pengisian formasi jabatan. Demikian halnya di lingkungan dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten bolaang mengendow selatan.

Berdasarkan hasil pengamatan, masih terdapat ketimpangan dalam analisis rekrutmen melalui seleksi jabatan kepala sekolah dasar. Ketimpangan yang dimaksud antara lain, pengangkatan kepala sekolah masih belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah, pengangkatan kepala sekolah masih didasarkan atas pendekatan kekeluargaan. Pengusulan calon kepala sekolah untuk diseleksi ditingkat kabupaten tidak melalui analisis telaah, serta meneliti secara sistematis kemampuan calon, disamping itu juga tidak memperhatikan syarat-syarat sebagai pemimpin yang baik, pengangkatan kepala sekolah hanya meruapak dalam bentuk penunjukan tidak melalui calon seleksi kepala sekolah (Cakep). Kenyataan dilapangan ada kepala sekolah yang berada di sekolah dasar tidak mampu melaksanakan tugas hanya sebatas nama kepala sekolah tetapi yang melaksanakan tanggung jawab kepala sekolah adalah hanya guru yang ditunjuk kepala sekolah cukup menandatangani apa yang perlu ditandatangani. Bahkan ada kepala sekolah baru diangkat menjadi guru baru satu (I) sudah diangkat menjadi kepala sekolah

Jika masalah ini dibiarkan berkelanjutan akan menimbulkan konsekuensi yang kurang baik terhadap institusi pendidikan seperti dalam hal penerapan prinsip-prinsip manajemen, jika penerapan manajemen pendidikan tidak dilaksanakan dengan baik, maka upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak optimal akhirnya pewujudan sumber daya manusia berkualitas sesuai tuntutan global tidak akan terwujud.

Kondisi yang digambarkan di atas perlu dikaji secara ilmiah melalui penelitian yang diberi judul. “ **Analisis Rekrutmen dan Seleksi Kepala Sekolah Dasar Negeri di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.**”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana proses rekrutmen kepala sekolah dasar negeri di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?
- b. Bagaimana prosedur seleksi kepala sekolah dasar negeri di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gambaran proses rekrutmen kepala sekolah dasar negeri di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
- b. Untuk mengetahui gambaran prosedur seleksi kepala sekolah dasar negeri di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk Dinas pendidikan dapat memberikan informasi dalam pengangkatan kepala sekolah khususnya kepala sekolah dasar benar-benar di analisis berdasarkan tugas dan kompetensi yang ditetapkan sesuai dalam peraturan menteri dan ketentuan-ketentuan yang berlaku

- b. Untuk pihak dalam pengambil kebijakan dalam hal ini Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan agar dapat mengangkat kepala sekolah benar-benar di seleksi sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan
- c. Untuk kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerja sebagai pemimpin dapat menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam kepemimpinan.