

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masih rendahnya mutu pendidikan di Indonesia pada saat ini merupakan isu yang masih tetap muncul ke permukaan. Isu tersebut merupakan suatu masalah yang perlu dicarikan jalan keluarnya oleh berbagai pihak khususnya yang terkait dengan pendidikan, sehingga dapat terselesaikan.

Dalam konteks manajemen pendidikan, masalah rendahnya mutu pendidikan tidak bisa dipungkiri, karena mengkaji tentang mutu keberhasilannya akan ditentukan oleh berbagai faktor, baik sistem maupun prosesnya. Ini menandakan bahwa dalam mengelola pendidikan merupakan garapan yang kompleks, sehingga perlu penanganan menyeluruh, melibatkan berbagai pihak dan harus dilaksanakan.

Permasalahan yang sering muncul di dalam proses adalah masih rendahnya mutu sumber daya manusia (SDM) pengelola pendidikan. Jika dalam lingkup persekolahan adalah masih rendahnya mutu guru dan kepala sekolah. Lengkapnya sarana dan prasarana sekolah jika tidak ditunjang dengan mutu SDM para pengelola, maka akan sulit dicapai hasil atau *outcome* yang bermutu.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang sangat berperan, memiliki posisi yang sangat strategis. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Supardi (1998 : 346), bahwa mutu kepala sekolah erat hubungannya dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin dan iklim budaya sekolah.

Sehubungan dengan hal tersebut jika dikaitkan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang cenderung bergerak semakin pesat, maka sosok kepala sekolah yang berkemampuan atau yang berbobot mutlak sangat diperlukan, sehingga berbagai tantangan tugas dimungkinkan dapat diatasi dengan sebaik-baiknya.

Mencermati tentang mutu kepala sekolah, berdasarkan sinyalemen Laporan Bank Dunia (1999), bahwa menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia disebabkan masih rendahnya tingkat profesionalisme kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan. Rendahnya profesionalisme diantaranya karena masih lemahnya didalam cara pengangkatan kepala sekolah.

Sinyalemen di atas, sejalan dengan pendapat Mulyasa (2003 : 42), bahwa "... karena pengangkatannya tidak didasarkan pada kemampuan dan pendidikan profesional, tetapi lebih mengedepankan cara pengangkatan dilihat dari kepangkatan dan pengalaman menjadi guru". Walaupun kepangkatan dan pengalaman merupakan suatu hal yang perlu dipertimbangkan dan dinilai dalam proses rekrutmen dan seleksi, namun belum tentu merupakan jaminan untuk bisa menghadirkan kepala sekolah yang berbobot.

Dari pemahaman rekrutmen di atas, sebelum dilakukan aktivitas rekrutmen maka setidaknya akan muncul beberapa pertanyaan seperti ; siapa yang akan melakukan perekrutan, berapa jumlah tenaga kerja yang diperlukan, dari mana calon pelamar akan direkrut, persyaratan dan kualifikasi macam apa yang harus dipenuhi calon pelamar dan lain sebagainya. Dengan demikian maka dalam perekrutan diperlukan suatu konsep perencanaan yang matang. Sebagai contoh

untuk menetapkan persyaratan calon pegawai di lingkup organisasi atau institusi pendidikan perlu memperhatikan berbagai aspek seperti yang dikemukakan Castetter (1996 : 153), yaitu : tingkat pendidikan, tingkat kecerdasan, tingkat preparasi, tingkat pengalaman, tingkat keahlian khusus, tingkat karakteristik personal dan kualitas latar belakang para kandidat.

Beberapa hal yang dikemukakan di atas, dalam prakteknya masih tampak beberapa institusi mengabaikan peran, fungsi dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada institusi yang ruang lingkup kegiatannya sangat luas, kompleks dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk pada institusi pendidikan.

Seleksi merupakan aktivitas pemilihan para calon yang dianggap telah memiliki persyaratan atau preferensi tertentu. Menurut Wahyudi (1996 : 82) artinya mereka yang telah memenuhi kualifikasi tertentu sesuai dengan spesifikasi jabatannya.

Seleksi dapat diartikan sebagai proses mengambil keputusan seperti yang dikemukakan Castetter (1996 : 133), bahwa seleksi adalah proses pembuatan keputusan yang mana salah satu atau beberapa individu dipilih untuk mengisi posisi yang didasarkan atas karakteristik terbaik sesuai dengan posisi yang akan diisinya.

Sedangkan Schuller (1987 : 160), mengemukakan bahwa seleksi adalah proses memperoleh informasi untuk mengevaluasi dan memutuskan siapa yang akan diterima atau ditolak untuk bekerja, di bawah tuntutan hukum dalam jangka pendek dan jangka panjang untuk kepentingan individu maupun organisasi.

Pandangan tentang seleksi yang dikemukakan di atas menunjukkan betapa pentingnya untuk dilakukan melalui sebuah sistem dan mekanisme serta penataan yang cermat. Dengan demikian maka sebelum melakukan aktivitas seleksi akan muncul beberapa pertanyaan seperti ; siapa yang akan melaksanakan seleksi, prosedur dan pendekatan apa yang akan digunakan, kendala-kendala apa yang dihadapi serta hal-hal lain yang dapat mempengaruhinya. Ini berarti bahwa persyaratan dan penilaian dalam rekrutmen dan seleksi kepala sekolah harus dilihat dari berbagai aspek dan dilaksanakan secara objektif.

Pada bagian lain Engkoswara (2002 : 87) melihat bahwa profesionalisme kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer sekolah selama ini masih terabaikan, karena masih banyak kepala sekolah dipegang oleh siapa saja yang mempunyai kekuasaan.

Hal tersebut menunjukkan masih ada kelemahan dalam seleksi calon kepala sekolah, sehingga jika tidak dilakukan perubahan akan dimungkinkan membawa implikasi yang kurang menguntungkan dalam pengelolaan sekolah, yakni bisa menghambat upaya meningkatkan mutu pelayanan pendidikan di sekolah.

Mengacu pada berbagai hal di atas, telah mengisyaratkan bahwa dalam upaya meningkatkan mutu layanan pendidikan atau kualitas persekolahan, diperlukan adanya dukungan kinerja kepala sekolah yang berkemampuan serta dapat memanfaatkan kemampuannya. Dalam pengangkatan kepala sekolah harus dilakukan melalui sistem yang baik dan para penguji yang berkompeten sehingga hasilnya pun diharapkan akan baik pula.

Berkaitan dengan seleksi di lingkup persekolahan, Castetter (1996 : 86) mengemukakan, bahwa seleksi yang digunakan dalam organisasi pendidikan (sekolah) adalah aktivitas dalam merancang administrasi pegawai dengan maksud untuk menghadirkan sejumlah pegawai yang berkualitas di sekolah sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya.

Pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya aktivitas seleksi untuk dilakukan dalam lingkup organisasi yang mengelola bidang pendidikan termasuk didalamnya menyeleksi calon tenaga edukatif, tenaga administratif dan calon pegawai untuk menduduki jabatan kepala sekolah.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil atau *outcome* organisasi yang ukurannya dapat dilihat dari optimalisasi sumber-sumber yang ada, produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. Dalam konteks manajemen pendidikan, pedoman dari Depdiknas (2000) menjelaskan bahwa penilaian kinerja sekolah hendaknya dilakukan secara komperhensif yang mencakup tiga faktor, yakni ; (1) nilai masukan (Nm) yaitu data awal (profil sekolah) yang meliputi komponen akademik dan non akademik, (2) nilai proses (Np) meliputi peran/tugas kepala sekolah (EMASLIM), serta (3) nilai keluaran (Nk) merupakan hasil yang dicapai oleh sekolah baik komponen akademik maupun non akademik.

Dari penjelasan diatas, tergambar bahwa kinerja sekolah yang dihasilkan merupakan suatu rangkaian kegiatan organisasi (sekolah) dari segala sumber yang dioptimalkan. Sedangkan Thomas (1971) sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2003 : 126), mengemukakan bahwa produktivitas pendidikan mencakup tiga fungsi, yaitu :

- a. *The Administrator Production Function* (APF), yaitu fungsi manajerial yang berkaitan dengan berbagai pelayanan untuk kebutuhan peserta didik dan guru.
- b. *The Psychologists Production Function* (PPF), yaitu fungsi tingkah laku yang keluarannya merujuk pada fungsi layanan tingkah laku peserta didik pada tiga ranah (*domain*) pendidikan, yaitu kemampuan kognitif atau pengetahuan, psykomotorik atau keterampilan dan afektif atau sikap.
- c. *The Economic Production Function* (EPF), yaitu fungsi ekonomi yang menghasilkan lulusan berkompentensi tinggi, sehingga dapat menghasilkan nilai balik dari apa yang telah dikeluarkannya selama menjalani masa pendidikan.

Di atas tergambar pula bahwa nilai proses dalam hal ini kepala sekolah yang berperan sebagai pendidik (*educator*), *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator*, dan sebagai *motivator* (EMASLIM), merupakan ukuran atau dapat dijadikan indikator untuk menilai keberhasilan kinerja kepala sekolah. Atas dasar hal tersebut tampak akan sulit menghasilkan kinerja kepala sekolah yang baik, jika mereka (para kepala sekolah) sebelumnya tanpa menjalani proses rekrutmen dan seleksi yang benar. Dengan demikian maka rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah selain sangat penting untuk dilakukan, juga dalam pelaksanaannya harus dilakukan secara benar pula.

Dari uraian yang dikemukakan di atas, tampak jelas bahwa rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah perlu dilakukan dan ditangani secara serius dan profesional, sehingga diharapkan dapat menghadirkan kepala sekolah yang

berbobot atau qualified yang diwujudkan dalam melaksanakan fungsinya sebagai EMASLIM.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, agar terlihat jelas, maka permasalahan tersebut perlu diidentifikasi. Identifikasi masalah dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Sebelum menduduki jabatan kepala sekolah di SMP dan SMA khususnya di persekolahan PGRI Wilayah Kabupaten dan Kota Bandung, apakah telah menjalani proses rekrutmen dan seleksi ?
2. Apakah aktivitas rekrutmen dan seleksi kepala sekolah ditangani oleh sebuah tim atau panitia yang independen ?
3. Apakah aktivitas rekrutmen dan seleksi kepala sekolah dilaksanakan secara terencana dan terprogram ?
4. Metode dan teknik apa yang diterapkan dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah ?
5. Persyaratan administrasi dan kriteria apa yang harus dipenuhi calon kepala sekolah sebelum mengikuti seleksi ?
6. Apakah persyaratan administrasi yang telah ditetapkan dianggap sudah memenuhi kelayakan ?
7. Apakah sistem perekrutan dan seleksi calon kepala sekolah dinilai sudah cukup baik ?
8. Apakah dalam implementasinya aktivitas rekrutmen dan seleksi telah dilaksanakan sebagaimana mestinya ?

9. Apakah rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah yang dilaksanakan memiliki keterkaitan dengan hasil kinerja kepala sekolah ?
10. Kendala-kendala apa yang dihadapi dalam melaksanakan aktivitas rekrutmen dan seleksi ?

Dari identifikasi masalah di atas, diharapkan akan tergambar pelaksanaan rekrutmen dan seleksi kepala sekolah di lingkungan persekolahan PGRI. Selain itu akan tergambar *outcome* atau hasil yaitu kinerja kepala sekolah yang dilihat dari fungsinya sebagai EMASLIM.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, secara spesifik permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: ***“Sejauhmanakah Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Calon Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala SMP dan SMA PGRI Sekabupaten dan kota Bandung”?***

Rumusan masalah tersebut dapat diperinci kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung ?

3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh data guna menganalisis variabel-variabel penelitian dalam konteks permasalahan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi kepala sekolah terhadap kinerjanya, sehingga diharapkan dapat memberikan masukan berupa sumbangan pemikiran khususnya kepada lembaga persekolahan di lingkungan PGRI dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

- a. Mengetahui pengaruh rekrutmen calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung.
- b. Mengetahui pengaruh seleksi calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung.
- c. Mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini, setidaknya-tidaknya ada dua yaitu; *Pertama*, manfaat dari segi ilmiah dalam kerangka pengembangan ilmu (manfaat teoritis) dan *Kedua*, manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Ditinjau dari aspek pengembangan ilmu (teoritis), penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap khasanah perkembangan ilmu administrasi, khususnya administrasi pendidikan dalam memahami aspek pengadaan SDM yaitu rekrutmen dan seleksi, serta kinerja sebagai outcome/hasilnya.

2. Manfaat Praktis

Ditinjau dari aspek praktis, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi lembaga pendidikan dalam rangka merumuskan kebijakan, program, dan perencanaan rekrutmen dan seleksi, dalam upaya meningkatkan prestasi/kinerja para pimpinan pendidikan khususnya para kepala sekolah.

F. Kerangka Berpikir Penelitian

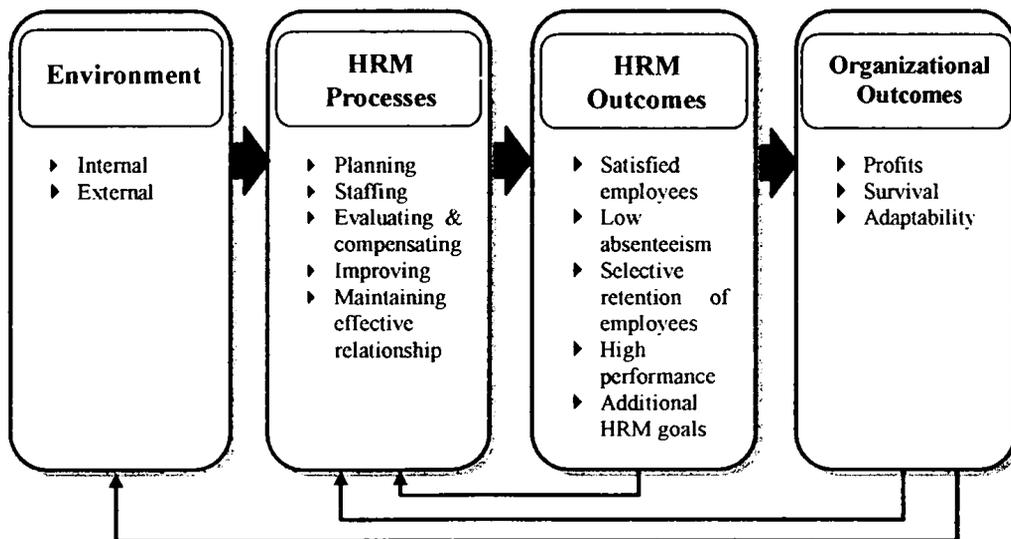
Kerangka berpikir penelitian ini mengacu kepada teori model manajemen sumber daya manusia (MSDM) dari Harris. Inti teori model tersebut adalah bahwa MSDM merupakan suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen dan sub-sub komponen yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya.

Jaclyn Firman (Davis, 1996 : 19) mengatakan bahwa : "*A system consists of two or more part (or sub system) that work together as an organized whole with identifiable boundaries*". Sedangkan dalam kaitannya dengan padangan

MSDM sebagai suatu sistem, Davis (1996 : 18) mengatakan : “*Human Resources Management is a system that consists of many interdependent activities. That activities do not occur in isolation virtually every one affects another H.R activity*”.

Komponen-komponen dari MSDM yang dikemukakan Haris yaitu : lingkungan (*environment*), proses-proses MSDM (*HRM Processes*), hasil-hasil MSDM (*HRM outcome*), dan hasil-hasil organisasi (*Organizational outcomes*). Keempat komponen model MSDM tersebut merupakan satu kesatuan yang sinergis dan tidak dapat dipisah-pisahkan. Demikian pula dengan sub komponen yang ada, juga saling berhubungan.

Selain itu model MSDM tersebut memperlihatkan adanya umpan balik yang berfungsi untuk menilai kinerja masing-masing komponen dan sub komponen. Agar diperoleh gambaran lebih jelas tentang model dimaksud dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1.1.
Model of Human Resource Management

Dalam kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan, variabel-variabel yang diteliti berada pada area proses yaitu *staffing* (rekrutmen dan seleksi) dan komponen hasil yaitu *High performance* atau kinerja yang tinggi.

Proses MSDM pada dasarnya merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM dalam mencapai suatu tujuan dan sekaligus memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi secara totalitas. Mengacu pada pendekatan sistem dalam model MSDM yang dikemukakan Harris, maka fungsi *staffing* yaitu rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang saling ketergantungan (*interdependent*) dengan kinerja. Artinya baik tidaknya kinerja sangat bergantung pada fungsi rekrutmen dan seleksi.

Konsep tentang *staffing* yang dikemukakan oleh Harris sejalan dengan konsep Schuler (1987 :124), bahwa *staffing* meliputi kegiatan *recruitment* dan *selection*. *Staffing* adalah aktivitas yang berkaitan dengan upaya mencari, menjanging dan memutuskan pegawai yang dipekerjakan dalam suatu organisasi.

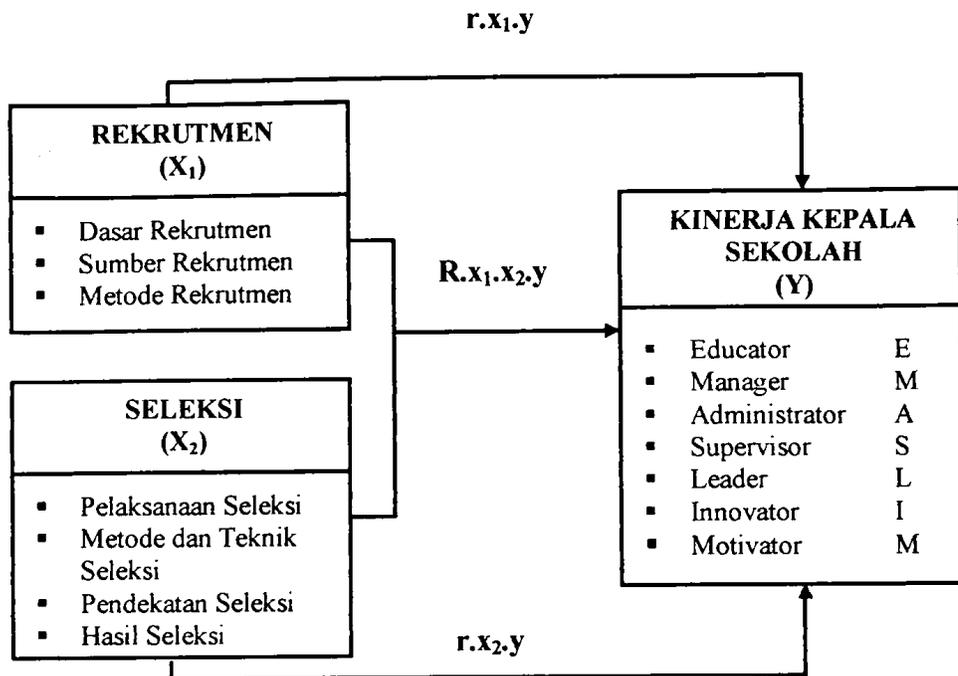
Setiap organisasi dapat dipastikan menghendaki pegawai yang sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu akan diupayakan berpedoman pada prinsip *the right man on the right place and the man behind the job*, yakni penempatan orang-orang yang tepat dan ditempatkan pada job yang tepat pula.

Prinsip tersebut perlu diperlakukan pada semua pegawai yang menduduki posisi di berbagai lini. Atas dasar tersebut maka rekrutmen dan seleksi pegawai adalah upaya untuk menghadirkan pegawai sehingga kebutuhan baik dilihat dari jumlah maupun mutunya ada kesesuaian.

Kualitas atau mutu pegawai dapat pula dilihat dari sisi kinerja, artinya dapat dinilai apakah mereka telah melaksanakan tugas sesuai tuntutan pekerjaan dan tanggungjawabnya ?, dan sampai seberapa besar dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi. Atas dasar hal tersebut maka ukuran keberhasilan rekrutmen dan seleksi pegawai dapat dilihat dari kadar *performance* atau kinerjanya.

Kinerja kepala sekolah dapat diukur dalam melaksanakan fungsinya sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator* yang disebut dengan EMASLIM. Kadar kinerja akan berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi yang telah dilaluinya, sehingga dapat diduga bahwa efektivitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi akan berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Dengan demikian maka rekrutmen dan seleksi kepala sekolah yang efektif dimungkinkan dapat menghasilkan kinerja kepala sekolah yang lebih baik.

Agar terlihat dengan jelas hal-hal yang dikemukakan di atas, maka kerangka berpikir penelitian tersebut dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini :



Gambar 1.2
Kerangka Berpikir Penelitian

G. Anggapan Dasar dan Hipotesis Penelitian

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah sesuatu yang dianggap benar sebagai suatu kebenaran, oleh sebab itu anggapan dasar tidak perlu diragukan lagi kebenarannya.

Dalam penelitian ini anggapan dasar yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi, diperlukan pengumpulan data personil melalui perekrutan.
- b. Makin banyak pelamar dalam perekrutan pegawai, maka makin besar peluang untuk memperoleh calon personel yang potensial.

- c. Uji kemampuan personel akan terlihat dari pelaksanaan seleksi personel secara objektif.
- d. Kinerja kepala sekolah turut ditentukan oleh pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Artinya suatu pernyataan yang bersifat hipotesis belum tentu benar. Oleh karena itu, pernyataan tersebut masih harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian sampai benar-benar terbukti secara sah dan meyakinkan.

Sehubungan dengan hal ini, Arikunto (2000 : 62) berpendapat bahwa hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan anggapan dasar dan uraian sebagaimana diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini dapat diturunkan beberapa hipotesis sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung ?
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung ?
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung ?

Rumusan hipotesis nol dan hipotesis alternatif penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. $H_0 : \rho_{x_1.y} = 0$: *tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung.*
 $H_1 : \rho_{x_1.y} > 0$: *terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung.*
- b. $H_0 : \rho_{x_2.y} = 0$: *tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung.*
 $H_1 : \rho_{x_2.y} > 0$: *terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung.*
- c. $H_0 : R_{x_1.x_2.y} = 0$: *tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung.*
 $H_1 : R_{x_1.x_2.y} > 0$: *terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP dan SMA PGRI se-Kabupaten dan Kota Bandung.*

H. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan pemecahan masalah secara lebih terstruktur dan sistematis, maka penulis menyusun suatu bentuk penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka berpikir penelitian, anggapan dasar dan hipotesis penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS PENELITIAN

Menguraikan landasan teori berupa uraian mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini sebagai dasar pemikiran dan pemecahan masalah.

BAB III PROSEDUR PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang uraian langkah-langkah yang dilakukan selama penelitian dan penulisan Tesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bagian ini berisi keseluruhan data dari hasil observasi dan kuesioner. Memaparkan hasil pengolahan data berdasarkan metoda yang telah ditetapkan serta hasil analisis data yang dilakukan. Hasil analisis ini kemudian dilakukan pembahasan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bagian ini berisi pembahasan hasil penelitian, yang menguraikan tentang hasil penelitian dikaitkan atau dihubungkan dengan kajian teori.

BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bagian ini berisi kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian serta rekomendasi atau saran-saran mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditetapkan oleh organisasi berdasarkan hasil penelitian.



