

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan sebuah sistem, karena di dalamnya terdapat banyak komponen-komponen yang saling berkaitan satu sama lain. Oleh karena itu untuk membahas pendidikan yang komprehensif haruslah menggunakan pendekatan sistem. Menurut Made Pidarta (1988:30) bila melaksanakan manajemen secara sistem, berarti memberi perhatian dan perlakuan dengan proporsi yang relatif sama kepada sub-sistem-subsistemnya, diharapkan jalan organisasi pendidikan tidak timpang.

Pengelolaan terhadap komponen-komponen dalam sistem pendidikan diperlukan yang merupakan bagian dari administrasi pendidikan, inilah yang kita kenal dengan kata lain manajemen pendidikan. Inti dari kegiatan manajemen yaitu kepemimpinan (*leadership*). Hal ini senada dengan pendapat Dimock yang dikutip oleh Handayani (1996:61) bahwa kepemimpinan adalah inti dari manajemen (*Leadership is the key to management/ administration*). Selanjutnya Siagian (1986:1) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak daripada semua sumber-sumber dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat signifikan dalam manajemen suatu organisasi khususnya dalam pendidikan, karena melalui kepemimpinan, fungsi-fungsi manajemen dapat berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah

disepakati untuk mencapai tujuan pendidikan, sebagaimana pendapat Fakry dan Rosmiati (2003:162) bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dewasa ini, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi beberapa tantangan besar. Berawal dari perubahan paradigma pendidikan dari yang serba sentralistik menjadi desentralistik, ditandai dengan bergulirnya kebijakan pemerintah tentang otonomi daerah melalui UU no. 22 tahun 1999 dan PP No. 25 tahun 2000 sehingga sistem pendidikan nasional kita dituntut untuk melakukan perubahan dan penyesuaian agar dapat mewujudkan proses pendidikan yang lebih demokratis, memperhatikan keberagaman kebutuhan, keadaan daerah, peserta didik serta mampu mendorong peningkatan partisipasi masyarakat, misalnya melalui *Community Based Education (CBE)* dan *School Based Management (SBM)*, seperti yang diamanatkan pada pasal 8 dan 51 dalam UU Sisdiknas no. 20 tahun 2003.

Tantangan tersebut mengisyaratkan bahwa desentralisasi pendidikan merupakan upaya pemberdayaan dan pelibatan masyarakat agar berpartisipasi secara aktif dalam peningkatan mutu pendidikan. Pada tingkat mikro penerapan desentralisasi pendidikan melalui *Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)*, dimana sekolah dan masyarakat diposisikan sebagai pihak yang paling tahu, keputusan apa yang akan dibuat, direncanakan, dilaksanakan dan dikontrol terkait dengan peningkatan mutu pendidikan. Hal senada dikemukakan oleh Mulyasa (2003:11) bahwa MBS merupakan suatu konsep yang menawarkan otonomi pada sekolah

untuk menentukan kebijakan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu, efisiensi dan pemerataan pendidikan agar dapat mengakomodasi keinginan masyarakat setempat serta menjalin kerjasama yang erat antara sekolah, masyarakat, dan pemerintah.

Tantangan tersebut telah pula membawa tuntutan bagi kemampuan profesional kepala sekolah sebagai administrator dan manajer di tingkat pendidikan mikro (sekolah), agar mampu membuka peluang baru dalam mengembangkan sekolahnya secara kreatif, inovatif dan mandiri dengan memberdayakan semua potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan mutu kerjanya agar peran sekolah sebagai akuntabilitas publik dapat terwujud, disamping pengelolaan sekolah secara kompetitif dalam mengejar keunggulan pada masa depan yang berwawasan lokal, nasional dan global.

Upaya memenuhi tuntutan itu, maka dibutuhkan sosok kepala sekolah yang profesional dan visioner agar siap dan mampu menjawab tantangan global dengan penuh optimis dan rasa percaya diri, ia tak ubahnya seorang direktur atau manajer sebuah perusahaan yang sangat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan mutu dan laba produksi yang berimbang pada tingkat kesejahteraan karyawan dan kepuasan para pelanggannya juga bervisi yang kuat bagi keberlangsungan perusahaan pada masa depan. Sebagai kepala sekolah, ia sangat menentukan tingkat keberhasilan sekolah dalam membangun image yang kuat baik secara internal maupun eksternal.

Upaya mencetak profil kepala sekolah yang diharapkan, tentunya tergantung pada sejauh mana proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kepala

sekolah dapat memberikan kontribusi yang positif dalam membangun figur kepemimpinan yang profesional dan visioner dari mulai perencanaan, implementasi maupun pengawasannya, sejauhmana prosedur dan mekanisme proses rekrutmen itu berjalan sesuai dengan standar kerja yang berlaku, serta sejauhmana efektifitas dan efisiensi pengendaliannya baik dari intern lembaga maupun para stake holder pendidikan.

Sementara fenomena yang kerap kali terjadi pada kebanyakan proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kepala sekolah yang ada, belum memberikan iklim yang kondusif dalam menghadirkan sosok kepala sekolah yang dapat memenuhi standar profesional, seperti kentalnya sistem senioritas diantara kandidat kepala sekolah, prosedur dan mekanisme sistem rekrutmen yang tidak transparan, ketidak jelasan standar/ kriteria kualifikasi minimum kepala sekolah yang dibutuhkan pada masa depan, dan sebagainya.

Begitu pula dalam kegiatan seleksi, belum tampak proses seleksi yang sebagaimana mestinya dilakukan, seperti tidak adanya perencanaan seleksi yang jelas, ketidakterbukaan standar dan langkah-langkah seleksi yang diberlakukan, alat ukur seleksi yang jelas dan mampu memenuhi standar relevansi, validitas, reliabilitas serta prinsip keadilan sekaligus teknik pengukurannya. Singkat kata, proses seleksi belum dilaksanakan secara riil di lapangan.

Dilihat pada sisi yang lain, pelatihan dan pengembangan bagi kepala sekolah yang ada, nampaknya kurang memberikan perubahan yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah yang didambakan, seperti materi pelatihan yang kurang aplikatif terhadap dunia kerja secara riil di lapangan, kurangnya minat dan

motivasi kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan, sikap dan karakter pribadi kepala sekolah yang cenderung sulit menerima perubahan kearah kinerja yang lebih baik, dan sebagainya.

Berpijak pada elaborasi permasalahan tersebut diatas, maka penulis merasa perlu untuk mengetahui lebih lanjut tentang kontribusi rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja profesional kepala sekolah (Studi Deskriptif Analitik Terhadap Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka).

B. Batasan dan Rumusan Masalah

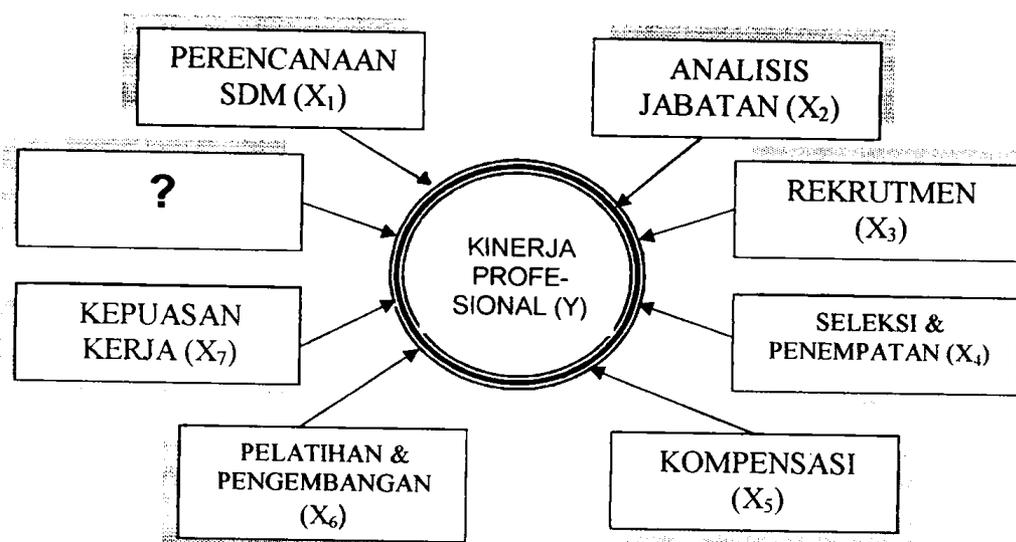
1. Batasan Masalah

Secara konsepsional, berbicara tentang kinerja profesional kepala sekolah, maka sejumlah faktor-faktor yang berpengaruh dalam variabel ini cukup banyak, diantaranya perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, penilaian kinerja, kompensasi total, pelatihan dan pengembangan, kualitas hidup dan produktivitas kerja, dan sebagainya.

Hasil pengamatan sementara di lapangan, dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja profesional kepala sekolah yang paling menonjol terlihat dengan kasat mata penulis adalah **rekrutmen, seleksi dan pelatihan**, karena melalui *rekrutmen* suatu organisasi dari sejak awal dapat menentukan sosok pegawai yang dibutuhkan sekaligus dapat memenuhi standar kualifikasi yang dipersyaratkan, disamping itu juga melalui *seleksi* calon-calon potensial dapat dipilih yang terbaik agar mampu menghadirkan kinerja yang profesional.

Pada sisi yang lain, kinerja profesional juga sangat dipengaruhi oleh aktivitas-aktivitas organisasi dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai melalui proses pembelajaran atau *pelatihan* yang berkelanjutan sebagai langkah berikutnya dari sistem rekrutmen dan seleksi, sehingga mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan (*skill*) dalam tugas dan kewajibannya dalam menyikapi perkembangan manajemen pendidikan yang semakin dinamis dan siap menghadapi akselerasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin deras di era global.

Agar lebih memahami Batasan masalah tersebut, penulis gambarkan secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja profesional ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Profesional

Adapun secara kontekstual, penulis memilih lokasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Majalengka, karena disamping berada dekat wilayah dinas dan domisili penulis, juga memiliki karakteristik yang khas dibandingkan dengan sekolah sejenis, yaitu pengelolaan sekolah dan tenaga

kependidikannya masih ditangani oleh Departemen di tingkat kabupaten atau dikenal dengan Kantor Departemen Agama. Hal ini berbeda dengan Madrasah Tsanawiyah Swasta yang langsung ditangani oleh Yayasan atau sekolah-sekolah negeri yang berada di bawah pengelolaan Dinas Pendidikan di kabupaten/ kota.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas, maka agar tidak meluasnya masalah sehubungan dengan adanya keterbatasan waktu, dana dan kemampuan untuk melaksanakan penelitian secara mendalam maka permasalahan pokok yang dibahas dalam penelitian ini adalah: *“Seberapa Besar Kontribusi Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan baik secara bersama maupun sendiri-sendiri terhadap kinerja profesional kepala sekolah (Kepala MTsN di Kabupaten Majalengka)?”*

Pertanyaan tersebut dapat dikembangkan sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi rekrutmen terhadap kinerja profesional kepala sekolah?
2. Seberapa besar kontribusi seleksi terhadap kinerja profesional kepala sekolah?
3. Seberapa besar kontribusi pelatihan terhadap kinerja profesional kepala sekolah?
4. Seberapa besar kontribusi rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja profesional kepala sekolah?



C. Tujuan Penelitian

Melalui Penelitian ini, diharapkan dapat dikaji mengenai rekrutmen, seleksi dan pelatihan kepala sekolah khususnya pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka. Karena Departemen Agama (Kandepag Kabupaten Majalengka), tujuan formalnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui program-program yang telah ditetapkan, khususnya program pendidikan. Di lain pihak tujuan organisasi akan tergantung dari hasil kerja para kepala sekolah dalam mengemban tanggung jawab atas keseluruhan kegiatan penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya dengan melaksanakan segala kebijakan, peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Kantor Departemen Agama sebagai lembaga yang lebih tinggi. Dan ini akan berimplikasi langsung terhadap kepuasan masyarakat sebagai stakeholder.

Rekrutmen, seleksi dan pelatihan kepala sekolah yang dilaksanakan, tidak terlepas dari berbagai permasalahannya yang saling berhubungan dan berkaitan satu dengan yang lain seperti hubungannya dengan kinerja profesional. Melalui pendekatan prinsip-prinsip rekrutmen, seleksi dan pelatihan kepala sekolah serta beberapa kriteria kinerja profesional. Pengkajian dapat dilakukan lebih mendalam sebagai rumusan jawaban tentang keterkaitan rekrutmen dan pelatihan dengan kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan permasalahan diatas, selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui gambaran pelaksanaan rekrutmen Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka.

2. Mengetahui gambaran pelaksanaan seleksi Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka.
3. Mengetahui gambaran pelaksanaan pelatihan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka.
4. Mengetahui seberapa besar kontribusi rekrutmen, seleksi dan pelatihan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan terhadap kinerja profesional Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pandangan komprehensif tentang penelitian ini, maka dapat ditentukan variabel penelitian, yaitu:

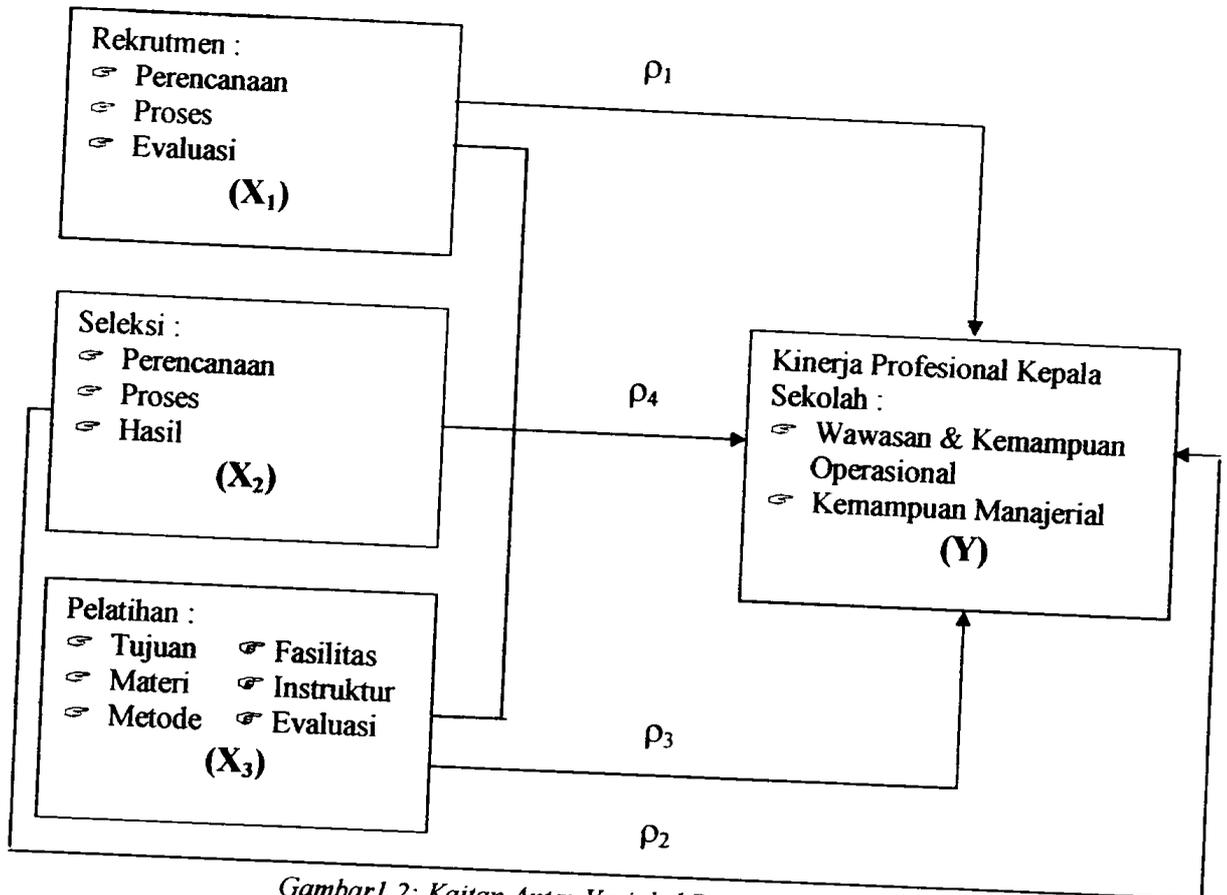
1. **Rekrutmen**, yaitu menarik dan mengangkat kepala sekolah yang bersumber dari dalam organisasi (mutasi, transfer atau promosi) sesuai dengan kebutuhan formasi yang kosong, berlandaskan analisa jabatan dan bertujuan memperoleh kepala sekolah yang profesional. Adapun yang menjadi indikator rekrutmen sesuai dengan penelitian ini adalah:
 - a. Perencanaan
 - b. Proses
 - c. Evaluasi
2. **Seleksi**, yaitu serangkaian langkah kegiatan sebagai tindak lanjut dari rekrutmen yang digunakan untuk memutuskan apakah para kandidat kepala sekolah diterima atau tidak, melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku apakah telah mampu memenuhi standar kualifikasi yang dibutuhkan, untuk



menghadirkan sosok dan kinerja kepala sekolah profesional. Adapun indikator seleksi dalam penelitian ini adalah:

- a. Perencanaan
 - b. Proses
 - c. Hasil
3. **Pelatihan**, yaitu memberi pendidikan dan latihan bagi kepala sekolah terpilih yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja profesionalnya dengan pengetahuan, sikap, keterampilan yang aplikatif serta berwawasan kedepan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya dalam mengembangkan sekolah yang bermutu. Indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah:
- a. Tujuan
 - b. Materi
 - c. Metode
 - d. Fasilitas
 - e. Instruktur
 - f. Evaluasi
4. **Kinerja Profesional**, yaitu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja menurut kaidah-kaidah profesional. Indikator kinerja profesional dalam penelitian ini adalah:
- a. Wawasan dan Kemampuan operasional
 - b. Kemampuan manajerial

Berdasarkan variabel diatas, maka untuk melihat keterkaitan antar variabel penelitian ini, dapat divisualisasikan kedalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1.2: Kaitan Antar Variabel Penelitian

E. Asumsi

Manajemen SDM dan personalia merupakan aktivitas yang berlangsung terus menerus dan merupakan tantangan bagi semua bagian personalia atau bagian kepegawaian. Kadang-kadang kebutuhan akan Kepala Sekolah baru diketahui secara pasti sebelumnya karena perencanaan kebutuhan Kepala sekolah yang tersusun secara baik. Pada saat yang lain, bagian kepegawaian dihadapkan dengan permintaan yang mendadak untuk mengisi lowongan secepat mungkin. Dalam kedua kasus tersebut proses penyediaan calon kepala sekolah merupakan kegiatan yang sangat krusial.

Menurut Siagian (2003:102) pengertian rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Lebih lanjut Handoko (2001:69) mengemukakan bahwa penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan 'pemikatan' para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penekanan yang diberikan terhadap rekrutmen adalah menarik dan memperoleh pegawai yang dibutuhkan berdasarkan jabatan atau formasi yang lowong. Penarikan dapat berbentuk jangka pendek dan jangka panjang yang dirancang untuk kesinambungan penyediaan personil yang profesional. Penarikan dapat bersumber dari dalam (transfer atau mutasi dan promosi) atau bersumber dari luar (inisiatif pelamar, rekomendasi, iklan dan sebagainya). Kegiatan ini berkaitan atau berlandaskan atas analisa jabatan dan bertujuan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas.

Dasar-dasar dilaksanakannya rekrutmen adalah karena adanya formasi yang kosong. Formasi yang kosong ini menurut Siagian (2003:101) disebabkan :

- a. Perluasan kegiatan organisasi tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi.
- b. Pekerja yang diberhentikan , baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat karena dikenakan sanksi disiplin.
- c. Pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun
- d. Pekerja yang meninggal dunia.

Setelah para pelamar potensial terkumpul berdasarkan prosedur dan mekanisme rekrutmen yang baik, langkah berikutnya adalah proses seleksi. Melalui kegiatan seleksi inilah, para pelamar yang telah memenuhi syarat menurut

standar rekrutmen yang ada, untuk mengikuti serangkaian kegiatan yang pada gilirannya akan ditentukan apakah lulus atau tidak, misalnya melalui tes atau wawancara. Sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2001:85) bahwa proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.

Seseorang akan memiliki kinerja profesional, manakala setelah ia melalui rekrutmen dan seleksi yang baik, ia juga mendapatkan aktivitas lanjutan berupa peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pelatihan yang lebih menekankan pada peningkatan pengetahuan, keahlian/ keterampilan (*skill*), pengalaman, dan sikap peserta latihan tentang bagaimana melaksanakan aktivitas manajerial atau pekerjaan tertentu. Sebagaimana pendapat Gaspersz (2000:129) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu elemen kunci dalam model peningkatan produktivitas untuk meningkatkan kompetensi. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2001:104) bahwa pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan pelatihan adalah prosedur dan mekanisme yang dapat mendukung penciptaan kinerja profesional. Diantaranya persyaratan-persyaratan jabatan yang menurut Handoko (2001:73) merupakan salah satu kendala penarikan. Sebagai contoh, untuk menarik tenaga-tenaga trampil adalah lebih sulit dari pada tenaga-tenaga tidak trampil. Oleh karena itu sebelum rekrutmen, seleksi dan pelatihan

perlu dipertimbangkan beberapa hal yang menyangkut persyaratan atau standar kualifikasi yang dibutuhkan, misalnya loyalitas dan dedikasi calon kepala sekolah, senioritas (urutan kepangkatan dalam PNS), integritas, maupun prestasi kerjanya.

Rekrutmen, seleksi dan pelatihan sangat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan, baik oleh individu maupun oleh organisasi yang dalam hal ini adalah Kantor Departemen Agama Kabupaten Majalengka. Kinerja menurut Sedarmayanti (1995:52) bahwa: "*Performance* diterjemahkan menjadi kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ tampilan kerja.

Adapun yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi individual, seperti yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (1987:30) bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi individual dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Upaya pengendalian terhadap kinerja pegawai, Drucker (1977:30) mengemukakan bahwa bekerja mempunyai lima dimensi, yaitu:

1. *Dimensi Fisiologis*, manusia akan bekerja dengan baik bila bekerja dalam berbagai konfigurasi operasional, yakni bekerja dengan berbagai ragam tugas dan ritme kecepatan yang disesuaikan dengan keadaan fisiknya.
2. *Dimensi Psikologis*, dalam hubungan ini bekerja merupakan ungkapan kepribadian. Seseorang yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan menampilkan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak menyenangi pekerjaannya.
3. *Dimensi Sosial*, bekerja dapat dipandang sebagai suatu ungkapan hubungan sosial diantara sesama karyawan. Situasi yang menyebabkan perpecahan diantara sesama karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan baik secara individu maupun secara kelompok.
4. *Dimensi ekonomi*, bekerja adalah kehidupan bagi karyawan. Imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat atau memacu karyawan untuk berprestasi tergantung bagaimana karyawan menanggapi permasalahan itu.

5. *Dimensi keseimbangan*, dalam hubungan ini keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan atau sebaliknya. Dimensi ini disebut juga sebagai dimensi kekuasaan pekerjaan karena ketidak seimbangan dapat menimbulkan konflik yang dapat menurunkan kinerja.

Atas dasar pandangan ini jelas bahwa kinerja itu hanya dapat diketahui dengan baik, berdasarkan suatu proses penilaian jika semua tugas yang akan dilaksanakan oleh seseorang benar-benar dapat dijabarkan dengan baik pula, dan dapat menggambarkan suatu keseluruhan tugas organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, bahwa kinerja bukan saja menggambarkan suatu bagian saja dari organisasi, tetapi secara keseluruhan.

Penilaian suatu kinerja personel dibutuhkan indikator-indikator kinerja yang menurut Pramurtadi (1995:6) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah pernyataan yang bersifat kuantitatif atau pun kualitatif, yang menunjukkan kualitas atau mutu pencapaian tujuan, misalnya efisiensi, produktivitas, akuntabilitas, kemampuan inovasi, dan sebagainya.

E. Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi di atas, maka dalam penelitian ini dapat diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Rekrutmen Kepala Sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja profesional Kepala MTsN di kabupaten Majalengka.
2. Seleksi Kepala Sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja profesional Kepala MTsN di kabupaten Majalengka.

3. Pelatihan Kepala Sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja profesional Kepala MTsN di kabupaten Majalengka.
4. Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kepala Sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja profesional Kepala MTsN di kabupaten Majalengka.

F. Manfaat Penelitian

Keberadaan Madrasah Tsanawiyah Negeri dibawah Departemen Agama diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan penyelenggaraan pendidikan, disamping lembaga pendidikan yang dikelola departemen pendidikan nasional maupun departemen yang lain, serta ikut berpartisipasi dalam memperluas akses dan peningkatan mutu pendidikan. Harapan tersebut tentunya perlu ditunjang dengan pengelolaan penyelenggaraan pendidikan dengan kualitas manajemen SDM yang mengarah pada penentuan tercapainya kualitas kerja dan kinerja organisasi yang baik. Upaya ini harus sejalan dengan bergulirnya kebijakan otonomi daerah, desentralisasi pendidikan, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Kurikulum Berbasis Sekolah (KKBK).

Oleh karena itu, hal yang tak dapat dihindari perlunya meninggalkan pola pengelolaan yang bersifat konvensional ke arah manajemen yang konseptual dan profesional, sehingga mampu menghadirkan sosok manajer-manajer madrasah yang profesional dan visioner. Usaha ini dapat terwujud apabila pengelolaan tenaga kependidikan pada tingkat kabupaten (Kandepag)

direncanakan, ditata dan diawasi dengan baik dari mulai perekrutan hingga upaya pelatihannya agar senantiasa meningkatkan kinerja profesionalnya.

Berpijak pada pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat:

1. Memberikan sumbangan pemikiran dalam pengelolaan tenaga kependidikan pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Majalengka, khususnya pengelolaan pada rekrutmen, seleksi dan pelatihan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri, yang merupakan salah satu fungsi penting dalam langkah awal pelaksanaan manajemen SDM.
2. Dapat dijadikan sebagai data informasi dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau pembuatan kebijakan bagi perbaikan pengelolaan tenaga kependidikan, khususnya kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di wilayah Departemen Agama kabupaten Majalengka.
3. Memberikan gambaran kepada Kepala Madrasah agar memahami lebih jauh konsep dan tanggung jawabnya ke arah yang lebih baik.
4. Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya ilmu administrasi, terutama bagi penelitian dalam bidang Administrasi Pendidikan pada lembaga pendidikan.





