

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN PENGAWAS SEKOLAH  
JENJANG SEKOLAH DASAR DI  
KABUPATEN ACEH BARAT**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**SANTI FAUZIAH**  
**1805905010018**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
MEULABOH – ACEH BARAT  
TAHUN 2022**

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN PENGAWAS SEKOLAH  
JENJANG SEKOLAH DASAR DI  
KABUPATEN ACEH BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan  
Memenuhi syarat-syarat guna memperoleh  
Gelar Sarjana

**OLEH**

**SANTI FAUZIAH**  
**1805905010018**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
MEULABOH – ACEH BARAT  
TAHUN 2022**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
MEULABOH-ACEH BARAT**

Laman: [www.utu.ac.id](http://www.utu.ac.id) Email: [fisip@utu.ac.id](mailto:fisip@utu.ac.id) Kode Pos 23615

Meulaboh, 16 Juni 2022

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jenjang : Strata 1 (S-1)

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi Saudari:

Nama : **Santi Fauziah**  
Nim : **1805905010018**

Dengan Judul: **ANALISIS SISTEM REKRUTMEN PENGAWAS  
SEKOLAH JENJANG SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN  
ACEH BARAT**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Teuku Umar Meulaboh.

Mengesahkan:

Pembimbing Utama

**Cut Asmaul Husna, MM**  
**NIDN. 000407806**

Mengetahui:

Ketua Program Studi  
Jurusan Administrasi Negara

**Basel, S.H., M.H.**  
**NIP. 196307131991021002**

**Safriada, S.Sos., M.AP**  
**NIP. 199005122019032026**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
MEULABOH-ACEH BARAT**

Laman: [www.utu.ac.id](http://www.utu.ac.id) Email: [fisip@utu.ac.id](mailto:fisip@utu.ac.id) Kode Pos 23615

Meulaboh, 16 Juni 2022

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jenjang : Strata 1 (S-1)

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI UJIAN**

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi Saudari:

**Nama : Santi Fauziah**  
**Nim : 1805905010018**

Dengan judul : **Analisis Sistem Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar Di Kabupaten Aceh Barat**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian pada tanggal 16 Juni 2022 dan memenuhi syarat untuk diterima.

Menyetujui

Komisi Ujian

1. Ketua : Cut Asmaul Husna, MM
2. Sekretaris : Dr. Vellayati Hajad, MA
3. Anggota : Veni Nella Syahputri, M. Pd

Tanda Tangan

Mengetahui:

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Negara



**Safrida, S.Sos., M.AP**  
**NIP. 199005122019032026**

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SANTI FAUZIAH**

Nim : 1805905010018

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi saya terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk dibatalkan sebahagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Meulaboh, Juli 2022

Saya yang membuat pernyataan,



**SANTI FAUZIAH**

Nim. 1805905010018

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SANTI FAUZIAH**

Nim : 1805905010018

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi saya terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk dibatalkan sebahagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Meulaboh, Juli 2022

Saya yang membuat pernyataan,

**SANTI FAUZIAH**

Nim. 1805905010018



## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu  
Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha  
Mulia, Yang mengajar manusia dengan pena, Dia mengajarkan manusia apa  
yang tidak diketahuinya (QS: Al-'Alaq 1-5)

Lantunan Al-fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira, terima kasihku untukmu. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada di depanku., Ayah,.. Ibu...terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu.. dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya.. Maafkan anakmu Ayah, Ibu, masih saja ananda menyusahkanmu....

Dalam silah di lima waktu mulai fajar terbit hingga terbenam.. seraya tangaku menadah".. ya Allah ya Rahman ya Rahim... Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara kedua malaikatmu yang setiap waktu ikhlas menjagaku., mendidikku., membimbingku dengan baik., ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakamu....

Kupersembahkan karya sederhana kepada orang yang terkasih dan kusayangi kehadiran tercinta Ayahanda "**Fauzi**", Ibunda "**Salmiah**", terimakasih yang selalu memberi semangat dan do'a dalam menyelesaikan studi sarjanaku...

Untuk Kakakku Tersayang "**Vera Jefriani**" & Abang Ipar "**Ahmad Fauzi**" dan Adikku Tersayang "**Rygia Fatwa**"...Terimakasih untuk dukungan dan do'anya, serta kepada seluruh Keluarga Besar Tercinta...Terima kasih tiada tara atas do'a, dukungan dan nasehat yang diberikan selama ini.

Terimakasih yang tak terhingga, kepada dosen pembimbing, Ibu **Cut Asmaul Husna, MM**, juga Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Ibu **Safriada, S.Sos., M.A.P.**, yang telah meluangkan waktu untuk menguji karya skripsi ini. Semoga ilmu yang telah diajarkan menuntunku menjadi manusia yang berharga di dunia dan di akhirat.

Ucapan terima kasih ini saya persembahkan juga untuk sahabat-sahabatku **Dwi Suci, Cut Putri April Yani, Tita Yulita, Sarifatul Aini, Yana Hannum Lestari Tel, Irma Nila Wati, & Amalia Indah Yana** serta kepada semua teman-teman angkatan 2018 yang telah memberikan semangat, dorongan dan bantuan hingga selesai skripsi ini, kebersamaan yang indah selama kita kuliah.

Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini kupersembahkan kepada kalian semua. Terimakasih beribu terimakasih kuucapkan. Atas segala kekhilafan salah dan kekuranganku, kurendahkan hati serta diri menjabat tangan meminta beribu-ribu kata maaf tercurah.

Wassalam  
**SANTI FAUZIAH, S. AN**

## **BIODATA**

Nama Lengkap : **SANTI FAUZIAH**

Nim : 1805905010018

Tempat Tanggal Lahir : Desa Mesjid Tuha, 23 September 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat Tempat Tinggal : Desa Mesjid Tuha, Kecamatan Meureubo  
Kabupaten Aceh Barat

Nama Orang tua : Ayah : Fauzi  
Ibu : Salmiah

Pekerjaan Orang tua : Ayah : Wiraswasta  
Ibu : Ibu Rumah Tangga

Alamat Orang tua : Desa Mesjid Tuha, Kecamatan Meureubo  
Kabupaten Aceh Barat

Pendidikan yang telah ditempuh : SD Negeri Ranto Panyang I (2012)  
MTs Negeri Meureubo (2015)  
SMA Negeri 1 Meulaboh (2018)  
S-1 FISIP UTU Meulaboh (2022)

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan berkah-nya lah penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini dengan judul “**Analisis Sistem Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Barat**”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dimulai dari tahap awal penelitian sampai dengan penyelesaiannya tidak luput dari berbagai kesalahan serta kekurangan. Hal ini tidak lain karena terbatasnya ilmu dan wawasan penulis miliki. Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak berhutang budi kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk atas segala dukungan yang telah diberikan oleh terutama ditujukan untuk :

1. Kedua orang tua yang sangat penulis sayangi dengan penuh cinta penulis persembahkan untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta, serta keluarga tercinta yang telah memberikan segala bentuk pengorbanan, nasihat, kasih sayang tiada batas dan do'a tulusnya demi keberhasilan penulis.
2. Ibu Cut Asmaul Husna, MM, selaku dosen pembimbing yang begitu penulis sanjung dan banggakan yang telah menjadi orang tua ke dua yang membimbing, memberi arahan, memotivasi, dan bersedia meluangkan waktunya untuk penulis dalam proposal skripsi ini.
3. Bapak Dr. Ishak Hasan, SE.,M.Si., selaku Rektor Universitas Teuku Umar.

4. Bapak Basri, MH., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar.
5. Ibu Safrida, S.Sos., M.A.P., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar.
6. Para Dosen dan Staf akademik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar.
7. Sahabat-sahabat di Jurusan Ilmu Administrasi Negara angkatan 2018, Mahasiswa/I Fisip yang selalu bersama di saat kuliah dan teman-teman yang telah banyak membantu skripsi yang sederhana ini tetapi mempunyai manfaat.

Peneliti menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kejanggalan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini dimasa mendatang

Alue Peunyareng, April 2022

Penulis

**SANTI FAUZIAH**

## **ABSTRACT**

*The need for elementary school supervisors in West Aceh Regency is still lacking. Lack of elementary school superintendents as many as 7 people. The purpose of this study is to find out how the recruitment system of elementary school supervisors and to find out the supporting and inhibitory factors in the recruitment system of elementary school supervisors in West Aceh Regency. A method of made in this study that is using a qualitative approach a sort of descriptive set. Data collection techniques is under observation, interviews and documentation. Informants are people of the 6. Data analysis was conducted using the qualitative data analysis techniques. The results showed that the recruitment system of elementary school supervisors in West Aceh Regency through the process of socialization, registration and proposal and summoning. There is still a lack of socialization on the part of the Education Office to all teachers and principals about the requirements to become a school superintendent, so there are still limited qualified supervisor candidates willing to run. Registration is done via online by completing the conditions that have been set. The proposal, carried out based on the projection of the needs of elementary school supervisors, while the summoning stage is after the prospective supervisor passes in the administrative and substance selection stage assessed by the Education Quality Assurance Institute (LPMP) and Center for The Development and Empowerment of Educators and Education Personnel (P4TK) teams. Supporting factors in the recruitment system of elementary school supervisors in West Aceh Regency are factors of human resource readiness, policies from the local government and good cooperation between the school and the Education Office, while the inhibiting factors are the lack of socialization from the Education Office about the requirements to become a school superintendent and the lack of interest in principals and teachers to become school supervisors.*

**Key Word: Recruitment System, School Superintendent, Elementary School**

## ABSTRAK

Kebutuhan pengawas jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat masih kurang. Kekurangan pengawas sekolah jenjang sekolah dasar sebanyak 15 orang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif secara deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang. Analisa data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat melalui proses sosialisasi, pendaftaran dan pengusulan dan pemanggilan. Masih kurangnya sosialisasi dari pihak Dinas Pendidikan terhadap seluruh guru dan kepala sekolah tentang syarat-syarat untuk menjadi pengawas sekolah, sehingga masih terbatasnya calon-calon pengawas yang berkualitas mau mencalonkan diri. Pendaftaran dilakukan melalui via *online* dengan melengkapi syarat-syarat yang telah ditetapkan. Pengusulan, dilakukan berdasarkan dari proyeksi kebutuhan pengawas sekolah jenjang sekolah dasar, sedangkan tahap pemanggilan adalah setelah calon pengawas lulus dalam tahap penyeleksian administrasi dan substansi yang dinilai oleh tim Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) dan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK). Faktor pendukung dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar adalah faktor dari kesiapan sumber daya manusia, kebijakan dari pemerintah daerah dan kerjasama yang baik antara pihak sekolah dengan Dinas Pendidikan. faktor penghambatnya adalah kurangnya sosialisasi dari Dinas Pendidikan tentang syarat-syarat untuk menjadi pengawas sekolah dan kurang minatnya kepala sekolah dan guru untuk menjadi pengawas sekolah.

**Kata Kunci :** Sistem Rekrutmen, Pengawas Sekolah, Sekolah Dasar.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI UJIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>BIODATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Sistem Rekrutmen.....	10
2.2.1 Pengertian Sistem .....	10
2.2.2 Definisi Rekrutmen .....	11
2.2.3 Tujuan Rekrutmen .....	14
2.2.4 Alternatif Pengganti Rekrutmen.....	15
2.2.5 Prinsip-prinsip Rekrutmen.....	17
2.2.6 Perencanaan Rekrutmen .....	17
2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Efektif.....	18
2.3 Mekanisme Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi.....	20
2.3.1 Proyeksi .....	20
2.3.2 Rekrutmen .....	21
2.4 Pengawas Sekolah .....	28
2.4.1 Kualifikasi Pengawas Sekolah .....	30
2.4.2 Tugas Pokok dan Fungsi Pengawas Sekolah.....	31
2.4.3 Kompetensi Pengawas Sekolah.....	36
2.4 Kerangka Berpikir .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Metode Penelitian .....	42
3.2 Lokasi Penelitian .....	43
3.3 Informan .....	43

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.1 Sumber Data .....	44
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.5 Instrumen Penelitian .....	45
3.6 Teknik Analisis Data .....	46
3.7 Pengujian Kredibilitas Data.....	48
3.8 Jadwal Penelitian .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1 Visi dan Misi Kabupaten Aceh Barat.....	50
4.2 Hasil Penelitian.....	45
4.2.1 Sistem Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Barat .....	52
4.2.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Sistem Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Barat .....	61
<b>BAB V PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>64</b>
5.1 Sistem Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Barat .....	64
5.1.1 Sosialisasi Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar.....	65
5.1.2 Pendaftaran Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar.....	66
5.1.3 Pengusulan Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar.....	67
5.1.4 Pemanggilan Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar.....	68
5.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Sistem Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Barat .....	70
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
6.1 Kesimpulan.....	73
6.2 Saran .....	74

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel : 2.1. Perbedaan dan Persamaan Penelitian.....	9
Tabel : 2.2. Rasio Kebutuhan Pengawas Sekolah.....	21
Tabel : 2.3. Tugas Pokok Pengawas Sekolah.....	35
Tabel : 3.1. Informan penelitian.....	43
Tabel : 3.2. Jadwal Penelitian. ....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir .....	41
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Foto-foto Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengawas sekolah adalah guru pegawai negeri sipil yang diangkat dalam jabatan pengawas sekolah. Kegiatan pengawas sekolah adalah menyusun program pengawasan, dan melaksanakan pelatihan profesional guru. Dalam konteks ini peran pengawas sekolah meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut pengawas yang harus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan. Peran pengawas sekolah setidaknya sebagai teladan bagi sekolah dan sebagai rekan kerja yang serasi dengan pihak sekolah dalam memajukan sekolah binaannya (Maryono, 2015).

Pengawas sekolah merupakan komponen dalam sistem pendidikan yang harus turut bertanggungjawab terhadap peningkatan mutu pendidikan, karena keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat terkait erat dengan keberhasilan peningkatan kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan tanpa menafsirkan faktor-faktor lainnya seperti saran prasarana dan pembiayaan (Mulyasa, 2013). Pengawas sekolah merupakan suatu subsistem penting dari keseluruhan sistem pendidikan nasional yang memiliki peranan kuat dalam proses peningkatan mutu pendidikan.

Pengawas sekolah dituntut mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang memadai untuk dapat menjalankan tugas kepengawasannya. Dengan demikian, menjadi seorang pengawas sekolah yang profesional dituntut dapat melaksanakan kegiatan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial serta kegiatan

pembimbingan dan pelatihan profesionalisme guru dengan optimal. Selain itu untuk meningkatkan profesionalisme pengawas sekolah maka perlu dilaksanakan pengembangan profesi secara berkelanjutan dengan tujuan untuk menjawab tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks dan untuk lebih mengarahkan sekolah ke arah pencapaian tujuan pendidikan nasional yang efektif, efisien dan produktif (Niswanto, 2015).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya harus dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku. Didalamnya terdapat panduan seleksi akademik calon pengawas sekolah yang untuk memberikan acuan bagi Dinas Pendidikan, baik pusat, provinsi, dan Kabupaten/kota dalam melaksanakan seleksi calon pengawas. Maka dari itu perlu adanya penyaringan pengawas agar proses pelaksanaan seleksi diharapkan sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan diharapkan dapat menghasilkan calon pengawas yang berkompeten. (Syamsu, 2018).

Perekrutan pengawas sekolah ini bertujuan menyaring pengawas sekolah yang kompeten mendapatkan sumber daya manusia yang ada pada suatu lembaga supaya berkualitas. *Problem* SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, membutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses perolehan tersebut. Proses rekrutmen yang tepat bagian dari sumber daya manusia dengan dilandasi perencanaan yang matang secara efektivitas dan efisiensi.

Berdasarkan hasil observasi awal dapat diketahui bahwa untuk kebutuhan pengawas jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat sebanyak 15 orang, namun yang baru ada hanya 5 orang. Artinya di Kabupaten Aceh Barat kekurangan pengawas sekolah sebanyak 10 orang. Adapun jumlah pengawas sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat beserta sekolah yang dibina, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1  
Jumlah Pengawas Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Barat

No.	Pengawas	Jumlah Sekolah Bimbingan
1.	Irman, Y. S.Pd	14 Sekolah Dasar
2.	Cut Azria Nurvida, S.Pd.Aud	34 Sekolah Dasar
3.	H. Rasoel Satria, M.Pd., M.Si	15 Sekolah Dasar
4.	Jarjani, S.Pd., M.Pd	19 Sekolah Dasar
5.	Isyrahli, S.Pd.I	12 Sekolah Dasar
Jumlah		94 Sekolah Dasar
Jumlah Sekolah Dasar		155 Sekolah Dasar
Jumlah Sekolah Dasar yang tidak di bina		61 Sekolah Dasar

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat

Berdasarkan dari tabel tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa, untuk pengawas jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat masih sangat kurang. Jumlah Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Barat sebanyak 155 unit sekolah dasar, yang terdiri dari 150 berstatus negeri dan 5 yang berstatus swasta. Jumlah sekolah dasar yang mendapatkan binaan sebanyak 94 unit sekolah dasar, sedangkan yang tidak mendapatkan binaan sebanyak 61 unit sekolah dasar. Setelah mengetahui masih ada kekurangan pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat, pihak Dinas Pendidikan mengirim surat edaran perekrutan pengawas

sekolah untuk diseleksi persyaratan administrasi dan menempatkan pengawas ke Kabupaten Aceh Barat setelah uji kompetensi dan diklat.

Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Seleksi Calon Pengawas Sekolah (2019), idealnya setiap lembaga pendidikan, khususnya di Kabupaten Aceh Barat membutuhkan pengawas sekolah kira-kira 1 : 10 per lembaga pendidikan, tetapi faktanya walaupun sudah dilakukan rekrutmen lagi, ternyata masih belum memenuhi kebutuhan pengawas jenjang sekolah dasar sebagaimana yang diharapkan.

Analisis rekrutmen pengawas sekolah untuk jenjang sekolah dasar penting untuk di analisis, hal dikarenakan pengawas sekolah pada jenjang sekolah dasar, masih kurang mencukupi untuk proyeksi kebutuhan pengawas di jenjang dasar tersebut. Proyeksi penambahan sekolah lebih dari pada proyeksi kekurangan sekolah. Hal ini dapat dilihat pada pertumbuhan lembaga pendidikan tingkat dasar yang bertambah. Oleh karena itu, diperlukan adanya proyeksi penambahan pengawas sekolah khususnya pada jenjang sekolah dasar.

Berdasarkan fenomena di atas maka dengan ini penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji tentang sistem rekrutmen pengawas sekolah, dengan judul **“Analisis Sistem Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat?

2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi khasanah keilmuan pengetahuan tentang sistem rekrutmen pengawas sekolah pada khususnya pada jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang berguna dalam mengelola rekrutmen pengawas sekolah secara selektif dan efisien dalam proses ketercapaian tujuan pendidikan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini diperlukan sistematika penulisan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penulisan skripsi ini sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, bab ini terdiri atas landasan pemikiran atau latar

belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

- Bab II : Tinjauan Kepustakaan, bab ini memuat tentang landasan teori, hasil penelitian terhadap permasalahan yang serupa oleh para ahli, dan penelitian lainnya yang di ungkap dalam bab ini.
- Bab III : Metode penelitian, Pada bab ini berisi tentang metode penelitian, objek penelitian, situasi penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, metode penelitian, metode pengumpulan data, dan model analisisnya.
- Bab IV : Hasil penelitian, yang berisikan tentang hasil-hasil yang diperoleh baik dalam bentuk fakta maupun sebagai hasil analisis.
- Bab V : Pembahasan, yang berisikan tentang bagian yang mendiskusikan hasil-hasil atau fakta-fakta yang diperoleh dan mengonfirmasikannya dengan temuan-temuan atau pendapat-pendapat terdahulu dari studi kepustakaan
- Bab VI : Penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berisikan kesimpulan-kesimpulan dari masalah yang dibahas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Rahmadani (2019), penelitian yang berjudul “Studi Analisis Sistem Rekrutmen Guru Sekolah Ibtidaiyah Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid”. Hasil penelitian kualifikasi guru MI Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid dengan kualifikasi akademik Lulusan S1 sesuai dengan kualifikasi akademik profesi guru kelas atau mata pelajaran. Dengan hasil ketercapaiannya dari 13 MI jumlah total sebanyak 119 guru, 16 diantaranya belum lulus S-1. Sedangkan yang belum memiliki kualifikasi sebagai guru kelas sebanyak 50 guru. Untuk guru penjaskes dan kesenian belum diampu oleh guru yang memiliki latar belakang kualifikasi, jadi keseluruhan guru yang dibutuhkan sebanyak 76 guru dari latar belakang akademik yang sesuai. Efektifitas rekrutmen yang diterapkan belum sepenuhnya tercapai. Namun upaya-upaya dari Majelis Dikdasmen sudah untuk meminimalisir persoalan yang terjadi. Diantaranya adalah melakukan pertemuan antara para pengelola pendidikan dasar dan menengah Muhammadiyah di Kecamatan Mungkid guna membahas tentang potensi dan tantangan yang ada serta pengembangan jejaring guna meningkatkan kualitas mutu pelayanan kepada masyarakat.

Prawesti (2018), dengan judul penelitian “Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen di dalam BMT Permata Jatim sudah cukup baik karena menggunakan sumber dan metode

yang lengkap yaitu internal dan eksternal. Penempatan dilakukan dengan proses yang baik dan benar sesuai dengan proses penempatan didalam buku sumber daya manusia karya Mulyadi. Sistem pelatihan menggunakan strategi yang cukup lengkap, yaitu mikro dan makro. Sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari kenaikan penilaian kinerja tahun 2016 hingga tahun 2018.

Maryono (2015) dengan judul penelitian “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pembinaan Kepala Sekolah”. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui 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.

Lilis Muayyidah (2015), penelitian yang berjudul “Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil”, yang dilakukan oleh Lilis Muayyidah. Hasil dari penelitian tersebut adalah BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil merekrut karyawan dari alumni santri pondok Sidogiri dan masyarakat dengan cara memberikan informasi melalui brosur, melalui *website* dan bekerjasama dengan IAS (Ikatan Anggota Santri) dan Kepala Cabang BMT UGT Sidogiri lainnya. Serta dampak dari sistem rekrutmen dan pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil yaitu dapat dilihat dari tingkat pendapatan keuangan BMT ketika keuangan BMT UGT meningkat maka kinerja

karyawan tersebut dinilai bagus oleh perusahaan, selain itu dampak dari pelatihan karyawan dapat menyusun laporan keuangan lebih baik dan teratur.

Baihaqi, dkk (2012), penelitian yang berjudul “Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: Pertama, proses rekrutmen terlebih dahulu Dinas membuat program rekrutmen yang meliputi juklak dan juknis pelaksanaan rekrutmen terhadap calon kepala sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Banda Aceh kemudian adanya pemberitahuan yang diterima secara resmi dari Dinas Pendidikan. Kedua, proses seleksi terhadap calon kepala Sekolah meliputi seleksi administratif yang dilakukan melalui penilaian kelengkapan dokumen calon kepala sekolah, dan seleksi akademik yang dilakukan melalui penilaian potensi kepemimpinan dan penguasaan awal terhadap kompetensi kepala sekolah. Ketiga, proses penempatan calon kepala sekolah dilakukan jika adanya kekosongan kepala sekolah yang disebabkan oleh mutasi kepala sekolah, pensiun dan ada kepala sekolah yang diberhentikan. Keempat, hambatan dalam rekrutmen, seleksi dan penempatan kepala Sekolah Menengah Pertama yaitu kurangnya minat guru dalam mencalonkan diri sebagai kepala sekolah serta kurang tersedianya anggaran dalam hal perekrutan kepala sekolah. Maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri belum terlaksana secara efektif dan efisien sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan dari kedua penelitian tersebut di atas, maka dapat dilihat perbedaan dan persamaan dalam penelitian yang peneliti lakukan. Adapun perbedaan dan persamaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1: Perbedaan dan Persamaan Penelitian**

No.	Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Rahmadani (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi penelitian</li> <li>2. Subjek penelitian</li> <li>3. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah sistem rekrutmen guru sekolah ibtidaiyah</li> </ol>	Menganalisis tentang sistem rekrutmen yang dianalisis melalui metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif
2.	Prawesti (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi penelitian</li> <li>2. Subjek penelitian</li> <li>3. Objek penelitiannya adalah tentang sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan</li> </ol>	Menganalisis tentang tentang sistem rekrutmen, yang dianalisis melalui metode kualitatif deskriptif
3.	Maryono (2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi penelitian</li> <li>2. Subjek penelitian</li> <li>3. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pada sistem rekrutmen, seleksi, penempatan dan pembinaan kepala sekolah</li> </ol>	Menganalisis tentang sistem rekrutmen yang dianalisis melalui metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif
4.	Muayyidah (2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi penelitian</li> <li>2. Subjek penelitian</li> <li>3. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah tentang sistem rekrutmen dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan</li> </ol>	Menganalisis tentang sistem rekrutmen yang dianalisis melalui metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif
5.	Baihaqi, dkk (2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi penelitian</li> <li>2. Subjek penelitian</li> <li>3. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah tentang sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan kepala sekolah</li> </ol>	Menganalisis tentang sistem rekrutmen yang dianalisis melalui metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

## 2.2 Sistem Rekrutmen

### 2.2.1 Pengertian Sistem

Suatu sistem adalah jaringan kerja prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu (Jogiyanto, 2014). Sistem adalah seperangkat elemen yang membentuk kegiatan atau suatu prosedur atau bagian pengolahan yang mencari suatu tujuan-tujuan bersama dengan mengoperasikan data atau barang pada waktu tertentu untuk menghasilkan informasi atau energi atau barang (Ghozali dan Murdik, 2012).

Sistem memiliki komponen-komponen diantaranya: Penghubung sistem, batasan sistem lingkungan luar, masukan, keluaran, dan tujuan. Elemen sistem adalah bagian yang terkecil yang teridentifikasi, ini merupakan penyusunan dari sistem (Jogiyanto, 2015). Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang tertentu, yaitu mempunyai komponen, batas sistem, lingkungan luar sistem, penghubung, masukan, keluaran, tujuan. Menurut Budiarti (2013), adapun pengertian dari masing-masing karakteristik Sistem tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Komponen sistem, suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan.
- b. Batasan sistem (*boundary*) merupakan daerah yang membatasi antara suatu dengan Sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya.
- c. Lingkungan luar sistem (*envronment*) dari suatu sistem adalah apapun diluar batas dari sistem yang mempengaruhi oprerasi sistem.

- d. Penghubung (*interface*) sistem merupakan media penghubung antara satu sub sistem dengan sub sistem yang lainya.
- e. Masukan (*input*) energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (*maintenance input*) dan masukan sinyal (*signal input*). *Maintenance input* adalah energi yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat beroperasi. *Signal input* adalah energy yang diproses untuk didapatkan keluaran.
- f. Keluaran (*output*) sistem adalah hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan.
- g. Pengolahan sistem, suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolahan yang akan merubah masukan menjadi keluaran.
- h. Sasaran atau tujuan sistem, sasaran dari sistem sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang dihasilkan sistem. Suatu sistem pasti mempunyai tujuan atau sasaran, kalau tidak mempunyai sasaran maka operasi sistem tidak ada gunanya. Sasaran dari sistem sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.

### **2.2.2 Definisi Rekrutmen**

Rekrutmen pengawas dilakukan berdasarkan atas kebutuhan pengawas di suatu lembaga pendidikan. Kebutuhan ini menjadi tugas manajemen personalia untuk melakukan rekrutmen pengawas. Rekrutmen yang baik harus mencakup 5 (lima) hal berikut:

- 1) Dapat memiliki banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- 2) Tidak pernah kompromi standar seleksi.
- 3) Berlangsung secara kesinambungan.
- 4) Program rekrutmen kreatif, imajinatif dan inovatif.
- 5) Rekrutmen dapat menarik individu dari karyawan yang saat ini sedang dikerjakan oleh sebuah lembaga atau yang sedang tidak bekerja (Rugaiyah dan Sismiati, 2011).

Untuk mendapatkan pengawas yang berkualitas dan memenuhi prinsip *the right man on the right place* maka dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan. Fungsi manajemen tenaga kerja yang kedua adalah 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 Sebelum dilaksanakan seleksi, terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi jabatan tertentu (Sari dan Mujahidun, 2017).

Seleksi adalah kegiatan memilih calon-calon tenaga yang dilaksanakan melalui kegiatan seleksi administratif tes tertulis, tes psikologi wawasan dan tes kesehatan setelah calon dinyatakan lulus seleksi maka tahap pertama dilakukan orientasi. Orientasi dilakukan untuk memperkenalkan kepada pegawai baru terhadap lingkungan kerja, tugas-tugas dan personal yang ada di lingkungan.

Rekrutmen atau penerimaan pengawas merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pengawas pada lembaga pendidikan, baik jumlah

maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut Handoko (2011) mengemukakan bahwa “Penarikan (*rekrutmen*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah tata cara, menemukan dan menarik pelamar yang sesuai untuk dikerjakan dalam dan oleh pihak sekolah. Dimana proses rekrutmen tersebut harus memenuhi seleksi kualifikasi pengawas yang sudah ditetapkan.

Rekrutmen atau penarikan calon pengawas serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pengawas yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi (Sirait, 2015). Rekrutmen atau penerimaan pengawas merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pengawas pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut Handoko (2011), mengemukakan bahwa “Penarikan (*rekrutmen*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah usaha pencarian para calon karyawan (pengawas), dengan proses dan persyaratan tertentu. 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.

### 2.2.3 Tujuan Rekrutmen

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. Pengadaan pegawai dilakukan berdasarkan prinsip netral, obyektif, akuntabel, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta transparan (Sirait, 2015), yang dilaksanakan sebagai berikut:

- 1) Setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat dapat mengikuti seleksi, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah.
- 2) Pengumuman penerimaan CPNS diumumkan secara luas dengan menggunakan media yang tersedia (internet, surat kabar atau papan pengumuman).
- 3) Pengadaan CPNS dilaksanakan untuk mengisi lowongan formasi yang disusun berdasarkan analisa kebutuhan sesuai dengan kebutuhan nyata/riil masing-masing satuan unit organisasi Pemerintah.
- 4) Pelamar yang dinyatakan lulus dan diterima, harus ditempatkan pada unit kerja sesuai dengan formasi yang telah ditetapkan.
- 5) Pengadaan CPNS dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
- 6) Setiap pelamar tidak dipungut biaya apapun.
- 7) Hasil ujian diolah dengan komputer.

- 8) Penetapan peserta yang lulus dan diterima diumumkan secara terbuka oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk (Sirait, 2015).

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

- 1) Memperoleh sumber tenaga yang potensial
- 2) Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
- 3) Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
- 4) Untuk keutuhan seleksi (Kasmir, 2012).

#### **2.2.4 Alternatif Pengganti Rekrutmen**

Yang dimaksud sebagai alternative disini adalah beberapa cara yang bias dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari dari keputusan untuk melakukan rekrutmen baru. Menurut Gomez, dkk (2012), ada beberapa alternative yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari rekrutmen, diantaranya:

a. *Overtime* kerja lembur

Metode ini yang barangkali paling banyak dilakukan perusahaan, untuk menghadapi peningkatan volume kerja jangka pendek. Perusahaan memilih untuk membayar sedikit lebih banyak kepada karyawannya sendiri untuk melakukan kerja tambahan yang frekuensinya tidak teratur dan sifatnya jangka pendek. Metode ini membawa kebaikan bagi dua pihak, dimana perusahaan lebih bias menghemat pengeluaran daripada harus menambah

karyawan, sedangkan bagi karyawan, *overtime* merupakan penghasilan tambahan bagi mereka.

b. *Subcontracting*

Meskipun terdapat perkiraan volume pekerjaan jangka panjang, namun perusahaan masih dapat menghindari dari kemungkinan untuk menambah karyawan baru, caranya adalah dengan mengontrak pekerjaan tersebut kepada pihak lain, yang diistilahkan dengan *subcontracting*. Selain alasan efisiensi, cara ini juga merupakan solusi apabila perusahaan tidak memiliki tenaga ahli pada satu bidang pekerjaan tertentu.

c. *Temporary employees*

Biaya total dari karyawan tetap pada umumnya adalah 30%-40% dari biaya total perusahaan. Untuk menghindari biaya ini dan untuk mempertahankan fleksibilitas pada saat pekerjaan bervariasi, banyak perusahaan menggunakan karyawan sementara yang disediakan oleh perusahaan lain, atau yang datang secara individual. Di Indonesia karyawan model ini dikenal dengan sebutan *honorer* atau *timer* yaitu karyawan yang dibayar harian maupun per unit produktivitasnya.

d. *Employee leasing*

Menggunakan pendekatan ini, berarti perusahaan secara formal memberhentikan beberapa atau sebagian besar karyawannya. Suatu *leasing company* memperkerjakan mereka, biasanya dengan upah yang sama dan menyewakannya semula yang menjadi kliennya. Praktek ini lazim disebut sebagai *outsourcing* yang banyak sekali dilakukan oleh perusahaan dewasa ini (Gomez, dkk. 2012).

### **2.2.5 Prinsip-prinsip Rekrutmen**

Dalam rangka mendapatkan pengawas yang professional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen pengawas, diantaranya:

1. Rekrutmen harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
2. Rekrutmen harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
3. Agar didapatkan calon yang professional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon. (Bafadal, 2013)

### **2.2.6 Perencanaan Rekrutmen**

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindarkan terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Menurut Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan

personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan (Hasibuan, 2011).

Dari analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan. Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*Job Description*). Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (*Job Spesifikasi*) (Bafadal, 2013). Dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya. Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang biasa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

### **2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Efektif**

Sering terjadi pada suatu informasi lowongan kerja, tidak banyak pelamar yang berminat untuk mengajukan lamarannya. Oleh karenanya, perusahaan harus peka terhadap kendala-kendala yang dapat mempengaruhi keefektifan rekrutmen. Menurut Istijanto (2016), factor-faktor yang lazim ditemukan dalam rekrutmen meliputi :

a. **Karakteristik orgnaisasional**

Hal ini mempengaruhi desain dan implementasi system rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Misalnya, organisasi yang sentralistik lebih suka

melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme, atau perusahaan yang tidak memiliki pola promosi dan mutasi yang efektif, akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan.

b. Citra organisasi

Banyak pelamar yang enggan melamar disuatu perusahaan tertentu yang memiliki citra negatif, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong mengajukan aplikasi keperusahaan-perusahaan yang memiliki citra positif, baik dari aspek kesejahteraan karyawan maupun keunggulan dalam bidang usahanya.

c. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Misalnya kebijakan status kepegawaian. Beberapa perusahaan yang lebih suka melakukan system kontrak dengan karyawan baru dalam jangka waktu yang lama, biasanya kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan berpengalaman tinggi.

d. Rencana strategik dan rencana sumber daya manusia

Rencana strategis menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Banyak perusahaan lebih suka merekrut dari internal perusahaan dengan alasan pemahaman dan pengalaman yang lebih baik dari pada karyawan yang sama sekali baru.

e. Kondisi eksternal

Para tenaga kerja akan berpengaruh pada proses perekrutan. Misalnya, pada suatu daerah yang surplus (kelebihan angkatan kerja) maka tanpa

melakukan upaya iklan lowongan kerjapun perusahaan sudah dapat mendapatkan banyak pelamar.

f. **Persyaratan pekerjaan**

Pelamar memiliki kemampuan dan minat terhadap posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjelaskan secara detail apa-apa persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi yang ditawarkan (Istijanto, 2016).

### **2.3 Mekanisme Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi**

#### **2.3.1 Proyeksi**

Proyeksi kebutuhan Pengawas Sekolah 5 (lima) tahun mendatang dilakukan dengan memperhatikan jumlah pengawas sekolah yang ada, pemberhentian pengawas sekolah, jumlah satuan pendidikan, dan penambahan dan pengurangan satuan pendidikan sesuai jenjang dan jenis satuan pendidikan (Kemendikbud, 2019). Kesesuaian jenjang dan jenis satuan pendidikan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Pengawas Sekolah dengan bidang pengawasan TK diangkat dari guru TK atau Kepala TK.
- b. Pengawas Sekolah dengan bidang pengawasan SD diangkat dari guru SD atau Kepala SD.
- c. Pengawas Sekolah dengan bidang pengawasan PLB diangkat dari guru SLB atau Kepala SLB.
- d. Pengawas Sekolah dengan bidang pengawasan SMP diangkat dari guru SMP atau Kepala SMP.

- e. Pengawas Sekolah dengan bidang pengawasan SMA diangkat dari guru SMA atau Kepala SMA.
- f. Pengawas Sekolah dengan bidang pengawasan SMK diangkat dari guru SMK atau Kepala SMK (Kemendikbud, 2019).

Hasil proyeksi kebutuhan Pengawas Sekolah menjadi patokan jumlah Calon Pengawas Sekolah yang harus disiapkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota dengan persetujuan Direktur Jenderal. Proyeksi harus dilakukan secara cermat agar kebutuhan Pengawas Sekolah di semua jenjang pendidikan dapat terpenuhi Tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.2. Rasio Kebutuhan Pengawas Sekolah

No.	Bidang Pengawasan	Rasio Pengawas dengan:	
		Satuan Pendidikan	Guru
1.	SD	1 : 10	1 : 60
2.	Daerah Khusus	1 : 5 <sup>*)</sup>	1 : <sup>**)</sup>
Keterangan: *) : Lintas jenjang dan jenis **) : Sejumlah guru yang berada pada satuan pendidikan sasaran pengawasannya (binaannya)			

Sumber: Kemendikbud, 2019

### 2.3.2 Rekrutmen

Berdasarkan dari Pedoman Pelaksanaan Seleksi Calon Pengawas Sekolah Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Calon Pengawas Sekolah (Kemendikbud, 2019), tahapan dalam pelaksanaan rekrutmen calon pengawas sekolah mencakup sosialisasi, pelamaran dan pengusulan.

#### 1. Sosialisasi

Setelah Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota menentukan kebutuhan jumlah pengawas sekolah berdasarkan hasil proyeksi kebutuhan, Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota melakukan sosialisasi kepada satuan

pendidikan sesuai dengan kewenangannya di wilayah/daerah masing-masing.

Materi sosialisasi antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuota jumlah pengawas yang dibutuhkan sesuai dengan jenjang pendidikan masing-masing
- b. Syarat dan kriteria calon pengawas yang dibutuhkan
- c. Waktu pendaftaran
- d. Mekanisme pendaftaran
- e. Ruang lingkup materi yang diujikan (Kemendikbud, 2019).

## **2. Pendaftaran**

- a. Calon peserta seleksi pengawas mendaftarkan diri kepada Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangannya masing-masing dengan membawa persyaratan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangannya masing-masing melakukan seleksi administrasi berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- c. Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangannya masing-masing menentukan jumlah calon peserta seleksi calon pengawas sekolah.
- d. Mekanisme pendaftaran calon peserta dilaksanakan oleh dinas secara online melalui SIM Perencanaan Kebutuhan. Dalam kondisi daerah yang mengalami kesulitan jaringan dapat mendaftar secara offline.
- e. Pendaftaran dibatasi dalam rentang waktu tertentu (Kemendikbud, 2019).

### **3. Pengusulan**

Calon peserta yang lolos seleksi administrasi diusulkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota kepada LPPKS dengan tembusan kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan untuk mengikuti seleksi substansi sesuai dengan anggaran yang tersedia.

### **4. Pemanggilan**

Pemanggilan peserta dilaksanakan oleh LPPKS atau LPD yang ditunjuk oleh LPPKS. Peserta yang dipanggil berdasarkan usulan dari Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota dan pertimbangan pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan serta mendapatkan persetujuan dari Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Kemendikbud, 2019).

### **5. Seleksi**

#### **a. Seleksi Administrasi**

Seleksi administrasi merupakan penyaringan Bakal Calon Pengawas Sekolah melalui pemeriksaan kelengkapan dokumen yang akan dijadikan bahan penilaian sebagai bukti bahwa Bakal Calon Pengawas Sekolah bersangkutan telah memenuhi persyaratan.

Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil paling rendah bernilai Baik dalam 2 (dua) tahun terakhir untuk setiap aspek penilaian perilaku kerja. Berdasarkan persyaratan di atas, maka dokumen persyaratan yang harus dilengkapi pada seleksi administrasi adalah sebagai berikut.

- 1) Surat lamaran
- 2) Surat Rekomendasi Pengawas Pembina

- 3) Data riwayat hidup. Data riwayat hidup memuat data:
- (a) kepegawaian;
  - (b) sertifikat pendidik;
  - (c) kualifikasi akademik;
  - (d) keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan selama menjadi guru PNS atau kepala sekolah dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir;
  - (e) pengalaman menjabat sebagai kepala sekolah apabila yang bersangkutan pernah menjabat sebagai kepala sekolah;
  - (f) prestasi akademik dan non akademik dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir;
  - (g) pembimbingan teman sejawat misalnya pembimbing guru pemula, atau pembimbing peserta didik misalnya Pembimbing/Pembina OSN dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir;
  - (h) Penilaian Prestasi Kerja PNS dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - (i) data pendukung sebagai wakil kepala sekolah/kepala laboratorium/kepala program/kepala bengkel/kepala perpustakaan/koordinator PKB-PKG/pembina kegiatan ekstrakurikuler/pembina OSIS/kepala tim pengembang kurikulum tingkat satuan pendidikan/atau pengalaman manajerial lainnya di bidang pendidikan (Kemendikbud, 2019).

Data riwayat hidup sebagaimana huruf a) sampai dengan huruf i) dilengkapi dengan dokumen. Pelaksanaan seleksi administrasi dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota dengan melibatkan pengawas sekolah dari satuan pendidikan asal. Guru atau kepala sekolah pelamar yang dinyatakan lolos seleksi administrasi disebut sebagai Bakal Calon Pengawas Sekolah selanjutnya dapat mengikuti seleksi substansi.

Seleksi Administrasi dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota. Komponen penilaian seleksi administrasi mengacu pada Peraturan Dirjen GTK Nomor 24907/B.B13/HK/2018 Tahun 2018 pada bagian seleksi administrasi dan bersifat mutlak dimana pelamar yang memenuhi persyaratan menjadi Bakal Calon Pengawas harus melengkapi semua Dokumen persyaratan yang dipersyaratkan pada Peraturan Dirjen tersebut. Panitia yang ditunjuk oleh Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota, pada seleksi administrasi melakukan tahapan:

- 1) Inventarisasi dan klarifikasi kelengkapan administrasi dalam bentuk *checklist* dokumen yang dilengkapi dengan bukti fisik;
- 2) rekapitulasi pemenuhan persyaratan pelamar pengawas sekolah yang memenuhi syarat seleksi administrasi; dan
- 3) surat pernyataan kebenaran dan keabsahan data oleh Kepala Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota (Kemendikbud, 2019).

#### b. Seleksi Substansi

Seleksi substansi Bakal Calon Pengawas Sekolah dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dalam hal ini LPPKS. Bagi Bakal Calon Pengawas Sekolah yang dinyatakan lolos

seleksi substansi dapat mengikuti Diklat Fungsional Calon Pengawas Sekolah. Bakal Calon Pengawas Sekolah yang dinyatakan tidak lolos seleksi substansi dapat mengikuti seleksi substansi kembali paling banyak 1 (satu) kali pada tahun berkenaan, apabila tidak lolos maka status Bakal Calon Pengawas Sekolah dinyatakan gugur dan dapat melamar kembali sebagai Bakal Calon Pengawas Sekolah pada tahun berikutnya (Kemendikbud, 2019).

Komponen Penilaian Seleksi Substansi: (1) Proposal Konsep Rencana Pengawasan; (2) Presentasi proposal; (3) Wawancara Penguasaan Substansi Kepengawasan Sekolah. Pelaksanaan seleksi substansi:

1) Penilai

Penilai dalam seleksi substansi bakal calon pengawas sekolah (BCPS) adalah widyaiswara LPPKS/PPPPTK/LPPTK-KPTK/LPMP, dosen, dan praktisi pendidikan yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

2) Peserta

Peserta seleksi substansi BCPS adalah BCPS yang telah lulus seleksi administrasi.

3) Waktu

Seleksi substansi BCPS dilaksanakan selama 17 JP, dengan struktur program (Kemendikbud, 2019).

#### 4) Tempat

Tempat pelaksanaan seleksi substansi ditentukan oleh LPPKS/LPD setelah berkoordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/ Kota. Adapun ketentuan seleksi substansi

- 1) Satu orang penilai menilai maksimum 10 orang peserta seleksi
- 2) Setiap peserta dinilai oleh dua orang penilai
- 3) Durasi penilaian untuk setiap peserta:
  - a) Presentasi maksimum 15 menit
  - b) Wawancara maksimum 30 menit
  - c) Proposal selama maksimum 20 menit
- 4) Proposal ditulis dengan ketentuan:
  - a) Jumlah halaman sebanyak 10 halaman 1,5 spasi, jenis huruf Times New Roman, ukuran 12 point.
  - b) Isi proposal mencakup: visi, misi, tujuan, program pengembangan kepengawasan serta strategi (termasuk di dalamnya prosedur/langkah-langkah) pencapaian dan monitoring serta evaluasi.
- 5) Presentasi proposal ke pengawasan mencakup:
  - a) Penguasaan materi
  - b) Penggunaan Bahasa (verbal, non verbal dan intonasi)
  - c) Penggunaan waktu
  - d) Penggunaan media dan teknologi
- 6) Materi wawancara meliputi:
  - a) Substansi kepengawasan

- b) Program kepengawasan
  - c) Sikap dan kepribadian
  - d) Motivasi (Kemendikbud, 2019)
- 7) Bilamana selama proses rekrutmen dan seleksi ditemukan hal-hal yang melanggar ketentuan yang berlaku, maka LPPKS atau LPD mengusulkan pembatalan calon peserta diklat calon pengawas kepada Direktur Jenderal GTK.

#### **2.4 Pengawas Sekolah**

Menurut Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat (1) dinyatakan: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Begitu pula menurut PP No. 19 tahun 2005 pasal 39 ayat (1) dinyatakan: Pengawasan pada pendidikan formal dilaksanakan oleh pengawas satuan pendidikan (Fathurrohman dan Suryana, 2011).

Menurut Pedoman Pelaksanaan Seleksi Calon Pengawas Sekolah Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Calon Pengawas Sekolah (Kemendikbud, 2019), pengawas Sekolah adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan. Tugas pokok Pengawas Sekolah adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan profesional

guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus.

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses kegiatan monitoring untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang direncanakan dan sekaligus juga merupakan kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan (Sagala, 2011). Pengawasan juga merupakan fungsi manajemen yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja organisasi atau unit-unit dalam suatu organisasi guna menetapkan kemajuan sesuai dengan arah yang dikehendaki. Oleh karena itu mudah dipahami bahwa pengawasan pendidikan adalah fungsi manajemen pendidikan yang harus diaktualisasikan, seperti halnya fungsi manajemen lainnya (Fathurrohman dan Suryana, 2011).

Berdasarkan konsep tersebut, maka proses perencanaan yang mendahului kegiatan pengawasan harus dikerjakan terlebih dahulu. Perencanaan yang dimaksudkan mencakup perencanaan: pengorganisasian, wadah, struktur, fungsi dan mekanisme, sehingga perencanaan dan pengawasan memiliki standard dan tujuan yang jelas. Dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah.

Pengawasan atau supervisi pendidikan tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama kepada guru-guru, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran (Azhari, 2015). Hakikat pengawasan pendidikan pada hakikat substansinya. Substansi hakikat pengawasan yang dimaksud menunjuk pada

segenap upaya bantuan supervisor kepada *stakeholder* pendidikan terutama guru yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran (Aqib, 2015).

Bantuan yang diberikan kepada guru harus berdasarkan penelitian atau pengamatan yang cermat dan penilaian yang objektif serta mendalam dengan acuan perencanaan program pembelajaran yang telah dibuat. Proses bantuan yang diorientasikan pada upaya peningkatan kualitas proses dan hasil belajar itu penting, sehingga bantuan yang diberikan benar-benar tepat sasaran. Jadi bantuan yang diberikan itu harus mampu memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar.

#### **2.4.1 Kualifikasi Pengawas Sekolah**

Kualifikasi pengawas satuan pendidikan atau pengawas sekolah dan pengawas mata pelajaran adalah persyaratan akademik (tingkat pendidikan dan keahlian, pangkat, jabatan, golongan ruang, dan pengalaman kerja) yang minimal harus dipenuhi untuk dapat diangkat sebagai pengawas. Kualifikasi pengawas sekolah itu sudah ditetapkan sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Standar Pengawas Sekolah/Sekolah, yaitu:

- a. Berpendidikan minimal sarjana (S1) atau diploma IV dari perguruan tinggi terakreditasi
- b. Guru SD/MI bersertifikat pendidik sebagai guru SD/MI dengan pengalaman kerja minimum delapan tahun di SD/MI atau kepala sekolah SD/MI dengan pengalaman kerja minimum 4 tahun, untuk menjadi pengawas SD/MI;

- c. Memiliki pangkat minimum penata, golongan ruang III/c;
- d. Berusia setinggi-tingginya 50 tahun, sejak diangkat sebagai pengawas satuan pendidikan;
- e. Memenuhi kompetensi sebagai pengawas satuan pendidikan yang dapat diperoleh melalui uji kompetensi dan atau pendidikan dan pelatihan fungsional pengawas, pada lembaga yang ditetapkan pemerintah; dan
- f. Lulus seleksi pengawas satuan pendidikan.

#### **2.4.2 Tugas Pokok dan Fungsi Pengawas Sekolah**

Berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab pengawas, maka mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) dan Reformasi Birokrasi nomor 21 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya, yaitu pada Bab III Pasal 7 yaitu:

Kewajiban Pengawas Sekolah dalam melaksanakan tugas adalah:

- a. Menyusun program pengawasan, melaksanakan program pengawasan, melaksanakan evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan dan membimbing dan melatih profesional guru;
- b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, nilai agama dan etika; dan
- d. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Pasal 8:

Pengawas Sekolah bertanggungjawab melaksanakan tugas pokok dan kewajiban sesuai dengan yang dibebankan kepadanya.

Pasal 9:

Pengawas sekolah berwenang memilih dan menentukan metode kerja, menilai kinerja guru dan kepala sekolah, menentukan dan/atau mengusulkan program pembinaan serta melakukan pembinaan.

Dalam ketentuan umum PermenPAN dan RB Nomor 21 Tahun 2010 dijelaskan bahwa: (1) Jabatan fungsional Pengawas Sekolah adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan; (2) Pengawas Sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan; (3) kegiatan pengawasan adalah kegiatan pengawas sekolah dalam menyusun program pengawasan, melaksanakan program pengawasan, evaluasi hasil pelaksanaan program, dan melaksanakan pembimbingan dan pelatihan profesional Guru.

Merujuk berbagai regulasi, ketentuan beban kerja pengawas sekolah sebagai berikut:

- a. Beban kerja pengawas satuan pendidikan, pengawas mata pelajaran, atau pengawas kelompok mata pelajaran dalam melakukan tugas pembimbingan dan pelatihan profesional guru dan pengawasan yang ekuivalen dengan paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam pembelajaran

tatap muka dalam 1 (satu) minggu (Ayat (8) Pasal 54 PP Nomor 74 Tahun 2008).

- b. Beban kerja pengawas satuan pendidikan, pengawas mata pelajaran, atau pengawas rumpun mata pelajaran dalam melaksanakan tugas pengawasan, pembimbingan, dan pelatihan profesional guru ekuivalen dengan paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam pembelajaran tatap muka dalam 1 (satu) minggu (Ayat (3) Pasal 54 PP Nomor 19 Tahun 2017);
- c. Beban kerja pengawas sekolah adalah 37,5 (tiga puluh tujuh setengah) jam per minggu termasuk pelaksanaan pembinaan, pemantauan, penilaian, dan pembimbingan di sekolah binaan (Pasal 6 Permenag PAN dan RB Nomor 21 Tahun 2010);
- d. Guru, kepala sekolah, pengawas sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkal terdiri atas 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif dan 2,5 (dua koma lima) jam istirahat (Pasal 2 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018);
- e. Beban kerja pengawas sekolah dalam melaksanakan tugas pengawasan, pembimbingan, dan pelatihan profesional terhadap guru ekuivalen dengan pelaksanaan pembelajaran atau pembimbingan yang merupakan beban kerja guru (Pasal 10 Permendikbud 15/2018);
- f. Pengawas sekolah juga merencanakan, mengevaluasi, dan melaporkan hasil pelaksanaan pembinaan, pemantauan, penilaian, dan pembimbingan terhadap guru dan kepala sekolah di sekolah binaan dalam pemenuhan

beban kerja selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

Selanjutnya, dalam Pasal 5 PermenPAN dan RB Nomor 21 Tahun 2010 dinyatakan bahwa “Tugas pokok pengawas sekolah adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi:

- a. penyusunan program pengawasan,
- b. pelaksanaan pembinaan,
- c. pelaksanaan pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan,
- d. penilaian kinerja,
- e. pembimbingan dan pelatihan profesional guru,
- f. evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan
- g. pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus.

Rincian tugas pokok pengawas sekolah berkaitan dengan jenjang jabatan pengawas sekolah. Jenjang jabatan pengawas sekolah terdiri dari:

- a. Pengawas Sekolah Muda (Golongan III/c dan III/d),
- b. Pengawas Sekolah Madya (Golongan IV/a, IVb, dan IV/c), dan
- c. Pengawas Sekolah Utama (Golongan IV/d dan IVe).

Pembagian jenjang jabatan tersebut berhubungan dengan rincian kegiatan pengawas sekolah. Semakin tinggi jabatan seorang pengawas sekolah, bertambah pula rincian kegiatan yang harus dilakukan pengawas sekolah tersebut. Semakin tinggi jabatan seorang pengawas sekolah, semakin besar pula tugas, tanggung jawab dan kewenangannya.

Berdasarkan uraian tugas-tugas pengawas sebagaimana dikemukakan diatas, maka tugas pokok pengawas sekolah dapat dipetakan dalam suatu materik.

Tabel 2.3:  
Tugas Pokok Pengawas Sekolah

1. Monitoring	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses dan hasil belajar siswa</li> <li>2. Penilaian hasil kerja</li> <li>3. Ketahanan pembelajaran</li> <li>4. Standar mutu hasil belajar</li> <li>5. Pengembangan profesi guru</li> <li>6. Pemanfaatan sumber belajar</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penjaminan mutu pendidikan</li> <li>2. Penerimaan siswa baru</li> <li>3. Rapat guru dan staf sekolah</li> <li>4. Hubungan sekolah vs masyarakat</li> <li>5. Pelaksanaan ujian sekolah</li> <li>6. Program pengembangan sekolah</li> <li>7. Administrasi sekolah</li> <li>8. Manajemen sekolah</li> </ol>
2. Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja guru</li> <li>2. Pelaksanaan kurikulum</li> <li>3. Pelaksanaan pembelajaran</li> <li>4. Pratikum</li> <li>5. Kegiatan ekstra kurikuler</li> <li>6. Penggunaan media dan alat bantu</li> <li>7. Kemajuan belajar siswa</li> <li>8. Lingkungan belajar</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja sekolah, kepala sekolah dan staf</li> <li>2. Pelaksanaan kurikulum sekolah</li> <li>3. Manajemen sekolah</li> <li>4. Kegiatan antar sekolah binaan</li> <li>5. Kegiatan in service training</li> <li>6. Inovasi sekolah</li> <li>7. Administrasi sekolah</li> </ol>
3. Penilaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses belajar dan bimbingan</li> <li>2. Lingkungan belajar</li> <li>3. Sistem penilaian</li> <li>4. Pelaksanaan inovasi</li> <li>5. Peningkatan kemampuan profesi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja sekolah, kepala sekolah dan staf</li> <li>2. Pelaksanaan kurikulum sekolah</li> <li>3. Manajemen sekolah</li> <li>4. Kegiatan antar sekolah binaan</li> <li>5. Kegiatan in service training</li> <li>6. Inovasi sekolah</li> <li>7. Administrasi sekolah</li> </ol>
4. Pembinaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengmabangan media</li> <li>2. Memberikan contoh</li> <li>3. Bimbingan efektif</li> <li>4. Kompetensi guru</li> <li>5. Penilaian proses belajar</li> <li>6. Melakukan PTK</li> <li>7. Kompetensi pribadi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah</li> <li>2. Tim kerja dan staf</li> <li>3. Komite sekolah</li> <li>4. Inovasi sekolah</li> <li>5. Administrasi sekolah</li> <li>6. Kesejahteraan social</li> </ol>
5. Pelaporan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja dalam pembelajaran</li> <li>2. Kemajuan belajar siswa</li> <li>3. Pelaksanaan inovasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja sekolah, kepala sekolah dan staf</li> <li>2. Standar mutu pendidikan</li> <li>3. Hasil inovasi pendidikan</li> </ol>

	4. Tugas pengawasan akademik	4. Pelaksanaan tugas pengawasan
	5. Tindak lanjut pengawasan	5. Tindak lanjut pengawasan

Sumber: Aqib (2015).

### 2.4.3 Kompetensi Pengawas Sekolah

Kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, tingkah laku yang harus dimiliki pengawas satuan pendidikan serta ditampilkan dalam pelaksanaan tupoksinya untuk meningkatkan mutu pendidikan pada sekolah binaannya. Mengenai kompetensi yang harus dan wajib dimiliki oleh pengawas sekolah dan menjadi acuan pembinaan pengawas sekolah, merujuk kepada Permendiknas No 12 tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah / Sekolah yakni :

- a. Kompetensi Kepribadian, meliputi :
  - 1) Memiliki tanggung jawab sebagai pengawas satuan pendidikan
  - 2) Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya.
  - 3) Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya
  - 4) Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada *stakeholders* pendidikan (Aqib, 2015).
- b. Kompetensi Supervisi Manjerial, meliputi :
  - 1) Menguasai metode, tehnik, dan prinsip-prinsip supervise dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan disekolah/sekolah.

- 2) Menyusun program pengawasan dan visi-misi-tujuan dan program pendidikan sekolah/sekolah
- 3) Menyusun metode kerja dan instrument yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawas di sekolah/sekolah.
- 4) Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindak lanjutinya untuk perbaikan program pengawasan selanjutnya di sekolah/sekolah.
- 5) Membina kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah/sekolah.
- 6) Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah/sekolah.
- 7) Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangannya dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah/sekolah.
- 8) Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah/sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah (Fathurrohman dan Suryana, 2011).

c. Kompetensi Supervisi Akademik, meliputi:

- 1) Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK/MA
- 2) Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap pengembangan TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK/MA.
- 3) Membimbing guru menyusun silabus tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK/MA berlandaskan standar isi, standar kompetensi, kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
- 4) Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK/MA
- 5) Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran
- 6) Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan.
- 7) Membimbing guru dalam mengelola , merawat, mengembangkan, dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK/MA (Aqib, 2015).

- d. Kompetensi Evaluasi Pendidikan, meliputi :
- 1) Menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dan pembelajaran/bimbingan di sekolah/sekolah.
  - 2) Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK/MA.
  - 3) Menilai kinerja kepala sekolah, guru, dan staf sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK/MA.
  - 4) Memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK/MA.
  - 5) Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK/MA.
  - 6) Mengolah data dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala sekolah, guru, dan staf sekolah (Aqib, 2015).
- e. Kompetensi Penelitian dan Pengembangan, meliputi :
- 1) Menguasai berbagai pendekatan, jenis, dan metode penelitian dalam pendidikan.

- 2) Menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk kepentingan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karrnya sebagai pengawas.
- 3) Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif.
- 4) Melaksanakan penelitian pendidikan untuk memecahkan masalah pendidikan, dan perumusan kebijakan pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok dan tanggung jawabnya.
- 5) Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun data kuantitatif.
- 6) Menulis karya tulis ilmiah
- 7) Menyusun pedoman/panduan dan atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah/di sekolah.
- 8) Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah (Fathurrohman dan Suryana, 2011).

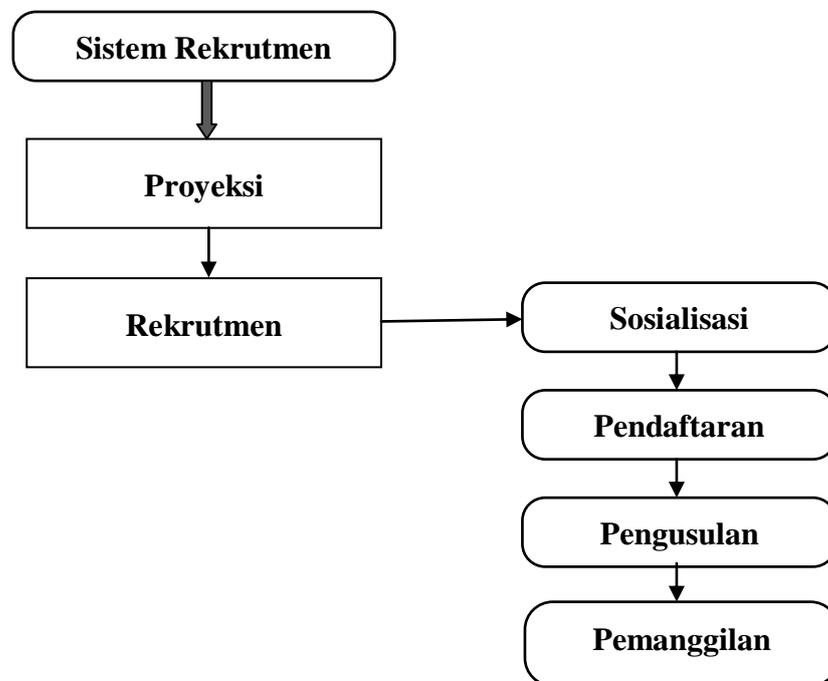
f. Kompetensi Sosial, meliputi :

- 1) Bekerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya .
- 2) Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan. Dengan kompetensi tersebut, seorang pengawas dituntut tanggung

jawabnya untuk melakukan pengawasan fungsional, terutama (Fathurrohman dan Suryana, 2011).

Sebagai tahap akhir dari satu siklus kegiatan pengawasan sekolah adalah menetapkan tindak lanjut untuk program pengawasan tahun berikutnya. Tindak lanjut pengawasan diperoleh berdasarkan hasil evaluasi komprehensif terhadap seluruh kegiatan pengawasan dalam satu periode.

## 2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1: Kerangka Berpikir

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi (Sugiyono, 2016).

Metode deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Muhadi, 2011).

Melalui metode penelitian deskriptif, metode ini berusaha mendeskripsikan atau melukiskan secara terperinci atau mendalam tentang sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat. Dengan pemilihan rancangan deskriptif kualitatif, maka penulis akan melakukan pendekatan terhadap obyek penelitian dengan menggali informasi sesuai dengan persepsi penulis dan informan dan dapat berkembang sesuai dengan interaksi yang terjadi dalam proses wawancara. Penulis senantiasa menginterpretasikan makna yang tersurat dan tersirat dari penjelasan yang diberikan informan, hasil observasi lapangan serta catatan pribadi.

### 3.2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat yang mempunyai potensi-potensi sumber data yang lengkap untuk penelitian serta tempatnya sangat strategi dan dapat terjangkau.

### 3.3. Informan

Menurut Moleong (2013: h.91), informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberi informasi tentang suatu situasi dan kondisi latar penelitian. Seorang informan adalah sumber data yang dibutuhkan oleh penulis dalam sebuah penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2016), informan adalah: “Orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi ataupun fakta dari suatu objek penelitian”.

Untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan permasalahan penelitian, dimana terlebih dahulu penulis menetapkan siapa saja informannya dan kemudian mendelegasikan tugas dibidangnya yang sesuai dengan tema penelitian. Dalam penelitian ini, penentuan informan diperoleh dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, dan yang menjadi *informannya* adalah:

Tabel 3.1. Informan Penelitian

No	Informan
1.	Kepala Bidang Pembinaan dan Ketenagaan
2.	Pengawas Koordinator Pendidikan Wilayah I
3.	Pengawas Tingkat Sekolah Dasar
4.	Pengawas Tingkat Sekolah Dasar
5.	Kepala SD Negeri Ranto Panyang I
6.	Kepala SD Negeri Ranto Panyang II

### **3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari satu jenis data yaitu Data Sekunder. Menurut Sugiyono (2016) data sekunder adalah “Data yang diperoleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada”. Data sekunder merupakan data yang didapat dari studi kepustakaan, dokumen, Koran, internet dan lainnya, yang berkaitan dengan kajian yang diteliti oleh penulis.

#### **3.4.2. Teknik Pengumpulan Data**

Salah satu masalah terpenting dalam penelitian adalah metode tertentu untuk memecahkan masalah yang diperoleh dengan tujuan agar dapat hasil yang dipertanggungjawabkan. Adapun langkah-langkah dalam teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah :

- a. Observasi, Yaitu penelitian secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. menurut Arikunto (2014) “metode atau teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah:
- b. Wawancara dan interview yaitu dengan cara mengadakan percakapan langsung atau tanya jawab dengan responden guna memperoleh data dan informasi obyek yang diteliti. Secara umum ada satu macam wawancara: wawancara biasa. yaitu wawancara ini dilakukan per individu terhadap responden untuk memperoleh data dan informasi secara langsung. Secara garis besar ada dua macam pedoman wawancara :

1. Pedoman wawancara tidak terstruktur yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. tentu saja kreativitas pewawancara sangat diperlukan, bahkan hasil wawancara dengan jenis pedoman ini banyak tergantung dari pewawancara. Pewawancara adalah sebagai pengemudi jawaban responden. jenis interview ini cocok untuk penelitian khusus.
  2. Pedoman wawancara terstruktur. yaitu pedoman wawancara yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai *checklist*. Pewawancara tinggal membubuhkan tanda *check* pada nomor yang sesuai.
- c. Dokumentasi yaitu mendokumentasikan segala kegiatan yang dilakukan oleh peneliti baik berupa foto maupun dokumen data.

### **3.5. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat pengumpulan data, penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara (Sugiyono, 2016).

Penggunaan peneliti sebagai instrumen penelitian dimaksudkan untuk mendapatkan kata-kata yang valid dan *realible*. Namun, untuk membantu kelancaran dalam melaksanakannya, peneliti juga didukung oleh instrumen pembantu sebagai panduan wawancara. Oleh karena itu, sebelum turun ke lapangan maka peneliti akan membuat terlebih dahulu panduan wawancara untuk

memudahkan pelaksanaan penelitian di lapangan. Alat bantu yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dokumen, laporan-laporan dan lain sebagainya.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Prinsip utama dalam analisa data adalah bagaimana menjadikan data atau informasi yang telah dikumpulkan disajikan dalam bentuk uraian dan sekaligus memberikan makna atau interpretasi sehingga informasi tersebut memiliki signifikansi ilmiah atau teoritis. Analisis data kualitatif menurut Bogdan dan Bikken dalam Moleong (2013) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Teknik analisa data ini menguraikan, menafsirkan dan mengorganisasikan data yang terkumpul secara sistemik dan sistematis. Kegiatan pengumpulan data dan analisis data tidak dapat dipisahkan. Pengumpulan data ditempatkan sebagai komponen yang merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Analisis data pada dasarnya sudah dilakukan sejak awal kegiatan penelitian sampai akhir penelitian.

Dalam model ini kegiatan analisis dibagi menjadi 3 tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan.

#### **1. Tahap reduksi data**

Reduksi data yaitu proses pemilihan data kasar dan masih mentah yang berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung melalui

tahapan pembuatan ringkasan, memberi kode, menelusuri tema, dan menyusun ringkasan. Tahap reduksi data yang dilakukan penulis adalah menelaah secara keseluruhan data yang dihimpun dari lapangan mengenai sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat, kemudian memilah-milahnya ke dalam kategori tertentu.

## 2. Tahap penyajian data

Seperangkat hasil reduksi data kemudian diorganisasikan ke dalam bentuk matriks (*display data*) sehingga terlihat gambarannya secara lebih utuh. Penyajian data dilakukan dengan cara penyampaian informasi berdasarkan data yang dimiliki dan disusun secara runtut dan baik dalam bentuk naratif, sehingga mudah dipahami. Dalam tahap ini peneliti membuat rangkuman secara deskriptif dan sistematis sehingga tema sentral yaitu sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat dapat diketahui dengan mudah.

## 3. Tahap Verifikasi data/penarikan simpulan

Verifikasi data penelitian yaitu menarik simpulan berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, kemudian peneliti mengambil simpulan yang bersifat sementara sambil mencari data pendukung atau menolak simpulan. Pada tahap ini, peneliti melakukan pengkajian tentang simpulan yang telah diambil dengan data pembandingan teori tertentu. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat kebenaran hasil analisis yang melahirkan simpulan yang dapat dipercaya.

### 3.7. Pengujian Kredibilitas Data

Pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, dan diskusi dengan teman. Uji ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang lebih mendalam.

Suatu data dapat dikatakan absah/shahih yakni terpercaya, apabila memenuhi empat kriteria, yaitu:

- a. Kepercayaan (*credibility*)
- b. Keteralihan (*transferability*)
- c. Kebergantungan (*dependability*)
- d. Kepastian (*confirmability*) (Sugiyono, 2016).

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan member check (Sugiyono, 2016).

Untuk itu peneliti harus menemukan teknik/cara untuk mengecek keabsahan data. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu.

### 3.8 Jadwal Penelitian

Jadwal beserta rangkaian kegiatan dalam melaksanakan penelitian ini dimulai dari bimbingan, pelaksanaan seminar proposal, perbaikan proposal

sampai ujian sidang skripsi. Berikut tabel jadwal dan rangkaian pelaksanaan penelitian ini:

Tabel 3.2  
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan ke-					
		I	II	III	IV	V	VI
1.	Survey Lokasi Penelitian	■					
2.	Penyusunan Proposal	■	■				
3.	Seminar Proposal		■	■			
4.	Pelaksanaan Penelitian			■			
5.	Pengelolaan Data			■			
6.	Pengelolaan data dan analisis data			■	■	■	
7.	Seminar Proposal				■	■	
8.	Sidang Komprehensif					■	■
9.	Sidang					■	■

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kabupaten Aceh Barat, Nanggroe Aceh Darussalam merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Aceh Barat bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota / Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Dinas pendidikan Kabupaten Aceh Barat sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang mempunyai tugas umum pemerintahan dibidang perencanaan dan pengendalian mutu pendidikan, tenaga pendidikan dan kependidikan, persekolah dan pendidikan luar sekolah sesuai dengan perundang-undangan, serta membina hubungan kerja dengan seluruh organisasi perangkat daerah lainnya.

##### **4.1.1 Visi dan Misi Kabupaten Aceh Barat**

**V I S I:** “Terwujudnya Aceh Barat yang islami, pembangunan infrastruktur dan ekonomi kerakyatan yang transparan, kredibel, akuntabel dan terintegritas”.

##### **M I S I**

1. Mengembalikan Kabupaten Aceh Barat yang syar'i dan mewujudkan Pemerintahan Aceh Barat yang bersih.

2. Mewujudkan perdamaian Aceh yang abadi sesuai nilai-nilai luhur Pancasila, UUD 1945, MoU Helsinki dan UUPA.
3. Membangun ekonomi kerakyatan yang bertumpu pada sektor SDA dengan pengelolaan terintegrasi berlandaskan tata ruangdan peta kebencanaan.
4. Meningkatkan kesejahteraan Sumberdaya manusia seperti Aparatur Sipil Negara (ASN), tenaga kontrak (honorar) dan Tengku Dayah.
5. Mengembalikan dan melestarikan objek wisata spiritul, seni, budaya dan adat istiadat serta olahraga sesuai potensi kedaerahan.
6. Pembangunan Prasarana dan Sarana infrastruktur pendukung dalam mewujudkan Aceh Barat sebagai zona ketahanan pangan nasional.
7. Memberikan pelayanan kesehatan menuju masyarakat Aceh Barat yang sehat jasmani dan rohani serta meningkatkan SDM kesehatan.
8. Meningkatkan kesejahteraan dan keahlian tenaga pendidik serta membuka akses pendidikan kepada masyarakat Aceh Barat.

Visi dan misi Dinas Pendidikan Aceh Barat merupakan jabaran dari visi dan misi Pemerintah Kabupaten Aceh Barat yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Aceh Barat dan menjadi haluan bagi Dinas Pendidikan. Adapun Visi Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat tahun 2017 - 2022 adalah meningkatkan kesejahteraan dan keahlian tenaga pendidik serta membuka akses pendidikan kepada masyarakat Aceh Barat. Pemerintah dalam mewujudkan akselerasi mutu pendidikan umum dan pendidikan agama memberikan tunjangan kesejahteraan kepada para guru/teungku dayah agar dapat meningkat kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Di

samping itu, pemerintah juga membuka akses pendidikan sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memberikan beasiswa berprestasi dan bantuan pendidikan kepada putra dan putri Kabupaten Aceh Barat untuk mengikuti studi lanjut di dalam dan luar negeri.

## **4.2 Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Sistem Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Barat**

Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat. Sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar ini diadakan jika sekolah membutuhkan pengawas sekolah, sebab diadakannya rekrutmen dikarenakan ada beberapa hal misalnya ada pengawas yang pensiun atau pengawas yang pindah dengan alasan tertentu. Jadi tujuan diadakannya rekrutmen pengawas ini yaitu untuk memenuhi jumlah pengawas yang dibutuhkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat. Hal ini pernah diungkapkan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Ketenagaan di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat, yaitu Bapak H. Muhammaddin, S.E, yaitu:

“Dalam rekrutmen pengawas, sebenarnya pengawas sekolah itu tidak ada formasinya di CPNS intinya pengawas yang kita rekrut itu sesuai dengan kebutuhan jabatan pengawas, kebanyakan dari pengawas tersebut pernah menjabat sebagai Kepala Sekolah, kemudian dalam perekrutan pengawas yang di rekrut sesuai kebutuhan jabatan dengan perbandingan analisa beban kerja pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Dinas Kabupaten Aceh Barat. Setiap instansi pasti membutuhkan proses rekrutmen yang efektif. Selain untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten, hal ini juga dapat digunakan untuk meningkatkan citra sebagai instansi atau dinas yang berkualitas dan dinamis. Perencanaan yang harus dibuat adalah yang *pertama* menganalisis kebutuhan posisi, yaitu melihat proyeksi penambahan dan pengurangan sekolah, *kedua* menyiapkan rencana

untuk posisi pengawas, merencanakan proses rekrutmen, yaitu menentukan syarat-syarat untuk menjadi pengawas, menentukan jadwal penyeleksian (wawancara, test dan diklat), menentukan materi pembekalan untuk proses rekrutmen, membentuk tim rekrutmen, dan menetapkan lokasi wawancara serta lokasi diklat. Ketiga, mensosialisasikan atau mempublikasikan pengumuman internal tentang lowongan kerja baru untuk mendapatkan lowongan kerja dari sumber daya manusia yang ada dan yang ke empat adalah memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara terhadap calon pengawas sekolah” (Hasil wawancara tanggal 23 Februari 2022).

Demikian juga yang disampaikan oleh Kepala Pengawas Koordinator Pendidikan Wilayah I Kabupaten Aceh Barat, yaitu Bapak Irman Y, S.Pd, yang mengatakan bahwa:

“Perencanaan yang dilakukan pada proses rekrutmen pengawas sekolah ini adalah dilihat dari proyeksi kebutuhan pengawas pada sekolah sebelum pelaksanaan rekrutmen pengawas sekolah. Dilihat lagi jumlah pengawas sekolah yang ada, jumlah pengawas sekolah yang pensiun, jumlah pengawas yang mengundurkan diri, mutasi, meninggal dunia dan lain sebagainya. Berdasarkan dari proyeksi tersebut, makanya nanti akan diambil tindakan perencanaan dalam merekrut pengawas sekolah, seperti menganalisis kebutuhan posisi, membuat perencanaan proses rekrutmen atau *schedul* proses rekrutmen pengawas sekolah, memasang pengumuman, atau mempublikasikan rekrutmen pengawas, memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara dan yang terakhir adalah memilih kandidat yang cocok dan berikan kesempatan kerja” (Hasil wawancara tanggal 25 Februari 2022).

Berdasarkan dari kutipan wawancara tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa perencanaan pada proses rekrutmen pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Barat adalah menganalisis kebutuhan posisi yaitu disesuaikan kebutuhan jabatan dengan perbandingan analisa beban kerja pengawas sekolah jenjang sekolah dasar Kabupaten Aceh Barat, membuat perencanaan proses rekrutmen atau *schedul* proses rekrutmen pengawas sekolah, memasang pengumuman, atau mempublikasikan rekrutmen pengawas, memproses lamaran kerja dan melakukan

wawancara dan yang terakhir adalah memilih kandidat yang cocok dan berikan kesempatan kerja.

## **1. Sosialisasi Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar**

Adapun sosialisasi dalam rekrutmen pengawas sekolah jenjang Sekolah

Dasar adalah Bapak H. Muhammadiyah, S.E, yaitu:

“Disini kita buat sosialisasi dan pembekalan diklat calon pengawas sekolah, itu memang sekaligus dibuat. Kalau untuk mensosialisasi syarat-syarat untuk menjadi pengawas sekolah, memang masih sangat jarang dilakukan. Hal ini memang tidak ada program kerja dan plot anggaran untuk itu. Jadinya kegiatan sosialisasi tersebut diadakan sekaligus dengan pembekalan untuk calon pengawas sekolah yang mau mendaftarkan dirinya untuk menjadi pengawas sekolah”. Hasil wawancara tanggal 23 Februari 2022).

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan dari salah seorang pengawas sekolah jenjang sekolah dasar, yaitu Bapak Jarjani, S.pd., M .Pd., yang mengatakan bahwa:

“Untuk sosialisasi mengenai pengawas sekolah itu tidak ada, jadi yang ikut atau yang mencalonkan diri untuk menjadi pengawas sekolah adalah sebagian kepala sekolah dan guru-guru yang merasa sudah memenuhi syarat untuk menjadi pengawas sekolah, dan mereka yang benar-benar mempunyai keinginan kearah situ. Biasanya kalau dari guru-guru, adalah mereka guru-guru yang aktif dan update tentang informasi pendidikan di daerah” Hasil wawancara tanggal 2 Maret 2022).

Berdasarkan dari kutipan wawancara tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa sosialisasi dalam rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat belum pernah dilakukan oleh pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat. Hal ini dikarenakan tidak ada program kerja dan plot anggaran untuk kegiatan sosialisasi tersebut.

## 2. Pendaftaran Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar

Proses rekrutmen pengawas sekolah yang diterapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat dimulai dari pengumuman tentang rekrutmen pengawas sekolah, seperti yang disampaikan oleh Bapak H. Muhammaddin, S.E, yaitu:

Ada dua cara, yang pertama memang dari permintaan mereka dan yang kedua dari analisa beban kerja, misalkan Tingkat sekolah dasar butuh Pengawas 5 orang, tetapi yg tersedia 3 orang berarti kekurangan 2 orang. Dan rekrutmennya transparan, apalagi mereka minta, kemudian juga ada pengumuman apabila ada kekurangan pengawas sekolah dan itu harus mengikuti prosedur-prosedur tertentu seperti diklat Pengawas sekolah, setelah mengikuti itu semua dan punya kompetensi menjadi pengawas sekolah maka akan diangkat. Kita melihat syaratnya itu pada kepala sekolah yang sudah menduduki selama 4 tahun dalam jabatan kepala sekolah kemudian juga mempunyai sertifikat sebagai guru pendidik atau sertifikat pendidik yang sudah sertifikasi dan kemudian mereka juga ada dalam data dapodik jadi sinkronisasi data dapodik nya kemudian mereka juga tidak boleh akunnya *doubel* harus satu akun namanya akun Pengembangan Keprofesian & Berkelanjutan (PKB) kemudian mereka juga seleksi administrasi sebagai berikut tadi mengantar bahan ke dinas setelah itu kita baru memasukkan dalam akun calon pengawas” (Hasil wawancara tanggal 23 Februari 2022).

Sedangkan menurut Bapak Irman Y, S.Pd mengatakan bahwa:

Proses rekrutmen khusus pengawas sekolah jenjang sekolah dasar memang sedang berlangsung saat ini dan juga perekrutan kepala sekolah yang langsung ditangani oleh Dirgen dan dilimpahkan ke Propinsi masing-masing, baru-baru ini sedang pelaksanaan wawancara untuk pengawas, yang langsung ditangani oleh Dinas Pendidikan Propinsi Aceh, pengumumannya kami *share* melalui *situs web* dan via WA ke semua kepala sekolah. Membuka *link* yang sudah di *share* ke kepala sekolah, kemarin juga pernah dibuka lowongan sekolah untuk guru yang sudah mengajar 8 tahun direkrut sebagai pengawas, akan tetapi di persyaratan ada beberapa instrument yang harus diisi yang memang diutamakan kepala sekolah” (Hasil wawancara tanggal 25 Februari 2022).

Menurut pendapat salah seorang pengawas sekolah jenjang sekolah dasar, yaitu Bapak Jarjani, S.pd., M .Pd., mengatakan bahwa:

“Kalau berbicara tentang syarat, banyak sekali syarat-syarat untuk menjadi pengawas salah satunya syarat administrasi dan syarat yang bersifat pribadi, syarat administrasi seperti usia maksimal 55 tahun, Sarjana (S-1) surat kesehatan dari dokter, kemudian tidak pernah terkena hukuman disiplin, dan harus ada surat sertifikasi guru, khusus untuk guru minimal sudah mengajar selama 8 tahun sedangkan bagi Kepala Sekolah minimal 4 tahun, akan tetapi untuk pengawas sekolah diutamakan calon pengawas itu yang sudah pernah menjabat sebagai kepala sekolah, syarat lainnya minimal berpangkat III C, nilai SKP harus BAIK, rekomendasi dari kepala sekolah atau dari Kepala POKJA dan dari Kasi Dinas Pendidikan setempat” (Hasil wawancara tanggal 2 Maret 2022).

Demikian juga yang disampaikan oleh Ibu Rina Sumarna, S.Pd.I, yang merupakan salah seorang Kepala SD Negeri Ranto Panyang I, mengatakan bahwa:

“Syaratnya adalah minimal harus berpendidikan D-IV atau S-1, sudah pernah menjabat sebagai kepala sekolah minimalnya 4 tahun, kalau dari guru dapat direkrut dari guru yang profesional dan berprestasi yang diutamakan, sudah bersertifikasi dan minimal sudah mengajar selama 8 tahun”. (Hasil wawancara tanggal 7 Maret 2022).

Senada dengan kutipan wawancara tersebut di atas, menurut Fitri Nuraini, S.Pd.I, yaitu Kepala SD Negeri Ranto Panyang II, mengatakan bahwa:

“Syarat-syarat untuk menjadi pengawas salah satunya adalah berusia maksimal 55 tahun, pendidikan Sarjana (S-1), tidak pernah terkena hukuman disiplin atau *indiscipliner*, sudah bersertifikasi guru, kalau guru, memiliki rekom dari Kepala Sekolah dan minimal sudah mengajar selama 8 tahun sedangkan bagi Kepala Sekolah minimal 4 tahun.” (Hasil wawancara tanggal 8 Maret 2022).

Berdasarkan dari kutipan wawancara tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa tahap seleksi administrasi meliputi persiapan berkas usulan yang terdiri dari semua persyaratan administrasi bakal calon pengawas sekolah, seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS), mempunyai sertifikat pendidik sudah sertifikasi, penilaian kinerja paling rendah bernilai baik dalam 4 tahun terakhir kemudian surat keterangan sehat, dan surat keterangan bebas dari narkoba.

### 3. **Pengusulan Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar**

Tahap seleksi merupakan tahapan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan memilih dan mendapatkan calon yang terbaik untuk mengisi posisi pengawas sekolah, melakukan pekerjaan yang dibutuhkan dan mendapatkan pengawas sekolah yang berkualitas. Mengenai proses rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat, menurut Bapak H. Muhammaddin, S.E, adalah:

Sistem yang telah kami laksanakan untuk rekrutmen yaitu melalui tahap mekanisme diutamakan kepada kepala sekolah yang berprestasi sehingga bisa jadi pengawas, dan ada penilaian khusus untuk kepala sekolah tersebut seperti hubungannya dengan lingkungan sekolah, hubungan kerjasama dengan pihak luar, cara membangun sistem ketatausahaan di sekolah, dan yang paling penting bagi calon pengawas setelah memenuhi semua persyaratan administrasi kemudian diseleksi oleh tim tingkat Provinsi lalu dilakukan *assessment* atau ujian khusus yang langsung dipanggil oleh pihak Propinsi. Adapun tahapannya adalah pencalon melengkapi berkas administrasi syarat pengawas, dilanjutkan dengan pembekalan materi tentang seleksi pengawas sekolah. Tahap selanjutnya adalah melakukan wawancara, pembuatan proposal untuk menjadi pengawas dan menganalisis hasil proposal yang dibuat dalam bentuk karya tulis lalu mempresentasikan hasilnya di depan tim penguji, dalam hal ini adalah pihak Propinsi Dinas Pendidikan Aceh seperti pihak dari Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) dari Propinsi Aceh. Apabila *assesment* telah disetujui atau sudah lulus berikutnya mengikuti diklat pengawas selama 160 jam lebih atau 10 hari, dan yang berwenang dalam melaksanakan diklat adalah Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) dari Solo, jika sudah lulus mengikuti diklat pengawas maka akan diberikan Sertifikat diklat berikutnya diusulkan ke Jakarta untuk dikeluarkan SK kalau golongan III SKnya dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan. Adapun peserta yang mengikuti diklat tersebut tidak semuanya juga dijamin lulus menjadi pengawas, karena ada sebagian calon pengawas ada yang tidak mengikuti diklat, maka calon pengawas tersebut dianggap gugur atau tidak lulus” (Hasil wawancara tanggal 23 Februari 2022).

Adapun siapa saja yang terlibat dalam proses rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat, menurut Bapak Irman Y, S.Pd adalah:

Sebenarnya yang terlibat juga mereka yang mendaftar, Dinas Pendidikan Tingkat Kabupaten dan Propinsi, LPMP, Petugas P4TK Solo, dan Pengawas Sekolah. Kalau tahun kemarin kami yang mengajak menawarkan kepala sekolah yang berprestasi apabila setuju maka akan kami penawaran untuk menjadi pengawas, jika setuju maka segera melengkapi berkas administrasi terus lalu dilanjutkan dengan tahap substansi. Tahap *assessment* pengawas sekolah tetap dilaksanakan di Dinas Pendidikan melalui tahapan *asesment* ujian, apabila lulus maka tinggal tunggu didiklatkan” (Hasil wawancara tanggal 25 Februari 2022).

Menurut Kepala Bidang Pembinaan dan Ketenagaan Dinas Kabupaten Aceh Barat, Bapak H. Muhammadiyah, S.E, mengatakan bahwa:

“Kalau dulu namanya Baperjakan, kalau sekarang namanya Tim Penilai Kinerja PNS dengan peraturan BKN, pekerjaan pertama merencanakan kebutuhan-kebutuhan jabatan terhadap di Dinas Kabupaten, yang direncanakan analisis kepegawaian di ruang Kepegawaian, kemudian kita tujukan ke tim penilai kinerja PNS yang menganalisis berdasarkan jabatan, kompetensi, pendidikan yang telah ditempuh, pengalaman, kemudian rapat dengan tim dan kita umumkan lalu di teruskan ke PPK (Penjabat Pembina Kepegawaian)” (Hasil wawancara tanggal 23 Februari 2022).

Yang terlibat dalam proses rekrutmen pengawas sekolah di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat, Ibu Cut Azria Nurvida, S.Pd.Aud., mengatakan bahwa:

“Mulai tahap awal kalau guru sebagai calonnya harus ada rekomendasi dari Kepala Sekolah, rekomendasi dari pengawas Sekolah, sedangkan di Provinsi pihak yang terlibat adalah LPMP” (Hasil wawancara tanggal 2 Maret 2022).

Adapun tim seleksi diangkat oleh kepala Dinas Pendidikan Tingkat Propinsi Aceh sesuai dengan kewenangannya yang terdiri dari unsur:

- a. Dinas Pendidikan Propinsi Aceh
- b. Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat
- c. Pengawas Sekolah; dan
- d. Akademisi/Ahli di bidang pendidikan, seperti Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) dan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) dari Solo.

Berdasarkan dari kutipan wawancara tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa tahap seleksi substansi dilakukan setelah melewati dan lulus dari seleksi administrasi. Seleksi substansi dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Dinas Pendidikan Tingkat Propinsi Aceh. Tim yang dibentuk oleh Dinas Pendidikan Tingkat Propinsi Aceh ini memberikan *assessment* atau ujian khusus yang langsung dipanggil oleh pihak Propinsi Aceh. Apabila *assesment* telah disetujui atau sudah lulus berikutnya mengikuti diklat pengawas selama 160 jam lebih atau 10 hari, dan yang berwenang dalam melaksanakan diklat adalah Pusat Diklat Jakarta yaitu Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) dari Solo, jika sudah lulus mengikuti diklat pengawas maka akan diberikan Sertifikat diklat berikutnya diusulkan ke Jakarta untuk dikeluarkan SK oleh Dinas Pendidikan Propinsi Aceh. Namun tidak semua peserta yang mengikuti diklat tersebut dijamin lulus menjadi pengawas sekolah, karena ada sebagian calon pengawas yang tidak mengikuti diklat, maka calon pengawas tersebut dianggap gugur atau tidak lulus menjadi pengawas sekolah.

#### **4. Pemanggilan Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar**

Mengenai indikator kelulusan pada proses rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat, menurut Bapak H. Muhammadiyah, S.E yaitu:

“Apabila mencukupi syarat untuk menjadi pengawas sekolah secara kompetensi yang oke ya kita angkat dan kita alihkan sesuai kebutuhan, tapi itu untuk kelulusan secara administrasinya, sedangkan untuk kelulusan menjadi pengawas, itu atas penilaian dari Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) itu, mereka yang menilai, lulus atau tidak lulusnya” (Hasil wawancara tanggal 23 Februari 2022).

Menurut Bapak H. Muhammadiyah, S.E., mengatakan:

“Indikatornya dari hasil diklat dan penilain dari P4TK, apabila dikatakan lulus maka dia lulus ada sertifikatnya, mencukupi syarat dan dia mampu untuk diangkat menjadi pengawas, kalau misalnya tidak lulus diklat, otomatis langsung jatuh dan tidak bisa diangkat walaupun sudah *assessment*, bahkan ada dua tahapan yaitu *assessment* dulu kalau nilainya rendah juga tidak bisa ikut diklat”. (Hasil wawancara tanggal 25 Februari 2022).

Berdasarkan dari hasil kutipan wawancara tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa proses rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat adalah memenuhi syarat sebagai pengawas sekolah seperti usia maksimal 55 tahun, surat kesehatan dari dokter, kemudian tidak pernah terkena hukuman disiplin, dan harus ada surat sertifikasi guru, khusus untuk guru minimal sudah mengajar selama 8 tahun sedangkan bagi kepala sekolah minimal 4 tahun, selanjutnya melengkapi berkas sebagai persyaratan administrasi kemudian diseleksi oleh tim Provinsi lalu dilakukan *assessment* atau ujian khusus yang langsung dipanggil oleh pihak Dinas

Pendidikan Tingkat Propinsi Aceh. Apabila *Assesment* telah disetujui atau sudah lulus berikutnya mengikuti diklat pengawas selama 160 jam lebih atau 10 hari.

#### **4.2.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Sistem Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Barat**

Berdasarkan hasil wawancara tentang faktor pendukung dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Ketenagaan Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat, yaitu bapak H. Muhammadiyah, S.E, adalah:

“Faktor pendukungnya adalah dari sumber daya manusia, yaitu kesiapan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari seleksi administrasi, apakah ada yang mendaftar dalam penyeleksian administrasi, kelengkapan administrasinya. Jika tidak ada atau kurang yang mendaftar, berarti masih kurangnya SDM yang berminat untuk menjadi pengawas. Selanjutnya adalah kebijakan dari pemerintah daerah, karena kalau tidak adanya dukungan dari pemerintah daerah/pusat, maka untuk merekrut pengawas tersebut tidak akan terjadi” (Hasil wawancara tanggal 23 Februari 2022).

Senada dengan kutipan wawancara tersebut di atas, menurut Kepala Pengawas Koordinator Pendidikan Wilayah I, yaitu Bapak Irman Y, S.Pd mengatakan:

“Saya rasa faktor pendukungnya adalah dari kesiapan sumber daya manusianya, kemampuan atau skil dari sumber daya manusia dalam berkompetensi untuk menjadi pengawas sekolah. Faktor selanjutnya adalah dari pemerintah daerah, dalam hal ini yang berwenang adalah Dinas Pendidikan. Dibukanya lowongan menjadi pengawas sekolah adalah atas kebijakan dari Dinas Pendidikan setempat” (Hasil wawancara tanggal 25 Februari 2022).

Menurut Pengawas, Bapak Jarjani, S.pd., M .Pd tentang faktor pendukung dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat adalah:

“Adanya kerjasama yang baik antara instansi pendidikan (pihak sekolah) dengan Kementerian Pendidikan, dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan. Dimana kebijakan-kebijakan daripada kementerian pendidikan akan berdampak terhadap peningkatan sumber daya manusia, tidak terkecuali tentang pengawas sekolah. Pihak sekolah juga harus lebih terbuka tentang kinerja pengawas, karena untuk meningkat mutu pendidikan yang berkualitas harus adanya kerjasama yang baik antar lintas organisasi. Proyeksi kebutuhan pengawas untuk sekolah masih sangat kurang, dimana di Kabupaten Aceh Barat masih kurang pengawasnya sebanyak 7 orang. Hal ini perlu adanya kerjasama yang baik antara pihak sekolah dengan Dinas Pendidikan. Kepala sekolah dapat merekomkan guru-gurunya yang memiliki dedikasi yang baik tentang pendidikan dan yang memiliki pengetahuan yang sangat baik tentang kompetensi pendidikan” (Hasil wawancara tanggal 25 Februari 2022).

Berdasarkan dari kutipan wawancara tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa faktor pendukung dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat adalah faktor dari kesiapan sumber daya manusia, kebijakan dari pemerintah daerah dan kerjasama yang baik antara pihak sekolah dengan Dinas Pendidikan.

Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat, menurut Bapak H. Muhammaddin, S.E, adalah:

“Dengan adanya syarat-syarat khusus untuk menjadi pengawas, otomatis ini menjadi penyeleksian alami yang membuat banyak SDM yang tidak bisa juga tidak mau menjadi pengawas sekolah. Karena untuk menjadi pengawas tersebut dibutuhkan orang-orang yang berdedikasi tinggi dalam dunia pendidikan, profesional, memahami dalam kompetensi pendidikan, karena yang mereka awasi adalah kinerja dari kepala sekolah dan guru. Jadi kemampuan pengawas ini haruslah lebih baik dari kepala sekolah dan guru. Kalau dari solusinya adalah, pemerintah daerah, dalam hal ini adalah pihak Dinas Pendidikan kabupaten, harus sering mengadakan sosialisasi tentang syarat-syarat untuk menjadi pengawas sekolah, karena selama ini untuk sosialisasi untuk menjadi pengawas, masih sangat jarang”. (Hasil wawancara tanggal 23 Februari 2022).

Kutipan wawancara tersebut di atas, diperkuat oleh pernyataan dari Ibu Cut Azria Nurvida, S.Pd.Aud, selaku pengawas sekolah tingkat pendidikan dasar di Kabupaten Aceh Barat. yaitu:

“Jarangnya Dinas Pendidikan mensosialisasikan tentang syarat-syarat untuk mejadi pengawas sekolah di jajaran guru dan kepala sekolah. Kalaupun ada, hanya diikuti oleh kepala sekolah saja, padahal kalau mau ditelesuri, masih banyak guru-guru yang berkompensi baik dan memenuhi syarat untuk menjadi pengawas sekolah yang tidak tahu syarat-syarat tersebut. Faktor dari SDM nya sendiri juga merupakan faktor penghambat, karena banyak guru atau mantan-mantai kepala sekolah yang merasa tidak mampu untuk menjadi pengawas sekolah” (Hasil wawancara tanggal 7 Maret 2022).

Adapun menurut pendapat dari Bapak Irman Y, S.Pd, selaku Kepala Pengawas Koordinator Pendidikan Wilayah I mengatakan bahwa:

“Profesi pengawas sekolah ini masih kurang diminati oleh kepala sekolah dan guru. Hal ini dikarenakan sebagian dari calon pengawas sekolah memiliki persepsi bahwa beban tugas pengawas terlalu banyak dan luas, namun biaya operasionalnya kurang sesuai dengan apa yang dilakukan oleh pengawas” (Hasil wawancara tanggal 25 Februari 2022).

Berdasarkan dari kutipan wawancara tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa faktor penghambat dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar adalah kurangnya sosialisasi dari Dinas Pendidikan tentang syarat-syarat untuk menjadi pengawas sekolah kepada seluruh guru dan kepala sekolah, kurang minatnya kepala sekolah dan guru untuk menjadi pengawas sekolah sehingga terjadinya keterbatasan SDM untuk bersedia menjadi pengawas sekolah.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **5.1 Sistem Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Barat**

Pengawas sekolah adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan. Pengawasan secara efektif terhadap penyelenggaraan satuan pendidikan dalam kondisi sekarang ini sangat penting dilakukan. Melalui pengawasan akan dapat dideteksi sedini mungkin hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan program-program pendidikan di sekolah, sehingga dapat dicarikan solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Artinya dengan pengawasan yang efektif akan dapat menjamin program-program pendidikan yang dilaksanakan di sekolah mencapai sasaran yang diinginkan. Untuk mewujudkan pengawasan pendidikan yang efektif terhadap satuan pendidikan (sekolah/sekolah) sangat erat kaitannya dengan keberadaan Pengawas Pendidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 39 Ayat (1) tentang Standar Nasional Pendidikan, menegaskan bahwa pengawasan pada pendidikan formal (sekolah) dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan. Pasal 1 Angka 2 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010, bahwa Pengawas Sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan.

Penelitian ini tentang analisis sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat, yang dianalisis berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Seleksi Calon Pengawas Sekolah Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Calon Pengawas Sekolah dari Kementerian Pendidikan dan kebudayaan tahun 2019. Adapun tahap dalam pelaksanaan rekrutmen calon pengawas sekolah mencakup sosialisasi, pendaftaran dan pengusulan dan pemanggilan. Berikut adalah hasil penelitiannya:

### **5.1.1 Sosialisasi Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar**

Masih kurangnya sosialisasi dari pihak Dinas Pendidikan terhadap seluruh guru dan kepala sekolah tentang syarat-syarat untuk menjadi pengawas sekolah, sehingga masih terbatasnya calon-calon pengawas yang berkualitas mau mencalonkan diri. Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat hanya memberitahukan ke Kepala Sekolah dan Mantan Kepala Sekolah, sedangkan untuk guru-guru, hanya sebagian guru yang mengetahui informasi tersebut.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa sistem rekrutmen pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Barat berdasarkan dari proyeksi kebutuhan pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat. Adapun sistem rekrutmen pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Barat ini berdasarkan dari Peraturan Dirjen GTK Nomor 24907/B.B13/HK/2018 tentang Petunjuk Teknis Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Calon Pengawas Sekolah dan Petunjuk Teknis Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kompetensi Pengawas Sekolah, tahapan yang harus dilalui oleh guru/kepala sekolah untuk diangkat dalam jabatan Pengawas Sekolah meliputi tahapan seleksi dan Diklat Fungsional Calon

Pengawas Sekolah. Tahapan seleksi meliputi seleksi administrasi dan seleksi substansi bidang pengawasan.

### **5.1.2 Pendaftaran Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah Dasar**

Memperhatikan proyeksi kebutuhan Pengawas Sekolah pada Sekolah dengan mempertimbangkan jumlah Pengawas Sekolah pada Sekolah yang memasuki usia pensiun/mutasi pada jabatan lain, jumlah Satuan Pendidikan, jumlah guru, kesesuaian jenjang dan jenis satuan pendidikan, maka diperlukan pelaksanaan Rekrutmen, seleksi, dan pengangkatan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah pada Sekolah.

Tahap pendaftaran calon pengawas melalui proses seleksi administrasi meliputi persiapan berkas usulan yang terdiri dari semua persyaratan administrasi bakal calon pengawas sekolah, seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS), mempunyai sertifikat pendidik sudah sertifikasi, penilaian kinerja paling rendah bernilai baik dalam 4 tahun terakhir kemudian surat keterangan sehat, dan surat keterangan bebas dari narkoba.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa proses rekrutmen pengawas sekolah di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat adalah memenuhi syarat sebagai pengawas sekolah seperti usia maksimal 55 tahun, surat kesehatan dari dokter, kemudian tidak pernah terkena hukuman disiplin, dan harus ada surat sertifikasi guru, khusus untuk guru minimal sudah mengajar selama 8 tahun sedangkan bagi Kepala Sekolah minimal 4 tahun.

Adapun persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon-calon pengawas sekolah berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Seleksi Calon Pengawas

Sekolah Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Calon Pengawas Sekolah dari Kementerian Pendidikan dan kebudayaan tahun 2019 yaitu:

- a. Masih berstatus sebagai guru dan memiliki sertifikat pendidik dengan pengalaman mengajar paling sedikit 8(delapan) tahun atau guru yang diberi tugas sebagai kepala sekolah paling sedikit 4 (empat) tahun sesuai dengan satuan pendidikannya masing-masing;
- b. berijazah paling rendah Sarjana (S-1)/Diploma IV;
- c. memiliki pangkat paling rendah Penata, golongan ruang III/c;
- d. usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun; dan
- e. setiap aspek penilaian perilaku kerja pada Penilaian (Kemendikbud, 2019).

Dengan adanya landasan dasar tersebut di atas, menunjukkan bahwa sistem, rekrutmen, seleksi dan penempatan serta pembinaan pengawas sekolah menjadi lebih efektif. Dimana akan merujuk pada dasar landasan yang jelas untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap pengawas sekolah yang terpilih layak untuk menjadi pengawas sekolah. Namun, dengan adanya landasan tersebut akan berjalan sesuai dengan dasar-dasar perekrutan, seleksi, penempatan dan pembinaan pengawas sekolah yang optimal.

Masih kurangnya kepala sekolah dan guru yang mendaftarkan dirinya untuk menjadi pengawas sekolah jenjang sekolah dasar. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pemahaman kepala sekolah dan guru tentang tugas-tugas dan fungsi dari pengawas tersebut. Dimana seorang pengawas, harus mampu menilai kinerja kepala sekolah, guru dan komponen pendidikan di sekolah.

Besaran gaji pokok pengawas disesuaikan dengan golongan dan Masa Kerja Golongan (MKG), berikut besaran gaji pengawas:

- a. Golongan III
  - 1) Golongan III/a: Rp 2.579.400-Rp 4.236.400
  - 2) Golongan III/b: Rp 2.688.500-Rp 4.415.600
  - 3) Golongan III/c: Rp 2.802.300-Rp 4.602.400
  - 4) Golongan III/d: Rp 2.920.800-Rp 4.797.000
- b. Golongan IV
  - 1) Golongan IV/a: Rp 3.044.300-Rp 5.000.000
  - 2) Golongan IV/b: Rp 3.173.100-Rp 5.211.500
  - 3) Golongan IV/c: Rp 3.307.300-Rp 5.431.900
  - 4) Golongan IV/d: Rp 3.447.200-Rp 5.661.700
  - 5) Golongan IV/e: Rp 3.593.100-Rp 5.901.200.

### **5.1.3 Pengusulan Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah**

#### **Dasar**

Sistem rekrutmen terhadap calon pengawas sekolah di Kabupaten Aceh Barat telah dilaksanakan oleh pihak Dinas Pendidikan Tingkat Propinsi dengan cara pendataan langsung ke kantor Dinas Pendidikan Kabupaten, melihat proyeksi kebutuhan pengawas sekolah. Dilihat lagi jumlah pengawas sekolah yang ada, jumlah pengawas sekolah yang pensiun, jumlah pengawas yang mengundurkan diri, mutasi, meninggal dunia dan lain sebagainya.

Pengawas sekolah dituntut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengawas Sekolah pada Sekolah dan Pengawas Pendidikan

Agama Islam pada Sekolah. Berdasarkan hal tersebut, pengawas sekolah memiliki peran yang signifikan untuk peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan, sehingga diperlukan jumlah pengawas sekolah harus sesuai dengan rasio kebutuhan pada semua bidang pengawasan, harus diseleksi dari guru atau kepala sekolah yang memiliki pengetahuan teknis yang tinggi tentang pendidikan, terbukti memiliki inovasi yang tinggi, memiliki jiwa kepemimpinan serta kemampuan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

#### **5.1.4 Pemanggilan Dalam Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang Sekolah**

##### **Dasar**

Prosedur proses rekrutmen akan dilakukan dalam beberapa tahap. Dari keseluruhan tahap yang harus dilaksanakan oleh calon pengawas sekolah merupakan sebuah cara untuk memperoleh tenaga pengawas yang diinginkan. Untuk mendapatkan pengawas sekolah yang berkualitas harus memenuhi persyaratan rangkaian tes yang diberikan. Menurut Siagian (2014: h. 28), pentingnya berbagai tes diselenggarakan, tidak boleh dilupakan bahwa penggunaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh informasi secara lebih obyektif mengenai pelamar.

Berdasarkan dari kutipan wawancara tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa tahap seleksi substansi dilakukan setelah melewati dan lulus dari seleksi administrasi. Seleksi substansi dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Dinas Pendidikan Tingkat Propinsi Aceh. Tim yang dibentuk oleh Dinas Pendidikan Tingkat Propinsi Aceh ini memberikan *assessment* atau ujian khusus yang langsung dipanggil oleh pihak Propinsi Aceh. Apabila *assesment* telah disetujui atau sudah lulus berikutnya mengikuti diklat pengawas selama 160 jam lebih atau

10 hari, dan yang berwenang dalam melaksanakan diklat adalah Pusat Diklat Jakarta yaitu Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) dari Solo, jika sudah lulus mengikuti diklat pengawas maka akan diberikan Sertifikat diklat berikutnya diusulkan ke Jakarta untuk dikeluarkan SK oleh Dinas Pendidikan Propinsi Aceh. Namun tidak semua peserta yang mengikuti diklat tersebut dijamin lulus menjadi pengawas sekolah, karena ada sebagian calon pengawas yang tidak mengikuti diklat, maka calon pengawas tersebut dianggap gugur atau tidak lulus menjadi pengawas sekolah.

Adapun proses atau alur dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat berdasarkan catatan lapangan adalah sebagai berikut:

- a. Proses pendaftaran yaitu para pelamar memasukkan berkas lamaran pekerjaan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Berkas lamaran ditunjukkan kepada Dinas Pendidikan Propinsi Aceh, kemudian para pelamar yang telah lolos secara administrasi diumumkan untuk mengikuti langkah selanjutnya, melalui *website* dan dihubungi melalui telepon atau *Short Message System (SMS)*.
- b. Mengikuti tes tertulis, untuk melanjutkan ujian tahap selanjutnya yaitu tes tertulis sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, para pelamar harus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya, karena tes tertulis yang disiapkan bersifat seleksi menggunakan sistem gugur. Tes tertulis yang dilakukan adalah sebagai salah satu syarat penting karena sebagai syarat untuk melakukan tes berikutnya, yaitu melanjutkan tes ke-3 yaitu tes wawancara dari pihak Propinsi.

- c. Tes wawancara yang dilakukan oleh pihak Propinsi, wawancara dari pusat yang juga bersifat menggugurkan. Pelamar dinyatakan lolos apabila sesuai dengan syarat dan kriteria yang diinginkan dari lembaga.

Seleksi substansi bakal calon pengawas sekolah dilakukan dengan melakukan penilaian proposal rencana pengawasan, presentasi proposal, dan wawancara. presentasi dan wawancara tersebut juga akan menilai sejauh mana calon pengawas:

- a) Mempunyai pengetahuan dan pengalaman pedagogis yang luas
- b) Mempunyai pengalaman yang berhasil dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kepala sekolah
- c) Berkomitmen tinggi dan menunjukkan inovasi dalam memajukan pendidikan.

## **5.2 Faktor pendukung dan penghambat dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat**

Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa faktor pendukung dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat adalah faktor dari kesiapan sumber daya manusia, kebijakan dari pemerintah daerah dan kerjasama yang baik antara pihak sekolah dengan Dinas Pendidikan.

Adanya kerjasama pihak Dinas Pendidikan dengan instansi pendidikan sangatlah membantu dalam pelaksanaan rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat, karena ketika ada suatu hal yang baru pada bidang pendidikan akan dapat mengetahui informasi tersebut dengan adanya informan yaitu Kementerian Pendidikan. Kerjasama antara Dinas Pendidikan

dengan instansi pendidikan perlu dijaga dengan baik guna terjaganya kualitas pendidikan serta dapat terrekruitnya calon-calon pengawas yang berkualitas baik.

Pihak instansi pendidikan selain menjadi *partner* Dinas Pendidikan dalam menjalankan pendidikan juga menjadi *partner* kerja untuk mengetahui kinerja pengawas sekolah karena seksi Dinas Pendidikan dalam pelaksanaan pengawasan serta evaluasi pengawas pendidikan sekolah membutuhkan bantuan dari pihak sekolah, mengadakan survey langsung ke lapangan untuk mengetahui kebenaran kinerja pengawas sekolah sesuai atau tidak dengan program kerja dan laporan pengawas kepada Dinas Pendidikan.

Adapun faktor penghambat dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar adalah kurangnya sosialisasi dari Dinas Pendidikan tentang syarat-syarat untuk menjadi pengawas sekolah kepada seluruh guru dan kepala sekolah, kurang minatnya kepala sekolah dan guru untuk menjadi pengawas sekolah sehingga terjadinya keterbatasan SDM untuk bersedia menjadi pengawas sekolah.

Jumlah pengawas sekolah jenjang sekolah dasar kabupaten Aceh Barat tidak sesuai dengan jumlah wilayah kerja sehingga ada yang merangkap wilayah kerja. Padahal idealnya seorang pengawas pendidikan sekolah mengawasi 10 sekolah saja jadi kira-kira dalam satu kecamatan perlu dua orang pengawas atau lebih. Pengawas sekolah jenjang sekolah dasar merupakan suatu hal yang *urgent* dalam keberlangsungan proses pendidikan, tugas dan tanggung jawabnya yang meliputi pengawasan seluruh proses yang berlangsung di sekolah sehingga jumlah pengawas alangkah lebih baiknya ditingkatkan sehingga kebutuhan di lapangan terpenuhi dan tugasnya lebih ringan.

Profesi pengawas sekolah sejauh ini kurang diminati oleh kepala sekolah maupun guru yang mana sebenarnya menjadi kandidat sebagai pengawas sekolah, dengan alasan bahwasanya jabatan/profesi pengawas sekolah merupakan profesi yang kurang nyaman untuk diemban karena tugasnya yang terlalu banyak dan luas juga kesejahteraan atau biaya operasional kurang sesuai dengan kebutuhannya. Sebagian orang juga mengucilkan jabatan pengawas sekolah karena dianggap tidak berjalan sesuai dengan tuntutan kerja, sehingga kebanyakan orang mengambil langkah aman dengan tidak menerima ketika didelegasikan untuk mengikuti seleksi menjadi pengawas sekolah. Profesi pengawas sekolah merupakan jabatan yang kurang diminati oleh kebanyakan orang karena tugas pengawas yang terlalu banyak tetapi dana operasional serta kesejahteraan pribadi tidak memenuhi.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat berdasarkan dari Pedoman Pelaksanaan Seleksi Calon Pengawas Sekolah Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Calon Pengawas Sekolah dari Kementerian Pendidikan dan kebudayaan tahun 2019 yang mencakup (1) sosialisasi; (2) pendaftaran; (3) pengusulan; dan (4) pemanggilan. (1) Sosialisasi yang dilakukan oleh pihak Dinas Pendidikan terhadap seluruh guru dan kepala sekolah yang berlangsung selama ini dilakukan secara terbatas dan belum dilakukan secara terjadwal. (2) Pendaftaran dilakukan melalui via *online* dengan melengkapi syarat-syarat yang telah ditetapkan. (3) Adapun pada tahap pengusulan, dilakukan berdasarkan dari proyeksi kebutuhan pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat, sedangkan (4) tahap pemanggilan adalah setelah calon pengawas lulus dalam tahap penyeleksian administrasi dan substansi yang dinilai oleh tim LPMP Propinsi Aceh dan dari Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) dari Solo.
2. Faktor pendukung dalam sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat adalah faktor dari kesiapan sumber daya

manusia, kebijakan dari pemerintah daerah dan kerjasama yang baik antara pihak sekolah dengan Dinas Pendidikan.

3. Faktor penghambatnya adalah kurangnya sosialisasi dari Dinas Pendidikan tentang syarat-syarat untuk menjadi pengawas sekolah kepada seluruh guru dan kepala sekolah, kurang minatnya kepala sekolah dan guru untuk menjadi pengawas sekolah sehingga terjadinya keterbatasan SDM untuk bersedia menjadi pengawas sekolah.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis akan memberikan beberapa saran berkenaan dengan hasil penelitian ini:

1. Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat
  - a. Agar dalam pelaksanaan rekrutmen terhadap calon pengawas madrasah perlu dioptimalkan melalui perencanaan dan pelaksanaan yang matang. Dalam hal ini rekrutmen terhadap calon pengawas sekolah akan dapat berjalan dengan baik, apabila melibatkan semua unsur yang berkompeten. Perlunya koordinasi antara Dinas Pendidikan dan sekolah agar diperoleh data-data calon pengawas madrasah yang valid sehingga calon tersebut benar-benar telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku atau dengan kata lain tidak salah memilih calon untuk direkrut tersebut.
  - b. Perlu adanya sosialisasi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat tentang kualifikasi atau syarat-syarat untuk menjadi pengawas madrasah pada guru-guru dan kepala sekolah di Kabupaten Aceh Barat melalui

media sosial atau menggunakan aplikasi khusus seperti *slide-slide power point* yang disebarakan melalui grup media sosial guru.

## 2. Pengawas Sekolah

Pengawas sekolah hendaknya lebih mengenal, mengetahui, memahami dan mengerti apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi pengawas sekolah, selain itu pengawas sekolah diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pada penelitian dan pengembangan sehingga kinerjanya akan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Z. 2015. *Standar Pengawas Sekolah/Sekolah*. Bandung: Yrama Widya.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azhari, A. 2015. *Supervisi Rencana Pembelajaran*. Jakarta: Rian Putra.
- Bafadal, I. 2013. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, cet. 4. Jakarta : Bumi Aksara.
- Budiarti, D. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Mondial.
- Fathurrohman, P & Suryana. 2011. *Supervisi Pendidikanm Dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, I & Mansur, M. 2012. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Underpricing di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, vol.4, No.1, April.
- Gomez, dkk. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto. 2016. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Jogiyanto, H. M. 2015. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. 2012. *Manajemen Sumber Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kementerian Agama RI. 2012. *Pedoman Penyelenggaraan Kelompok Kerja Pengawas*, Jakarta.
- Kemendikbud. 2019. *Pedoman Pelaksanaan Seleksi Calon Pengawas Sekolah. Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional Calon Pengawas Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan
- Lateiner, A. 2011. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Manullang, 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maryono. 2015. *Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pembinaan Kepala Sekolah*, Jurnal Manajer Pendidikan, Vol. 9. No. 2.

- Moleong, J Lexy. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Muhadi. 2011. *Penelitian Tindakan Kelas (Panduan Wajib Bagi Pendidik)*. Yogyakarta: Shira Media
- Mulyasa. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musanef. 2009. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung
- Niswanto. 2015. *Manajemen Pembinaan Pengawas Sekolah Dasar (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh)*. Educandu . Volume: VIII Nomor: 2.
- Nitisemito, A. 2012. *Memotivasi Pegawai Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rugaiyah & Sismiati. 2011. *Propesi Kependidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sagala, S. 2011. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, K.P & Mujahidun. 2017. *Manajemen Rekrutmen Provesional Guru Jenjang sekolah dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang*, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Sastrohadiwiryo, S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sirait. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Siswanto. 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: UI-Press.
- Soetarto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Sugiyono. 2016. *Memahami Penelitian Kulaitatif*. Bandung: Alfabeta
- Syamsu, Y. 2018 *Mutu Kinerja Pengawas Sekolah Menengah*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 25. No. 1
- The Liang Gie. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.

## **UNDANG-UNDANG**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) dan Reformasi Birokrasi nomor 21 Tahun 2010 Menpan Nomor 118 Tahun 1996 tentang jabatan fungsional pengawas dan angka kreditnya.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia (PMA) no 2 tahun 2012 tentang Pengawas Sekolah dan Pengawas Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah

Keputusan Mendikbud nomor 020/U/1998 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional pengawas sekolah

PP No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah / Sekolah

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas, angka kredit.

## Lampiran 1

### PEDOMAN WAWANCARA

#### ANALISIS SISTEM REKRUTMEN PENGAWAS SEKOLAH JENJANG SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN ACEH BARAT

- A. Sistem rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat**
- ❖ **Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat, Kasi Pendidikan Sekolah Dasar dan Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat**
    1. Bagaimana perencanaan pada proses rekrutmen pengawas sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat ?
    2. Bagaimana sosialisasi mengenai rekrutmen pengawas sekolah jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat ?
    3. Syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi oleh Pengawas sekolah dasar dalam proses rekrutmen tersebut ?
    4. Berdasarkan apa proses rekrutmen pengawas sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat ?
    5. Bagaimana sistem rekrutmen pengawas sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat ?
    6. Siapa saja yang terlibat dalam proses rekrutmen pengawas sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat ?
    7. Siapa saja sasaran untuk menjadi pengawas sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat ?
    8. Apakah ada indikator kelulusan pada proses rekrutmen pengawas sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat ?
  - ❖ **Pengawas**
    1. Apakah pengumuman rekrutmen disampaikan secara transparan ?
    2. Syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi dalam proses rekrutmen tersebut ?
    3. Bagaimana sistem rekrutmen pengawas sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat ?
    4. Siapa saja yang terlibat dalam proses rekrutmen pengawas sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat ?

**B. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Sistem Rekrutmen Pengawas Sekolah Jenjang sekolah dasar di Kabupaten Aceh Barat**

❖ **Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat, Kasi Pendidikan Sekolah Dasar dan Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat**

1. Apa saja yang menjadi penunjang dalam rekrutmen pengawas sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat ?
2. Apa saja yang menjadi penghambat dalam rekrutmen pengawas sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat ?

❖ **Pengawas**

1. Apa saja yang menjadi penunjang dalam rekrutmen pengawas sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat ?
2. Apa saja yang menjadi penghambat dalam rekrutmen pengawas sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat ?

**Lampiran 2**

**DOKUMENTASI PENELITIAN**



Foto 1: Wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Ketenagaan Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat



Foto 2: Wawancara dengan Kepala Pengawas Koordinator Pendidikan Wilayah I Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat



Foto 3: Wawancara dengan Pengawas Tingkat Sekolah Dasar  
Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat



Foto 4: Wawancara dengan Pengawas Tingkat Sekolah Dasar  
Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat



Foto 5: Wawancara dengan Kepala SD Negeri Ranto Panyang I



Foto 6: Wawancara dengan Kepala SD Negeri Ranto Panyang II