

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi Rekrutmen Guru

1. Pengertian Strategi Rekrutmen Guru

Asal kata strategi adalah turunan dari kata bahasa Yunani *Strategos*. Adapun *Strategos* dapat diterjemahkan sebagai komandan militer pada zaman demokrasi athena. Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, kritik, atau cara. Sedangkan secara umum strategi ialah suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ilmu siasat perang, akal atau tipu muslihat untuk mencapai suatu maksud dan tujuan yang ditentukan.¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan rekrutmen adalah calon serdadu. Sedangkan Kamus Bahasa Inggris rekrutmen (*recruitment*) adalah pengerahan. Menurut Vithzal Rivai rekrutmen adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pegawai (guru) adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi.²

¹ Sumadi, 2009, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta:Media Pastak, hlm. 809

² Malayu S.P. Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 40

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan pool pelamar kerja yang memenuhi syarat.³ Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi..⁴

Strategi rekrutmen guru perlu diselaraskan dengan rencana kegiatan yang diinginkan dan juga kebutuhan khusus yang ditentukan oleh para perusahaan. Ketika para *rekruter* (pencari tenaga kerja) mengidentifikasi lowongan pekerjaan melalui perencanaan SDM dan permintaan para manajer. Rencana SDM ini berfungsi untuk menunjukkan lowongan saat ini dan dimasa yang akan datang sehingga rekruter akan menjadi produktif. Setelah lowongan tersebut teridentifikasi maka rekruter mempelajari persyaratan dengan mereview info analisis jabatan yang khususnya deskripsi/uraian pekerjaan dan spesifikasi tugas. Dalam proses ini para rekruter akan menggunakan beberapa metode untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Adapun strategi rekrutmen guru dapat dibagi berdasarkan:⁵

³ Randall S. Schiner dan Susan E. Jackson, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21 Edisi 6*, Jakarta: Erlangga, hlm. 227

⁴ Faustino Cardoso Gomes, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, Hlm.105

⁵ Veitzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta:Grafindo Persada, hlm.152.

a. Informasi dari analisis pekerjaan.

Sebagai langkah awal yang penting dilakukan dalam analisis pekerjaan adalah perencanaan dimana kegiatan ini dilakukan sebelum pengumpulan informasi dari berbagai sumber. Pada tahap ini, analisis pekerjaan menentukan tujuan dari analisis pekerjaan sebagai dasar untuk menetapkan jenis dan metode pengumpulan informasi yang dibutuhkan untuk kegiatan itu. Analisis pekerjaan adalah suatu konsep yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Pekerjaan dalam organisasi perlu dianalisis terlebih dahulu agar dapat dikerjakan secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi. Menganalisis pekerjaan dalam organisasi dibutuhkan informasi tentang isi (*content*), dan persyaratan (*requirement*) dari pekerjaan tersebut.

b. Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan ini merupakan tugas manajer SDM untuk menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan. Manfaat dari informasi pada analisis pekerjaan akan dapat memenuhi tuntutan suatu pekerjaan. Proses perencanaan SDM berguna untuk memprediksikan kuantitas dan kualitas kebutuhan SDM jangka pendek dan jangka panjang dari rencana strategis.

Adapun cara atau strategi yang dapat digunakan untuk mencari calon pelamar guru/rekrutmen guru adalah sebagai berikut:⁶

⁶ Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, hlm 47.

1. Mencari dari dalam organisasi/internal
 - a. Meminta bantuan SDM/guru lama yaitu mereka yang sudah ada di dalam organisasi. Pimpinan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada pegawai yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk bekerja pada organisasi tersebut.
 - b. Mengumumkan secara terbuka di dalam organisasi, kekurangtransparan akan mengakibatkan kecurigaan bahwa telah terjadi permainan dan pengumuman atau iklan internal tersebut hanyalah untuk konsumsi politik.
2. Mencari dari luar organisasi/eksternal
 - a. Memasang iklan lowongan,tujuan utama dari iklan lowongan kerja adalah memberitahukan bahwa di suatu organisasi ada lowongan kerja dan mengundang mereka yang merasa berminat dan memenuhi syarat yang ditetapkan untuk melamar atau menawarkan diri untuk mengisinya
 - b. Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat, cara ini dapat ditempuh organisasi yang memerlukan terutama tenaga kerja pelaksana dari mulai yang tidak terampil sampai yang terampil. Kantor ini biasanya sudah memikirkan daftar orang yang mencari kerja terutama pada kelompok pencari kerja profesional karena cara kerjanya mungkin dianggap belum mencapai standar profesional.

Selain itu juga menurut Gorton (1976) yang dikutip pada buku Ibrahim Bafadal ada 2 metode yang umumnya digunakan untuk menjaring calon guru baru yaitu:

1. Diseminasi ke perguruan tinggi, masyarakat dan departemen tenaga kerja melalui penyebaran brosur atau pengumuman,
2. Kunjungan langsung oleh tim rekrutmen ke perguruan tinggi dan departemen tenaga kerja.

Untuk mendapatkan pegawai atau karyawan yang terbaik, maka perlu dasar-dasar rekrutmen yang baik pula. Dasar-dasar program rekrutmen yang baik mencakup:⁷

- a. Memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- b. Tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- c. Berlangsung secara berkesinambungan.
- d. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif.
- e. Rekrutmen dapat menarik individu dari karyawan yang saat ini dikaryakan oleh lembaga lain atau yang tidak bekerja.

Menurut Conny R. Semiawan mengemukakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru memiliki tiga kriteria yang terdiri dari:⁸

- a) *Knowledge criteria*, yakni kemampuan intelektual yang dimiliki seorang guru yang meliputi penguasaan materi pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang kemasyarakatan dan pengetahuan umum.
- b) *Performance criteria*, adalah kemampuan guru yang berkaitan dengan berbagai ketrampilan dan perilaku, yang meliputi ketrampilan mengajar,

⁷Ali Nurdin, DKK, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Media, hlm.38

⁸Sudarwan Danim, 2010, *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta CV, hlm. 60

membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa dan ketrampilan menyusun persiapan mengajar atau perencanaan mengajar.

- c) *Product criteria*, adalah kemampuan guru dalam mengukur kemampuan dan kemajuan siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen guru adalah salah satu cara/taktik seseorang dalam mengumpulkan pelamar/calon guru guna mengetahui guru yang memiliki keahlian/kemampuan dalam mengajar baik ilmu pengetahuan maupun pedagogik untuk mengabdikan diri yang sesuai dengan analisis jabatan dan rencana SDM pada suatu instansi/sekolah.

2. Proses Rekrutmen Guru

a. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama dalam proses rekrutmen guru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru yang matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik, kegiatan persiapan rekrutmen guru meliputi⁹

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru.
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang pemerintah, peraturan sekolah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran guru.
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen guru.

⁹ Ibrahim bafadal, 2003, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 30

- 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru, seperti media pengumuman penerimaan guru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru.
- 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Kegiatan penyebaran pengumuman dapat melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya. Pengumuman penerimaan guru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.¹⁰

c. Penerimaan lamaran guru baru.

Mengetahui adanya penerimaan guru, lalu masyarakat memasukkan lamarannya, panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:¹¹

- 1) Melayani masyarakat yang memeeasukkan lamaran kerja.
- 2) Menegcek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- 3) Menegcek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, dan alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

d. Seleksi pelamar.

Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat

¹⁰ *Ibid*

¹¹ *Ibid*

menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan tes.¹²

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen guru harus melalui tahapan-tahapan yang telah ditentukan agar rekrutmen dapat menguntungkan organisasi yaitu mendapatkan guru yang profesional sehingga proses pembelajaran dapat efektif.

3. Saluran-Saluran Rekrutmen Guru¹³

a. *Job Posting* (maklumat pegawai/Penawaran terbuka untuk suatu jabatan).

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan pada semua karyawan yang berminat. Semua karyawan yang berminat untuk mengisi jabatan itu menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern.

b. Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja

c. *Referrals* (rekomendasi pegawai)

Para pelamar lembaga dari lembaga lain bisa merekomendasikan pencari pekerjaan kepada departemen SDM. Metode ini mempunyai beberapa kebaikan: *pertama*, karyawan yang memberikan rekomendasi berarti telah melakukan penyaringan pendahuluan. *kedua*, lembaga memperoleh informasi

¹² *Ibid*

¹³ Veitzal Rivai, *Loc.cit*

lengkap dari pemberi rekomendasi tentang pelamar. *ketiga*, pelamar akan cenderung merekomendasi teman-temannya yang mempunyai kebiasaan dan sikap yang hampir sama. *keempat*, pelamar telah mengetahui karakteristik lembaga dari pelamar pemberi rekomendasi.

d. *Departing employees* (perbantuan pekerja)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang sudah ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya, apabila pekerja yang diperbantukan tersebut merupakan calon yang tepat, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan kosong tersebut

e. *Walks in* ialah para pencari kerja yang datang langsung ke Departemen sumber daya manusia untuk mencari kerja.

f. *Writes in* ialah pelamar menulis lamarannya sendiri, surat-surat lamarannya langsung yang dikirim dari lembaga

g. *Advertising* (pengiklanan)

Pengiklanan ini melalui surat kabar, majalah, televisi, radio dan media lainnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa saluran rekrutmen dapat diperoleh dari berbagai sumber, sehingga masyarakat yang berkeinginan untuk mengabdikan diri pada suatu lembaga dapat mengetahuinya serta dapat mendaftarkan diri. Selain itu juga lembaga dapat merekrut calon guru yang berkualitas.

4. Kendala yang berpengaruh dalam perekrutan guru

Karena berharap mendapatkan calon tenaga kerja yang bermutu dan memenuhi syarat, maka dalam proses rekrutmen ada beberapa kendala yang dihadapi oleh penyelenggara, di antaranya:¹⁴

1. Faktor-faktor *organisasional*

a. Kebijakan promosi dari dalam

yaitu apabila terjadi kekosongan jabatan, maka akan diisi oleh karyawan yang ada di dalam. Dengan kebijakan promosi dari dalam para pekerja dapat meningkatkan semangat kerjanya karena prospek kariernya yang semakin cerah, makin banyak anak tangga dalam hirarki organisasi yang mungkin dinaiki yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas kepada organisasi dan mengurangi keinginan pindah ke organisasi yang lain.

b. Kebijakan tentang imbalan

yang meliputi gaji/upah dan tunjangan-tunjangan. Dalam merumuskan kebijakan perusahaan tentang sistem imbalan maka ada empat hal yang perlu dipertimbangkan yaitu:¹⁵

- 1) Kepentingan para anggota organisasi sesuai dengan kesepakatan antara serikat pekerja dengan manajemen. memperhatikan kepentingan para

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Sondang P.Siagian, *Loc.cit*

pekerja sangat penting artinya karena dengan demikian hubungan industrial antara para pekerja dengan manajemen dapat terpelihara dalam suasana keserasian.

- 2) Kemampuan organisasi yang bersangkutan memberikan imbalan pada tingkat tertentu. Mempertimbangkan kemampuan organisasi agar para pekerja tidak mengajukan berbagai tuntutan yang diluar kemampuan organisasi untuk memenuhinya betapa pun besarnya hasrat atau keinginan untuk memenuhinya.
 - 3) Keharusan mentaati peraturan perundang-undangan. Semua jenis organisasi berkewajiban menaati berbagai ketentuan normatif seperti menyangkut upah minimum, larangan mempekerjakan anak-anak, hak cuti karyawan, perlakuan yang sama antara pegawai, jam kerja, keselamatan kerja.
 - 4) Pertimbangan lokasi. Bentuk pertimbangan adalah tunjangan kemahalan dan sejenisnya berdasarkan indeks biaya hidup yang dikeluarkan oleh aparat pemerintah yang menangani hal tersebut.
- c. Kebijakan tentang status kepegawaian, yaitu ketentuan tentang apakah para pegawai harus bekerja penuh bagi organisasi atautkah dimungkinkan bekerja separuh waktu. Tetapi tidak akan membenarkan pegawainya bekerja di tempat lain, meskipun pada waktu senggangnya.
- d. Rencana sumber daya manusia, yaitu memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi melalui promosi dari dalam dan

lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen tenaga kerja dari luar.

2. Kebiasaan pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berpikir. Sebagaimana halnya dengan berbagai kebiasaan lain dalam kehidupan seseorang, dari segi positif adalah bahwa proses rekrutmen dapat berlangsung dengan relatif cepat karena berkat pengetahuan dan pengalamannya. Sedangkan dari segi negatif adalah kecendrungan berbuat kesalahan yang sama terutama apabila kesalahan yang pernah dibuat tidak mempunyai dampak negatif kuat bagi organisasi.
3. Kondisi eksternal (lingkungan yang harus diperhitungkan)
 - a) Tingkat pengangguran, para pencari kerja dapat bertindak lebih selektif karena banyaknya pencari pekerjaan yang melamar, banyak diantaranya yang memenuhi persyaratan melebihi ketentuan organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.
 - b) Kedudukan perusahaan pencari tenaga kerja baru *vis a vis* organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama. Posisi organisasi dibandingkan dengan organisasi lain yang bergerak dalam kegiatan sejenis dapat dogolongkan tiga kegiatan: lebih kuat, relatif sama atau lebih lemah.
 - c) Langka-tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu, bisa saja terjadi bahwa pada suatu ketika tertentu terjadi kelangkaan orang yang memiliki keahlian atau keterampilan tertentu.

- d) Proyeksi angkatan kerja pada umumnya. Hal ini berkaitan erat dengan faktor demografi, seperti laju pertumbuhan penduduk, komposisi penduduk dilihat dari segi jenis kelamin antara perempuan dan laki-laki, jumlah jenis luaran pendidikan.
- e) Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Misalnya ketentuan mengenai upah minimum, upah lembur, ketentuan mempekerjakan wanita dalam persentase tertentu, larangan mempekerjakan wanita di malam hari.
- f) Praktik rekrutmen oleh organisasi lain. Kondisi yang ideal adalah apabila semua organisasi menerapkan norma etika yang telah disepakati bersama, akan tetapi pengalaman menunjukkan tidak selalu demikian. Itulah sebabnya selalu terjadi praktek pengelolaan organisasi.
- g) Kendala terakhir yang harus dipertimbangkan oleh pencari tenaga kerja yaitu tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru tersebut. Misalnya tidak akan ada yang menyanggah bahwa mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman biasanya lebih sukar dibandingkan dengan usaha mencari tenaga kerja yang baru saja menyelesaikan pendidikan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi yang ingin melakukan rekrutmen/pencarian tenaga kerja akan mengalami kendala yang bersumber dari organisasi maupun eksternal, jadi suatu organisasi harus

mempertimbangkan proses, saluran rekrutmen, metode, serta strategi rekrutmen yang efektif.

B. Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Dalam pengertian umum, mutu mengandung arti derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, produk pendidikan dapat dirasakan. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mengacu kepada masukan, proses luaran, dan dampaknya.¹⁶ Mutu proses berarti kemampuan SD sekolah mentransformasikan multijenis masukan dan situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu dan anak didik, seperti derajat kesehatan, keamanan, disiplin, keakraban, saling menghormati dan kepuasan jasa layanan. Semua komponen diatas bersinergi mendukung proses pembelajaran.

Hasil pendidikan dipandang mutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler. Mutu dapat juga dilihat dari nilai-nilai hidup yang dianut, moralitas dan dorongan untuk maju yang diperoleh anak didik. Mutu dapat dilihat dari tertib administrasi seperti mekanisme kerja yang efektif dan efisien baik secara vertikal dan horizontal.

Menurut Edward Sallis sekolah bermutu bercirikan sebagai berikut:¹⁷

- a) Sekolah fokus pada pelanggan internal dan eksternal, menempatkan kepentingan akademik sebagai inti kegiatan. Pelanggan adalah semua pihak

¹⁶ Engkoswara, 2010, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm.202

¹⁷ Edwan Sallis, 2010, *Manajemen Mutu Terpadu*, Jogjakarta: IRCiSoD

yang memerlukan dan yang terlibat dan yang berkepentingan. Pelanggan terdiri: primer: yaitu siswa dan pihak yang menerima jasa pendidikan. Pelanggan sekunder yaitu pihak yang berkepentingan dengan jasa pendidikan, seperti orang tua, instansi pemerintah. Pelanggan tersier, yaitu mereka yang tidak terkait langsung tetapi memanfaatkan jasa layanan, antara lain masyarakat, dunia usaha dan pemerintah. Pelanggan internal, yaitu pengelola pendidikan, pelanggan eksternal, yaitu siswa, orang tua siswa, masyarakat, dunia usaha, pemerintah dll.

- b) Sekolah berfokus mencegah masalah dan komitmen kerja benar dari awal.
- c) Memiliki investasi pada sumber daya manusianya, memiliki strategi untuk mencapai kualitas.
- d) Memiliki strategi untuk mencapai kualitas.
- e) Sekolah mengelola atau tanggung jawab memberlakukan keluhan.
- f) Memiliki kebijakan dalam proses perencanaan
- g) Ada upaya proses perbaikan
- h) Sekolah mendorong orang yang dipandang memiliki kreatifitas
- i) Memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang
- j) Memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.
- k) Menempatkan kualitas dan memperbaiki kualitas layanan berlanjut
- l) Sekolah memandang kualitas integral dengan budaya kerja.

Secara umum, mutu adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari

barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan atau tersirat.¹⁸ Mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang maupun jasa. Barang dan jasa pendidikan itu bermakna dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan.

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik dan tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, staf, siswa, dan tata usaha. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, deskripsi

¹⁸ Abdul Hadis dan Nurhayati B, 2012, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hlm.85

kerja.keempat, mutu masukan yang bersifat harapan atau kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita.¹⁹

Untuk mencapai pendidikan yang dapat mewujudkan keinginan, kebutuhan dan kemampuan individu, diperlukan pendidikan yang bermutu, dengan demikian pendidikan yang bermutu merupakan harapan untuk mencapai kemajuan. Namun untuk lebih jelas dari maksud pendidikan yang bermutu, akan lebih baik pemaparan definisi mutu dijadikan fokus pada tulisan ini.

Mutu dapat juga disebut kualitas. Dalam Bahasa Indonesia kata kualitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *quality* dan kata ini sesungguhnya berasal dari bahasa Latin, yaitu *qualitas* yang masuk ke dalam bahasa Prancis kuno, yaitu *qualite*. Kata tersebut mempunyai beberapa arti, diantaranya adalah: (1) suatu sifat atau atribut yang khas dan membuat berbeda. (2) standar tertinggi sifat kebaikan. (3) memiliki sifat kebaikan tertinggi.²⁰

Ketiga arti tersebut, dapat dipahami bahwa mutu berkenaan dengan sifat sesuatu yang baik. Bermutu berarti mempunyai sifat-sifat yang baik atau menyenangkan bagi yang merasakannya atau mungkin juga bagi umum. Sering juga dalam pengertian umum kata bermutu berarti mempunyai sifat yang baik atau

¹⁹ Sudarwan Danim, *Loc.cit*

²⁰ Daulat P. Tampubolon, 2001, *Perguruan Tinggi Bermutu*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, hlm. 106

terbaik.”karena frase bermutu baik atau bermutu terbaik jarang, bahkan tidak pernah dipergunakan.²¹

Pemahaman tentang mutu juga dipengaruhi oleh tingkat kemajuan pendidikan dan ekonomi individu atau masyarakat yang belum berpendidikan terutama dipedesaan, misalnya makanan bermutu adalah yang enak (lezat) rasanya dan dapat membuat kenyang. Tetapi bagi masyarakat yang berpendidikan, terutama diperkotaan, makanan bermutu adalah yang bergizi, sesuai dengan ukuran kesehatan.²²

Ketika meninjau mutu dari pendidikan, maka jangan terlalu terkonstaminasi dengan paradigma lama, yang menggariskan bahwa lulusan yang nilainya lebih besar, sudah pasti bermutu, sedangkan sudah banyak terjadi bahwa yang mempunyai nilai besar dari sekolah mereka tidak mampu mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan bidang mereka. Jadi paradigma yang harus menjadi acuan terhadap pendidikan yang bermutu adalah kesesuaian sifat-sifat produknya dengan kebutuhan pelanggan, dalam artian dapat menciptakan lulusan (alumni) yang mampu mengaplikasikan hasil pendidikan mereka dengan baik.

Mutu pendidikan itu menyangkut masalah kualitas ukuran baik buruk dan tingi rendahnya kondisi pendidikan sehingga bisa efisien selaku alat pemecah kesulitan-kesulitan hidup setiap hari, maka segala sesuatu yang bermutu itu sifatnya

²¹*Ibid*, hlm 107

²² *Ibid*

ampuh, awet, multiguna, dan efektif bagi manusia. Sedangkan hal-hal yang tidak bermutu itu mudah lapuk, rusak, tidak banyak jumlahnya dan tidak efektif.²³

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dituntut untuk dapat menciptakan siswa yang dapat diterima oleh masyarakat, serta dapat bersaing dengan lembaga lain, sehingga kualitas dari pendidikan menjadi tombak untuk mencapai kesuksesan. Jadi jelaslah bahwa mutu pendidikan menjadi harapan semua orang sebab dapat dikategorikan sebagai sektor yang terpenting.

2. Prinsip-Prinsip Mutu Pendidikan

a. Fokus pada pelanggan (peserta didik)

Dalam dunia pendidikan fokus pada pelanggan ini merupakan fokus pada siswa, karena siswa merupakan obyek yang utama dan pertama dalam proses pendidikan, yang ini lebih dititik beratkan pada proses pendidikan dari pada hasil pendidikan, karenanya fokus pada siswa dalam proses belajar mengajar ini merupakan hal yang sangat urgen dalam mencapai mutu.

Pelanggan disini tidak terfokus pada pelanggan internal saja akan tetapi juga pada pelanggan eksternal, yang mana keduanya sangat penting dalam membangun mutu dan kualitas pendidikan kita, kemudian yang termasuk pelanggan eksternal ini juga orang tua, pemerintah, institusi lembaga swasta (LSM) dan lembaga-lembaga lain yang mendukung terwujudnya mutu pendidikan yang unggul.²⁴

²³ Kartini Kartono, 1992, *Pengantar Ilmu Pendidikan Teoritis*, Bandung: Mandar Maju, hlm. 24

²⁴ Online <http://duniainformatikaindonesia.blogspot.com/2013/03/prinsip-prinsip-mutu-pendidikan.html>.(online, diakses pada tanggal 3 Mei 2015)

b. Perbaikan proses

Konsep perbaikan terus menerus dibentuk berdasarkan pada premisi suatu urutan langkah-langkah kegiatan yang berkaitan dengan menghasilkan output seperti produk berupa barang dan jasa. Perhatian secara terus menerus bagi setiap langkah dalam proses kerja sangat penting untuk mengurangi keragaman dari output dan memperbaiki keandalan. Tujuan pertama perbaikan secara terus menerus ialah proses yang handal, sedangkan tujuan perbaikan proses ialah merancang kembali proses tersebut untuk output yang lebih dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, agar pelanggan puas.

c. Keterlibatan total

Pendekatan ini dimulai dengan kepemimpinan manajemen senior yang aktif dan mencakup usaha yang memanfaatkan bakat semua karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif di pasar yang dimasuki. Guru dan karyawan pada semua tingkatan diberi wewenang/kuasa untuk memperbaiki output melalui kerjasama dalam struktur kerja baru yang fleksibel untuk memecahkan persoalan, memperbaiki proses dan memuaskan pelanggan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prinsip mutu pendidikan sangatlah fokus pada peserta didik, melakukan perbaikan terus menerus baik dari segi kurikulum maupun metode pembelajaran. Sehingga mutu pendidikan tersebut dapat dikenal di kalangan masyarakat.

3. Peningkatan Mutu Pendidikan

Konsep strategi peningkatan mutu pendidikan berkaitan erat dengan konsep manajemen berbasis sekolah pada umumnya. Mutu pendidikan adalah secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup input, proses, output pendidikan.

Input pendidikan adalah `segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumber daya manusia (kepala sekolah, guru) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peratur perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program. Input harapan-harapan seperti visi, misi, tujuan, dan sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Kesiapan input sangat diutamakan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Oleh karena itu, tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input.

Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedangkan sesuatu dari hasil proses disebut output. Dalam pendidikan bersekala mikro (tingkat sekolah), proses yang di maksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan

proses monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan prose-proses lainnya.

Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemanduan input sekolah (guru, siswaurikulum, uang, peralatan) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Kata *memberdayakan* mengandung arti bahwa peserta didik tidak sekedar menguasai pengetahuan yang diajarkan oleh gurunya. Akan tetapi pengetahuan tersebut juga telah menjadi muatan nurani peserta didik, dihayati, diamalkan dalam kehidupan sehari-hari, dan yang lebih penting lagi peserta didik tersebut mampu belajar secara terus menerus (mampu mengembangkan dirinya).

Output pendidikan, Kinerja sekolah adalah prestasi yang dihasilkan dari proses sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerja, dan moral kerja. Khusus yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dikatakan berkualitas tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam: 1. Prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum, EBTA, EBTANAS, karya ilmiah, lomba akademik, 2. Prestasi non akademik seperti IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan kejujuran, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya.²⁵

²⁵ Rokhim, online <http://www.rokhim.net/2013/04/pengertian-mutu-pendidikan.html>. (diakses pada 1 mei 2015)