

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rata-rata variabel X1 sebesar 126,4 Atau 84,3% dari skor idealnya. Harga ini pada kategori *Tinggi* menurut klasifikasi yang telah ditetapkan dan dapat disimpulkan bahwa rekrutmen kepala sekolah pada taraf tinggi. Ini berarti bahwa sebagian besar kepala MTsN di kabupaten Majalengka memiliki harapan yang tinggi terhadap rekrutmen yang dilaksanakan di lingkungan Kantor Departemen Agama sesuai dengan konsep dan ketentuan yang berlaku, meskipun dalam kenyataannya masih jauh dari harapan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rata-rata variabel X2 sebesar 125,1 Atau 83,4% dari skor idealnya. Harga ini pada kategori *tinggi* menurut klasifikasi yang telah ditetapkan dan dapat disimpulkan bahwa seleksi kepala sekolah pada taraf tinggi. Ini berarti bahwa sebagian besar kepala MTsN di kabupaten Majalengka memiliki harapan yang tinggi terhadap seleksi yang dilaksanakan di lingkungan Kantor Departemen Agama sesuai dengan konsep dan ketentuan yang berlaku, meskipun dalam kenyataannya belum direalisasikan dalam wujud yang nyata.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rata-rata variabel X3 sebesar 129,9 Atau 86,6% dari skor idealnya. Harga ini pada kategori *tinggi* menurut klasifikasi yang telah ditetapkan dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan

kepala sekolah pada taraf tinggi. Ini berarti bahwa sebagian besar kepala MTsN di kabupaten Majalengka memiliki harapan yang tinggi terhadap pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan Kantor Departemen Agama sesuai dengan konsep dan ketentuan yang semestinya, meskipun dalam kenyataannya masih perlu perbaikan dan penyempurnaan.

4. Secara bersama-sama kontribusi rekrutmen, seleksi dan pelatihan kepala sekolah sebesar 81,5%. Pemaknaan dari hasil penelitian ini adalah kinerja profesional kepala sekolah tanpa mencari atau menghitung hal lainnya telah ditentukan oleh ketiga hal tersebut diatas dan sisanya dari nilai tersebut ditentukan oleh hal lain. 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%. Ini berarti bahwa sebagian besar kepala MTsN di Kabupaten Majalengka memiliki harapan yang tinggi akan kinerja profesional yang dapat diwujudkan di masing-masing satuan dinasny melalui rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang baik di lingkungan Kantor Departemen Agama Kabupaten Majalengka.

B. Implikasi

- a. Rekrutmen kepala sekolah merupakan salah satu aktivitas vital dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Ia merupakan langkah awal pengumpulan para kandidat yang profesional dan berkualitas sebelum melangkah ke tahapan

yang lain. Oleh karena itu, rekrutmen tidak akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan kinerja profesional apabila tidak dijabarkan dalam operasional teknis pelaksanaannya. Pelaksanaan rekrutmen yang sesuai dengan prinsip dan dasar-dasar rekrutmen yang baik dan benar, diharapkan pengelolaan sumber daya manusia akan dilaksanakan dengan lebih sistematis dan terpadu.

- b. Seleksi kepala sekolah merupakan aktivitas lanjutan (*follow up*) dari rekrutmen untuk memilih kandidat yang terbaik diantara para pelamar yang telah mendaftar dan memenuhi standar kualifikasi yang dibutuhkan. Oleh karena itu, rekrutmen akan berhasil apabila kegiatan seleksi dilakukan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, melalui kegiatan seleksi proses rekrutmen dapat berlangsung secara transparan, akuntabel dan memegang teguh prinsip persamaan dan keadilan.
- c. Pelatihan merupakan salah satu alternatif pengembangan SDM dan orientasi kerja yang lebih bersifat praktis, aplikatif dan *up to date*. Manakala kegiatan rekrutmen dan seleksi berjalan dengan baik, maka pelatihan merupakan kegiatan penyempurna upaya peningkatan kinerja profesional, sebaliknya ketika rekrutmen dan seleksi tidak berjalan lancar, maka kegiatan pelatihan dapat dianggap sebagai upaya perbaikan kinerja serta peningkatan kualitas kinerja ke arah yang lebih baik.
- d. Kinerja profesional kepala sekolah sangat ditentukan oleh aktivitas rekrutmen, seleksi dan pelatihan disamping faktor-faktor yang lain. Implikasinya bahwa kualitas kinerja sangat dipengaruhi oleh mutu pengelolaan SDM yang baik.

Oleh karena itu keterkaitan antara aktivitas manajemen SDM yang ada harus lebih diperhatikan secara holistik, sistematis, dan integral.

Penjelasan hasil penelitian yang lebih eksploratif, berikut ini penulis tampilkan matrik perbandingan secara teoritik dan kenyataan di lapangan.

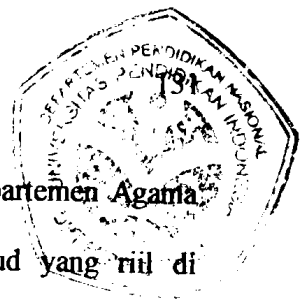
Tabel 5.1
Matrik Perbandingan Antara Teori dan Fakta

No.	Variabel yang diteliti	Tinjauan teori	Fakta di Lapangan	Kesimpulan
1.	Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> a. Harus memiliki relevansi dengan perencanaan SDM, analisa jabatan, dan pelatihan b. Dapat bersumber dari dalam dan luar organisasi melalui metode yang tepat c. Diumumkan secara luas dan dilakukan kontak pendahuluan d. Dievaluasi dari awal, proses, hingga pasca kegiatan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum ada kesesuaian dengan perencanaan SDM, analisa jabatan & pelatihan b. Hanya bersumber dari dalam organisasi dengan metode sederhana. c. Informasi tidak diumumkan secara terbuka namun ada kontak pendahuluan meskipun tidak terbuka. d. Evaluasi dilakukan tetapi belum efektif 	<p>Pengelolaan SDM perlu ditata kembali secara terencana, menyeluruh, terbuka dan bersifat adil melalui rekrutmen yang baik, sehingga sejak awal dapat merekrut pegawai yang berkualitas dan potensial.</p>
2.	Seleksi	<ul style="list-style-type: none"> a. Harus memiliki relevansi dengan perencanaan SDM, analisa jabatan, rekrutmen dan penilaian kinerja b. Prosedur dan mekanisme yang jelas berdasarkan standar baku dari awal hingga akhir kegiatan c. Hasil keputusan seleksi diumumkan secara terbuka dan dievaluasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum ada kesesuaian dengan perencanaan SDM, analisa jabatan, rekrutmen dan penilaian kinerja. b. Belum adanya standar seleksi yang baku, sehingga prosedur dan mekanismenya tidak efektif. c. Keputusan seleksi diumumkan terbuka dan dievaluasi 	<p>Kegiatan seleksi perlu direalisasikan secara riil, melalui standar seleksi yang baku yang bersifat terbuka, menyeluruh, adil dan dapat dipertanggung-jawabkan secara publik.</p>
3.	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki tujuan yang jelas b. Materi yang relevan dengan tujuan, tuntutan kerja dan bermanfaat c. Tepat dalam menggunakan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kadang-kadang tujuan jelas, kadang-kadang tidak. b. Sebagian besar relevan dengan 	<p>Pelatihan sudah berjalan cukup baik, tinggal menata kembali kesuaiannya</p>

		<p>metode dan sesuai dengan tujuan</p> <p>d. Fasilitas dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai</p> <p>e. Instruktur yang profesional</p> <p>f. Dilakukan evaluasi yang efektif</p>	<p>tujuan, tuntutan kerja dan bermanfaat</p> <p>c. Sebagian besar metodenya kurang tepat sehingga terkesan membosankan.</p> <p>d. Fasilitas cukup memadai meskipun masih sederhana</p> <p>e. Sebagian besar instruktur berpengalaman.</p> <p>f. Evaluasi belum berjalan efektif, terutama <i>follow up</i> nya.</p>	<p>dengan tujuan, materi, metode, fasilitas, instruktur dan evaluasi yang efektif.</p>
4.	Kinerja	<p>a. Memiliki wawasan dan kemampuan operasional secara profesional</p> <p>b. Memiliki kemampuan manajerial</p>	<p>a. Sebagian besar belum memiliki wawasan dan kemampuan operasional.</p> <p>b. Sebagian besar belum memiliki kemampuan manajerial</p>	<p>Melalui rekrutmen. Seleksi dan pelatihan yang baik diharapkan akan melahirkan kinerja kepala sekolah yang profesional</p>

C. Rekomendasi

1. Pengelolaan SDM di lingkungan Kantor Departemen Agama Kabupaten Majalengka provinsi Jawa Barat, khususnya dalam kegiatan rekrutmen hendaknya dilakukan secara terencana, menyeluruh, terbuka, dan bersifat adil. Sehingga para pelamar yang potensial dan berkualitas dapat terjaring sejak awal, hal ini akan membantu kelancaran upaya realisasi program kerja Kandepag yang telah ditetapkan, khususnya dalam bidang pendidikan. Tentu saja ini dapat tercapai, manakala Kandepag Kabupaten Majalengka memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai yang memenuhi syarat dan lolos sesuai prosedur dan mekanisme yang telah ditetapkan secara ajeg, tegas dan lugas.



2. Kegiatan seleksi kepala sekolah di lingkungan Kantor departemen Agama Kabupaten Majalengka perlu direalisasikan dalam wujud yang riil di lapangan, sehingga transparansi, keadilan dan akuntabilitas publik dapat lebih di tampilkan dalam rangka menciptakan tenaga-tenaga kependidikan yang profesional khususnya kepala sekolah melalui kegiatan seleksi yang lebih memperhatikan dasar, prinsip, prosedur dan mekanisme yang baik. Disamping itu, standar kualifikasi yang dipersyaratkan dalam seleksi hendaknya tidak hanya menilai dari sisi administratif dan kemampuan akademis semata, tetapi yang lebih penting lagi adalah menguji integritas kandidat, seperti loyalitas, dedikasi, kedisiplinan, dan sebagainya. Oleh karena itu, perlu dirumuskan kriteria yang jelas dan lengkap.
3. Pelatihan bagi kepala sekolah terpilih, hendaknya dilakukan secara lebih dini sebelum ia memasuki dunia kerja disamping program penataran yang dilaksanakan secara berkelanjutan, agar melalui orientasi awal ia lebih siap menghadapi lingkungan dinasnya, baik tugas, kewajiban, hak-haknya, budaya instansi yang akan ia libati, perkembangan Iptek yang akan menunjang kinerjanya dan sebagainya.
4. Optimalisasi dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan pelatihan bagi kepala MTsN di lingkungan Kantor Departemen Agama, pada gilirannya akan meningkatkan mutu kinerja dan pelayanan dalam bidang pendidikan. Hal ini dapat terejawantahkan, manakala Kantor Departemen Agama Kabupaten majalengka memiliki perencanaan strategis melalui analisis lingkungan, baik internal kelembagaan maupun eksternal, serta melakukan

pengkajian secara sistematis terhadap seluruh aspek dalam organisasi di lingkungan seksi kepegawaian dan Mapenda Kandepag, agar kinerja profesional kepala MTsN yang didambakan dapat tercapai.



