

**KONTRIBUSI REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PROFESIONAL
KEPALA SEKOLAH**

*(Studi Deskriptif Analitik Terhadap Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri
di Kabupaten Majalengka)*

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh:

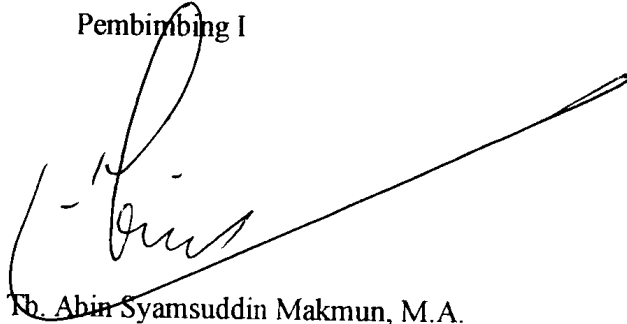
TORI SATORI
NIM. 039432

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2005**



**DISETUJUI DAN DISYAHKAN
UNTUK MENGIKUTI UJIAN TAHAP II
OLEH PEMBIMBING**

Pembimbing I



Prof. Dr. H. N. Abin Syamsuddin Makmun, M.A.

Pembimbing II



Prof. Dr. H. Djam'an Satori, M.A.

MENGETAHUI

KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN



Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, M.A.



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis dengan judul: “Kontribusi Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Profesional Kepala Sekolah (Studi Deskriptif Analitik Terhadap Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Majalengka)” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri, dan saya tidak melakukan plagiat atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko sanksi yang diajukan kepada saya apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya tulis saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya tulis saya.

Bandung, juli 2005



Tori Satori

Nim. 039432



ABSTRAK

Kontribusi Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Profesional Kepala Sekolah

(Studi Deskriptif Analitik Terhadap Kepala MTsN di Kabupaten Majalengka)

TORI SATORI

Nim. 039432

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap kemajuan suatu organisasi, karena ia merupakan mesin penggerak sumberdaya-sumberdaya yang lain dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kualitas Sumberdaya Manusia sangat tergantung pada bagaimana manajemen memberdayakannya dengan tepat. Hal ini dapat dilakukan apabila semenjak awal organisasi menyusun personalia dengan seksama, dari mulai perekrutan, penyeleksian hingga pengembangannya. Kegagalan dalam rekrutmen, seleksi dan pelatihan akan berdampak buruk terhadap kinerja personalia yang pada gilirannya akan membawa kegagalan pula dalam mencapai tujuan organisasi.

Begitu juga dengan kinerja kepala sekolah, sebagai manajer institusi pendidikan pada tingkat mikro, sangat tergantung bagaimana ia direkrut, diseleksi dan dilatih agar menjadi manajer yang profesional, cakap dan bervisi. Pada penelitian ini upaya tersebut dioperasionalkan dalam pertanyaan pokok penelitian, "Apakah rekrutmen, seleksi dan pelatihan kepala sekolah yang dilakukan pihak yang berwenang telah berkontribusi terhadap kinerja profesionalnya?". Dari pertanyaan pokok tersebut maka variabel yang diteliti terdiri dari: (1) rekrutmen; (2) seleksi; (3) pelatihan; dan (4) kinerja.

Dalam menjawab pertanyaan penelitian tersebut digunakan metode penelitian deskriptif dengan sumber data kepala-kepala MTsN yang ada di lingkungan Kantor Departemen Agama Kabupaten Majalengka. Kepala MTsN merupakan sumber data yang membantu mengungkapkan pengalaman, opini maupun harapannya melalui kecenderungan-kecenderungan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan kinerja.

Untuk mengungkapkan data tersebut diatas, maka dikembangkan alat pengumpul data berupa angket yang hasilnya diolah dengan menggunakan teknik statistik melalui SPSS 11.0 For Windows.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa (1) rekrutmen, seleksi, pelatihan dan kinerja berada pada kategori *tinggi*; dan (2) secara bersama-sama kontribusi rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 81,5%. Sedangkan secara terpisah disimpulkan bahwa (1) rekrutmen berkontribusi terhadap kinerja sebesar 54,3%; (2) seleksi berkontribusi terhadap kinerja sebesar 75,4%; dan (3) pelatihan berkontribusi terhadap kinerja sebesar 77,6%. Atas dasar kesimpulan tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi yang diajukan, diantaranya adalah (1) rekrutmen hendaknya dilakukan secara terencana, menyeluruh, terbuka, dan bersifat adil. (2) Kegiatan seleksi perlu direalisasikan dalam wujud yang riil di lapangan (3) Pelatihan hendaknya dilakukan secara lebih dini sebelum ia memasuki dunia kerja; (4) Optimalisasi dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan pelatihan pada gilirannya akan meningkatkan mutu kinerja.



ABSTRACT

Contribution of Recruitment, Selection and Training Towards Principal's Professional Performance

(A Study of Descriptive Analysis on MTsN Principals in Regency of Majalengka)

By:

TORI SATORI

Nrp. 039432

Human Resource is the asset which has significant contribution to organizational development, since it is the machine which generates other sources to achieve the organizational goals effectively and efficiently. The most qualified Human Resource depends on how the management can empower them appropriately. It can be done if organization, since early, can arrange personnel carefully, by recruiting, selecting and training them. The failure in recruiting, selecting and training will make bad impact on personnel performance, it means that organization will get failed in achieving the prescribed goals.

To get principal's good performance, as the manager of educational institution, will also depend on how he is recruited, selected and trained well in order to be a professional, skilled, and visible one. In this research, the writer tries to find answers by asking question: " Have recruitment, selection and training for principals contributed their professional performance in Kandepag Majalengka? Based on this question, some variabels which are researched consist of: (1) recruitment, (2) selection, (3) training, and (4) performance.

To get the answer to the question, the writer uses descriptive reasearch method, and the principals of MTsN in Kantor Departemen Agama Majalengka regency as the respondents, they are data sources for reasearch to explore their experience, opinion and hopes by searching the trends in recruitment, selection and training.

For discovering data, the researher uses questionnaire as research instrument and it is processed by statistic technique with SPSS 11.0 for windows program.

Based on the results of data process, the writer can conclude in one hand that: (1) recruitment, selection, training and performance are at the *high* category; and (2) the contribution of recruitment, selection, and training on performance is 81,5%. On other hand, he can also conclude that: (1) recruitment has contributed performance at 54,3%; (2) selection has contributed performance at 75,4%; and (3) training has contributed performance at 77,6%. In line with those conclusions, the writer can recommend that (1) recruitment should be done by planning it universally, openedly and fairly. (2) Selection activity should be realized actually with the clear criterians; (3) training should be done earlier before the principals on the job; (4) Optimalization in conducting recruitment, selection and training will increase and improve the quality of performance.



KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Segala puji hanya milik Allah SWT Yang Maha Sempurna ilmu-Nya, yang mengajarkan manusia apa-apa yang belum diketahuinya. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya dan sahabatnya sebagai sumber berbagai inspirasi perkembangan dan inovasi ilmu hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat mencapai jenjang akhir pendidikan dengan memenuhi seluruh kewajiban akademik yang telah ditetapkan bagi calon Magister Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan pada Program Pasca sarjana Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. Penulisan tesis ini merupakan bentuk salah satu laporan penelitian tertulis yang harus ditunaikan.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu bentuk sumbangsih pemikiran, harapan, cita-cita dan ikhtiar penulis dalam upaya peningkatan mutu pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya tenaga kependidikan di lingkungan Kantor Departemen Agama Kabupaten Majalengka. Menurut hemat penulis, melalui manajemen SDM yang konseptual dan profesional diharapkan akan melahirkan tenaga kependidikan yang profesional pula, khususnya kepala sekolah, karena ia merupakan tokoh kunci dalam menentukan keberhasilan pendidikan pada tingkat mikro di sekolah yang harus mampu menjawab berbagai persoalan dan tantangan dunia pendidikan pada era kesejagatan ini.

Atas rampungnya tesis ini, penulis berharap disamping dapat memberikan kontribusi positif bagi lingkungan dinas dimana penulis berkecimpung di dalamnya.

juga dapat mendorong penulis untuk lebih mengembangkan wawasan dan khasanah keilmuan sebagai bentuk pencerahan (*enlightment*) dan pengayaan (*enrichment*) berbagai konsep administrasi pendidikan khususnya dalam konsentrasi perencanaan dan manajemen pendidikan, lebih khusus lagi dalam manajemen SDM sebagai bentuk manifestasi pemahaman akan nilai esensi dasar manusia.

“Kontribusi rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja profesional kepala sekolah” (Studi Deskriptif Analitik terhadap Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah negeri di Kabupaten Majalengka) merupakan judul tesis yang menurut hemat penulis sangat sesuai dengan konteks kajian yang sedang dilakukan maupun fenomena faktual di lapangan. Melalui analisis ada tidaknya kontribusi rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja profesional kepala sekolah diharapkan dapat menjadi indikator bagi peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang sudah maupun yang belum dilaksanakan di lingkungan Kantor Departemen Agama Kabupaten Majalengka, sehingga dapat menghasilkan bentuk kajian dan rekomendasi tepat yang dapat memberikan masukan berharga bagi perencanaan dan pengelolaan SDM khususnya tenaga kependidikan yang pada gilirannya dapat berperan sebagai *Multiplier Effect* yang positif bagi pengembangan sektor lainnya.

Penulis merasa yakin, bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu segala bentuk masukan baik berupa kritik maupun saran yang konstruktif dari berbagai pihak, secara eksploratif penulis harapkan dapat merupakan umpan balik untuk melengkapi kekurangan sekaligus meningkatkan kapasitas tesis ini.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT kita memohon pertolongan dan kekuatan dalam segala urusan, mudah-mudahan kita termasuk kedalam orang-orang yang dapat mengamalkan ilmu dalam kebaikan dan kebenaran.

Bandung, Juni 2005

Penulis,

TORI SATORI

NIM 039432



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang Maha Pemurah dan Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, maghfiroh dan inayah-Nya. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah keharibaan Baginda Rasulullah Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabatnya dan para pengikut setianya hingga akhir zaman.

Tiada kata yang pantas terucap selain *Alhamdulillah* sebagai ungkapan rasa syukur atas rampungnya laporan penelitian ini. Perjalanan panjang dan melelahkan dalam studi serta proses penulisan tesis ini telah mengingatkan penulis, tidak hanya mampu memahami makna sebuah *perjuangan* dimana penulis harus dapat menunaikan berbagai tugas dan kewajiban, baik sebagai mahasiswa, PNS, bawahan, anak, suami, ayah dan sahabat, tetapi juga memahami akan makna cinta dan persahabatan sehingga tugas ini akan sulit ditunaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya tesis ini.

Dengan tulus hati menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Tb Abin Syamsuddin Makmun, M.A. selaku pembimbing I
Tugas beliau tidak hanya sebagai Guru Besar, namun juga selaku Ketua Program Studi Pendidikan Khusus pada PPS UPI Bandung. Ditengah kesibukannya, dengan ketulusan dan keterbukaan beliau meluangkan waktu bagi penulis selama bimbingan hingga rampungnya tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Djam'an Satori, M.A. selaku pembimbing II sekaligus sebagai Asisten Direktur I PPS UPI Bandung ditengah kesibukannya dengan

penuh kesabaran, ketulusan, keterbukaan dan kesungguhan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan dan ide-ide yang sangat berharga bagi penyelesaian tesis ini.

3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, M.A. sebagai Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan sekaligus penguji I, bapak H. Udin Syaefuddin Sa'ud, Ph.D. sebagai Sekretaris Program Studi Administrasi Pendidikan, Bapak Prof. Dr. H. Engkoswara, M.Ed. sebagai penguji II, Bapak Prof. Dr. H. Asmawi Zaenul, M.A. selaku Direktur PPS UPI serta bapak Prof. Dr. H. Moch. Fakry Gaffar, M.Ed. sebagai Rektor UPI Bandung beserta seluruh stafnya yang telah memberikan kesempatan dan berbagai fasilitas pada penulis dalam menempuh perkuliahan pada PPS UPI Bandung.
4. Bapak dan Ibu Dosen PPS UPI yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis, juga kepada bapak dan ibu seluruh staf Administrasi pada PPS UPI yang telah banyak membantu dalam memberikan pelayanan administratif selama kegiatan perkuliahan hingga proses penyelesaian studi.
5. Bapak Drs. Karmanuddin, MM. Selaku Kasi Mapenda Kantor Departemen Agama Kabupaten Majalengka beserta stafnya, juga kepada seluruh kepala MTsN di lingkungan Kandepag Kabupaten Majalengka yang telah memberikan izin dan memberikan kemudahan dalam mengadakan penelitian tesis ini.
6. Bapak H. Alom, S.Ag. selaku Kepala MTsN Bantarwaru Kabupaten Majalengka juga kepada staf dan rekan guru yang telah memberi izin dan dukungan dalam mengikuti perkuliahan di PPS UPI Bandung.

7. Ayahanda Toto Suwarta (alm) dan Hj. Sarmi, tanpa dukungan cinta, do'a, perjuangan, kerja keras, serta pengorbanan moril dan materil yang telah beliau berdua berikan, tentu penulis tidak akan seperti ini.
8. Istriku tercinta, Fariah, S.Ag. yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, kesabaran, motivasi serta do'a, sehingga atas dorongannya penulis dapat melanjutkan dan menyelesaikan studi.
9. Anak-anakku tercinta, Fikri Alfani Hakim dan Faiz Mustafid Amna, yang senantiasa mendo'akan dan mengharapakan ayahnya sukses. Kudo'akan agar mereka dapat melanjutkan perjuangan agar lebih sukses dibandingkan ayahnya. Untuk istri dan anak-anakku tesis ini kupersembahkan.
10. Kakak-kakakku, keponakan-keponakanku, rekan-rekan seperjuangan di kelas Reguler Administrasi Pendidikan PPS UPI Bandung angkatan tahun 2003, rekan-rekan guru di MTsN Bantarwaru, rekan-rekan di LPHI Jatiwangi, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama kegiatan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

Akhirnya, segala amal baik yang telah penulis terima semoga mendapatkan ridho dan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya, bagi para pembaca pada umumnya. Amiiin.

Bandung, Juni 2005

Penulis,

Tori Satori
039432



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	8
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	9
E. Asumsi	11
F. Hipotesis	15
G. Manfaat Penelitian	16
BAB II LANDASAN TEORITIS	18
A. Konsep Administrasi Pendidikan	18
B. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Administrasi Pendidikan	20
C. Rekrutmen	26
D. Seleksi	34
E. Pelatihan	44
F. Kinerja Profesional Kepala Sekolah	52
G. Kajian Hasil Penelitian Rerdahulu Yang Relevan	75
BAB III PROSEDUR PENELITIAN	77
A. Metode Penelitian.....	77

	B. Populasi dan Sampel	78
	C. Teknik Pengumpulan Data.....	79
	D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	93
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	97
	A. Hasil Penelitian	97
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	113
	C. Pembahasan Khusus	119
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	126
	A. Kesimpulan	126
	B. Implikasi	127
	C. Rekomendasi	130
	DAFTAR PUSTAKA	133
	LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
3.1	Data MTsN	78
3.2	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	83
3.3	Koefisien Korelasi	90
3.4	Koefisien Split-Half Instrumen Rekrutmen (X_1)	90
3.5	Koefisien Split-Half Instrumen Seleksi (X_2)	91
3.6	Koefisien Split-Half Instrumen Pelatihan (X_3)	92
3.7	Koefisien Split-Half Instrumen Kinerja (Y)	93
4.1	Hasil Seleksi Data	97
4.2	Persentase Skor Rata-rata setiap Variabel Penelitian	103
4.3	Tests of Normality X_1 , X_2 , X_3 and Y	104
4.4	Model Summary: Rekrutmen	105
4.5	Model Summary: Seleksi	105
4.6	Model Summary: Pelatihan	106
4.7	Model Summary: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan	107
4.8	Persamaan Regresi Variabel Penelitian: $RY.X_1$	107
4.9	Anova: Rekrutmen dan Kinerja	108
4.10	Coefficients: Rekrutmen	108
4.11	Persamaan Regresi Variabel Penelitian: $RY.X_2$	109
4.12	Anova: Seleksi dan Kinerja	109
4.13	Coefficients: Kinerja	110
4.14	Persamaan Regresi Variabel Penelitian: $RY.X_3$	110
4.15	Anova: Pelatihan	111
4.16	Coefficients: Pelatihan	111
4.17	Persamaan Regresi Variabel Penelitian: $RY.X_1X_2X_3$	112
4.18	Anova: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan	112
4.19	Coefficients: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan	113
4.20	Kontribusi $X_1X_2X_3.Y$	115
5.1	Matrik Perbandingan Antara Teori Dan Fakta	129



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
1.1	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Profesional	6
1.2	Kaitan Antar Variabel Penelitian	11
2.1	Bidang Garapan dan Fungsi Administrasi Pendidikan	19
2.2	Kedudukan Manajemen Kepala Sekolah	21
2.3	Model Proses Rekrutmen	34
2.4	Successive Hurdless Selection Approach	36
2.5	Compensatory Selection Approach	37
2.6	Langkah-langkah Proses seleksi A	42
2.7	Langkah-langkah Proses Seleksi B	43
2.8	Langkah-langkah Proses Seleksi C	44
2.9	Model Sistem Pembelajaran	50
2.10	Langkah-langkah Pendahuluan dalam Pelatihan	51
2.11	Pemaknaan Hasil Kerja atau Prestasi Kerja	72
3.1	Skala Likert Instrumen Penelitian	80
4.1	Kecenderungan Umum Persebaran Skor Variabel X1	100
4.2	Kecenderungan Umum Persebaran Skor Variabel X2	101
4.3	Kecenderungan Umum Persebaran Skor Variabel X3	102
4.4	Kecenderungan Umum Persebaran Skor Variabel Y	103
4.5	Kontribusi Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja	115



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Lampiran Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	136
2.	Lampiran Data Hasil Analisis SPSS for Windows	147
3.	Surat Izin Penelitian & Rekomendasi	176
4.	Riwayat Hidup	178

