

# C29. Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan

*by* Sudirman Sudirman

---

**Submission date:** 26-Jul-2023 11:43PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2137423101

**File name:** C29. Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan.pdf (204.46K)

**Word count:** 3771

**Character count:** 26041



## Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan

Suhardi<sup>1\*</sup>, Sudirman<sup>1</sup>, Fahrudin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Indonesia.

### \*Corresponding Author:

Suhardi, Program Studi  
Magister Administrasi  
Pendidikan, Pascasarjana,  
Universitas Mataram, Indonesia  
Email:  
[suhardi\\_map@unram.ac.id](mailto:suhardi_map@unram.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan tentang evaluasi pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan (NW) Mataram. Metode penelitian adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data adalah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. 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.

**Kata Kunci:** Rekrutmen; Kepala Sekolah; Nahdlatul Wathan.

### Pendahuluan

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Mulyasa, 2011). Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Vahjosumidjo, 2005). Dengan demikian, kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dengan ini kepala sekolah dapat disebut sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Dalam memilih kepala sekolah yang baik di sekolah, diperlukan rekrutmen (*recruitment*). Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar bekerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian

(Simamora, 2006). Perekrutan (*recruitment*) adalah mencari dan mendapatkan pelamar berkualitas bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong (Jakson et al., 2010). Perekrutan merupakan aktivitas yang penting, karena makin besar jumlah pelamar makin selektif pula orang yang dapat anda angkat (Dessler, 1992). Rekrutmen merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan yang meliputi: menetapkan, memilih, mendapatkan, dan menempatkan orang yang diperlukan untuk memenuhi rencana operasional (Iswanto, 2012). Jadi intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong.

Penarikan (*recruiting*) adalah proses pencarian dan 'pemikatan' para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko (2011). Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (*aplikasi*) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari pekerja darimana karyawan baru diseleksi. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi (Siagian, 2010). 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 yang merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan (Hasibuan, 2013). *Selection is the proses by which an organization chooses from a list of application the person or persons who best meet the selection criteria for the position available, considering current environmental conditions* (Ivancevich, 2007). Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2013). Menurut Rivai dan Sagala (2011) seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Dengan demikian, seleksi adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk menentukan dan memilih sumber daya manusia yang *qualified* dan kompeten yang akan dipekerjakan sebagai karyawan pada suatu perusahaan untuk melaksanakan tugas perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Sebagaimana tercantum dalam Permen diknas No. 13 Tahun 2007 dinyatakan bahwa seorang kepala sekolah madrasah diharapkan memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Pada kenyataannya, tidak semua madrasah menguasai seluruh kompetensi secara utuh. Terdapat kecenderungan kepala sekolah hanya menguasai beberapa kompetensi saja. Hal tersebut, dibuktikan dengan hasil survey oleh Departemen Pendidikan Nasional baru-baru ini, bahwa Setelah diadakan uji kompetensi, hasilnya dari 250 ribu kepala sekolah di Indonesia sebanyak 70% tidak kompeten. Berdasarkan hasil uji kompetensi, hampir semua kepala sekolah lemah di bidang manajerial dan supervisi. Padahal dua kompetensi ini merupakan kekuatan kepala sekolah untuk mengelola sekolah dengan baik (Suhardiman, 2012). Realitasnya, sejak diberlakukannya otonomi daerah, pengangkatan kepala sekolah menjadi kewenangan penuh pemerintah daerah dan pemerintah kota. Adanya pelimpahan wewenang ini di satu pihak baik, karena pemerintah daerah akan lebih tahu kelayakan guru untuk dipromosikan sebagai kepala sekolah. Namun dipihak lain kurang baik karena pertimbangan politis terkadang yang paling dominan sehingga seorang guru diangkat langsung menjadi kepala sekolah. Akibat dari semua itu kinerja

kepala sekolah menjadi kurang baik. Banyaknya kepala sekolah yang masih kurang memenuhi standar, tidak lepas dari proses rekrutmen dan pengangkatan kepala sekolah disejumlah daerah bersifat penunjukan langsung yang tergesa-gesa (Mulyasa, 2011).

Permasalahan tersebut, disebabkan karena sistem perekrutan dan penyeleksian calon kepala sekolah yang kurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan yang telah ditetapkan dalam Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah/madrasah, Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Kehadiran regulasi pendidikan ini, memuat pesan dan amanat, bahwa sekolah harus dipimpin oleh orang yang benar-benar legal dan kompeten. Pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses mendapatkan kepala sekolah yang bermutu, oleh karena itu rekrutmen harus dijalankan dengan baik, sesuai dengan aturan yang berlaku, sebab rekrutmen memegang peranan penting dalam menghasilkan kepala sekolah yang berkinerja baik dan kompeten dalam rangka mengisi formasi yang tersedia. Untuk menghasilkan kepala sekolah yang berkinerja baik, memiliki komitmen terhadap tugas, produktivitas, dan kualitas yang tinggi maka harus dimulai dari sistem rekrutmen calon kepala sekolah yang baik mencakup perencanaan, proses dan evaluasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa kepala sekolah, dan dewan guru melalui wawancara, bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram berdasarkan kebijakan ketua yayasan melalui penunjukkan dengan beberapa kriteria, yaitu guru yang telah tersertifikasi, guru senior, dan guru yang memiliki masa kerja lama. Dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa terdapat masalah dalam pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram. Kegiatan proses rekrutmen calon kepala sekolah ini belum sesuai dengan implementasi menurut Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah/madrasah, Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010, tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah, dan Permen Kemendiknas RI No. 58 Tahun 2017, tentang kepala madrasah. Hal ini berarti bahwa di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram belum menggunakan kedua Permendiknas tersebut.

Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW merupakan sekolah swasta yang memiliki berbagai prestasi, baik prestasi akademik dan prestasi ekstrakurikuler sehingga sekolah ini juga memiliki Akreditasi B. Akreditasi merupakan suatu proses penilaian kualitas sekolah, dan gambaran keadaan

dan kinerja sekolah, dan untuk menemukan tingkat kelayakan suatu sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan, sebagai dasar yang dapat digunakan sebagai alat pembinaan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kepercayaan dan animo masyarakat.

Berangkat dari pemikiran ini, maka penelitian ini berupaya memperoleh gambaran bagaimana implementasi manajemen rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram dalam rangka upaya meningkatkan mutu pendidikan, dengan harapan sekolah tersebut sebagai lembaga pendidikan berkualitas dan bermutu yang dikelola secara profesional. Dalam gambaran tersebut penulis merasa perlu untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam terkait dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram.

5

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram. Data primer yang digunakan diperoleh melalui hasil wawancara dengan informan (Ketua yayasan, beberapa kepala sekolah dan beberapa guru). Data sekunder yang digunakan adalah data yang sudah diolah dalam bentuk publikasi, seperti hasil dokumentasi kegiatan, aturan-aturan tertulis dan lain-lain. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Penelitian ini menggunakan model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yaitu *data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification*. Untuk pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini mengikuti kriteria yang diterapkan oleh Sugiyono (2010) yang menyatakan bahwa uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validitas interbal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).

## Hasil dan Pembahasan

2

### Perencanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Perencanaan program rekrutmen kepala sekolah di yayasan pendidikan darul mujahidin NW Mataram dilakukan oleh Ketua Yayasan bersama Pengurus

Yayasan. Perencanaan yang dilakukan oleh Ketua Yayasan adalah pemanggilan anggota pengurus yayasan untuk diadakan rapat dengan pengurus yayasan dalam menyiapkan keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan perihal perencanaan seleksi perekrutan calon kepala sekolah sekaligus memimpin rapat, dan penentuan kelulusan/pengangkatan, serta penerbitan SK tugas kepala sekolah. Sedangkan perencanaan yang dilakukan oleh Pengurus Yayasan adalah mengikuti rapat yayasan, sebagai penyelenggara kegiatan seperti proyeksi kebutuhan masing-masing lembaga, penyeleksi administrasi, dan penyeleksi akademik.

Berdasarkan hasil di atas, kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh Ketua Yayasan bersama Pengurus Yayasan merupakan perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan untuk menghindari terjadinya kegagalan yang tidak diinginkan oleh Ketua Yayasan karena perencanaan rekrutmen ini dilakukan dengan analisis pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan pada saat perekrutan. Hal ini senada dengan pendapat Hanafi, (2003). Perencanaan dapat meminimalkan risiko atau ketidakpastian suatu tindakan. Dengan mengasumsikan kondisi tertentu dimasa mendatang, dan menganalisis konsekuensi dari setiap tindakan, ketidak pastian dapat dikurangi, dan keberhasilan mempunyai robabilitas yang lebih besar.

Perencanaan di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram merupakan upaya-upaya Ketua Yayasan dalam rangka menyiapkan keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah yaitu proyeksi kebutuhan, promosi jabatan/pengkaderan, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pemberhentian/pensiun. Sehingga dalam pelaksanaan fungsi manajemen pengembangan sumber daya manusia akan mencapai hasil dan tujuan organisasi yayasan sesuai dengan visi dan misi lembaga yayasan yang bersangkutan. Perencanaan sumber daya manusia menurut Bella dan Scott dalam Amstrong (2006: 363) yaitu *the process for ensuring that the human resource requirements of an organization are indentified and plans are made for satisfying those requirements* (proses untuk memastikan bahwa persyaratan sumber daya manusia dari suatu organisasi adalah diidentifikasi dan direncanakan agar memenuhi persyaratan). Sedangkan Ranupandojo, (1996) mengatakan bahwa salah satu ciri perencanaan yang baik adalah perencanaan tersebut harus selalu diperbaiki (diperbaharui) sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi yang memang selalu berubah.

Beberapa informasi yang diperoleh dari Ketua Yayasan, beberapa kepala sekolah, dan beberapa guru lembaga Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram, sebagai berikut:

6

- a. Proyeksi kebutuhan ini meliputi perencanaan kebutuhan kepala sekolah dan perencanaan kebutuhan anggaran penyiapan kepala sekolah. Perencanaan kebutuhan kepala sekolah berdasarkan data kepala sekolah yang pensiun, yang mengundurkan diri, kepala sekolah yang diberhentikan karena adanya alasan tertentu.
- b. Promosi Jabatan/ pengkaderan calon kepala sekolah dilakukan untuk memberi kesempatan atau peluang kepada pendidik dalam mengembangkan kemampuan dan karir.
- c. Orientasi dilaksanakan khusus bagi kepada kepala sekolah yang diangkat dari guru PNS yang diperbantukan di lembaga yayasan.
- d. Pelatihan dan Pengembangan, dalam upaya memperkuat dan mengembangkan kompetensi professional dan pengembangan sikap profesionalisme kepala sekolah.
- e. Penilaian Kinerja merupakan proses mengevaluasi kepala sekolah yang telah member kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- f. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima atau diberikan kepada kepala sekolah setelah melaksanakan tugas atau kegiatan-kegiatan organisasi.
- g. Pemberhentian kepala sekolah dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti masa jabatan kepala sekolah telah berakhir, dan masa pensiun.

2

#### **Penorganisasian Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram**

Pengorganisasian di sebuah lembaga merupakan fungsi kedua dari manajemen setelah perencanaan. Hal tersebut dilakukan untuk menetapkan siapa saja yang terlibat dan memiliki kewenangan pada struktur organisasi yayasan tersebut. Pengorganisasian rekrutmen calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram adalah pengorganisasian dilakukan oleh ketua yayasan dengan memanggil pengurus yayasan untuk melaksanakan kegiatan pertemuan dengan anggota pengurus yayasan lainnya untuk membahas persiapan pengangkatan calon kepala sekolah. Pengorganisasian dilakukan secara khusus dan tertutup dalam rapat pertemuan keanggotaan pengurus yayasan di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram, dimana pengurus yayasan sebagai penanggungjawab dalam kegiatan pelaksanaan pengangkatan calon kepala sekolah. Adapun proses pengorganisasian rekrutmen calon kepala sekolah oleh ketua yayasan dan pengurus yayasan sebagai berikut: 1) menerima pengusulan calon kepala sekolah dari guru-guru, dan kepala sekolah, 2) mengidentifikasi dan menganalisis calon

kepala sekolah berdasarkan kriteria dan persyaratan yayasan. 3) menunjuk langsung calon kepala sekolah berdasarkan hasil rapat pengurus yayasan atas persetujuan ketua yayasan.

Berdasarkan pengorganisasian dalam rekrutmen calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang direncanakan dan dikerjakan oleh masing-masing anggota pengurus yayasan sesuai tugasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Silalahi dalam Musbikin, (2012) bahwa pengorganisasian merupakan pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan-hubungan pekerjaan diantara mereka dan pemberian lingkungan pekerjaan sepatutnya. Sedangkan menurut Hasibuan, (2013) pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

Pembagian tugas organisasi yayasan seharusnya dilakukan dengan proporsional, dengan menyusun dan menstrukturkan tugas-tugas ke komponen-komponen organisasi, supaya semua pekerjaan dapat terbagi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan dapat dikerjakan sesuai dengan keahlian masing-masing.

2

#### **Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram**

2

Pada hakikatnya pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram memiliki perannya masing-masing, yaitu pengurus yayasan berperan sebagai penganalisis kebutuhan dan penanggung jawab pelaksanaan bagi organisasi yayasan dan ketua yayasan sebagai pengambil kebijakan penentuan kelulusan atau pengangkatan dan perbitan SK tugas pengangkatan kepala sekolah dalam rekrutmen calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram. Hal ini sesuai dengan pendapat Abdullah, (2014) karyawan dan manajer masing-masing mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai sebuah kinerja yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama.

Dalam pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah ketua yayasan harus objektif dan bijak dalam menggunakan wewenang atau hak prerogatifnya dalam mengambil keputusan pengangkatan kepala sekolah agar memperoleh kepala sekolah berkualitas, kompeten, dan profesional. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko, (2001) untuk memiliki kepala sekolah yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya,

maka semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga sekolah. Rekrutmen yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan yang proses rekrutmennya melibatkan fungsi manajemen untuk men<sup>2</sup>apai rekrutmen yang efektif dan efisien.

Pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram yaitu peran pengurus yayasan sebagai penganalisis kebutuhan kepala sekolah untuk jangka waktu yang sudah ditentukan oleh pihak yayasan yaitu jangka waktu empat tahun yang akan datang dan jangka waktu pendek yaitu jangka waktu yang tidak ditentukan (secara tiba-tiba atau mendadak). Analisis inilah yang dijadikan standar proyeksi kebutuhan kepala sekolah yang harus dipersiapkan secara tepat dan cepat supaya kebutuhan kepala sekolah dapat terpenuhi. Analisis disusun berdasarkan data-data kebutuhan dan formasi jabatan kosong setiap jenjang sekolah masing-masing melalui pengusulan guru, dan kepala sekolah.

Langkah selanjutnya, menentukan sumber dan metode rekrutmen. Untuk sumber dan metode rekrutmen ini pihak manajemen yayasan membagi ke dalam beberapa sumber dan metode, yaitu sumber internal meliputi calon kepala sekolah yang berasal dari wakil kepala sekolah, dan guru yayasan. Sedangkan untuk sumber eksternal yaitu calon kepala sekolah dari guru PNS yang diperbantukan oleh Kementerian Agama Kota Mataram untuk bertugas di yayasan.

Tahap selanjutnya setelah proyeksi analisis kebutuhan adalah pengusulan guru atau wakil kepala sekolah sebagai calon kepala sekolah. Pengusulan guru tersebut dimulai dengan informasi lisan dari pengurus yayasan ke setiap lembaga masing-masing, identifikasi guru atau wakil kepala sekolah potensial, dan pengajuan usulan calon kepala sekolah. Guru atau wakil kepala sekolah yang potensial dapat diusulkan menjadi calon kepala sekolah kepada Ketua yayasan melalui Pengurus Yayasan oleh kepala sekolah.

Tahap selanjutnya adalah seleksi administrasi melalui penilaian kelengkapan dokumen atau telah memenuhi persyaratan khusus yang ditentukan dari yayasan seperti; 1) komitmen dan loyalitas pada lembaga yayasan, 2) *samiqna wa'atoqna* (mendengarkan dan mengikuti kebijakan ketua yayasan), dan persyaratan dari PMA RI No. 58 Tahun 2017, pasal 11 ayat 1, seperti; 1) kualifikasi akademi Sarjana (SI), 2) telah sertifikasi profesi, 3) pengalaman mengajar empat, tahun, 4) beragama Islam, dan 5)

memiliki kemampuan baca tulis Al-Qur'an, dan juga didukung dengan dokumen administratif lainnya.

Selanjutnya, dilaksanakan seleksi akademik yaitu tes wawancara yang berkaitan dengan; 1) penilaian komitmen kinerja, 2) penilaian loyalitas pada yayasan, dan 3) penilaian potensi kepemimpinan. Dari ketiga bentuk penilaian ini akan diperoleh informasi yang berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh calon kepala sekolah yang memungkinkan untuk dapat melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab kepala sekolah dalam mengembangkan dan memajukan lembaga pendidikan yayasan sesuai dengan yang diharapkan lembaga yayasan.

Tahap terakhir adalah penentuan kelulusan melalui proses rapat pengurus yayasan bersama ketua yayasan, kemudian hasil rapat tersebut dijadikan bahan pertimbangan oleh ketua yayasan untuk pengangkatan kepala sekolah. Selanjutnya penerbitan dan pemberian Surat Keputusan (SK) tugas pengangkatan kepada kepala sekolah yang telah memenuhi kualifikasi, persyaratan dan kompetensi untuk mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Surat Keputusan (SK) tugas pengangkatan tersebut akan dikirim tembusannya ke Kantor Kementerian Agama Kota Mataram.

## **Pengawasan dan Evaluasi Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram**

Pengawasan mempunyai peranan atau kedudukan penting dalam mengontrol pelaksanaan kegiatan rekrutmen calon kepala sekolah di suatu lembaga atau organisasi, yaitu untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu menjalankan kebijakan organisasi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan akan diketahui sejauh mana pelaksanaan pekerjaan sudah dilaksanakan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian pengawasan mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sasaran, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Di yayasan pendidikan darul mujahidin NW mataram pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah terkontrol dengan baik, mulai dari proyeksi kebutuhan, seleksi administrasi, seleksi akademik, dan penentuan kelulusan/pengangkatan kepala sekolah, dengan maksud untuk memperoleh kepala sekolah berkualitas dan profesio<sup>2</sup>l sesuai yang diharapkan organisasi. Pengawasan rekrutmen calon kepala sekolah di yayasan pendidikan darul mujahidin NW mataram

adalah dilakukan oleh Ketua Yayasan sesuai dengan wewenangnya, seperti Ketua Yayasan berperan dalam pengawasan proyeksi kebutuhan, kemudian pengawasan seleksi administrasi yaitu pemilahan berkas dan penentuan persyaratan, dilanjutkan dengan pengawasan seleksi akademik yaitu tes wawancara, serta pengawasan rapat pengurus yayasan dalam penentuan pengangkatan kepala sekolah.

Pengawasan rekrutmen calon kepala sekolah di yayasan pendidikan darul mujahidin NW mataram, dilakukan oleh Ketua Yayasan. Tujuan dari pengawasan ini adalah mengetahui realisasi pelaksanaan dan hasil kerja dari kegiatan rekrutmen calon kepala sekolah yang dilakukan oleh pengurus yayasan. Hasil kegiatan tersebut, dievaluasi oleh ketua yayasan untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pengurus yayasan, kemudian selanjutnya dijadikan sebagai umpan balik (*feedback*) pengurus yayasan dalam menyelenggarakan dan memperbaiki serta menyempurnakan sistem rekrutmen kepala sekolah yang lebih baik lagi pada masa-masa yang akan datang. Hal ini sesuai dengan pendapat Musbikin, (2012). Pengawasan dan evaluasi dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian apakah perlu diadakan perbaikan. Chatab (2007) menegaskan bahwa sebagai respon dari fungsi pengendalian dan fungsi perbaikan, kegiatan perbaikan segera dilaksanakan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Kegiatan tersebut dilakukan evaluasi pada dua dimensi, yaitu realisasi pelaksanaan dan dimensi hasil kerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram diawali dengan perencanaan rekrutmen calon kepala sekolah oleh Ketua yayasan bersama Pengurus yayasan melalui rapat atau musyawarah yayasan. Selanjutnya, pengorganisasian rekrutmen calon kepala sekolah dilakukan untuk menentukan tugas dan wewenang, dan tim pelaksana rekrutmen melalui rapat khusus dan tertutup yayasan. Pada pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah, pengurus yayasan sebagai penganalisis kebutuhan dan sebagai penanggung jawab melakukan seleksi administrasi, dan seleksi akademik, dan Ketua yayasan sebagai pengambil kebijakan penentuan kelulusan atau pengangkatan dan penerbitan SK tugas pengangkatan kepala sekolah. Ketua yayasan juga melakukan pengawasan dan evaluasi dalam

perencanaan kebutuhan, seleksi administrasi, seleksi akademik, dan rapat pengurus yayasan untuk penentuan pengangkatan kepala sekolah.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, H. M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* 10<sup>th</sup> Edition. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Chatab N. (2007). *Profil Budaya Organisasi. Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (1992). *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern. Edisi Ketiga*. Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Hanafi, M. (2003). *Manajemen, Edisi Revisi*. Cetakan Kedua (revisi). Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cet. 15. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iswanto, Y. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Ed. I. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management*. Tenth Edition. America: McGraw Hill International.
- Jakson, S. E., Schuler, R. S. dan Werner, S. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Managing Human Resources*. Buku1 Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarsa.
- Musbikin, I. (2012). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*, Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.
- Permen Kemenag RI No. 58 Tahun 2017, tentang kepala Madrasah.
- Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Ranupandojo, H. J. (1996). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2011). *Edisi Kedua Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Cetakan Keempat. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*

- Sipil. Cetakan keenam Januari 2013. Bandung: PT. Rafika Aditama.*
- Siagian. P. S. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia. Cetakan kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.*
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.*
- Suhardiman, B. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi. Cetakan: Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*



# C29. Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id">download.garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://jipp.unram.ac.id">jipp.unram.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://a-research.upi.edu">a-research.upi.edu</a> Internet Source	3%
4	<a href="http://journal.unj.ac.id">journal.unj.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://ejournal.uksw.edu">ejournal.uksw.edu</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://jtrap.ppj.unp.ac.id">jtrap.ppj.unp.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On

