

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan keunggulan sumber daya manusia suatu bangsa. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan harus terus dilakukan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan jika anggota lembaga pendidikan bekerja secara optimal dan mempunyai komitmen dalam pekerjaannya. Tanpa adanya komitmen, maka lembaga pendidikan tersebut tidak akan mungkin dapat melakukan proses pendidikan yang bermutu (Faturrohman, 2015)

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan mengemukakan bahwa mutu pendidikan merupakan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan sistem pendidikan nasional. Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 menyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan mencakup: (1) standar kompetensi lulusan (2) standar isi, (3) standar proses, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, (8) standar penilaian pendidikan (Oktriany, Triastuti, Prajoko, 2015). Dengan demikian, mutu pendidikan yang harus ditingkatkan oleh satuan pendidikan mencakup enam standar yang telah ditetapkan didalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 sebagai tolok ukur standar mutu pendidikan.

Melihat standar mutu yang telah ditetapkan di dalam Undang Undang Sistem Pendidikan, maka urgensi peningkatan mutu pendidikan dengan melihat pada kondisi realitas yang berkembang, tidak dapat ditunda lagi. Ilmu pengetahuan semakin berkembang mengharuskan pendidikan Nasional perlu melakukan internasionalisasi mutu agar sejajar dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di belahan dunia. Oleh karenanya, diperlukan sistem manajemen mutu, sehingga mampu meraih prestasi terbaik (Makbulloh, 2015). Khususnya pada pendidikan jenjang Sekolah Dasar (SD) yang merupakan lembaga pendidikan peletak fondasi tiga kecerdasan utama, meliputi: kecerdasan intelektual, spiritual, dan emosional memiliki peran yang sangat penting dalam menjawab tantangan tersebut (Muliastri, 2020).

Terkait dengan mutu sekolah dasar, (Aghniya, 2017) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa rendahnya mutu Sekolah Dasar Negeri diindikasikan oleh fakta tentang dimensi *input*, proses, *output*, dan *outcome* dari mutu Sekolah Dasar yang belum optimal. Sehingga menyebabkan mutu sekolah yang ada di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Singkep tersebut masih rendah.

Menyikapi permasalahan di atas, maka kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mengatasi rendahnya mutu sekolah. Kewenangan yang dimiliki oleh kepala sekolah diharapkan dapat menjadikan sekolah leluasa dalam mengambil kebijakan guna meningkatkan mutu sekolahnya (Putri & Wibowo, 2018) Kepala sekolah harus memahami bahwa mutu mencakup *input*, proses, dan *output* pendidikan (Soe'od et al., 2021). Pendidikan yang bermutu dapat dilihat salah satunya ketika sebuah lembaga pendidikan memiliki lulusan (*output*) yang dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan (Anwar et al., 2018).

Oleh karena itu, kepala sekolah merupakan faktor penting dan mendukung kemajuan lembaga pendidikan diharapkan dapat menentukan arah kebijakan di lembaga pendidikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Muslim et al., 2020) bahwa sekolah yang memiliki pemimpin yang berhasil atau disebut dengan *effective leader* akan berdampak pada mutu pendidikan. Sebagai manager, kepala sekolah mengatur segala hal yang berkaitan dengan kehidupan lembaga pendidikan sebagai konsekuensi dari pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan tersebut dibutuhkan kepala sekolah yang memiliki kinerja yang tinggi agar dapat maksimal mengelola sekolah dan menata sumber daya manusia pendidikan.

Berdasarkan Permendikbud No 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah ayat 2 no 1 menyatakan bahwa syarat menjadi Kepala Sekolah adalah sebagai berikut 1) memiliki kualifikasi akademik paling rendah sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) dari perguruan tinggi dan program studi yang terakreditasi paling rendah B; 2) memiliki sertifikat pendidik; 3) bagi Guru Pegawai Negeri Sipil memiliki pangkat paling rendah Penata, golongan ruang III/c; 4) pengalaman mengajar paling singkat 6 (enam) tahun menurut jenis dan jenjang sekolah masing-masing, kecuali di TK/TKLB memiliki pengalaman mengajar paling singkat 3 (tiga) tahun di TK/TKLB; 5) memiliki hasil penilaian prestasi kerja Guru dengan sebutan paling rendah "Baik" selama 2 (dua) tahun terakhir; 6) memiliki pengalaman manajerial dengan tugas yang relevan dengan fungsi sekolah paling singkat 2 (dua) tahun; 7) sehat jasmani, rohani, dan bebas NAPZA berdasarkan surat keterangan dari rumah sakit Pemerintah; 8) tidak pernah dikenakan hukuman disiplin sedang dan/atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; 9) tidak sedang menjadi tersangka

atau tidak pernah menjadi terpidana; dan 10) berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada waktu pengangkatan pertama sebagai Kepala Sekolah.

Pernyataan untuk menjadi seorang kepala sekolah di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah sebaiknya memiliki kinerja yang tinggi dan dapat memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai kepala sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sukmadinata, 2016) bahwa sekolah bermutu dipengaruhi oleh proses pendidikan yang bermutu dengan faktor pendukung, sarana dan prasarana dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung.

Kinerja kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat mewujudkan serta mampu mendorong proses transformasi di sekolah. (Harapan et al., 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah sangat mempengaruhi mutu tata kelola pendidikan.

Dengan demikian kinerja kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap perubahan sekolah kearah yang lebih baik. Sebagaimana hasil penelitian dari (Aghniya, 2017; Putri & Wibowo, 2018; Satria et al., 2022) yang menyatakan bahwa kinerja kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan mutu tenaga pendidkn, mutu lulusan, pelaksanaan MBS dan manajemen mutu sekolah. dengan demikian, kepala sekolah harus memiliki paradigma baru dalam menerapkan dan mengembangkan prinsip-prinsip budaya mutu di lembaga yang dipimpinnya. Dengan demikian, seorang kepala sekolah harus memiliki visi yang

jelas dalam memimpin sekolahnya, yaitu visi yang berorientasi kepada mutu pendidikan (Harapan, 2016)

Selain kinerja kepala sekolah, variabel rekrutmen guru dapat berdampak terhadap mutu sekolah. Mutu yang baik ditentukan oleh tiga faktor yaitu orang (pendidik), program (kurikulum) dan institusi (pimpinan) (Hayati et al., 2021). Tenaga pendidik memiliki peranan penting dalam proses pendidikan yaitu bertanggungjawab terhadap siswa dan proses kegiatan belajar mengajar untuk menghasilkan lulusan yang dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, sekolah diharuskan untuk menemukan tenaga pendidik berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dengan cara menyelenggarakan kegiatan rekrutmen.

(Efendi, 2019) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa permasalahan yang sering muncul dalam rekrutmen tenaga pendidik adalah sekolah yang tidak memperhatikan kompetensi kependidikan calon tenaga pendidik ketika terjadi kekurangan tenaga pendidik. Kemudian, ditemukan pengangkatan tenaga pendidik yang diangkat melalui hubungan pribadi dengan pejabat yang memiliki pengaruh dan minimnya informasi mengenai lowongan tenaga pendidik yang diberikan sekolah kepada Masyarakat. Selanjutnya, penggunaan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam proses rekrutmen dimana fungsi manajemen tersebut dijelaskan secara sistematis tahapan-tahapan dalam melakukan suatu kegiatan yang diawali perencanaan yang matang, pembentukan struktur kepanitiaan (Amon et al., 2021).

Kemudian, pelaksanaan yang berupa pengumuman adanya kebutuhan di berbagai sumber media, seleksi administrasi, seleksi tes meliputi: tes tertulis

pengetahuan, tes tertulis pengetahuan kompetensi profesi sesuai jabatan, praktik mengajar bagi guru serta pengawasan yang berkaitan erat dengan upaya sekolah memperoleh tenaga pendidik berkualitas yang tidak sekadar mengisi kekosongan pegawai, tetapi berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu lembaga (Lail et al., 2023).

Selain itu, peningkatan mutu pendidikan sendiri sangat berkaitan erat dengan masalah SDM, maka proses rekrutmen menjadi hal yang sangat penting sekali dan sangat bergantung pada proses rekrutmen yang efektif (Rafsanjani et al., 2022). Rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan sekolah dengan baik, secara terstruktur dan sistematis dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang bagus serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah tersebut dimana dapat menghasilkan lulusan yang bermutu dan berkualitas yang ditunjukkan dengan prestasi-prestasi yang telah diraih.

Dengan demikian, melihat pentingnya kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam kegiatan rekrutmen terarah sehingga diperoleh guru berkualitas dan tidak sekadar mengisi kekosongan guru dan memperoleh SDM yang berdedikasi serta profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah tersebut.

Penelitian ini akan di laksanakan di SD Swasta Se-Kecamatan Kayuagung. Hasil Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 Juli hingga 10 Oktober 2023 diperoleh informasi awal bahwa SD Swasta Se-Kecamatan Kayuagung, peneliti menemukan beberapa indikator yang menyatakan keterlibatan langsung kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Swasta di Kecamatan Kayuagung. Hal ini terlihat dimana

kepala sekolah menunjukkan belum maksimalnya kinerja dan komitmen kepala sekolah dalam menjalankan program-program sekolah yang bertujuan meningkatkan mutu sekolah. Selain itu kepala sekolah juga belum menjalankan fungsinya sebagai supervisor dengan maksimal dalam mensupervisi dan monitoring kegiatan PBM di sekolah. hal ini mengindikasikan kurangnya kinerja kepala sekolah terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan.

Hasil temuan lain terkait manajemen rekrutmen guru di SD Swasta di Kecamatan Kayuagung dimana banyak guru swasta yang pindah penempatan karena diterima menjadi PPPK menjadi kendala bagi sekolah dasar swasta dalam upaya meningkatkan mutu sekolah. selain itu, ada beberapa kendalasekolah dalam melakukan rekrutmen guru salah satunya adalah kondisi finansial sekolah yang menyebabkan belum mampu merekrut guru yang berkualitas juga berpengaruh terhadap upaya peningkatan mutu sekolah dasar swasta di kecamatan Kayuagung.

Beberapa hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti belum dapat dijadikan kesimpulan bahwa kinerja kepala sekolah dan manajemen rekrutmen guru memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan. Oleh karena itu, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian lebih mendalam. Bertitik tolak pada uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh kinerja kepala sekolah dan manajemen rekrutmen guru terhadap mutu pendidikan di SD Swasta Se-Kecamatan Kayuagung.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepala Sekolah SD Swasta Se-Kecamatan Kayuagung belum memiliki kinerja yang maksimal dalam melaksanakan program-program

peningkatkan mutu sekolah

2. Banyak guru swasta yang sudah berpengalaman pindah penempatan karena diterima menjadi PPPK dan kondisi finansial sekolah yang menyebabkan belum mampu merekrut guru yang berkualitas juga berpengaruh terhadap upaya peningkatan mutu sekolah dasar swasta di kecamatan Kayuagung.
3. Beberapa SD Swasta diKecamatan Kayuagung belum memenuhi standar minimal mutu pendidikan khususnya pada standar mutu pendidikan dan sarana prasarana.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini di batasi hanya pada analisis variabel yang diteliti dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Kinerja kepala sekolah dengan indikator yang meliputi 1) kemampuan menyusun perencanaan sekolah; 2) kemampuan mengelola sarana dan prasana sekolah; 3) kemampuan mengelola hubungan sekolah dan masyarakat; 4) kemampuan membina hubungan kerja yang harmonis; 5) kemampuan memelihara hubungan kerja sama dengan lembaga/instansi lain; 6) kemampuan mengelola administrasi sekolah dan hubungan sekolah dan masyarakat.
2. Manajemen rekrutmen guru dengan indikator yang meliputi 1) Persiapan rekrutmen guru; 2) Penyebaran pengumuman; 3) Penerimaan Lamaran Baru; 4) Seleksi pelamar.
3. Mutu pendidikan dengan indikator yang meliputi 1) standar kompetensi lulusan; 2) standar isi; 3) standar proses,4) standar pendidik dan tenaga

kependidikan; 5) standar sarana dan prasarana; 6) standar pengelolaan; 7) standar pembiayaan; 8) standar penilaian pendidikan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan rumusan permasalahannya yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SD Swasta Se-Kecamatan Kayuagung?
2. Apakah ada pengaruh manajemen rekrutmen guru terhadap mutu pendidikan di SD Swasta Se-Kecamatan Kayuagung?
3. Apakah ada pengaruh kinerja kepala sekolah dan manajemen rekrutmen guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di SD Swasta Se-Kecamatan Kayuagung?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh:

1. Kinerja kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SD Swasta Se-Kecamatan Kayuagung.
2. Manajemen rekrutmen guru terhadap mutu pendidikan di SD Swasta Se-Kecamatan Kayuagung.
3. Kinerja kepala sekolah dan manajemen rekrutmen guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di SD Swasta Se-Kecamatan Kayuagung.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya disiplin ilmu Manajemen Pendidikan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah khasanah keilmuan serta informasi awal untuk selanjutnya dapat dikaji atau diteliti kembali mengenai kinerja kepala sekolah, manajemen rekrutmen guru dan mutu pendidikan.

b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi mengenai kinerja kepala sekolah, manajemen rekrutmen guru dan mutu pendidikan.

c. Bagi Dinas Pendidikan

Dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan pendidikan khususnya bagi peningkatan pengelolaan Pendidikan khususnya manajemen rekrutmen guru di sekolah swasta.