

Sistem Rekrutmen Kepala Sekolah Menurut Permendiknas: Sebuah Pengantar

Acep Mulyadi

Abstract: In the planning and execution of school program, the head of the institution, teacher's students and their parents have all to join hands to attain common goals and purposes. On him the proper working of school ultimately depends. The reputation of the school and the position that it holds in the society depends in a large measure on the influence that he exercises over his colleagues his pupils and general public. True, on his ability and skill, as a sound and effective educational leader depends the success of a school system. Headmaster is the leader and the centre of the whole organization of the school. This article describes that headmaster must have several competences. Permendiknas Number 16/ 2007 obliged headmaster and teacher have four competences; pedagogical competence, personal competence, social competence and professional competence. The result of the research that the recruitment model according to kepmendiknas 296/U/1996, Permendiknas 0162/U/2003 and Permendiknas no. 28/2010. There are still some weaknesses that are not yet showing up the fair principles for headmaster/the teachers having fulfilled the general recruitments and specific recruitments for only one teacher from each school asked to be a candidate. The tree rules organize their recruitment that is about faith and belief to the only God and there is no exact measure tool so that is must be made measure tool that can be valued through observation. Faith and belief are the main keys for an official in doing his duty. It is needed to be added that family condition must be filled in as recruitment for selection, because the family condition badly influence the professionalism of the official. The selection model at regency level conducted by third side, it is objectiveness of the result has to be kept or the purity of test results in deciding the graduation. By the strength and weakness, it needs to reveal up the ideal and objective school principal recruitment model

Pendahuluan

Kepala sekolah/madrasah adalah tokoh sentral dalam peningkatan mutu, relevansi dan daya saing pendidikan. Peran kepala sekolah sangat strategis dalam upaya mewujudkan sekolah yang mampu membentuk insan Indonesia cerdas dan kompetitif. Kepala sekolah sebagai pimpinan diharapkan mampu menjadi penyumbang keberhasilan dalam penguatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik pendidikan Indonesia. Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh penguasaan kompe-

tensi dalam menjalankan tugas, peran, dan fungsi sebagai kepala sekolah.

Untuk meningkatkan mutu kepala sekolah, kita perlu mengidentifikasi secara sistematis potensi seorang calon kepala sekolah sejak dari tahap rekrutmen. Penerapan sistem rekrutmen yang dapat memilah dan memilih calon kepala sekolah yang sangat berpotensi, berpotensi, dan yang kurang berpotensi menjadi sangat penting pada era pendidikan kita saat ini. Kepala sekolah baru yang berpotensi diharapkan dapat menciptakan kondisi baru di sekolah di mana yang bersang-

kutan akan ditempatkan nantinya. Kondisi baru itu adalah peningkatan mutu pendidikan di sekolah yang lebih efektif dan mampu memenuhi harapan, keinginan, tuntutan dan kesejahteraan masyarakat, bangsa dan negara. Seperti digambarkan dalam skema berikut.

Penyiapan calon kepala sekolah/madrasah adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memilih guru-guru berpotensi dan berpengalaman terbaik yang siap menerima tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah. Prosesnya mencakup dua tahapan, yakni (1) rekrutmen, dan (2) pendidikan dan pelatihan. Rekrutmen meliputi kegiatan (1) pengusulan calon oleh kepala sekolah/madrasah, (2) seleksi administratif, dan (3) seleksi akademik. Calon yang diusulkan harus memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 2 ayat (2) Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010. Seleksi administratif dilakukan melalui penilaian terhadap kelengkapan dokumen yang diserahkan oleh calon. Calon yang telah memenuhi persyaratan umum dan khusus dinyatakan lulus dan berhak mengikuti seleksi akademik. Seleksi akademik dilakukan untuk mengungkap potensi kepemimpinan calon kepala sekolah/madrasah melalui rekomendasi dari kepala sekolah dan pengawas sekolahnya, penilaian kinerja guru, penilaian potensi kepemimpinan (PPK), dan penulisan makalah kepemimpinan. Calon yang lulus seleksi akademik mengikuti pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah. Pendidikan dan pelatihan ini merupakan kegiatan pemberian pengalaman teoretik maupun praktik yang bertujuan untuk menumbuhkan, mengembangkan pengetahuan, sikap dan

keterampilan calon pada dimensi kompetensi kepribadian, sosial, manajerial, supervisi, dan kewirausahaan.

Dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 dikatakan “Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul atfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Permen tersebut mulai diimplementasikan pada tahun 2012, namun sosialisasi terus dilakukan oleh kementerian pendidikan nasional melalui Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi di seluruh Indonesia dalam bentuk pelatihan-pelatihan yang pesertanya dari kalangan pengawas dan kepala sekolah di seluruh jenjang pendidikan dan unsur perguruan tinggi. Sistem rekrutmen ini diterapkan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah (SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA) terutama yang berstatus negeri.

Sistem rekrutmen calon kepala madrasah ini dapat memberikan jaminan dalam memilih dan memilih calon kepala madrasah yang bermutu yang akan berdampak pada kualitas sekolah/madrasah. Namun sistem yang bagus perlu diikuti dengan kesiapan sumber daya manusia yang

siap untuk melaksanakan sistem tersebut, sehingga dapat melahirkan sekolah/madrasah yang berkualitas.

Kementerian Agama banyak mengadopsi peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional, antara lain peraturan tentang beban kerja guru (BKG), beban kerja dosen (BKD) dan masih banyak lagi peraturan yang lainnya termasuk sistem rekrutmen calon kepala sekolah/madrasah. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kesiapan madrasah di bawah naungan kementerian agama dalam penerapan sistem rekrutmen calon kepala madrasah berdasarkan Permendiknas No 28 tahun 2010.

Walaupun kementerian agama telah melakukan proses pengangkatan, mutasi, dan pemberhentian kepala madrasah, namun di era otonomi daerah proses tersebut ditengarai adanya yang dikaitkan dengan pertimbangan politis, sehingga tidak sedikit calon kepala madrasah yang sudah masuk pada daftar tunggu menjadi korban kebijakkan sepihak. Sistem rekrutmen yang selama ini dilaksanakan belum mengarah pada penjaminan mutu calon kepala madrasah. Kepmendiknas nomor 162 tahun 2003 yang selama ini dijadikan rujukan dalam rekrutmen kepala madrasah selama ini *belum* mengatur hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah, lisensi kepala satuan pendidikan sebagai upaya penjaminan mutu kepala sekolah, dan pengembangan profesional berkelanjutan kepala satuan pendidikan.

Permendiknas nomor 13 tahun 2007 menetapkan kepala sekolah sebagai jabatan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai standar yang berlaku dan memiliki sertifikat sebagai kepala sekolah. Inipun belum dilaksanakan dalam rekrutmen kepala

sekolah/madrasah di lingkungan kementerian agama Kota Bekasi.

Permendiknas no 28 tahun 2010, memberikan pencerahan terhadap sistem penyiapan calon kepala sekolah/madrasah karena di dalam permen tersebut lebih mengarah pada menjamin mutu calon kepala sekolah/madrasah, di antaranya penyiapan calon kepala sekolah/madrasah, proses pengangkatan kepala sekolah/madrasah, masa tugas, pengembangan keprofesian berkelanjutan, penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah, dan mutasi dan pemberhentian tugas guru sebagai kepala sekolah/madrasah.

Sistem Rekrutmen Kepala Sekolah Menurut Permendiknas

1. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 tahun 2007

Pada peraturan tersebut dijelaskan bahwa kualifikasi kepala sekolah terdiri dari kualifikasi umum dan kualifikasi khusus. Kualifikasi umum, bahwa kepala sekolah harus 1) memenuhi kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi, 2) pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 57 tahun, 3) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan 4) memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang (Permendiknas No 28 tahun 2010).

Adapun kualifikasi khusus disesuaikan dengan sekolah/madrasah tempat yang bersangkutan akan diberi

tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah, yaitu berstatus sebagai guru, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru, dan memiliki sertifikat kepala sekolah/madrasah yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

1. Kepala Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) adalah sebagai berikut:
 - a. Bersatatus sebagai guru TK/RA;
 - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA; dan
 - c. Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
2. Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:
 - a. Berstatus sebagai guru SD/MI;
 - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI; dan
 - c. Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
3. Kepala Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) adalah sebagai berikut:
 - a. Berstatus sebagai guru SMP/MTs;
 - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs; dan
 - c. Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
4. Kepala Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) adalah sebagai berikut:
 - a. Berstatus sebagai guru SMA/MA;

- b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA; dan
- c. Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

2. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 28 tahun 2010

Pada peraturan tersebut dijelaskan bahwa syarat guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah harus memenuhi persyaratan umum dan khusus. Persyaratan umum terdiri dari

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. memiliki kualifikasi akademik paling rendah sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan perguruan tinggi yang terakreditasi;
- c. berusia setinggi-tingginya 56 (lima puluh enam) tahun pada waktu pengangkatan pertama sebagai kepala sekolah/madrasah;
- d. sehat jasmani dan rohani berdasarkan surat keterangan dari dokter Pemerintah;
- e. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin sedang dan/atau berat sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- f. memiliki sertifikat pendidik;
- g. pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenis dan jenjang sekolah/madrasah masing-masing, kecuali di taman kanak-kanak/raudhatul athfal/taman kanak-kanak luar biasa (TK/RA/TKLB) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA/TKLB;

- h. memiliki golongan ruang serendah-rendahnya III/c bagi guru pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi guru bukan PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang dibuktikan dengan SK inpassing;
- i. memperoleh nilai amat baik untuk unsur kesetiaan dan nilai baik untuk unsur penilaian lainnya sebagai guru dalam daftar penilaian prestasi pegawai (DP3) bagi PNS atau penilaian yang sejenis DP3 bagi bukan PNS dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- j. memperoleh nilai baik untuk penilaian kinerja sebagai guru dalam 2 (dua) tahun terakhir (Permendiknas No 28 tahun 2010 pasal 2 ayat 2).

Adapun persyaratan khusus terdiri dari:

- a. berstatus sebagai guru pada jenis atau jenjang sekolah/madrasah yang sesuai dengan sekolah/madrasah tempat yang bersangkutan akan diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah;
- b. memiliki sertifikat kepala sekolah/madrasah pada jenis dan jenjang yang sesuai dengan pengalamannya sebagai pendidik yang diterbitkan oleh lembaga yang ditunjuk dan ditetapkan Direktur Jenderal (Permendiknas No 28 tahun 2010 pasal 2 ayat 3)

3. Sistem Rekrutmen Kepala Sekolah

Penyiapan calon kepala sekolah/madrasah meliputi rekrutmen serta pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah. Kepala dinas propinsi/kabupaten/kota dan kantor wilayah kementerian agama/kantor kementerian agama kabupaten/kota

sesuai dengan kewenangannya menyiapkan calon kepala sekolah/madrasah berdasarkan proyeksi kebutuhan 2 (dua) tahun yang akan datang (Permendiknas No 28 tahun 2010 pasal 3 ayat 1 dan 2).

Calon kepala sekolah/madrasah direkrut dari guru yang telah memenuhi persyaratan umum. Calon kepala sekolah/madrasah direkrut melalui pengusulan oleh kepala sekolah/madrasah dan/atau pengawas yang bersangkutan kepada dinas propinsi/kabupaten/kota dan kantor wilayah kementerian agama/kantor kementerian agama kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya (Permendiknas No 28 tahun 2010 pasal 4 ayat 1 dan 2).

Dinas propinsi/kabupaten/kota dan kantor wilayah kementerian agama/kantor kementerian agama kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya melakukan seleksi administratif dan akademik. Seleksi administratif dilakukan melalui penilaian kelengkapan dokumen yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang sebagai bukti bahwa calon kepala sekolah/madrasah bersangkutan telah memenuhi persyaratan umum. Seleksi akademik dilakukan melalui penilaian potensi kepemimpinan dan penguasaan awal terhadap kompetensi kepala sekolah/madrasah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Permendiknas No 28 tahun 2010 pasal 5 ayat 1 s.d. 3).

Guru yang telah lulus seleksi calon kepala sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus mengikuti program pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah di lembaga terakreditasi. Akreditasi terhadap lembaga penyelenggara program penyiapan calon kepala sekolah/madrasah dilaksanakan oleh lembaga yang ditunjuk dan ditetapkan oleh menteri (Permendiknas No 28 tahun 2010 pasal 6 ayat 1 dan 2).

Pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah merupakan kegiatan pemberian pengalaman pembelajaran teoretik maupun praktik yang bertujuan untuk menumbuhkan kembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah dilaksanakan dalam kegiatan tatap muka dalam kurun waktu minimal 100 (seratus) jam dan praktik pengalaman lapangan dalam kurun waktu minimal selama 3 (tiga) bulan.

Pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah dikoordinasikan dan difasilitasi oleh Pemerintah, pemerintah provinsi, dan/atau pemerintah kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya.

Pemerintah dapat memfasilitasi pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk meningkatkan kemampuan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah.

Pendidikan dan pelatihan diakhiri dengan penilaian untuk mengetahui pencapaian kompetensi calon kepala sekolah/madrasah.

Calon kepala sekolah/madrasah yang dinyatakan lulus penilaian diberi sertifikat kepala sekolah/madrasah oleh lembaga penyelenggara.

Sertifikat kepala sekolah/madrasah dicatat dalam *database* nasional dan diberi nomor unik oleh menteri atau lembaga yang ditunjuk (Permendiknas No 28 tahun 2010 pasal 7 ayat 1 s.d. 7).

4. Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi kepala sekolah terdiri dari kompetensi kepribadian, mana-

jerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

a. Kompetensi Kepribadian,

Kompetensi kepribadian yaitu berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/ madrasah, dan memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan (Permendiknas No 13 tahun 2007)

b. Kompetensi Manajerial,

Kompetensi manajerial yaitu kemampuan menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/ madrasah, mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta

didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien, mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah, mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah, mengelola sistem informasi sekolah/ madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah, dan melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/ madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya (Permendiknas No 13 tahun 2007).

c. Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan yaitu kemampuan menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/ madrasah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah, dan memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik (Permendiknas No 13 tahun 2007).

d. Kompetensi Supervisi

Kompetensi Supervisi yaitu kemampuan merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru (Permendiknas No 13 tahun 2007).

e. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yaitu kemampuan bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain (Permendiknas No 13 tahun 2007).

Kepala sekolah adalah pemimpin bagi lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sebagai leader, kemampuan yang harus dimiliki agar dapat memimpin sekolah secara efektif adalah: Pertama, kemampuan membangun visi, misi, dan strategi lembaga. Kedua, sebagai leader, kepala sekolah harus mampu berperan sebagai inovator, yaitu orang yang terus-menerus membangun dan mengembangkan berbagai inovasi untuk memajukan lembaga pendidikan. Ketiga, kepala sekolah harus mampu membangun motivasi kerja yang baik bagi seluruh guru, karyawan, dan berbagai pihak yang terlibat di sekolah. Keempat, kepala sekolah harus mempunyai keterampilan melakukan komunikasi, menangani konflik, dan membangun iklim kerja yang positif di lingkungan lembaga pendidikan. Kelima, kepala sekolah harus mampu melakukan proses pengambilan keputusan, dan bisa melakukan proses delegasi wewenang secara baik. Keenam, kepala sekolah harus mempunyai ketrampilan pengambilan keputusan

secara cepat dan tepat disesuaikan dengan dinamika dan perkembangan yang terjadi. Ketujuh, kepala sekolah juga harus mempunyai keterampilan mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada para bawahan. Kedelapan, keterampilan melakukan perencanaan. Kepala sekolah harus mampu melakukan proses perencanaan, baik perencanaan jangka pendek, menengah, maupun perencanaan jangka panjang. Kesembilan, keterampilan melakukan pengorganisasian. Kesepuluh, adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Kesebelas, kepala sekolah harus mampu melakukan tugas-tugas pengawasan dan pengendalian (Permendiknas No 13 tahun 2007).

Kualitas sekolah/madrasah ditentukan oleh kualitas kepala sekolah/madrasah. Fred M. Hechinger (dalam David dan Thomas, 1989) menyatakan:

“Saya tidak pernah melihat sekolah yang bagus dipimpin oleh kepala sekolah yang buruk dan sekolah buruk dipimpin oleh kepala sekolah yang baik. Saya juga menemukan sekolah yang gagal dan berubah menjadi sukses, sebaliknya sekolah yang sukses tiba-tiba menurun kualitasnya. Naik atau turunnya kualitas sekolah sangat tergantung kepada kualitas kepala sekolahnya”.

Kesimpulan

Peran kepala sekolah sangat strategis dalam upaya mewujudkan sekolah yang mampu membentuk insan Indonesia cerdas dan kompetitif. Karena perannya yang strategis itulah, maka perlu diatur bagaimana system rekrutmen kepala sekolah. Penyiapan calon kepala sekolah/madrasah meliputi rekrutmen serta

pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah. Kepala dinas propinsi/kabupaten/kota dan kantor wilayah kementerian agama/kantor kementerian agama kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya menyiapkan calon kepala sekolah/madrasah berdasarkan proyeksi kebutuhan 2 (dua) tahun yang akan datang (Permendiknas No 28 tahun 2010 pasal 3 ayat 1 dan 2). Calon kepala sekolah/madrasah direkrut dari guru yang telah memenuhi persyaratan umum. Calon kepala sekolah/madrasah direkrut melalui pengusulan oleh kepala sekolah/madrasah dan/atau pengawas yang bersangkutan kepada dinas propinsi/kabupaten/kota dan kantor wilayah kementerian agama/kantor kementerian agama kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya (Permendiknas No 28 tahun 2010 pasal 4 ayat 1 dan 2).

Kepala sekolah yang direkrut hendaknya memenuhi beberapa kompetensi. Kompetensi kepala sekolah terdiri dari kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Daftar Pustaka

- Danim, Sudarwan. (2005). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Depdiknas. Permendiknas No 13 tahun 2007.
- Depdiknas. Permendiknas No 28 tahun 2010.
- Djoko Santoso Moelyono. (2008). *More About Beyond Leadership*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Larsson, Johan and Stig Vinberg. (2010). *Leadership Behaviour in Successful Organisations*.

Sistem Rekrutmen Kepala Sekolah
Menurut Permendiknas: Sebuah Pengantar

- Universal or Situation-Dependent?
Total Quality Management.*
Lexy J Moleong. (2010). *Metodologi
Penelitian Kualitatif*. Bandung.
Remaja Rosdakarya.
- Marshall-Mies. et al. (2000).
*Development and Evaluation of
Cognitive and Metacognitive
Measures for Predicting
Leadership Potential. Leadership
Quarterly.*
Nasution, S. (1988). *Metode
Penelitian Naturalistik Kualitatif*.
Bandung: Tarsito
- Yin, R.K. (2001). *Studi Kasus: Desain
dan Metode*. Jakarta: Raja
Grafindo.

