J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan) Vol. 3, No. 3, Oktober 2022, pp. 793-797
e-ISSN 2722-6069

STUDI TENTANG KINERJA KEPALA SEKOLAH DITINJAU DARI ASPEK PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KEPALA SEKOLAH

Syarifah[1], Erna Maryati[2], Mira Rikawati[3], Lilis Kholisoh Nuryani[4], Asep Saepul Hidayat[5]
[1, 2,3,4,5] Universitas Galuh Jl. Martadinata No.150. Ciamis, Jawa Barat, Indonesia
Email Koresponden: asepsaepulhidayat@unigal.ac.id

ABSTRACT

The low quality of education stems from various factors related to both existing processes and systems. This indicates that the management of education requires serious attention involving multiple stakeholders. This study was conducted to gain an overview of the implementation of school principal recruitment and selection processes and to examine the relationship between these processes and principal performance. The study is grounded in theories concerning human resource management, recruitment, selection, and school principal performance. A quantitative approach was employed, utilizing descriptive-correlational analysis and parametric statistics. Sampling techniques were used to select the study subjects. The population consisted of all 81 public junior high schools (SMP Negeri) in Garut Regency, distributed across five districts. A 40% sample was drawn, resulting in a total of 31 schools. The respondents comprised junior high school supervisors, principals, teachers, and administrative staff, totaling 295 individuals. The study concluded that recruitment influenced principal performance by 27.9% and selection influenced it by 20.1%, while the combined influence of recruitment and selection on principal performance was 28.3%. Improvements in the recruitment and selection of prospective principals lead to enhanced principal performance.

Keywords*: School Principal Recruitment, School Principal Selection, School Principal Performance*

ABSTRAK

Rendahnya kualitas pendidikan diakibatkan oleh berbagai faktor, baik proses maupun sistem yang ada. Hal ini mengisyaratkan bahwa pengelolaan pendidikan perlu penanganan yang serius yang melibatkan berbagai fihak.Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran pelaksanaan serta hubungan antara rekrutmen dan seleksi kepala sekolah terhadap kinerjanya. Penelitian ini dilandasi oleh teori yang berhubungan dengan konsep manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, dan kinerja kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui teknis analisis deskriptif korelasional dengan menggunakan statistik parametrik. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh SMP Negeri se-Kabupaten Garut yang berjumlah 81 sekolah, yang tersebar di 5 rayon. Penulis mengambil sampel sebanyak 40%. Sampel dari penelitian ini sebanyak 31 sekolah. Sedangkan responden terdiri dari para pengawas SMP, kepala sekolah, guru, dan tata usaha dengan jumlah total 295 responden. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 27,9%, pengaruh seleksi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 20,1%, serta pengaruh rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 28,3%. Rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah semakin baik, maka akan semakin baik pula kinerja kepala sekolah.

Kata Kunci : Rekrutmen Kepala Sekolah, Seleksi Kepala Sekola, Kinerja Kepala Sekolah

Cara sitasi: Syarifah., Maryati, E., Rikawati, M., Nuryani, L. K., & Hidayat, A. S. (2022). Studi Tentang Kinerja Kepala Sekolah Ditinjau Dari Aspek Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Kepala Sekolah. J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan), 3 (3), 793-797.

PENDAHULUAN

Dalam konteks manajemen pendidikan, masalah rendahnya kualitas pendidikan diakibatkan oleh berbagai faktor, baik proses maupun sistem yang ada. Hal ini mengisyaratkan bahwa pengelolaan pendidikan perlu penanganan yang serius yang melibatkan berbagai fihak. Tidak bisa disangkal lagi bahwa rendahnya mutu pendidikan, berbanding lurus dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai pengelola pendidikan. Di antara penyebab lemahnya kualitas pendidikan di Indonesia disebabkan masih rendahnya tingkat profesionalisme kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme kepala sekolah karena lemahnya dalam cara pengangkatan kepala sekolah.

Dalam rekrutmen kepala sekolah diperlukan suatu perencanaan yang matang misalnya persyaratan untuk calon kepala sekolah perlu memperhatikan berbagai aspek seperti tingkat pendidikan, tingkat kecerdasan, tingkat preparasi, tingkat pengalaman, tingkat keahlian khusus, tingkat karakteristik personal dan kualitas latar belakang para kandidat. Seleksi merupakan suatu proses pemilihan calon yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Di lain fihak seleksi merupakan suatu proses pengambilan keputusan. seleksi adalah proses pembuatan keputusan yang dipilih dari beberapa individu untuk mengisi posisi yang didasarkan atas karakteristik terbaik sesuai dengan posisi yang akan diisinya. 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.

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 menggambarkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah, sehingga jika hal ini tidak dilakukan suatu perubahan dan pembenahan, maka akan menghambat terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Kinerja (*performance*) merupakan *outcome* organisasi yang ukurannya dapat dilihat dari optimalisasi sumber-sumber yang tersedia, produktivitas, efisiensi dan efektivitas. Pedoman dari Depdiknas (2000) menjelaskan bahwa penilaian kinerja sekolah hendaknya dilakukan secara komprehensif yang mencakup tiga faktor, yaitu; (1) nilai masukan (Nm) yaitu data awal (profil sekolah) yang meliputi komponen akademik dan nonakademik, (2) nilai proses (Np) meliputi peran/tugas kepala sekolah sebagai e*ducator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator dan motivator (EMASLIM) yang menurut Dirjen PMPTK sekarang menjadi pendidik, pemimpin, pengelola, administrator, wirausahawan, pencipta iklim kerja dan penyelia (PPPAWPP), serta (3) nilai keluaran (Nk) merupakan hasil yang dicapai oleh sekolah baik komponen akademik maupun nonakademik.Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa kinerja sekolah yang dihasilkan merupakan suatu rangkaian kegiatan organisasi (sekolah) dari segala sumber yang dioptimalkan.

Berdasarkan permasalahan pokok dalam kajian penelitian maka masalah penelitian yang dikaji dijabarkan dengan pertanyaan penelitian berikut : (1) Apakah terdapat pengaruh positif antara rekrutmen calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Garut?; (2) Apakah terdapat pengaruh positif antara seleksi calon kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Garut?; (3) Apakah terdapat pengaruh positif antara rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Garut?.

Kerangka berfikir penelitian ini mengacu pada 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 komponen yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Jaclyn Firman (Davis, 1996:19) mengatakan bahwa : "*A system consysts of to or more part (or sub system) that work together as an organized whole with identifiable boundaries* " . Sedangkan dalam kaitannya dengan pandangan MSDM sebagai suatu sistem, Davis (1996:18) mengatakan bahwa: "H*uman Resouirces Managemen is a system that consists of many independent activites That activities do not accur in isolation virtually every one affects another H.R activity".*

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

Proses MSDM pada dasarnya merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM dalam mencapai suatu tujuan dan sekaligus kontribusi dalam pencapaian 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 rekrutmen dan sekleksi.

Konsep tentang *staffing* yang dikemukakan oleh Harris sejalan dengan konsep schuler (1987:124), bahwa *staffing* meliputi kegiatan *recruitment* dan *selection. Staffing* adalah kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencari, menjaring dan memutuskan pegawai yang dipekerjakan dalam suatu organisasi. Setiap organisasi dapat dipastikan menghendaki pegawai yang sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawabnya. 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. Perinsip tersebut perlu diperlakukan terhadap semua pegawai yang mendudukin posisi di berbagai lini. Atas dasar itulah maka rekrutmen dan seleksi pegawai adalah upaya untuk menghadirkan pegawai sehingga kebutuhan baik dilihat dari jumlah maupun mutunya ada kesesuaian. Kinerja kepala sekolah dapat diukur dalam melaksanakan fungsinya sebagai pendidik, pemimpin, pengelola, administrator, wirausahawan, pencipta iklim kerja dan penyelia yang sering disebut dengan PPPAWPP. Kadar kinerja akan berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi dan berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Dengan demikian maka rekrutmen dan seleksi kepala sekolah yang efektif dimungkinkan dapat menghasilkan kinerja kepala sekolah yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini, disesuaikan dengan permasalahannya, yakni menggunakan metode deskriptif analitik, yaitu menganalisa gambaran yang terjadi pada saat dilakukannya penelitian, yakni kajian terhadap kualitas pelayanan kepala sekolah serta kontribusinya terhadap kinerja guru SMK yang berada di wilayah Kabupaten Garut pada tahun pelajaran 2009/2010. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis.

Desain penelitian dalam penelitian ini digunakan desain kuantitatif dengan pendekatan determinatif antar variabel, menurut Sudjana (1995:367). :Studi yang membahas hubungan antara variabel dikenal dengan nama analisis korelasi. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui derajat hubungan terutama untuk data kuantitatif, dinamakan koefisien determinatif". Sedangkan menurut Wahyudin (2003 : 312) untuk menguji variabel beberapa rata-rata nilainya yang dilakukan oleh pihak yang berbeda dipergunakan uji r dan t test. Desain penelitian yang dilakukan peneliti seperti dinyatakan oleh Maleong (2004:23): "Tiga tahap penting dalam penelitian, yaitu : 1) Kegiatan Pra lapangan, 2) Kegiatan lapangan, dan 3) Kegiatan analisis data". Berdasarkan hal tersebut, maka desain penelitian ini diantaranya adalah : 1) Tahap Pra Lapangan, 2) Tahap Pelaksanaan Penelitian, 3) Tahap Pengolahan Data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Di tinjau dari variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini termasuk deskriptif korelasional yaitu penelitian untuk menjawab pertanyaan apa atau bagaimana keadaan suatu fenomena dan melaporkan sebagaimana keadaannya (Ibnu Hadjar, 1999:274). Semua variabel yang dipelajari terlebih dahulu dideskripsikan dan selanjutnya dikorelasikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi variabel-variabel bebas (*independent variable*) yaitu rekutmen (X_1) dan seleksi (X_2), serta variabel terikan (*dependent variable*) yaitu kinerja kepala sekolah (Y). Variabel rekrutmen diukur berdasarkan kriteria rekrutmen yang terdiri atas : 1) dasar rekrutmen, 2) sumber rekrutmen dan metode rekrutmen. Variabel seleksi diukur berdasarkan kriteria seleksi yang terdiri atas : (1) pendekatan seleksi, (2) metode dan teknik seleksi, (3) pelaksanaan seleksi, dan (4) hasil seleksi. Variabel kinerja kepala sekolah adalah variabel yang dipengaruhi (terikat/dependen) dan diukur dari nilai proses, yaitu hasil atau prestasi kerja dalam melaksanakan fungsinya sebagai : (1) pendidik, 2) pemimpin, (3) pengelola, (4) administrator, (5) wirausahawan, (6) penyelia, dan (7) pencipta iklim kerja (PPPAWPP).

Sesuai dengan prosedur dan metodelogi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil yang diperoleh sebagai hasil penelitian, yakni sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel rekrutmen terhadap kinerja kepala sekolah. Pengaruh variabel rekrutmen terhadap kinerja kepala sekolah dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 27,9%. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh variabel rekrutmen sebesar 27,9% sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain.
   Temuan ini dapat dijelaskan mengapa hasilnya demikian. Rekrutmen kepala sekolah yang dilakukan dengan mengacu pada peraturan meteri (Pola 1) dilakukan dengan tahapan yang panjang. Sebelum Dinas melakukan rekrutmen, terlebih dahulu membuat rencana rekrutmen yang terdiri dari penyusunan program rekrutmen yaitu petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis rekrutmen kepala sekolah. Setelah itu, Dinas mengirimkan surat edara kepada masing-masing sekolah untuk merekomendasikan nama-nama calon kepala sekolah untuk diseleksi dan mengikuti kegiatan pelatihan. Setelah pengumuman resmi diterima dari dinas pendidikan, kepala sekolah mengidentifikasi calon guru untuk diusulkan sebagai calon kepala sekolah. Guru yang memenuhi persyaratan selanjutnya dapat menyiapkan berkas proposal dan surat lamaran yang ditujukan kepada Kepala dinas pendidikan kabupaten melalui kepala sekolah. Surat lamaran yang dibuat oleh guru harus disertai dengan dokumen administrasi yang dipersyaratkan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel seleksi terhadap kinerja kepala sekolah. Pengaruh variabel seleksi terhadap kinerja kepala sekolah dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 20,1%. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh variabel seleksi sebesar 20,1% sedangkan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
   Hasil analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa variabel seleksi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah, di mana semakin baik kegiatan seleksi akan cenderung semakin tinggi kinerja kepala sekolah, sebaliknya jika kegiatan seleksi kurang baik,akan mengakibatkanmenurunnya kinerja kepala sekolah.Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kegiatan seleksi yang dilakukan dengan kriteria yang baik akan mendapatkan calon-calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan kualifikasi sesuai dengan standar yang diharapkan. Sehingga tenaga kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang telahditetapkan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah. Pengaruh variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah, sebesar 28,3% sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Rekrutmen dan Seleksi secarabersama-sama terhadap Kinerja Kepala Sekolah yang ditunjukkan dengan hasilanalisis varian yangsignifikan sehingga persamaan garis regresinya memberikaninformasi bahwa setiap peningkatan perubahan terhadap variabel rekrutmen danseleksi terjadi pula peningkatan pada kinerja kepala sekolah.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel rekrutmen terhadap kinerja kepala sekolah. Pengaruh variabel rekrutmen terhadap kinerja kepala sekolah dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar

27,9%. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh variabel rekrutmen sebesar 27,9% sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel seleksi terhadap kinerja kepala sekolah. Pengaruh variabel seleksi terhadap kinerja kepala sekolah dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 20,1%. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh variabel seleksi sebesar 20,1% sedangkan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah. Pengaruh variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah, sebesar 28,3% sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael. 1994. *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta : Gramedia.

Castetter, B. William. 1996. *The Human Resource Function In Educational Administration.* New Jersey : Prantice Hall, Inc.

Eugene., McKenna & Beech Nic. 1995. *The Essence of Human Resurces Management.* Dialih-bahasakan oleh Totok Budi Santoso. 2000. Andi and Person Education Asia PTS. Ltd.

Hasibuan, Malayu, SP. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Harris, Michael. 2000. *Human Resource Management. A. Practical Approach 2nd .* Ed. USA The Press. Harcourt Brece Callege Publisher.

Mukijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, Enco. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Dinas Pendidikan Kab. Garut 2006. *Pedoman Teknis Pelaksanaan Seleksi Calon Kepala SMP*

Schuler, Randalls & Jakson E. Susan. 1997. *Human Resource Management*. Positioning for the 21 st Century.

Schuler, Randall 1987. *Personal and Human Resource Management,* USA West Publishing Company-50 W Kellog Boulevard.

Singarimbun, Masri. 1995. Metode Penelitian Survey. Jakarta : LP3ES.

Sikula, Andrew. 1981. *Personnel Administration and Human Resource Management*. New York. A Weley Trans Edition, By John Wiley & Sons Inc.

Whittaker, Jams, B. 1993 *The Government Performance and Results Act of: A Mandate for Strategic Palnning and Performance Measurment.*