

STUDI KINERJA KEPALA SEKOLAH

(Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMP dan Dampaknya terhadap Kinerja Sekolah di Kabupaten Garut)

Oleh: Budi Suhardiman

ABSTRAK

Penelitian ini bertitik tolak dari masalah apakah rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Penelitian ini juga akan mengkaji sejauh mana faktor kinerja kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sekolah. Berdasarkan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah. Selain itu penelitian ini juga bertujuan ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey penjelasan (*exploration survey method*) dengan pendekatan kuantitatif melalui hubungan kausal dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data yaitu angket. Populasi penelitian ini yaitu seluruh kepala SMP Negeri yang ada di Kabupaten Garut, sebanyak 110 orang kepala sekolah, yang tersebar di delapan rayon. Sampel penelitiannya sebanyak 52 kepala sekolah. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik cluster sampling (*area sampling*). Teknik cluster sampling digunakan melalui dua tahap, yaitu tahap pertama menentukan sampel daerah dan tahap berikutnya menentukan orang-orang yang ada pada daerah itu secara sampling juga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi terhadap kinerja kepala sekolah sangat tinggi. Yang paling tinggi pengaruhnya dari tiga variabel tersebut yaitu kompetensi. Begitu pula pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja sekolah sangat tinggi.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kompetensi, Sistem Kompensasi, Kinerja Kepala Sekolah, dan Kinerja Sekolah

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan institusi paling depan dalam menjalankan proses pendidikan. Pendidikan secara makro pada akhirnya akan bermuara pada sekolah melalui pembelajaran. Kepala sekolah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah sehingga proses belajar mengajar di sekolah itu berjalan dengan baik.

Lebih lanjut menurut Elmore (2006), Friesen & Jacobsen (2009), Hattie (2009), Leithwood (2007), dan Marzano (2006) yang dikutip Dharma (2010) peran kepala sekolah pada abad 21 lebih banyak berpartisipasi pada pembelajaran, yaitu 91%. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah punya andil cukup besar dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian meningkatkan kompetensi kepala sekolah mutlak harus dilakukan.

Departemen Pendidikan Nasional baru-baru ini melakukan uji kompetensi kepala sekolah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kompetensi Kepala Sekolah. Setelah diadakan uji kompetensi, hasilnya dari 250 ribu kepala

sekolah di Indonesia sebanyak 70% tidak kompeten. Berdasarkan hasil uji kompetensi, hampir semua kepala sekolah lemah di bidang kompetensi manajerial dan supervisi. Padahal dua kompetensi itu merupakan kekuatan kepala sekolah untuk mengelola sekolah dengan baik (Depdiknas, 2008).

Menurut Dharma (2008) banyaknya kepala sekolah yang kurang memenuhi standar, kondisi ini tidak lepas dari proses rekrutmen dan pengangkatan kepala sekolah yang berlaku saat ini. Lebih jauh Dharma mengatakan bahwa kelemahan tersebut karena di sejumlah daerah penunjukan kepala sekolah asal “comot” saja. Di beberapa daerah, termasuk di kabupaten Garut posisi kepala sekolah tergantung bupati/walikota. Proses dari guru untuk menjadi kepala sekolah di kabupaten Garut hanya beberapa hari saja, bahkan beberapa jam melalui seleksi biasa, seperti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil. Tidak didahului melalui pendidikan dan latihan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah itu. Faktor-faktor determinan tersebut yaitu budaya sekolah, motivasi kerja, latar belakang pendidikan, rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi.

Peneliti hanya mengkaji (1) pengaruh rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah; (2) pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah; (3) pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja kepala sekolah; (4) pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja sekolah.

Masalah dalam penelitian ini yaitu (1) apakah rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi kepala sekolah secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah? (2) apakah rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi kepala sekolah secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sekolah? (3) apakah rekrutmen, kompetensi, sistem kompensasi, dan kinerja kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sekolah?

Tujuan penelitian ini yaitu (1) ingin mengetahui pengaruh secara parsial maupun bersama-sama rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi terhadap kinerja kepala sekolah dan kinerja sekolah dan (2) ingin mengetahui pengaruh secara bersama-sama rekrutmen, kompetensi, sistem kompensasi, dan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja sekolah.

Variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini yaitu kinerja kepala sekolah, rekrutmen kepala sekolah, kompetensi kepala sekolah, sistem kompetensi kepala sekolah, dan kinerja sekolah. Kinerja kepala sekolah adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki kepala sekolah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah yang dipimpin. Dengan kata lain hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang bersangkutan. Ukuran keberhasilan sekolah yang dapat ditampilkan oleh kepala sekolah yaitu (1) keberhasilan dalam mengelola sekolah,

(2) keberhasilan dalam mengelola kegiatan pembelajaran, (3) mengelola ketenagaan, (4) mengelola sarana prasarana, (5) mengelola keuangan, (6) mengelola lingkungan sekolah, (7) mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat

Rekrutmen dalam penelitian ini yaitu proses pemilihan kepala sekolah melalui seleksi berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor 13, Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Rekrutmen secara umum didefinisikan sebagai pencarian dan pengadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial sehingga sekolah dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai bagi kebutuhan kerja yang ada. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dan proses yang digunakan secara legal untuk memperoleh sejumlah orang-orang yang berkualitas pada ruang dan waktu yang sesuai sehingga orang-orang dan sekolah dapat memilih satu sama lain minat jangka pendek dan jangka panjang (Depdiknas, 2008:60).

Lebih lanjut Lunenburg dan Irby (2006:296) mengatakan bahwa rekrutmen dapat diartikan sebagai proses mendapatkan pegawai yang berkualitas untuk mengisi atau mengembangkan sumber daya manusia sekolah. Untuk merekrut pelamar secara efektif, kepala sekolah harus (a) memiliki analisis mendalam tentang persyaratan kerja; (b) mengetahui kendala-kendala hukum yang mempengaruhi upaya merekrut, dan (c) mengembangkan sumber-sumber potensi karyawan atau pegawai. Jika konsep yang dikemukakan Lunenburg dan Irby itu diterapkan pada rekrutmen kepala sekolah, maka yang dimaksud rekrutmen kepala sekolah yaitu suatu proses untuk mendapatkan kepala sekolah yang berkualitas, dalam rangka mengisi formasi yang tersedia.

Secara sederhana Boyatzis (2008:5) berpendapat *a competency is defined as a capability or ability*. Sementara itu menurut Spencer and Spencer (1993:9) *competency is an underlying effective and/or superior performance in a job or situation* (kompetensi adalah kinerja yang efektif atau unggul yang mendasari dalam pekerjaan atau situasi). Pengembangan kompetensi yaitu upaya atau proses mengembangkan sejumlah potensi atau kemampuan yang dimiliki kepala sekolah. Adapun kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13, Tahun 2007, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Sistem kompensasi kepala sekolah yaitu penghargaan atau imbalan kepada kepala sekolah atas jasa/pekerjaannya dalam memajukan sekolah. Dengan jasa atau pekerjaan kepala sekolah tersebut, sekolah itu menjadi maju dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sistem kompensasi kepala sekolah adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh pemerintah kepada kepala sekolah, karena kepala sekolah tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan sekolah sehingga tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai. Kompensasi yang diterima kepala sekolah bisa yang bersifat fisik, seperti gaji, tunjangan, dan

lain-lain, bisa juga berupa non fisik, seperti ketenangan dalam bekerja, situasi yang kondusif, pengembangan karir, dan lain-lain.

Kepala sekolah selain mendapat gaji, tunjangan fungsional, tunjangan profesi sebagai pendidik, tunjangan khusus, tunjangan lainnya sebagai PNS, maslahat tambahan bagi yang berprestasi, juga mendapat tunjangan sebagai kepala sekolah. Hanya jumlah tunjangan sebagai kepala sekolah itu jumlahnya belum signifikan apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dimilikinya.

Kinerja sekolah adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai lembaga pendidikan. Salah satu faktor yang mendukung kinerja sekolah yaitu kinerja guru sebagai hasil dari kinerja kepala sekolah.

Untuk mengukur kinerja sekolah mengacu kepada delapan standar nasional pendidikan, yaitu (1) standar kelulusan, (2) standar isi, (3) standar proses, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar pengelolaan, (6) standar pembiayaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah . Begitu pula kinerja kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja sekolah.

1. Pengaruh Langsung Antar Variabel Penelitian

a. Pengaruh Rekrutmen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 89,49%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Kriteria pengujian hipotesis, jika nilai Sig. (2-tailed) < dari α , maka nilai pengaruh tersebut signifikan. Karena nilai Sig. (2-tailed) = 0,000 < $\alpha = 0,05$; maka pengaruh rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah tersebut signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa "terdapat pengaruh langsung yang signifikan rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah".

b. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah sebesar $(r_{X2Y})^2 \times 100\% = 97,02\%$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Kriteria pengujian hipotesis, jika nilai Sig. (2-tailed) < dari α , maka nilai pengaruh tersebut signifikan. Karena nilai Sig. (2-tailed) = 0,000 < $\alpha = 0,05$; maka pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah tersebut signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa "terdapat pengaruh langsung yang signifikan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah".

c. Pengaruh Sistem Kompensasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Besarnya pengaruh sistem kompensasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah sebesar $(r_{X3Y})^2 \times 100\% = 96,63\%$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai Sig. (2-

tailed) sebesar 0,000. Kriteria pengujian hipotesis, jika nilai Sig. (2-tailed) < dari α , maka nilai pengaruh tersebut signifikan. Karena nilai Sig. (2-tailed) = 0,000 < $\alpha = 0,05$; maka pengaruh sistem kompensasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "terdapat pengaruh langsung yang signifikan sistem kompensasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah".

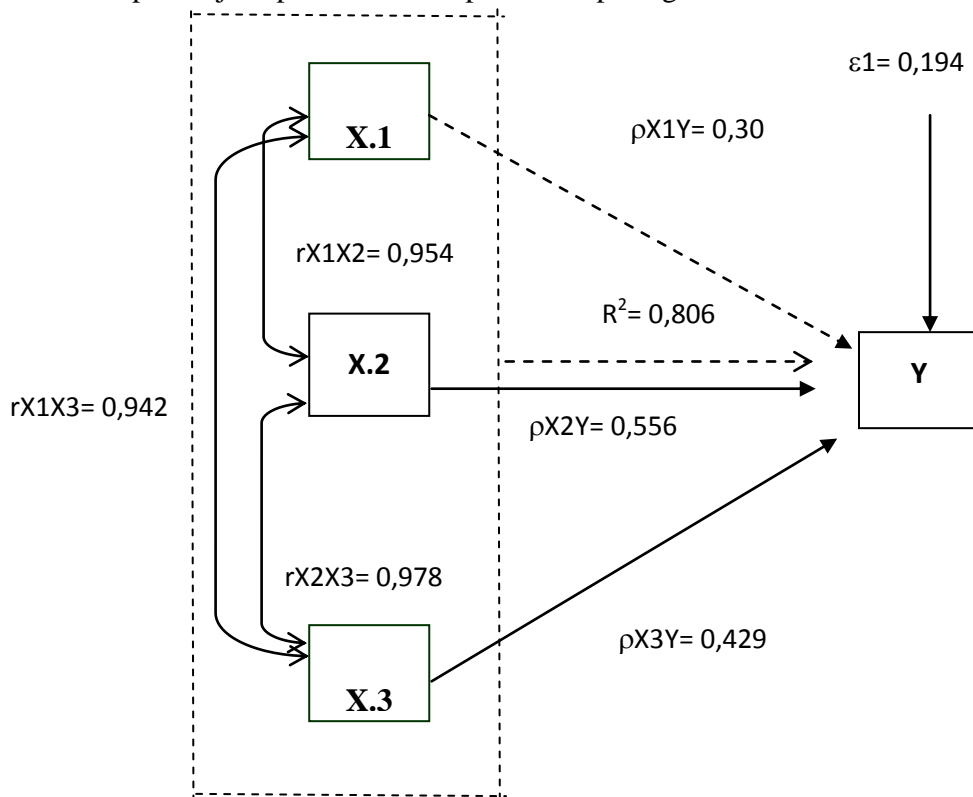
d. Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Sekolah

Besarnya pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja sekolah sebesar $(r_{YZ})^2 \times 100\% = 95,65\%$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Kriteria pengujian hipotesis, jika nilai Sig. (2-tailed) < dari α , maka nilai pengaruh tersebut signifikan. Karena nilai Sig. (2-tailed) = 0,000 < $\alpha = 0,05$; maka pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja sekolah tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "Terdapat pengaruh langsung yang signifikan kinerja kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja sekolah".

2. Pengaruh Simultan antar Variabel Penelitian

a. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi Kepala Sekolah Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Pengaruh rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



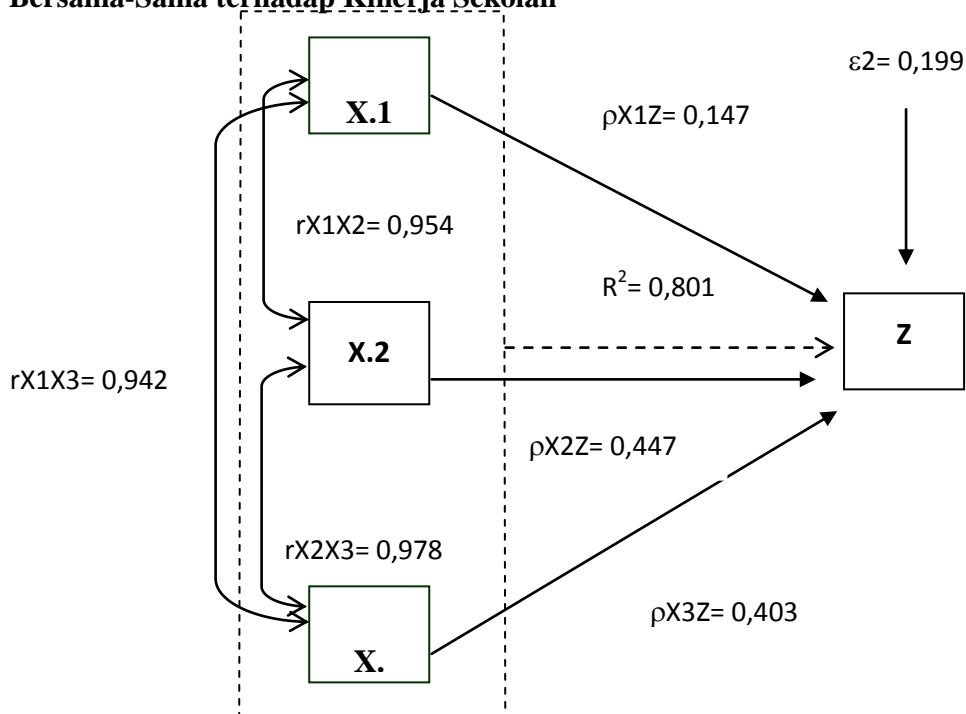
Gambar 1
Pengaruh Simultan Variabel Penelitian terhadap
Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah (Y) sebesar $(0,30)^2 \times 100\% = 9\%$; dengan nilai Sig. = 0,668 > $\alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel rekrutmen tersebut tidak signifikan. Dengan demikian variabel tersebut tidak dilibatkan dalam analisis masalah tersebut.
- 2) Variabel kompetensi kepala sekolah (X2) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah (Y) sebesar $(0,566)^2 \times 100\% = 32,04\%$; dengan nilai Sig. = 0,000 < $\alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel kompetensi tersebut signifikan.
- 3) Variabel sistem kompensasi kepala sekolah (X3) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah (Y) sebesar $(0,429)^2 \times 100\% = 18,40\%$; dengan nilai Sig. = 0,000 < $\alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel sistem kompensasi tersebut signifikan.
- 4) Besarnya pengaruh simultan variabel kompetensi, dan sistem kompensasi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah sebesar 80,6%; dengan nilai Sig. = 0,000 < $\alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel kompetensi dan sistem kompensasi tersebut signifikan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah.

Masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah yaitu sebesar $0,194 \times 100 = 19,4\%$. Faktor-faktor tersebut di antaranya pengembangan karir, sistem pembinaan, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, motivasi, minat, iklim organisasi, dan sebagainya.

b. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi Kepala Sekolah Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Sekolah



Gambar 2

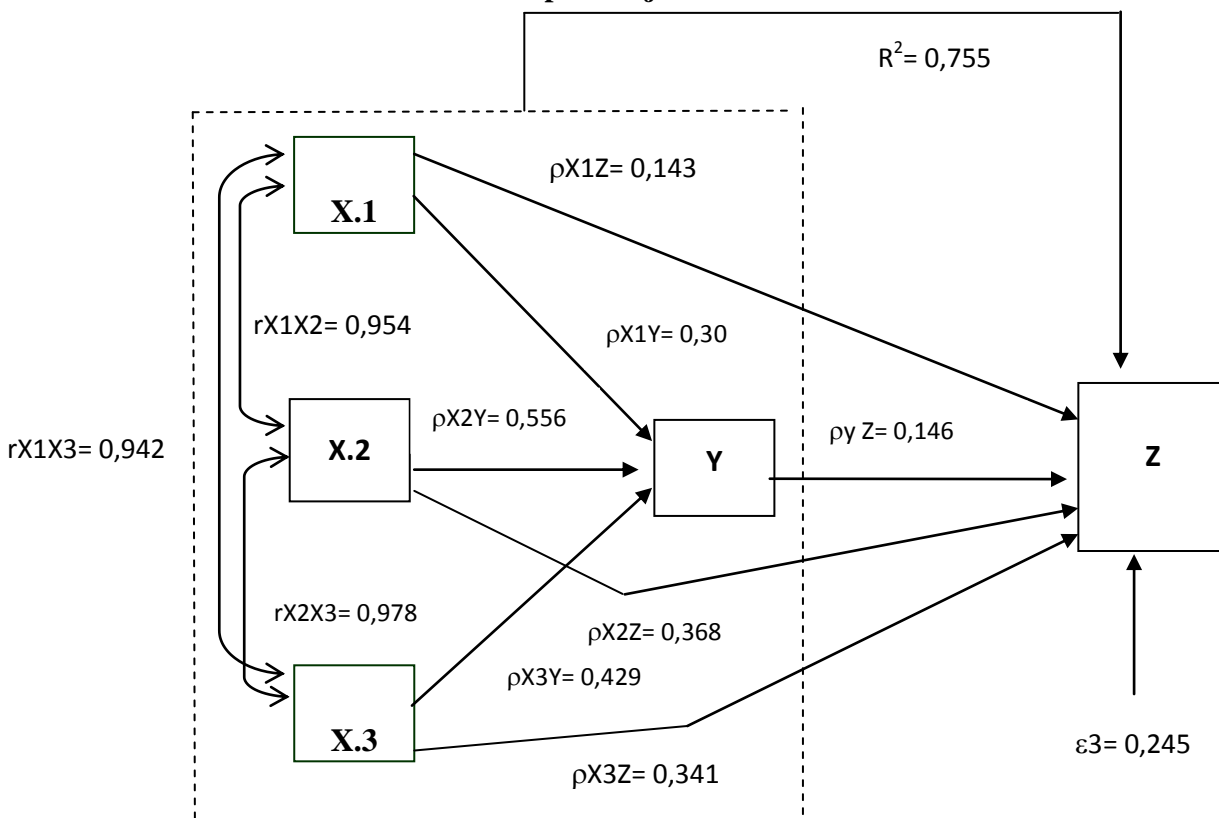
Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi Kepala Sekolah Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Sekolah

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Variabel rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap kinerja sekolah (Z) sebesar $(0,147)^2 \times 100\% = 2,2\%$; dengan nilai Sig. = $0,037 < \alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel rekrutmen tersebut signifikan.
- 2) Variabel kompetensi kepala sekolah (X2) berpengaruh terhadap kinerja sekolah (Z) sebesar $(0,447)^2 \times 100\% = 19,98\%$; dengan nilai Sig. = $0,001 < \alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel kompetensi tersebut signifikan.
- 3) Variabel sistem kompensasi kepala sekolah (X3) mempengaruhi terhadap kinerja sekolah (Z) sebesar $(0,403)^2 \times 100\% = 16,24\%$; dengan nilai Sig. = $0,001 < \alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel sistem kompensasi tersebut signifikan.
- 4) Besarnya pengaruh simultan variabel rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja sekolah sebesar $80,1\%$; dengan nilai Sig. = $0,001$ dan $\text{sig}=0,037 < \alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel kompetensi dan sistem kompensasi tersebut signifikan mempengaruhi kinerja sekolah.

Masih ada faktor lain yang akan berpengaruh terhadap kinerja sekolah yaitu sebesar $0,199 \times 100 = 19,9\%$. Faktor-faktor tersebut yaitu latar belakang pendidikan, kepuasan kerja, pendidikan dan latihan yang sudah diterima, suasana kerja, budaya organisasi, sarana prasarana yang tersedia di sekolah, pengalaman bekerja, motivasi dalam bekerja, biaya dan sebagainya.

c. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Sistem Kompensasi, dan Kinerja Kepala Sekolah Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Sekolah



Gambar 5

Pengaruh Simultan Variabel Rekrutmen, Kompetensi, Sistem Kompensasi, dan Kinerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Sekolah

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Variabel rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap kinerja sekolah (Z) sebesar $(0,143)^2 \times 100\% = 2,04\%$; dengan nilai $\text{Sig.} = 0,038 < \alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel rekrutmen tersebut signifikan.
- 2) Variabel kompetensi kepala sekolah (X2) berpengaruh terhadap kinerja sekolah (Z) sebesar $(0,368)^2 \times 100\% = 13,54\%$; dengan nilai $\text{Sig.} = 0,024 < \alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel kompetensi tersebut signifikan.
- 3) Variabel sistem kompensasi kepala sekolah (X3) berpegaruhi terhadap kinerja sekolah (Z) sebesar $(0,341)^2 \times 100\% = 11,63\%$; dengan nilai $\text{Sig.} = 0,016 < \alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel sistem kompensasi tersebut signifikan.
- 4) Variabel kinerja kepala sekolah (Y) mempengaruhi terhadap kinerja sekolah (Z) sebesar $(0,146)^2 \times 100\% = 2,13\%$, dengan $\text{Sig} = 0,038 < \alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel kinerja kepala sekolah tersebut signifikan.
- 5) Besarnya pengaruh simultan variabel rekrutmen, kompetensi, sistem kompensasi, kinerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja sekolah sebesar 75,5%; dengan nilai $\text{Sig.} = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka nilai pengaruh variabel rekrutmen, kompetensi, sistem kompensasi, dan kinerja kepala sekolah tersebut signifikan mempengaruhi kinerja sekolah.

Masih ada pengaruh lain sebesar 24,5%. Pengaruh itu di antaranya kinerja guru, sarana prasarana, budaya sekolah, kurikulum, sumber belajar, suasana kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor determinan yang akan mempengaruhi kinerja sekolah. Oleh karena itu bisa dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Selain itu kinerja kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja sekolah

Secara simultan nilai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja kepala SMP tidak signifikan. Sementara itu secara simultan nilai pengaruh kompetensi dan sistem kompensasi terhadap kinerja kepala SMP signifikan.

Faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja kepala sekolah yaitu kepuasan dalam bekerja, jumlah dan jenis diklat yang sudah diikuti, pengembangan karir, sistem pembinaan, latar belakang pendidikan, motivasi, minat, iklim organisasi, dan sebagainya.

Secara bersama-sama rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekolah. Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja sekolah, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, suasana kerja, budaya organisasi, sarana prasarana yang tersedia di sekolah, pengalaman bekerja, motivasi

dalam bekerja, sosial budaya masyarakat, dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor determinan yang mempengaruhi kinerja sekolah. Oleh karena itu, bisa dijadikan bahan penelitian lanjutan.

Pengaruh simultan variabel rekrutmen, kompetensi, sistem kompensasi, dan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja sekolah yaitu tinggi atau ada pada kategori baik. Oleh karena itu Masih ada variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja sekolah, yaitu kinerja guru, sarana prasarana, budaya sekolah, kurikulum, sumber belajar, suasana kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor determinan yang akan mempengaruhi kinerja sekolah. Oleh karena itu bisa dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, M., et al. (2002). *Managing Performance, Managing People*. Australia: Pearson Education Australia.
- Ali, M. et al. (2007). *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung: Pedagogiana Press.
- Al-Rasyid, H. (1994). *Analisis Jalur (Path Analysis) sebagai Sarana Statistika dalam Analisis Kausal*. Bandung: LP3S Fakultas Ekonomi UNPAD
- Arikunto, S. (1998). *Metode Penelitian (Teori dan Praktek)*. Jakarta. Gramedia,
- Arikunto, S. (1993). *Prosedure Penelitian*. Jakarta PT.Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* 10th Edition. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing for Results*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Bellamy, et al. (2007). *Principal Accomplishments: How School Leaders Succeed*. New York and London: Teachers College Press.
- Bernardin, J. dan Russell, J. (1998). *Human Resource Management*. Boston: Irwin Mc Graw-Hill.
- Boyatzis, RE. (2008). "Competencies in the 21st century". Dalam *Journal of Management Development*. [Online], Vol 27 (1). Tersedia: www.emeraldinsight.com/0262-1711.htm [15 September 2010].
- Castetter, W. (2004). *The Human Resource Function in Educational Administration*. New Jersey: Prentice Hall.
- Creswell, JW. (2008). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Cotton, K. (2003). *Principals and Student Achievement: What the Research Says*. Alexandria Virginia USA: Association for Supervision and Curriculum Development
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Guru SMA* . Jakarta . Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Depdiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta.
- Depdiknas. (2007). *Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar*. Jakarta.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta.

- Dharma, S. (2010). "Tantangan Kepemimpinan Pendidikan Menghadapi Abad 21." Makalah pada *TOT Education for Sustainable Development* Berbasis Pendidikan Karakter Bangsa. Grand Permata Hotel Bandung 12-14 Oktober 2010.
- Duignan, P. (2006). *Leadership Key Challenges and Ethical Tensions*. New York: Cambridge University Press.
- Dreyfus, CR (2008). "Identifying competencies that predict effectiveness of R&D managers". Dalam *Journal of Management Development: Competencies in the 21st century*. [Online]. Vol 27 (1) 89-90 halaman. Tersedia: www.emeraldinsight.com/0262-1711.htm.
- Engkoswara. (1999). *Menuju Indonesia Moderen 2020*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga
- Engkoswara. (2001). *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Engkoswara. (2007). *Revitalisasi Budaya Bangsa: Menuju Indonesia Moderen dan Sejahtera 2020*. UPI Bandung.
- Fattah, N.. (2000). *Manajemen Berbasis Sekolah (Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah)*. Bandung : CV Andira.
- Fattah, N. (1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fattah, N. (2004). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Bani Quraisy.
- Findlay, NM. (2007). In-School Administrators' Knowledge of Education Law. Dalam *Education Law Journal*. [Online], Vol 17 (2). Tersedia: <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=20&did=1404587961&SrchMode=1&sid=3&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1202872685&clientId=27979> [15 September 2010]
- Gerhard Huber, S. dan Hiltman, M. (2010) . "The Recruitment and Selection of School Leaders – First Findings of an International Comparison", dalam *School Leadership–International Perspectives: Studies In Educational Leadership*. (Volume 10). London New York: Springer Dordrecht Heidelberg.
- Gurr et al. (2005). "Successful Principal Leadership: Australian Case Studies". *Journal of Educational Administration: The international Successful School Principalship Project*. Vol 43 (6), 539-551.
- Hoy, WK. dan Miskel, CG. (2001). *Educational Administration*. New York: Mc Graw Hill.
- Jacobson, S. et al. (2005). *Journal of Educational Administration The International Successful School Principalship Project*. Volume 43 Number 6. Emerald.
- Kemendiknas. (2010). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta.
- Koentjaraningrat. (1986). *Metode Wawancara dalam Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Kouzes dan Posner. (2004). *Leadership the Challenge*. Jakarta: Erlangga.
- Lawler dan Worley. (2006). *Built to Change: How o Achieve Sustained Organizational Effectiveness*. Jossey-Bass: A Wiley Imprint.
- Leithwood et al. (1994). *Developing Expert Leadership for Future Schools*. London: Falmer Press.

BIODATA SINGKAT

Penulis adalah mahasiswa SPS S-3 UPI. Program Studi Administrasi Pendidikan