

**PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENEMPATAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEJABAT STRUKTURAL
PENYELENGGARA PENDIDIKAN DI DAERAH**

(Studi Tentang Pengaruh Implementasi Penempatan dan Diklatpim
Pejabat Struktural terhadap Kinerjanya pada Dinas Pendidikan
se-Wilayah 3 Cirebon tahun 2005)

Tesis

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan**



Heri Rahyubi
NIM: 02946



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2005**



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul: “Pengaruh Implementasi Kebijakan Penempatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Penyelenggara Pendidikan Di Daerah (Studi Tentang Pengaruh Implementasi Penempatan dan Diklatpim Pejabat Struktural Terhadap Kinerjanya Pada Dinas Pendidikan se-Wilayah 3 Cirebon Tahun 2005)” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak benar sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Januari 2005

Yang Membuat Pernyataan

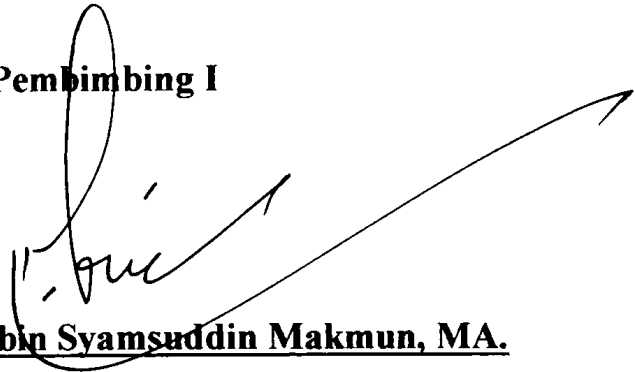


Heri Rahyubi



DISAHKAN DAN DISETUJUI OLEH PEMBIMBING:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Tb. Abin Syamsuddin Makmun, MA.

Pembimbing II



Dr. Danny Meirawan

Mengetahui :

**Ketua Program Studi Adminstrasi Pendidikan
Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia**



PROF. Dr. H. Abdul Azis Wahab, MA.



ABSTRAK

Pengaruh Implementasi Kebijakan Penempatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pejabat Struktural Penyelenggara Pendidikan Di Daerah.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis tentang proses penempatan dan pengembangan sumber daya manusia pasca diberlakukannya UU No. 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah. Undang-undang ini menetapkan salah satunya adanya kebijakan pengelolaan pendidikan menjadi tanggung jawab pemerintah daerah Kabupaten/Kota. Kenyataan ini membawa konsekuensi dan permasalahan baru pada pengelolaan kependidikan secara umum. Termasuk pula pada kelembagaan dan kepegawaian, seperti proses penempatan yang tidak sesuai dengan kriteria normatif, pengembangan karir yang tidak terencana dengan baik serta keterbatasan program pengembangan sumber daya manusia, rendahnya kinerja pejabat pengelola pendidikan.

Berangkat dari kerangka pemikiran di atas, permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana otonomi pendidikan yang berdampak terhadap kewenangan daerah dalam penempatan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pejabat struktural pengelola pendidikan di daerah se-wilayah 3 Cirebon.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan analisis kuantitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data yaitu melalui angket model skala likert, dengan ketentuan jawaban Sangat Benar (SB), Benar (B), Ragu-ragu (R), Tidak Benar (TB), dan Sangat Tidak benar (STB). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Korelasi Pearson (Pearson Correlation), dengan subjek penelitian adalah para pejabat struktural pengelola pendidikan di daerah se-wilayah 3 Cirebon yang meliputi 5 Kabupaten/Kota.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat korelasi yang signifikan antara penempatan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja para pejabat struktural pengelola pendidikan se-wilayah 3 Cirebon. Meskipun derajat pengaruhnya ada dalam korelasi rendah. Kenyataan ini menunjukkan perlu ditinjau kembali proses penempatan dan harus berorientasi kepada kepentingan normatif dan mengenyampingkan nuansa kepentingan politis. Demikian pula dengan aspek pengembangan sumber daya manusia, harus menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi pada masa kini dan masa yang akan datang. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja pejabat struktural Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota se-wilayah 3 Cirebon.

Berdasarkan temuan penelitian, diajukan beberapa rekomendasi yaitu: (1) pemerintah daerah dan Dinas Pendidikan dapat menerapkan secara nyata pelaksanaan manajemen sumber daya manusia secara efektif khususnya yang berkenaan dengan pelaksanaan analisis jabatan dan konsistensi dalam penempatan pejabat struktural. (2) kebijakan program pengembangan SDM harus mendapatkan prioritas dan dukungan yang proporsional dari pemerintah daerah dan Dinas Pendidikan. Demikian pula otoritas penempatan dan pengembangan sumber daya manusia pejabat struktural betul-betul menjadi kewenangan lembaga teknis.



KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim.

Segala puji bagi Allah SWT Yang terus menerus melimpahkan rahmat dan karunia kepada semua makhluk-Nya. Atas izin-Nya pula penulis dapat menyusun tesis ini, sebagai salah satu syarat yang harus ditempuh dalam rangka penyelesaian tugas akhir pada Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia

Tesis ini disusun dengan kajian “Pengaruh Implementasi Kebijakan Penempatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pejabat Struktural”. Penelitian ini dilaksanakan terhadap Pejabat struktural Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota se-Wilayah 3 Cirebon.

Penulisan tesis ini dituangkan dalam lima bab. Bab I berisikan latar belakang masalah, batasan dan perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, asumsi, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

Bab II memuat kajian kepustakaan yang terdiri atas: konsep dasar administrasi pendidikan, konsep dasar manajemen sumber daya manusia, konsep dasar kebijakan, konsep penempatan pejabat struktural, konsep dasar pengembangan sumber daya manusia, proses pengembangan sumber daya manusia, konsep kinerja sumber daya manusia, pengukuran kinerja sumber daya manusia, dan telaahan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Pada Bab III dikemukakan tentang metode penelitian yang memuat pokok-pokok: metode penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, pengolahan data.

Bab IV menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri atas: deskriptif data implementasi kebijakan penempatan, Pengembangan sumber Daya Manusia, dan kinerja Pejabat struktural, hubungan antara implementasi kebijakan penempatan terhadap kinerja, hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja, hubungan implementasi kebijakan penempatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama terhadap kinerja,

serta korelasi implementasi kebijakan penempatan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pada Bab V dikemukakan kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian serta rekomendasi yang diajukan

Penulis telah berupaya sebaik-baiknya untuk menyusun tesis ini. Namun penulis menyadari atas keterbatasan dan pengetahuan yang penulis miliki sehingga tesis ini jauh dari sempurna. Karena itu penulis tetap mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca yang bersifat konstruktif untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhirnya, dengan mengucapkan Alhamdulillah tesis ini dapat diselesaikan, semoga Allah SWT memberikan ilmu pengetahuan yang lebih banyak kepada penulis.

Bandung, Januari 2005

Wassalam



Heri Rahyubi



Ucapan Terima Kasih

Seraya mengucapkan syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah Subhana Wata'ala, karena atas rakmat dan izin-Nya, penulis dapat melaksanakan tahapan-tahapan yang harus ditempuh dalam proses penelitian, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari dalam penyelesaian tesis ini, banyak bantuan dan dorongan yang tulus ikhlas dari berbagai pihak, oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Yth:

1. Rektor UPI-Bandung, beserta para pembantunya yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan di PPS UPI Bandung.
2. Direktorat Program Pascasarjana UPI Bandung beserta para pembantunya serta staf akademik yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan selama penulis mengikuti studi hingga penyelesaian tesis ini.
3. Ketua dan Sekretaris Program Studi Administrasi Pendidikan PPS UPI Bandung beserta para Dosennya yang telah memberikan arahan dan motivasi dari awal perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini.
4. Prof. Dr. H. Tb. Abin Syamsuddin Makmun, MA, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, memberikan pemikiran, petunjuk, bantuan, dan bimbingan yang sangat berharga sampai tesis ini selesai.
5. Dr. Darny Meirawan, M.Pd. selaku pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, pemikiran, dorongan dan semangat kepada penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Administrasi Pendidikan yang telah membekali Ilmu Pengetahuan kepada penulis selama melaksanakan studi di PPS UPI Bandung sampai penelitian ini selesai.
7. Bapak/Ibu Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka beserta jajarannya, Bapak/Ibu Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon beserta jajarannya, Bapak/Ibu Kepala Dinas Pendidikan Kodya Cirebon beserta jajarannya, Bapak/Ibu Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu beserta jajarannya, Bapak/Ibu

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kuningan beserta jajarannya, yang telah ikut berpartisipasi dalam penyelesaian tesis ini

8. Bapak/Ibu dan seluruh rekan-rekan mahasiswa Administrasi Pendidikan Program Magister (S2) Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2002/2003 yang telah bersama-sama dan memberikan kenangan manis kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
9. Istri dan Anak-anakku tercinta yang dengan ikhlas diambil sebagian kebahagiaannya selama penulis menempuh studi ini. Kelelahan fisik dan psikis yang penulis alami tidak seberapa jika dibandingkan dengan pengorbanan istri dan anak-anak tercinta. Kepada istriku Lilih Muliawati dan anakku Fathur Rahman Alfarizi dan Shania Rahma Fitriani, tesis ini ku persembahkan.
10. Ibunda, Ayahanda, Ibu Mertua dan Bapak mertua, terimakasih yang sangat mendalam dan salam takzim penulis sampaikan, dengan tulus ikhlas berjuang dan berdo'a untuk keberhasilan Penulis. Begitu juga seluruh keluarga penulis, dengan ikhlas selalu mendoakan dan memberikan motivasi kepada penulis selama menempuh studi ini.
11. Rekan-rekan yang selalu bertukar pikiran dan mendorong penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penyelesaian tesis ini berkat bantuan dari berbagai pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, oleh karena itu dalam kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih, mohon maaf atas segala kehilafan dan kesalahan yang diperbuat selama ini. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa dilimpahkan kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan studi ini.

Bandung, Januari 2005

Penulis



Heri Rahyubi



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR DIAGRAM	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan dan Perumusan Masalah	10
C. Maksud dan Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	12
E. Definisi Oprasional.....	12
F. Asumsi	14
G. Kerangka Pemikiran	15
H. Hipotesis Penelitian	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Dasar Administrasi Pendidikan	20
B. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	27
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	29

C. Konsep Dasar Kebijakan.....	33
1. Pengertian Kebijakan.....	33
2. Perumusan Kebijakan.....	38
3. Pelaksanaan Kebijakan.....	42
4. Evaluasi Kebijakan.....	43
D. Konsep Penempatan Pejabat Struktural.....	45
1. Batasan Dasar Penempatan.....	45
2. Faktor-faktor yang Harus Dipertimbangkan dalam Penempatan Pejabat Struktural.....	47
3. Sistem Penempatan Pejabat Struktural.....	47
4. Prosedur Penempatan Pegawai.....	49
5. Landasan Yuridis dari Kebijakan Penempatan Pejabat Struktural.....	54
E. Konsep Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	58
1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	59
2. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan.....	62
3. Menetapkan Sasaran dan Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.....	64
4. Program Pelatihan dan Pengembangan.....	65
5. Prinsip-prinsip Belajar dalam Pelatihan dan Pengembangan.....	66
6. Prinsip Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan.....	67
7. Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan.....	68
F. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	70
G. Konsep Kinerja Sumber Daya Manusia.....	77
H. Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia.....	81
I. Telaahan Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	89

BAB III PROSEDUR PENELITIAN

A. Motode Penelitian.....	94
1. Metode dan Variabel Penelitian.....	94
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	95
B. Populasi Penelitian.....	97
C. Prosedur Pengumpulan Data.....	98
D. Pengolahan Data.....	98

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Kebijakan Penempatan Pejabat Struktural.....	105
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pejabat Struktural.....	107
C. Kinerja Pejabat Struktural.....	109
D. Hubungan antara Penempatan dengan Kinerja.....	111
E. Hubungan antara Pengembangan dengan Kinerja Pejabat Struktural.....	113
F. Hubungan antara Penempatan dengan Pengembangan.....	115
G. Hubungan antara Penempatan dan Pengembangan dengan Kinerja.....	117
H. Pembahasan Hasil Penelitian.....	120

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan.....	125
B. Implikasi.....	129
C. Rekomendasi.....	130

DAFTAR PUSTAKA.....	133
----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	136
-------------------------------	------------



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1. Sembilan Variabel Kinerja	77
3.1. Oprasional Variabel	93
3.2. Jumlah Pejabat Struktural Dinas Pendidikan se-Wilayah 3 Cirebon	94
4.1. Rekapitulasi Hasil Penelitian	116



DAFTAR BAGAN

Nomor	Halaman
1.1. Hubungan Antar Variabel Penelitian	16
2.1. Matrik Wilayah Kerja Administrasi	22
2.2. Desain Sistem Penempatan Pegawai	47
2.3. Mekanisme Kerja Bagian Penempatan Pegawai	50
2.5. Model Dimensi Kinerja	78
2.6. Model Polter Lawner	81
3.1. Hubungan Antar Variabel Penelitian	91



DAFTAR DIAGRAM

Nomor	Halaman
4.1. Skor Penempatan Menurut Dimensi	102
4.2. Kurva Normalitas Data Penempatan	104
4.3. Skor Pengembangan Menurut Dimensi	104
4.4. Kurva Normalitas Data Pengembangan	106
4.5. Skor Kinerja Menurut Dimensi	107
4.6. Kurva Normalitas Data Kinerja	108
4.7. Uji Signifikansi Hubungan antara Penempatan dengan Kinerja	109
4.8. Uji Signifikansi Hubungan antara Pengembangan dengan kinerja	111
4.9. Uji Signifikansi Hubungan antara Penempatan dengan Pengembangan	113
4.10. Presentase Skor Penelitian Masing-masing Variabel	115
4.11. Kontribusi Relatif Variabel Independen terhadap variabel Dependen	116



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Lampiran 1. Riwayat Hidup	135
2. Lampiran 2. Kisi-kisi variabel penelitian	136
3. Lampiran 3. Instrumen Penelitian	138
4. Lampiran 4. Analisis Validitas dan Reabilitas Instrumen X1	156
5. Lampiran 5. Analisis Validitas dan Reabilitas Instrumen X2	159
6. Lampiran 6. Analisis Validitas dan Reabilitas Instrumen Y	160
7. Lampiran 7. Data Hasil Penelitian variabel X1	162
8. Lampiran 8. Data Hasil Penelitian variabel X2	166
9. Lampiran 9. Data Hasil Penelitian variabel Y	170
10. Lampiran 10. Transformasi Data Variabel X1	174
11. Lampiran 11. Transformasi Data Variabel X2	183
12. Lampiran 12. Transformasi Data Variabel Y	192
13. Lampiran 13. Uji Normalitas data X1	203
14. Lampiran 14. Uji Normalitas data X2	204
15. Lampiran 15. Uji Normalitas data Y	205
16. Lampiran 16. Analisis Koefisien Korelasi	206
17. Lampiran 17. Uji signifikansi Koefisien Korelasi	216
18. Lampiran 18. Analisis Regresi	218
19. Lampiran 19. Uji Linieritas Persamaan Regresi	224
20. Lampiran 20. Surat Izin Penelitian	227
21. Lampiran 21. SK Pembimbing	232
22. Lampiran 22. Kartu Bimbingan	234

