

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terjadi perubahan tatanan bernegara yang sangat mendasar setelah terjadinya Reformasi Pemerintahan tahun 1998. Pemerintahan sentralistik yang berlangsung selama Orde Baru bergeser berubah menjadi pemerintahan dengan sistem desentralisasi. Dengan sistem ini maka ruang partisipasi masyarakat di tingkat bawah / daerah menjadi semakin terbuka. Terjadi pelimpahan wewenang pemerintahan, yang semula ditangani seluruhnya oleh pemerintah pusat, kepada pemerintahan di daerah. Ini dikuatkan dengan adanya Undang-undang Otonomi Daerah dan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Salah satu urusan pemerintahan yang dilimpahkan adalah bidang pendidikan.

Dalam bidang pendidikan, Pemerintah pusat menyusun kebijakan nasional tentang pendidikan. Ini dibuat untuk menjadi acuan atau standar bagi pemerintahan di daerah (provinsi dan kabupaten/kota) dalam rangka pencapaian standar mutu pendidikan seperti yang diamanatkan oleh undang-undang. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional diantaranya mengatur tentang perlunya standar nasional pendidikan. Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 menetapkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan yang meliputi : 1) *Standar Isi*, 2) *Standar Proses*, 3) *Standar Kompetensi Lulusan*, 4) *Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 5) *Standar Sarana dan Prasarana*,

6) *Standar Pembiayaan*, 7) *Standar Pengelolaan*, dan 8) *Standar Penilaian Pendidikan*.

Dengan ditetapkannya kedelapan standar nasional tersebut makin memperjelas arah pembangunan bidang pendidikan. Arah dimaksud adalah untuk memperoleh Sumber Daya Manusia Indonesia yang bermutu yang mampu bersaing / kompetitif dalam era globalisasi sekarang dan akan datang. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan pengelolaan pendidikan yang baik dan terencana, jelas dan terukur keberhasilannya. Sejalan dengan itu Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional 2005-2009 menyebut kebijakan pembangunan pendidikan menitikberatkan pada program; a) pemerataan dan perluasan pendidikan, b) peningkatan mutu, relevansi dan daya saing keluaran pendidikan dan c) peningkatan tata kelola, akuntabilitas dan citra publik pengelolaan pendidikan.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menggerakkan organisasi/ lembaga pendidikan untuk mewujudkan, mempertahankan dan mengembangkan kegiatan manajemen yang efektif dan efisien. Manusia adalah penggerak dalam organisasi, tanpa manusia sebagai sumber daya maka organisasi tidak akan berfungsi. Kondisi itu menunjukkan bahwa manusia sebagai faktor sentral yang harus memberdayakan sumber daya lainnya. Hal ini termasuk sumber daya manusia sendiri dalam rangkaian kegiatan manajemen sumber daya manusia. Dalam kedudukannya sebagai faktor sentral berarti sumber daya lainnya tidak dapat menjalankan fungsinya tanpa sumber daya manusia. Menurut Nawawi (2005:48) Sumber daya lainnya (sumber daya pendukung) untuk menggerakkan

organisasi di dalam bidangnya masing-masing sekurang-kurangnya terdiri dari Sumber Daya Material, Sumber Daya Finansial, Sumber Daya Teknologi, Sumber Daya Informasi.

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan Salah satu faktor kunci keberhasilan pembangunan pendidikan. Tenaga pendidik (guru) merupakan ujung tombak dan pelaku terdepan di lapangan dalam kegiatan pembelajaran. Sebagai sebuah sistem dalam organisasi, tiga komponen utama terlibat didalamnya yaitu; 1) Input, 2) Proses, dan 3) Output (Engkoswara, 1987:16). Dalam konteks ini, guru yang bermutu / berkualitas, sebagai faktor *input*, akan mampu melaksanakan *proses* pembelajaran yang bermutu. Pada akhirnya guru tersebut akan dapat melahirkan *output* yang bermutu pula. Kualitas guru yang dikehendaki menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah guru yang memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi tertentu. Begitupun hal ini berlaku bagi Tenaga Kependidikan seperti kepala sekolah sebagaimana tertuang dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Kepala Sekolah.

Kepala sekolah memulai karirnya sebagai guru. Berbagai keterampilan (*skills*) yang membantunya berhasil di dalam kelas akan berguna pula dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya yang berkaitan dengan kepala sekolah (*principalship*). Menurut Seyfarth (1983:47) Kepala sekolah harus diseleksi atas dasar bukti keberhasilan kinerja sebelumnya atau potensi atas keberhasilan kinerja yang mencakup delapan bidang, meliputi : 1) *Organization of the school setting*, 2) *Resource and logistic management*, 3) *Staff supervision*, 4)

Staff evaluation, 5) Staff development, 6) Student discipline and safety, 7) Instructional improvement and accountability, 8) Spokesperson or symbolic agent of both school and district.

Kepala Sekolah memiliki peran kunci dalam pengelolaan di tingkat satuan pendidikan atau sekolah. Dalam pengelolaan sekolah peran kepala sekolah sangat penting. Kepala sekolah berperan sebagai edukator, pemimpin (*leader*), manajer (*manager*), administrator, supervisor, motivator dan sekaligus inovator di sekolahnya. Demikian kompleks peran yang diemban oleh kepala sekolah. Karena itu menjadi kepala sekolah tidaklah mudah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan / *capability*, kualifikasi, dan kompetensi yang memadai di bidangnya.

Menurut Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala Sekolah/Madrasah dinyatakan bahwa untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku secara nasional. Standar yang harus dipenuhi adalah standar kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah. Kualifikasi yang dipersyaratkan diantaranya: 1). *kualifikasi akademik sarjana S-1 atau diploma D-IV*, 2). *usia setinggi-tingginya 56 tahun*, 3). *pengalaman mengajar minimal 5 tahun dengan pangkat serendah-rendahnya III/c*. Selain itu, guru calon kepala sekolah harus memiliki sertifikat pendidik. Sedangkan kompetensi yang dipersyaratkan bagi calon kepala sekolah menyangkut dimensi *kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial*.

Setelah semua persyaratan kompetensi dan kualifikasi dipenuhi dan menjadi kepala sekolah, maka terhadap kepala sekolah tersebut harus dilakukan pembinaan untuk menjaga komitmen yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Untuk itu diperlukan penilaian atas kinerjanya. *Performance appraisal* diperlukan untuk melihat kecenderungan kepala sekolah atas komitmen dan tanggungjawab atas proses, pelaksanaan dan hasil pekerjaannya

Memperhatikan persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang ada, maka tidak setiap guru dapat menjadi kepala sekolah. Kalaupun berbagai syarat tersebut dapat dipenuhi tidak otomatis guru tersebut dapat diangkat menjadi kepala sekolah. Hal ini dikarenakan keterbatasan "kursi" bagi jabatan kepala sekolah yang sangat sedikit dan tidak setiap tahun tersedia.

Ketidakseimbangan antara guru yang berhak mendapat promosi jabatan kepala sekolah dengan ketersediaan lowongan jabatan kepala sekolah atau antara "supply and demand" jabatan yang tersedia dengan pelamar calon kepala sekolah, mengharuskan dilakukannya suatu proses kegiatan atau mekanisme untuk dapat menjaring dan menseleksi guru calon kepala sekolah. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara benar, adil, transparan dan tidak diskriminatif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk memperoleh kepala sekolah terbaik sesuai dengan kebutuhan yang tersedia maka perlu dilakukan perencanaan yang matang. Langkah perencanaan ini penting karena sekolah adalah juga merupakan suatu organisasi tepatnya sekolah adalah organisasi jasa yang "committed to teaching and learning" atau seperti dinyatakan oleh Hoy dan Miskel (2005:33) sekolah merupakan *learning*

organization. Agar pengelolaan organisasi sekolah dan sumber daya organisasi berjalan dengan baik maka harus dilakukan penataan administrasi kelembagaan secara efisien dan efektif untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Dalam mengimplementasikan kegiatan Manajemen SDM diperlukan Perencanaan.. Kegiatan manajemen SDM dan Perencanaannya harus dilaksanakan secara terintegrasi di dalam suatu lembaga / organisasi. Perencanaan SDM harus menunjang perwujudan kegiatan dan pencapaian tujuan manajemen SDM. Kegiatan perencanaan SDM akan tidak bermakna jika tidak dilakukan sebagai kegiatan untuk membantu para manajer / pimpinan organisasi untuk memperoleh SDM yang memiliki kemampuan sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi tugas pokok unit kerjanya masing-masing. Unsur SDM dalam organisasi kependidikan adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Kegiatan penataan organisasi, khususnya organisasi di lingkungan dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka, dan penataan sumber daya manusia dalam kaitan pengadaan kepala sekolah adalah dengan memberi kesempatan kepada guru-guru yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran, merekrutnya, dan melakukan seleksi terhadapnya. Perencanaan strategik dalam rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat memberi dampak terhadap kinerja kepala sekolah.

Siagian (2008:41) menyebutkan pengertian perencanaan sebagai pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Dalam konteks perencanaan sumber daya manusia, khususnya jabatan kepala sekolah, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang

diambil untuk menjamin bagi organisasi tersedia calon kepala sekolah yang tepat pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Bentuk kegiatan tersebut diwujudkan dalam kegiatan Proses Pengadaan Kepala Sekolah. dengan demikian kegiatan ini tidak lain merupakan bentuk perencanaan, perekrutan, pemilihan/ seleksi, dan pengangkatan kepala sekolah.

Nawawi (2005: 43) mengemukakan pengertian perencanaan SDM sebagai rangkaian kegiatan peramalan (prediksi atau estimasi) kebutuhan atau permintaan (*demand*) tenaga kerja di masa depan pada sebuah organisasi yang mencakup pendayagunaan SDM yang sudah ada dan pengadaan tenaga kerja baru yang dibutuhkan. Kegiatan perencanaan SDM diantaranya mencakup: a) analisis pekerjaan, b) rekrutmen c) seleksi, d) pelatihan dan pengembangan, e) penempatan, dan f) perencanaan karir.

Menurut Castetter (1996:86) rekrutmen merupakan bagian dari administrasi personel ” ... *the activities in personal administration designed to make available the numbers and quality of personal needed to carry on the work of the school system*”. Jelas bahwa rekrutmen merupakan kegiatan administrasi pegawai/personil yang dirancang untuk memenuhi jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang ada dalam sistem sekolah.

Kegiatan rekrutmen merupakan bagian tidak terpisahkan dari kegiatan seleksi bahkan keduanya seolah tidak terpisahkan, dilakukan berurutan. Siagian (2008:102) menyatakan secara konseptual, langkah yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi. Dengan pengertian ini maka rekrutmen merupakan kegiatan satu paket dengan seleksi yang dilakukan secara berurutan.

Mengenai seleksi, Castetter (1996: 133) berpendapat :” *selection is one decision making process in which one individual is chosen over another to fill a position on the basis of how well characteristic of the individual match the requirements of the position.*” Maknanya seleksi merupakan suatu keputusan melakukan proses dimana seorang individu dipilih untuk mengisi posisi dengan dasar karakteristik kesesuaian individu dengan persyaratan jabatan.

Pendapat ini sejalan dengan Simamora (1995 :202) yang menyatakan “*Selection* (seleksi) adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi jabatan yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan“.

Dalam pelaksanaannya seleksi dapat dilakukan melalui mekanisme tes atau teknik lain yang dilakukan secara transparan. Nawawi (2003 : 316) menyatakan “ Seleksi berarti proses memilih atau menyaring pekerja / anggota organisasi baru yang akan direkrut dengan melakukan tes dan / atau teknik lainnya yang relevan”.

Rekrutmen dan seleksi seharusnya dilakukan secara terbuka / transparan karena para pelamar telah mengetahui tentang persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang diinginkan. Ketika keputusan akhir tentang seleksi harus diungkapkan atau diumumkan maka atas hasil yang diperoleh tidak akan menimbulkan keraguan atau kesangsian dari pihak / peserta lain yang gagal.

Keunggulan kepala sekolah yang terpilih melalui rekrutmen dan seleksi harus dapat dibuktikan. Artinya calon terpilih dan dinyatakan lulus setelah melewati serangkaian tahapan atau mekanisme seleksi juga terpilih karena

kompetensinya. Keunggulannya tidak terbatas dari kemampuannya menjawab soal-soal tes tertulis atau wawancara yang dilakukan selama seleksi tetapi didukung oleh kompetensi profesionalnya yang ditampakkan selama perjalanan karir kedinasannya. Kemampuannya secara akademis mendapatkan pengakuan dari rekan sejawatnya dalam kegiatan profesi. Kemampuannya berkomunikasi dapat diketahui dari aktivitas sosial kemasyarakatan yang dilakukannya baik dalam lingkungan tempat tinggalnya maupun pergaulannya yang luas dengan berbagai kalangan. Kemampuan manajerial dan kepemimpinannya dapat dilihat dari pengalamannya selama menjadi guru dan melalui pengalaman *tour of duty* berbagai tugas tambahan di sekolah tempat asalnya. Dengan kata lain calon kepala sekolah terpilih adalah guru yang memiliki kualifikasi dan kompetensi lebih dari standar minimal. Kompetensinya meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Di lapangan, masih ada calon kepala sekolah terpilih dan kemudian diangkat serta ditempatkan di lingkungan dinas pendidikan kabupaten Majalengka adalah guru yang – bahkan - belum memiliki "jam terbang" dalam berbagai penugasan diluar tugas pokoknya mengajar. Padahal berbagai pengalaman kependidikan seperti menjadi wakil kepala sekolah, pembantu kepala sekolah, pembina ekstrakurikuler, aktivitas dalam organisasi profesi seperti MGMP, penghargaan prestasi kependidikan / kemasyarakatan adalah unsur-unsur yang menunjang calon kepala sekolah selain hasil tes tulis dan wawancara. Seyfarth (2002: 64) menyatakan : *"Most principals begin their career as teachers. Many of the skill that help one succeed in the classroom are useful in carrying out the*

responsibilities associated with the principalship". Kebanyakan para kepala sekolah memulai karirnya sebagai guru, .banyak dari keterampilan yang membantu seseorang berhasil di dalam kelas barmanfaat untuk melakukan tanggungjawab pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan kepala sekolah. Manakala calon kepala sekolah terpilih / lulus hanya mengandalkan hasil seleksi yang berlangsung singkat tapi tidak memperhatikan pengalaman dan kinerjanya selama menjadi guru dapat berakibat buruk bagi kinerja kepemimpinannya kelak. Juga dapat menimbulkan kurangpercayaan dikalangan guru / karyawan tempatnya bekerja. Seyfarth menegaskan kembali : "*Principals should be selected on the basis of demonstrated evidence of successful previous performance*".

Berdasarkan peraturan Peraturan Bupati nomor 22 tahun 2008 tentang Pedoman Pengadaan Kepala Sekolah di Lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka tercantum dengan jelas mekanisme rekrutmen dan seleksi yang harus dilakukan dan ditempuh calon kepala sekolah sehingga terpilih dan diangkat menjadi kepala sekolah. Khusus bagi guru yang mempunyai dedikasi dan prestasi luar biasa dapat dipertimbangkan diusulkan diangkat langsung menjadi kepala sekolah tanpa melalui proses seleksi calon kepala sekolah. Dokumen Perbup tersebut juga merupakan gambaran tentang bentuk perencanaan pengadaan kepala sekolah yang dibuat oleh pemerintah.

Proses Pengadaan Kepala Sekolah harus didukung oleh sumber daya yang baik. Pendukung sumber daya yang diharapkan mencakup empat hal yaitu : Sumber Daya Material, Sumber Daya Finansial, Sumber Daya Teknologi,dan

Sumber Daya Informasi (Nawawi 2005: 20). Sumber Daya Material meliputi sumber daya alat dan bahan yang diperlukan untuk mendukung proses pengadaan kepala sekolah. Sumber daya Finansial adalah dukungan pengadaan biaya kegiatan pelaksanaan/ operasional dan personal pendukungnya. Sumber daya teknologi dan Sumber daya Informasi diperlukan agar informasi rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah mendapatkan perhatian luas dari yang berkepentingan.

Kepala sekolah harus selalu meningkatkan pembelajaran dan pendidikannya. Hal ini untuk menunjang keberhasilan kerjanya. Peter Jarvis (1983:27) menyatakan *"In order to be master of branch of learning it is essential for a practioner / professional to continue his learning after education and some professions have institutionalized education."* Dengan demikian, kepala sekolah akan menunjukkan dirinya sebagai personal yang berkualitas, menunjukkan prestasi dalam bidangnya, dan menunjukkan hasil kerja atas pekerjaan dan tanggungjawabnya. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja demikian, dilakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan mutu pengambilan keputusan dan untuk menilai pencapain tujuan dan sasaran (*goal and objectives*).

Peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan sekitar proses pengadaan yang telah dibuat. Juga melihat lebih jauh tentang pendukung sumber daya di dalamnya dan meneliti keterkaitan keduanya terhadap kinerja kepala sekolah. Apakah kedua hal tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan/ pencapaian kinerja kepala sekolah.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam fungsi pengelolaan sekolah. Kepala sekolah harus mengetahui dan memahami benar tugas-tugas pengelolaan sekolah. Kepala sekolah juga mempengaruhi kualitas proses pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah harus menguasai organisasi sekolah, memahami pengelolaan sumber daya dan logistik sekolah, bidang pengawasan, evaluasi, pengembangan, menjamin keamanan dan kedisiplinan siswa didik, peningkatan dan tanggungjawab pengajaran, dan menjadi simbol sekolah/lembaganya. Kepala Sekolah harus memahami fungsi dan perannya baik sebagai *leader*, *manager* maupun *administrator* selain fungsi *supervisor*, kemampuan wirausaha (*entrepreneurship*) dan sebagai *inovator* di sekolahnya. Keberhasilan atas kinerjanya dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Dengan otonomi daerah yang berlaku saat ini, kabupaten / kota berwenang untuk merencanakan kebutuhan akan kepala sekolah yang berkualitas, memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan sesuai ketentuan. Proses pengadaan kepala sekolah menjadi sangat penting mengingat dampak yang dirasakan dengan diperolehnya kepala sekolah melalui proses tersebut. Dalam penelitian ini proses pengadaan kepala sekolah mencakup kegiatan perencanaan berupa penetapan formasi calon kepala sekolah, analisis jabatannya, rekrutmen, seleksi dan pengangkatan calon kepala sekolah. Selain itu, pendukung sumber daya yang menyertai kegiatan pengadaan kepala sekolah dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan pengadaan dimaksud. Kedua hal tersebut patut

diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja kepala sekolah di tempatnya bertugas.

Proses pengadaan, rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan dengan benar akan menghasilkan calon yang tepat, memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi. Terpenuhinya standar-standar tersebut memberikan jaminan bahwa calon kepala sekolah dimaksud akan mampu bekerja dengan baik. Keberhasilannya diukur dengan memperhatikan kinerjanya sebagai kepala sekolah. Peneliti melihat adanya keterkaitan erat antara proses pengadaan kepala sekolah dan pendukung sumber dayanya terhadap keberhasilan kinerja seorang kepala sekolah. Maka peneliti merumuskan masalah yang akan ditelitinya sebagai berikut : *Seberapa pengaruh proses pengadaan kepala sekolah dan pendukung sumber daya terhadap kinerja kepala sekolah ?*

Permasalahan utama tersebut dirinci sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi proses pengadaan kepala sekolah SMP Negeri di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka.
2. Bagaimana deskripsi pendukung sumber daya dalam proses pengadaan kepala sekolah SMP Negeri di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka
3. Bagaimana deskripsi kinerja kepala sekolah khususnya dalam bidang manajerial dan kepemimpinannya di SMP Negeri di kabupaten Majalengka

4. Seberapa besar kontribusi proses pengadaan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Majalengka
5. Seberapa besar kontribusi pendukung sumber daya pengadaan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Majalengka
6. Seberapa besar kontribusi proses pengadaan kepala sekolah dan pendukung sumber daya secara bersama-sama / simultan terhadap kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Majalengka.

C. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti. Hipotesis dijabarkan dari landasan teori dan atau tinjauan pustaka. Melalui penelitian ilmiah hipotesis diuji kebenarannya, dan diperoleh hasil apakah hipotesis ditolak atau diterima.

Hipotesis *mayor* penelitian ini adalah bahwa Kinerja Kepala Sekolah dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh proses pengadaan dan pendukung sumber daya. Sedangkan hipotesis *minornya* dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Proses pengadaan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kabupaten Majalengka (X_1).
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pendukung sumber daya terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kabupaten Majalengka (X_2)

3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Proses pengadaan Kepala Sekolah dan Pendukung sumber daya secara bersama-sama terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka (Y).

D. Tujuan dan manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi bagi pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia khususnya di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka dimasa depan.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menggali dan melakukan kajian terhadap berbagai teori tentang pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources Development*) dan manajemen personil. Dari temuan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan kegiatan serupa dimasa datang.

Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Mengetahui deskripsi proses pengadaan kepala sekolah SMP di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka

2. Mengetahui deskripsi sistem pendukung (*supporting system*) sumber daya dalam pelaksanaan pengadaan kepala sekolah SMP di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka
3. Mengetahui deskripsi kinerja kepala sekolah SMP di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka
4. Mengetahui besar kontribusi / pengaruh Proses pengadaan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga kabupaten Majalengka.
5. Mengetahui besar kontribusi / pengaruh Pendukung sumber daya terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga kabupaten Majalengka.
6. Mengetahui besar kontribusi / pengaruh antara Proses pengadaan Kepala Sekolah dan pendukung sumber daya secara bersama-sama terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga kabupaten Majalengka.

2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari kegiatan penelitian ini diantaranya :
Pertama, dari segi ilmiah, kegiatan ini merupakan kajian teori tentang kinerja kepala sekolah, perencanaan, manajemen personil dan sumber daya pendidikan serta implementasinya di tingkat lembaga Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka,

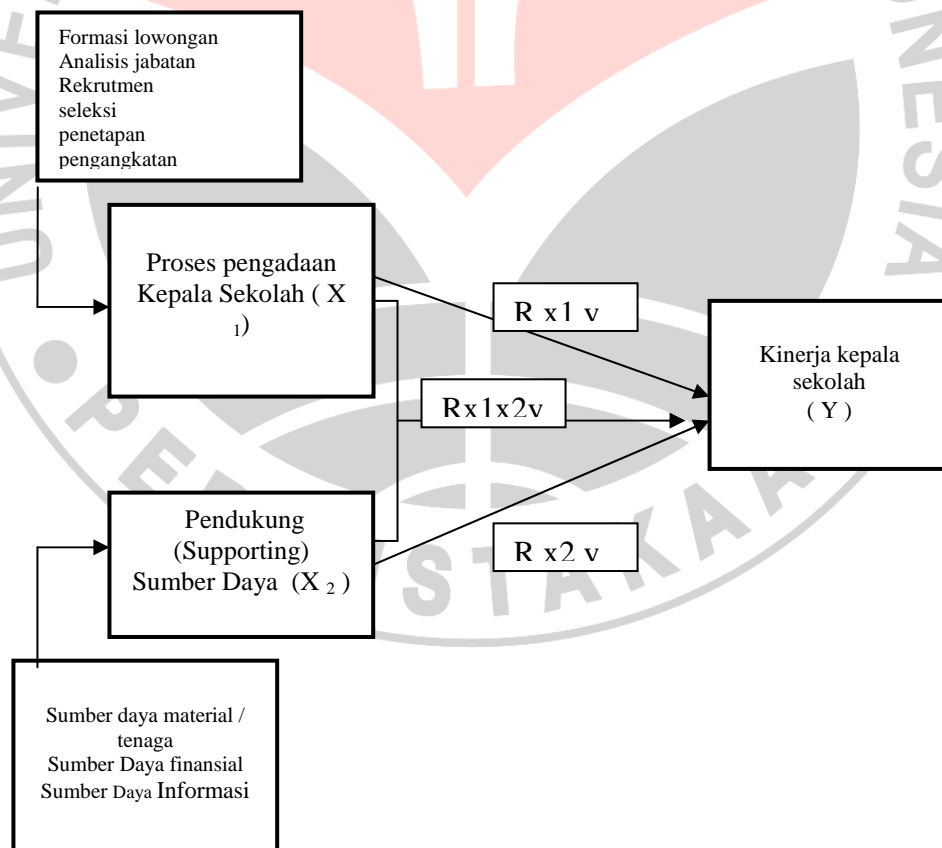
Kedua, dari segi praktis, kegiatan ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan serta bahan evaluasi untuk pengambilan keputusan dan

kebijakan di lingkungan Dinas Pendidikan terutama berkaitan dengan kegiatan proses pengadaan kepala sekolah dan pendukung sumber daya serta pengaruhnya terhadap kinerja kepala sekolah.

E. Kerangka Pikir

Gambaran permasalahan yang muncul dan upaya mencari tahu seberapa pengaruh proses pengadaan kepala sekolah dan pendukung sumber daya terhadap kinerja kepala sekolah SMP, maka secara sederhana dapat digambarkan dalam bentuk alur pikir penelitian berupa kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



F. Sistematika Penulisan

Penulisan tugas akhir berupa tesis ini berpedoman pada buku panduan penulisan karya ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2007. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

Bab I Membahas latar belakang masalah, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis penelitian, paradigma penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Dalam bab ini diungkapkan kajian pustaka mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia, pengertian rekrutmen dan seleksi, kepala sekolah, pendukung sumber daya dan kinerja kepala sekolah. Kajian pustaka dideskripsikan untuk mendukung dan memberi bobot keilmuan dalam substansi penulisan tesis. Adapun teori-teori yang dideskripsikan adalah : Konsep perencanaan dalam administrasi pendidikan, Konsep manajemen personil terutama tentang rekrutmen dan seleksi, Konsep perkepalasekolahan (*principalship*) dan indikator kinerja kepala sekolah.

Bab III Tentang Metode Penelitian yang membahas tentang prosedur penelitian, pelaksanaan penelitian, desain lokasi dan subyek populasi/sampel penelitian, variabel penelitian, instrumen penelitian dan pengujian validitas, reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data dan analisisnya.

Bab IV Hasil Penelitian yang memuat deskripsi dan pengolahan atau analisis data hasil penelitian serta pembahasannya.

Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi, menyajikan kesimpulan akhir dari penelitian dan rekomendasi atas hasil analisis temuan penelitian.

Daftar Pustaka dan Lampiran-lampiran serta Riwayat Hidup Peneliti.



