

15 2/2 - 1475

**PENGARUH PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN
SELEKSI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
KEPALA SMP DAN SMA PGRI SEKABUPATEN DAN
KOTA BANDUNG**

T E S I S

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian dari
Syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Administrasi Pendidikan**



Oleh :

**AGUS HIDAYAT
Nim.029553**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2005**



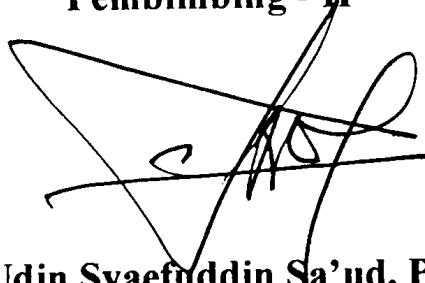
DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PEMBIMBING

Pembimbing - I

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Djam'an Satori', written in a cursive style.

Prof. Dr. H. Djam'an Satori, MA
NIP. 130 367 129

Pembimbing - II

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Udin Syaefuddin Sa'ud', written in a cursive style.

H. Udin Syaefuddin Sa'ud, Ph.D
NIP. 130 914 287

MENGETAHUI DAN MENYETUJUI

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abdul Azis Wahab', with a long horizontal line extending to the right.

Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, MA
NIP. 130 321 112



" Hari ini harus lebih baik
dari kemarin, esok harus
lebih baik dari sekarang "

Karya tulis ini kupersembahkan untuk istriku **Dra. Rohmah**
dan anak-anakku tercinta :

Fajar Gandahidayat

Nugraha Suryalaya

Moh. Jaeni Saefulrahman

Semoga kalian menjadi anak yang cerdas, saleh, sabar, tawaqal,
penuh keimananan dan ketaqwaan kepada Yang Maha Kuasa
Allah SWT.

Carilah Ilmu sepanjang hayat dikandung badan, dan amalkan
dalam kehidupan ini dengan sebaik-baiknya.



ABSTRAK

AGUS HIDAYAT, 029553

PENGARUH PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA KEPALA SMP DAN SMA PGRI SEKABUPATEN DAN KOTA BANDUNG

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya kecenderungan rendahnya kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung, hal ini didasarkan kepada data masih banyaknya sekolah PGRI yang berada dalam kategori belum berhasil.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mengungkap pengaruh rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis variabel rekrutmen dan seleksi serta pengaruhnya terhadap kinerja kepala sekolah.

Penelitian ini dilandasi oleh teori yang berhubungan dengan konsep manajemen sumber daya manusia, kinerja kepala sekolah, rekrutmen dan seleksi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis deskriptif korelasional dan regresi dengan menggunakan statistik parametrik. Secara kuantitatif adalah untuk mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan melalui angket, sedangkan secara deskriptif korelasional dimaksudkan untuk menggambarkan secara sistematis mengenai fakta, sifat dan hubungan antar fenomena yang diteliti. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, subjek penelitian adalah 55 sekolah SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung dengan populasi dan sampel sebanyak 55 orang kepala sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan semuanya diterima dan didukung oleh data empirik. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 58,8%, pengaruh seleksi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 45,3% serta pengaruh rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 67,5%.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dikemukakan : (a) Proses rekrutmen harus dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut ; melakukan identifikasi terhadap pekerjaan dan kondisi kerja, yaitu deskripsi pekerjaan yang memuat daftar tugas dan tanggung jawab jabatan kepala sekolah dan menetapkan sumber-sumber calon kepala sekolah; (b) Proses seleksi harus dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut : melakukan review kualifikasi calon kepala sekolah, melakukan test yaitu dengan menggunakan bentuk test yang sudah terstandarisasi dan memberitahukan kepada seluruh peserta seleksi tentang hasil seleksi. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dapat dilakukan dengan: memberikan pelatihan tentang pengelolaan sekolah dan unsur-unsurnya, melakukan evaluasi kinerja atau penilaian kinerja kepala sekolah secara berkala dan memberikan peluang kepada kepala sekolah untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi agar kemampuan dan ketrampilan mereka lebih meningkat.



ABSTRACT

AGUS HIDAYAT, 029553

THE EFFECT OF THE REALIZATION OF PRINCIPALS RECRUITMENT AND SELECTION TOWARDS THE WORK OF PRINCIPALS OF SMA AND SMP PGRI IN THE REGENCY AND MUNICIPALITY OF BANDUNG

This research is conducted based on the tendency that the principals of SMA and SMP in the regency and municipality of Bandung still have the low quality of work. This assumption refers to the data shows that there are a lot of PGRI Schools which are stand still far beyond successful categories.

Referring to the explanation above, this research reveals the effect of the principals recruitment and selection towards the work of principals. The purpose of this research is to describe and analyze the recruitment and selection variable and also the effect towards the work of the principles.

This research is based on the theory relates to the concept of human resources management, the work of principals, and also recruitment and selection.

This research applies quantitative approach with correlative and regressive-descriptive analytic method using parametric statistics. Quantitative approach is intended to process, analyze and interpret the data collected through questionnaire, whereas correlative descriptive is intended to systematically describe the fact, characteristics and the correlation among the scrutinized phenomena. This research applies 'saturation' technique of sampling, the subject of the research are 55 principals of SMA and SMP PGRI in the regency and the municipality of Bandung. Thus, the population and sample are 55 principals.

The result of the research shows that all of three-presented hypothesis are accepted and supported by the empirical data. From the result of the research, it can be concluded that the effect of the recruitment towards the work of the principals are 58,8%, the effect of the selection towards the work of the principals are 45,3%, and the effect of the recruitment with the selection towards the work of the principals are 67,5%.

According to the result of the research, there are some recommendation that can be revealed as follow: (a) the recruitment process has to be conducted with the following procedures: identify the work and work condition, that is the job description which contain task list and responsibility of the principal; and determine the candidates of principals; (b) Selection process has to be conducted with the following procedures: reviewing the qualification of the candidate of principals, conducting test using the standardized test form and announcing the result of selection to the participants. Meanwhile, there are some ways to improve the work of the principal: giving the training on school management and its elements, conducting work evaluation or appraisal periodically, and giving opportunity to the principals to continue their studies to the higher grade in order to enhance their ability, capability, and skills.



KATA PENGANTAR

Kepala Sekolah yang efektif adalah mereka yang memiliki kemampuan memimpin dan keterampilan untuk menjalankan fungsi-fungsi administratif yang menjadi tugasnya dalam mengelola lembaga pendidikan yang paling depan.

Betapa pentingnya kedudukan dan peran kepala sekolah dalam memajukan sekolahnya, sehingga ada hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa sebuah sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki pemimpin yang efektif pula. Pemimpin sekolah yang efektif dapat dilukiskan sebagai seorang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan siswanya. Kepala sekolah yang efektif adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugasnya dan mampu menentukan irama perkembangan bagi sekolahnya.

Mengingat peran dan fungsi yang sangat utama itu, maka dalam prosedur yang ideal seharusnya seorang calon kepala sekolah dipersiapkan secara khusus melalui program rekrutmen dan seleksi serta pendidikan tenaga pengelola pendidikan, sehingga dapat menghadirkan pengelola sekolah yang professional. Namun dalam kenyataan di lapangan masih jauh dari harapan karena keterbatasan yang ada. Pengangkatan kepala sekolah hanya dilihat dari latar belakang pendidikan, atau pengalaman kerja, sehingga belum dapat mengakomodasi berbagai persyaratan lain yang akhirnya belum bisa menghadirkan kepala sekolah yang handal.

Dari kenyataan tersebut mengundang kesangsian terhadap kemampuan kinerja para kepala sekolah, sehingga perlu diupayakan verifikasi dilapangan untuk menemukan masalah-masalah kepemimpinan yang ada dilapangan dan

diharapkan dapat memberikan jalan keluar bagaimana masalah itu dapat diatasi melalui program jangka pendek maupun program jangka panjang.

Penelitian ini dilakukan untuk maksud di atas, mencoba mengungkapkan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi kepala sekolah dalam upaya mewujudkan mutu kinerja kepala sekolah.

Pelaksanaan penelitian disadari masih banyak keterbatasan, hasilnya pun masih perlu disempurnakan melalui penelitian lanjutan, sehingga permasalahan dapat terungkap lebih tajam.

Bandung, April 2005

Penulis



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah berupa tesis yang berjudul **“PENGARUH PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA KEPALA SMP DAN SMA PGRI SEKABUPATEN DAN KOTA BANDUNG”**.

Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia UPI Bandung.

Selesainya tesis ini selain upaya maksimal yang dilakukan penulis, juga atas bantuan serta dukungan moril dari berbagai pihak. Sehubungan hal tersebut sudah selayaknya penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Prof. Dr. H. Djam'an Satori, MA, selaku Pembimbing I, yang dengan telaten dan tulus telah memberikan dorongan, bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis hingga tersusunnya tesis ini
2. Bapak H. Udin Syaefuddin Sa'ud, Ph.D selaku Pembimbing II, yang dengan telaten dan tulus telah memberikan dorongan, bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis hingga tersusunnya tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, M.A selaku Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, yang telah memberikan arahan dan berbagai saran kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS UPI.

4. Prof. Dr. H. Asmawi Zainul, M. Ed, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia beserta para asisten direktur yang telah mendidik, membina dan membimbing selama menjadi mahasiswa.
5. Prof. Dr. H. Mohammad Fakry Gaffar, M.Ed. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti studi pada program pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
6. Para Dosen Pasca Sarjana yang memberikan kuliah selama penulis menjadi mahasiswa.
7. Para Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Program Pasca Sarjana yang telah memberikan layanan administrasi.
8. Ketua YPLP Dikdasmen PGRI Propinsi Jawa Barat Bapak Drs. H. Endang Supratman, MBA beserta jajaran anggotanya yang sudah memberikan rekomendasi untuk mengikuti kuliah di Program Pasca Sarjana dan sekaligus telah memberikan izin melakukan penelitian di persekolahan PGRI wilayah Kabupaten dan Kota Bandung.
9. Ketua YPLP Dikdasmen PGRI Kota dan Kabupaten Bandung beserta anggota pengurusnya yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di sekolah-sekolah PGRI yang berada di wilayah binaannya.
10. Para Kepala Sekolah, guru, karyawan serta siswa sekolah PGRI yang berada di wilayah Kota dan Kabupaten Bandung yang telah memberikan informasi atau keterangan selama penulis melakukan penelitian.

11. Teman-teman sejawat guru dan karyawan SMA PGRI 1 Bandung yang telah membantu memperlancar dan memberi dorongan moril selama penulis mengikuti perkuliahan dan menyelesaikan tesis ini.
12. Secara khusus ucapan terima kasih disampaikan kepada Ayahanda tercinta H. Empung Gandasasmita (alm) dan Ibunda Rusmi (alm) yang telah mendidik, memelihara, menjaga dan mendo'akan secara tulus dan ikhlas sejak dalam kandungan hingga dewasa.
- Demikian pula kepada Kakanda H.R. Taman Sastradikarna (alm) dan Hj. Siti Hunnah yang sudah membina sejak dari kecil, juga kakakku dan adik-adikku yang telah memberikan dorongan moril serta do'a yang tulus.
- Tak lupa untuk istriku Dra. Rohmah dan ketiga anakku; Fajar Gandahidayat, Nugraha Suryalaya, dan Moh. Zaeni Saefulrahman yang selalu sabar penuh pengertian serta telah merelakan kehilangan sebahagian waktu dan perhatian.
13. Kepada semua pihak yang tidak disebut satu-persatu, terima kasih atas dorongan, sumbangan pemikirannya.

Atas segala yang telah diberikan kepada penulis, merupakan amal saleh, semoga mendapat balasan pahala yang terbaik dari Allah SWT.

Amin ya rabbal alamin.

Bandung, April 2005
Penulis,

Agus Hidayat
NIM. 029553



DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
1. Tujuan Umum	9
2. Tujuan Khusus	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Kerangka Berpikir Penelitian	10
G. Anggapan Dasar dan Hipotesis Penelitian	14
H. Sistematika Penulisan	16
BAB II LANDASAN TEORITIS PENELITIAN	18
A. Manajemen SDM dalam Administrasi Pendidikan	18
1. Konsep MSDM dalam Organisasi	18
2. Konteks MSDM dalam Administrasi Pendidikan	21
B. Konsep Dasar Kinerja Kepala Sekolah	26
1. Pengertian Kinerja	26
2. Pengukuran Kinerja	28
3. Indikator Kinerja	31
4. Kinerja Kepala Sekolah	32
C. Konsep Dasar Rekrutmen	40
1. Pengertian Rekrutmen	40
2. Tujuan Rekrutmen	45
3. Kegiatan Pokok Rekrutmen	47
4. Sumber dan Metode Rekrutmen	49

D. Konsep Dasar Seleksi.....	52
1. Pengertian Seleksi.....	52
2. Tujuan Seleksi.....	53
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Seleksi.....	54
4. Permasalahan Seleksi.....	56
5. Efektivitas Seleksi.....	58
6. Standar Kriteria Seleksi.....	60
7. Tahapan Proses Seleksi.....	61
8. Prosedur dan Pendekatan Seleksi.....	66
E. Hasil Penelitian terdahulu yang relevan.....	68
BAB III PROSEDUR PENELITIAN.....	71
A. Metode Penelitian.....	71
B. Definisi Operasional Variabel.....	72
C. Populasi dan Sampel.....	73
D. Teknik Pengumpulan Data.....	74
E. Proses Penelitian dan Pengumpulan Data.....	83
F. Uji Coba Instrument Penelitian.....	85
G. Prosedur Pengolahan Data.....	92
H. Pengujian Persyaratan Analisis.....	95
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	98
A. Profil SMP dan SMA PGRI di Kabupaten dan Kota Bandung	
B. Hasil Penelitian.....	105
1. Analisis Data.....	106
2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Kepala Sekolah, Rekrutmen dan Seleksi.....	107
C. Pengujian Hipotesis Variabel Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Kepala Sekolah.....	112
1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Kepala Sekolah.....	112
2. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Kepala Sekolah.....	115
3. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Kepala Sekolah.....	119
D. Temuan Penelitian.....	122

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	124
A. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Kepala Sekolah, Rekrutmen dan Seleksi	124
B. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Kepala Sekolah	125
C. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Kepala Sekolah.....	127
D. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama terhadap Kinerja Kepala Sekolah.....	130
 BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI.....	 134
A. Kesimpulan	134
B. Implikasi	136
C. Rekomendasi.....	137
 DAFTAR PUSTAKA	 142
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

No.		Halaman
2.1.	Keuntungan dan Kerugian Rekrutmen dari Sumber Internal dan Eksternal	50
3.1.	Populasi Penelitian	74
3.2.	Kisi-kisi Alat Pengumpul Data	77
3.3.	Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Kepala Sekolah (Y)	88
3.4.	Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas Variabel Rekrutmen (X_1)	89
3.5.	Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas Variabel Seleksi (X_2) ...	90
3.6.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	92
3.7.	Hasil Uji Normalitas Data	96
3.8.	Hasil Uji Linieritas	97
4.1.	Jumlah SMP dan SMA PGRI	102
4.2.	Jumlah Siswa SMP dan SMA PGRI	103
4.3.	Jumlah Personel SMP dan SMA PGRI	103
4.4.	Kategori Akreditasi SMP dan SMA PGRI	104
4.5.	Hasil Seleksi Data	106
4.6.	Daftar Distribusi Frekuensi Kinerja Kepala Sekolah	108
4.7.	Daftar Distribusi Frekuensi Rekrutmen	109
4.8.	Daftar Distribusi Frekuensi Seleksi	111
4.9.	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Kepala Sekolah, Rekrutmen dan Seleksi	112
4.10.	Hubungan Fungsional Rekrutmen dengan Kinerja Kepala Sekolah	114
4.11.	Hubungan Fungsional Seleksi dengan Kinerja Kepala Sekolah ...	117
4.12.	Hubungan Fungsional Rekrutmen dan Seleksi dengan Kinerja Kepala Sekolah	121



DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
1.1. Model of Human Resource Management	11
1.2. Kerangka Berpikir Penelitian	14
2.1. Hubungan dan beberapa Aspek SDM	20
2.2. Model Proses Pemilihan Kepala Sekolah	63
2.3. Integrasi elemen-elemen jabatan dengan kualifikasi calon.....	65
2.4. Successive Hurdles dalam Proses Keputusan Seleksi.....	67
2.5. Pendekatan Seleksi "Compensatory"	67
4.1. Histogram Variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y).....	108
4.2. Histogram Variabel Rekrutmen (X_1)	110
4.3. Histogram Variabel Seleksi (X_2).....	111
4.4. Persamaan Garis Regresi X_1 dengan Y	113
4.5. Persamaan Garis Regresi X_2 dengan Y	116



DAFTAR LAMPIRAN

No.		Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	146
2.a	Tabel Induk Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Kepala Sekolah.....	159
2.b	Tabel Induk Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Jawaban Responden untuk Variabel Rekrutmen	160
2.c	Tabel Induk Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Jawaban Responden untuk Variabel Seleksi.....	161
3.a	Perhitungan Validitas Variabel Kinerja Kepala Sekolah	162
3.b	Perhitungan Validitas Variabel Rekrutmen	164
3.c	Perhitungan Validitas Variabel Seleksi	166
4.a	Perhitungan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Kepala Sekolah.....	168
4.b	Perhitungan Reliabilitas Instrumen Variabel Rekrutmen	172
4.c	Perhitungan Reliabilitas Instrumen Variabel Seleksi.....	176
5.a	Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Kepala Sekolah.....	180
5.b	Data Hasil Penelitian Variabel Rekrutmen	182
5.c	Data Hasil Penelitian Variabel Seleksi.....	184
6.	Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	186
7.	Pengujian Persyaratan Analisis	188
8.	Hasil Analisis Deskriptif.....	192
9.	Hasil Pengujian Hipotesis	193
10.	Nilai-nilai Distribusi t	196
11.	Nilai-nilai r Product Moment.....	197
12.	Nilai-nilai RHO.....	198
13.	Struktur Organisasi YPLP PGRI.....	199
14.	Pola Pembinaan dan Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Lembaga Pendidikan PGRI.....	200
15.	Data SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung Tahun 2004.....	201
16.	SK Direktur PPS UPI tentang Pengangkatan Pembimbing Tesis.	203
17.	Surat Izin Penelitian dari PPS UPI.....	207
18.	Surat Izin Penelitian dari YPLP PGRI Provinsi Jawa Barat	208
19.	Surat Izin Penelitian dari YPLP Kota Bandung.....	209
20.	Surat Izin Penelitian dari YPLP Kabupaten Bandung	210
21.	Pelaksanaan Bimbingan Bersama	211
22.	Pelaksanaan Ujian Tesis Tahap I	212
23.	Pelaksanaan Ujian Tesis tahap II	213

