

**KONTRIBUSI IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH
DAN KONSEP DIRI TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH
SD NEGERI KOTA PADANGSIDIMPUAN**

TESIS



**Oleh
WARDIANA NISRA
NIM 19077**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

ABSTRACT

Wardiana Nisra .2014. Contributions Implementation of School-Based Management and Self-Concept Performance Against City Elementary School Principal Padangsidimpuan. Thesis Graduate Program, State University of Padang

The problems that arise in this study it appears that in making a policy that is not overly principle principals often hesitant and always coordinated with the employer did not develop as a result of school autonomy , In making a decision the principal does not involve all the citizens of the school, the principal more waiting instruction from the Department of Education that the school principal should be able to take out a policy, the principal does not have the dedication, a school principal should influence subordinates in the implementation of the teaching and learning process, but the reality is only more control, more principals are often set up subordinate, the principal still found lack of inaccuracy in addressing the process and results of the work program achieved both in quality and quantity, and determine programming are not up on the obstacles encountered, the principal is still a lot of directing how to implement good teaching and learning process with adequate media lessons, and facilitate in the selection medium lacking lesson , principals prefer to give information, mean is information that should be known by the head teacher of the school, but the teacher got information from other teachers . This study aims to contribute to the performance implementation of SBM elementary school principal in the city Padangsidimpuan, self-concept contribute to the performance of elementary school principals in the City Padangsidimpuan, MBS and self-concept implementations collectively contribute to the performance of elementary school principals in the City Padangsidimpuan.

This study was conducted using quantitative methods with correlational approach . The study population was 84 persons in the city of Foreign principals Padangsidimpuan . 84 samples were selected principals through total sampling technique . Research analysis of Likert scale models that have been tested for validity and realibilitasnya. These data were statistically analyzed using correlation and regression techniques using SPSS Version 16.

The results of the data analysis showed that (1) Implementation of school -based management contributes to the performance Padangsidimpuan Principal City with the contribution of 15.6 % , (2) self-concept contributes to the performance of the principal cities with Padangsidimpuan of 18.9 % , (3) Implementation of school -based management and the concept dirisecara jointly contribute to the principal 's performance of 23.3 % . It is clear that to improve the performance of both the principal and should ideally be done through the implementation of school -based management and self-concept.

ABSTRAK

Wardiana Nisra .2014. Kontribusi Manajemen Implementasi Berbasis Sekolah Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SD Negeri Kota Padangsidimpuan. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang

Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini terlihat bahwa Dalam membuat suatu kebijakan yang tidak terlalu prinsip kepala sekolah sering ragu-ragu dan selalu mengkoordinasikan dengan atasan akibatnya otonomi sekolah tidak berkembang, Dalam pengambilan suatu keputusan kepala sekolah tidak melibatkan semua warga sekolah, kepala sekolah lebih banyak menunggu instruksi dari Dinas Pendidikan yang seharusnya kepala sekolah dapat mengambil kebijakan, kepala sekolah tidak mempunyai dedikasi, seorang kepala sekolah seharusnya mempengaruhi bawahan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar namun kenyataan lebih banyak hanya melakukan kontrol, kepala sekolah lebih sering mengatur bawahan, kepala sekolah masih dijumpai kurang tepatnya dalam menunjukan proses dan hasil program kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas serta menentukan program tidak lanjut atas kendala yang dijumpai, kepala sekolah masih banyak mengarahkan bagaimana melaksanakan PBM yang baik dengan media pelajaran yang memadai, dan kurang memfasilitasi dalam pemilihan media pelajaran, kepala sekolah lebih senang memberi informasi terribadi, maksudanya ialah informasi yang seharusnya diketahui oleh guru dari kepala sekolah namun guru mendapat informasi dari guru yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk implementasi MBS berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Kota Padangsidimpuan, konsep diri berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Kota Padangsidimpuan, implementasi MBS dan konsep diri secara bersama berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Kota Padangsidimpuan.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metoda kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah 84 orang kepala sekolah Negeri di Kota Padangsidimpuan. Sampel 84 orang kepala sekolah yang terpilih melalui teknik *Total Sampling*. Penelitian analisis model skala Likert yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data ini dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi menggunakan program SPSS Versi 16

Hasil analisis data menunjukan bahwa (1) Implementasi manajemen berbasis sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah Kota Padangsidimpuan dengan besaran kontribusi sebesar 15,6%, (2) Konsep diri berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah Kota Padangsidimpuan dengan besaran sebesar 18,9%, (3) Implementasi manajemen berbasis sekolah dan konsep diri secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 23,3%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui implementasi manajemen berbasis sekolah dan konsep diri.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Wardiana Nisra*
NIM. : 19077

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
-------------	---------------------	----------------

Prof. Dr. H. Mukhaiyar Pembimbing I	-----	-----
--	-------	-------

Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd. Pembimbing I	-----	-----
---	-------	-------

Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang	Ketu Program Studi/Konsentrasi
--	---------------------------------------

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D. NIP. 19580325 199403 2 001	Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. NIP. 19630320 198803 1 003 <i>ST.PLT.No.2513/UN35/KP/2013</i> <i>Tanggal : 24 Desember 2013</i>
--	--

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Mukhaiyar (Ketua)	-----
2.	Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd. (Sekretaris)	-----
3.	Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. (Anggota)	-----
4.	Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. (Anggota)	-----
5.	Dr. Yahya, M.Pd. (Anggota)	-----

Mahasiswa

Mahasiswa : Wardiana Nisra
NIM. : 19077
Tanggal Ujian : 29 – 4 – 2014

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul **“Kontribusi Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SD Negeri Kota Padangsidimpuan** asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain , kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2014
Saya yang menyatakan

Wardiana Nisra

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmat dan karunia Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SD Negeri Kota Padangsidempuan”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Mukhaiyar sebagai pembimbing I, dan Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd. sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Prof.Dr. Rusdinal, M.Pd. dan Dr. Yahya, M. Pd, sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya penelitian ini
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini..
4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan

program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Kepala Dinas pendidikan Kota Padangsidempuan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
6. Kepada guru-guru yang telah membantu dalam pengisian kuisioner terima kasih atas bantuanya.
7. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT membalas semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Alamin.

Penulis

Wardiana Nisra

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Perumusan Masalah	17
D. Tujuan Penelitian	18
E. Manfaat Penelitian	18

BAB II KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori.....	20
1. Kinerja Kepala Sekolah.....	20
2. Impelementasi MBS.....	29
3. Konsep Diri	39
B. Penelitian yang Relevan.....	44
C. Kerangka Pemikiran.....	45
D. Hipotesis Pemikiran	49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	50
--------------------------	----

B. Populasi dan Sampel	50
C. Definisi Operasional	53
D. Pengembangan Instrumen	54
E. Teknik Pengumpulan Data.....	59
F. Teknik Analisis Data	59

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	63
B. Pengujian Persyaratan Analisis	69
C. Pengujian Hipotesis.....	73
D. Pembahasan.....	83
E. Keterbatasan Penelitian.....	86

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	88
B. Implikasi Hasil Penelitian	88
C. Saran.....	89

DAFTAR RUJUKAN

DAFTAR TABEL

1. Perbandinagan pola manajemen.....	34
2. Jumlah Kepala Sekolah Dasar di Kota Padangsidempuan.....	52
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	56
4. Kisi-kisi Setelah Melaksanakan Uji Coba Instrumen Penelitian	57
5. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	58
6. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Kepala Sekolah (Y).....	63
7. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Kepala Sekolah	65
8. Distribusi Frekuensi Skor Sifat Implementasi MBS (X1)	66
9. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Sifat Implementasi MBS....	67
10. Distribusi Frekuensi Skor Konsep Diri (X2)	68
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Konsep Diri.....	69
12. Hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2, dan Y dengan Tes Kolmogrov Smirnov	70
13. Homogenitas Variabel Sifat Implementasi MBS (X1),Konsep Diri (X2) Dan Kinerja Kepala Sekolah (Y)	70
14. Hasil Uji Linearitas Variabel X1 terhadap Variabel Y	72
15. Hasil Uji Linearitas Variabel X2 terhadap Variabel Y	72
16. Hasil Analisis Independensi Variabel X1 dan X2.....	73
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Implementasi MBS (X1) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)	74
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X1 Terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y).....	74
19. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X1 terhadap Y.....	75
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Konsep Diri (X2) Terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y).....	76
21. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X2 Terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y).....	77
22. Uji Keberartian Koefisien X2 terhadap Y.....	78
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sifat Implementasi MBS (X1)	

dan Konsep Diri (X2) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)	79
24. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi	
Implementasi MBS (X1) dan Konsep Diri (X2) terhadap	
Kinerja Kepala Sekolah (Y)	80
25. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X1) dan (X2) terhadap	
Variabel Y	81
26. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	82

DAFTAR GAMBAR

1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah	16
2. Keterampilan Manajemen	38
3. Kerangka Konseptual	48
4. Histogram Kinerja Kepala Sekolah.....	64
5. Histogram Implementasi MBS.....	66
6. Histogram konsep Diri	68
7. Garis Regresi Linear Implementasi MBS	76
8. Garis Regresi Linear konsep Diri.....	78
9. Garis Regresi Liniear Ganda.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner Uji Coba	95
2. Tabulasi Uji Coba	105
3. Out Put Uji Coba.....	108
4. Angket Penelitian	114
5. Tabulasi Penelitian	122
6. Out Put Analisis Data.....	131
7. Kontribusi Relatif X1 dan Efektif Variabel Bebas Terhadap Y	139
8. Surat Izin Penelitian	141

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia, pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam seluruh aspek kepribadian dan hidupnya. Pendidikan memiliki kemampuan dalam mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki secara optimal yaitu pengembangan individu yang setinggi-tingginya dalam aspek fisik, intelektual, emosional dan sosial sesuai dengan tahap perkembangan karakteristik lingkungan fisik dan sosial budaya dimana dia hidup.

Penyelenggaraan pendidikan yang baik merupakan keharusan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam rangka usaha mencerdaskan kehidupan bangsa, maka salah satu upaya yang dilakukan dapat berjalan dengan baik diperlukan suatu lembaga dalam melaksanakan proses pembelajaran yaitu sekolah. Lebih-lebih dalam era globalisasi saat ini dimana manusia yang memiliki ketangguhan dan kemampuan yang berkualitas yang dapat bertahan sekaligus dapat menguasai kehidupan.

Untuk menyelenggarakan pendidikan yang baik seluruh komponen-komponen hendaknya dapat melakukan fungsinya dengan baik, sebab tanpa berfungsinya setiap komponen tidak akan mungkin pendidikan dapat terlaksana dengan baik. Rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu permasalahan

pendidikan yang selalu menjadi isu di Indonesia sampai saat ini. Mutu pendidikan itu dipermasalahkan, karena mutu pendidikan jauh dari apa yang diharapkan. Masyarakat pemakai hasil pendidikan belum puas dengan hasil pendidikan itu sendiri karena anggapan beberapa kalangan adalah dengan hasil pendidikan yang betul-betul diharapkan diasumsikan data memperbaiki berbagai kondisi seperti aspek ekonomi, politik, moral, kepercayaan dan sebagainya. Kenyataan menunjukkan bahwa sekolah belum menjadikan siswa yang bertakwa, berakhlak mulia, belum mampu bekerja belum mandiri, belum mampu berkarya serta rasa sosial dan tanggungjawab masih rendah.

Untuk menyiapkan manusia yang mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan informasi salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Lembaga pendidikan yang bermutu tinggi seperti sekolah dapat dilihat melalui kualitas pelaksanaannya. Salah satu komponen penyelenggara pendidikan di sekolah adalah guru. Guru yang memiliki kualitas tinggi atau guru yang memiliki tingkat profesional tinggi akan lebih memungkinkan sekolah dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Oleh karena itu, guru harus memiliki sejumlah pengetahuan yang diperlukan, disamping persyaratan lain jika ingin menjadi guru yang profesional. Guru sebagai suatu profesi merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus, sebab dengan keahlian khusus yang berhubungan dengan pelaksanaan pendidikan diharapkan dapat membawa anak didik kearah yang lebih baik.

Disamping itu, guru juga harus memiliki rasa tanggung jawab dan otonomi yang didasarkan kepada komitmen tinggi dalam melaksanakan tugasnya

Peningkatan mutu lulusan menyangkut banyak faktor, seperti: masukan (Input, proses (*process*) dan lingkungan (*environment*). Masukan (*Input*) yang baik belum tentu menghasilkan *out-put* yang baik jika proses tidak berjalan dengan sistem yang baik. (Depdiknas:2003). Secara umum, inti pendidikan adalah belajar. Belajar adalah membangun pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai dan pengalaman yang telah dimiliki (Mulyasa:2003). Belajar adalah usaha sadar untuk mengubah perilaku. Agar hasil belajar menjadi bermakna perlu diciptakan suasana yang menyenangkan. Untuk itu, dibutuhkan pimpinan yang berkualitas, berdedikasi serta mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi untuk memotivasi. guru sesuai dengan kodratnya sebagai manusia mempunyai beberapa tipe serta kebiasaan, menurut Mc Gregor tipe X yaitu tipe manusia pada umumnya tidak menyukai pekerjaannya dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan, kurang berambisi serta tidak ada kreatifitas dan hanya menginginkan uang dan keamanan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setiap individu mempunyai potensi untuk berubah menjadi lebih baik. Untuk itu betapa pentingnya sebuah manajemen sehingga sumber daya manusia yang ada dapat berfungsi secara efektif khususnya dalam dunia pendidikan. Sebuah pertanyaan yang harus dijawab, bagaimana mengoptimalkan kinerja kepala sekolah untuk mencapai pendidikan yang bermutu? Manajemen apa yang dibutuhkan? Apa

karakteristik atau ciri-cirinya? Untuk menjawab pertanyaan ini pendekatan manajemen pendidikan yang terkini yaitu Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) atau School Based Managenant (SBM) perlu dipahami dengan baik.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) diartikan sebagai model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah. Sepeti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2003:33) sebagai berikut: “MBS merupakan pemberdayaan warga sekolah dengan memberikan otonomi yang lebih besar kepada sekolah, serta melibatkan semua warga sekolah dalam pengambilan keputusan partisipatif untuk meningkatkan mutu pendidikan pada sekolah yang bersangkutan. Dari pengertian di atas, MBS mengacu pada pemberdayan SDM yang berada di sekolah. Hal ini juga sejalan dengan kebijakan pendidikan nasional. Sesuai dengan UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas Bab III pasal 4 yang menjelaskan “pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan”. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan hal yang baru oleh sebahagian guru dan kepala sekolah, khususnya di sekolah dasar. MBS merupakan salah satu strategi pengelolaan sekolah yang tepat untuk melaksanakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).

Manajemen Berbasis Sekolah diasumsikan dapat menimbulkan motivasi didalam bekerja seperti yang dikemukakan Mc Gregor dalam Hersey (1992 : 57) yang dikenal dengan teori Y : “semua orang pada umumnya memiliki potensi untuk bersikap dewasa dan dapat memotivasi dirinya sendiri“ Dari pernyataan ini

potensi akan berdayaguna apa bila terdapatnya keseimbangan (*equilibrium*) antar kebutuhan personel dengan kebutuhan lembaga. Upaya untuk menciptakan keseimbangan itu diperlukan manajemen pendidikan yang berbasis kepada kebutuhan, baik kebutuhan sekolah maupun kebutuhan warga sekolah dan masyarakat. Dengan demikian, partisipasi warga sekolah akan lebih banyak serta akan berkontribusi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan khususnya pada sekolah dasar.

Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dan konsep diri yang ditetapkan pada sekolah yang diteliti diharapkan dapat mampu meningkatkan kinerja Kepala sekolah. Ditengah berhembus kencangnya tudingan tentang rendahnya mutu pendidikan kita saat ini. Mendiknas RI dengan Peraturan Mendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tertanggal 17 April 2007 menetapkan Standar Kepala Sekolah / Madrasah sebagai salah satu standar ketenagaan di antara delapan standar yang harus ditetapkan untuk mewujudkan Standar Nasional Pendidikan kita yang bermutu.

Untuk mendukung Standar Nasional Pendidikan kita menurut Permendiknas tersebut seseorang yang akan diangkat menjadi kepala sekolah wajib memenuhi standar kepala sekolah / madrasah yang berlaku nasional. Standar Kepala Sekolah dimaksud adalah sebagaimana tercantum pada lampiran peraturan Menteri dimaksud, yang meliputi Standar Kualifikasi dan Standar Kompetensi.

Berkenaan dengan Standar Kompetensi, seseorang dapat diangkat sebagai Kepala Sekolah jika dia memiliki kompetensi-kompetensi sebagai berikut :a) Kompetensi kepribadian; b) Kompetensi Manajerial, c) Kompetensi Kewirausahaan, d) Kompetensi Supervisi, e) Kompetensi Sosial.

Dilihat dari perspektif peningkatan mutu input pendidikan Permen ini merupakan suatu kemajuan positif dalam upaya mencari dan menetapkan figur pengelola sekolah yang bermutu. Namun dalam rangka profesionalisasi jabatan kepala sekolah menuju terwujudnya kepala sekolah yang mampu mengemban dan mengembangkan tugas dan fungsinya terlihat masih belum sepenuhnya akan dapat diwujudkan.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dan Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai kekhususannya, maka setiap Pendidik memang merupakan Tenaga Kependidikan, tetapi setiap Tenaga Kependidikan belum tentu seorang Pendidik /Guru.

Memperhatikan pasal-pasal pada Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 ternyata para Calon Kepala Sekolah dan Kepala Sekolah dihadapkan pada penafsiran ganda. Artinya kualifikasi dan kompetensi tersebut bisa diartikan sebagai syarat memasuki wilayah profesi kepala sekolah. Setelah yang

bersangkutan diangkat sebagai kepala sekolah maka statusnya sebagai pendidik / guru menjadi lepas. Namun bisa pula ditafsirkan sebagai memperkuat status lama yakni "hanya" seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Jika itu yang terjadi maka sebelah kakinya masih menginjakkan ke wilayah profesi guru, sebelah lagi menginjak profesi kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus ia laksanakan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan kepada kinerja kepala sekolah di sekolah dasar di Kota Padangsidimpuan, terlihat gejala-gejala yang sering muncul dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah seperti:

1. Dalam membuat suatu kebijakan yang tidak terlalu prinsip kepala sekolah sering ragu-ragu dan selalu mengkoordinasikan dengan atasan akibatnya otonomi sekolah tidak berkembang.
2. Dalam pengambilan suatu keputusan kepala sekolah tidak melibatkan semua warga sekolah, sehingga setiap kebijakan yang diputuskan tidak terImplementasikan dengan baik.
3. Kepala sekolah lebih banyak menunggu instruksi dari Dinas Pendidikan yang seharusnya kepala sekolah dapat mengambil kebijakan.

4. Kepala sekolah tidak mempunyai dedikasi, dan motivasi tinggi untuk mengaktualisasikan konsep desentralistik, namun masih menunggu apa yang digariskan dari pusat (*sentralistik*).
5. Seorang kepala sekolah seharusnya mempengaruhi bawahan dalam pelaksanaan PBM namun kenyataan lebih banyak hanya melakukan kontrol.
6. Kepala sekolah lebih sering mengatur bawahan, seharusnya sesuai konsep MBS kepala sekolah hendaknya dapat membangkitkan motivasi guru, akibatnya karena senang diatur, guru tidak dapat mengembangkan potensinya secara optimal.
7. Kepala sekolah masih dijumpai kurang tepatnya dalam menunjukan proses dan hasil program kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas serta menentukan program tidak lanjut atas kendala yang dijumpai.
8. Kepala sekolah masih banyak mengarahkan bagaimana melaksanakan PBM yang baik dengan media pelajaran yang memadai, dan kurang memfasilitasi dalam pemilihan media pelajaran.
9. Masih banyak kepala sekolah menghindari resiko dari pada mengelola resiko, misalnya apabila banyak siswa yang tidak lulus, kepala sekolah selalu minta mutasi seakan-akan menghindar dari resiko. Seharusnya kepala sekolah bersama guru mencari pemecahannya.

10. Kepala sekolah lebih senang memberi informasi terpribadi, maksudanya ialah informasi yang seharusnya diketahui oleh guru dari kepala sekolah namun guru mendapat informasi dari guru yang lain.

Disamping kurang memahami MBS kebanyakan kepala sekolah tidak mempunyai konsep diri yang jelas. Konsep diri merupakan persepsi keseluruhan yang dimiliki seseorang mengenal dirinya sendiri. Bums (1977:316) mengungkapkan pengertian konsep diri sebagai berikut : “the self concept refers to the connection of attitudes and belief we hold about ourselves“ Konsep diri merupakan suatu kepercayaan (*belief*) mengenai keadaan diri sendiri.

Konsep diri adalah pandangan seseorang terhadap dirinya apakah dirinya orang yang mampu atau tidak sangat ditentukan oleh pandangan seseorang itu akan dirinya sendiri. Apabila guru mempunyai konsep diri bahwa ia adalah orang yang bertanggung- jawab akan sesuatu pekerjaan termasuk dalam mengajar, maka ia akan memiliki sikap dalam mengajar nampak/ cenderung lebih bertanggungjawab, demikian juga sebaliknya, apabila guru merasa bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengajar (sebagai bentuk konsep diri) maka ia akan mempunyai sikap yang cenderung bermalas-malas dalam mengajar.

Konsep diri juga merupakan suatu kepercayaan mengenai keadaan diri sendiri yang relatif sulit diubah, ia tumbuh dari Interaksi seseorang dengan orang lain yang berpengaruh dalam kehidupannya, biasanya orang tua, guru,

dan teman akrab. Bila seorang pemimpin mempunyai konsep diri yang tinggi diasumsikan akan berpengaruh terhadap kinerjanya, namun sebaliknya bila pemimpin memiliki konsep diri rendah akibatnya kinerja juga rendah. Dari survei yang penulis lakukan di Kota Padangsidempuan terlihat banyak kepala sekolah kepala sekolah kelihatannya kurang memiliki rasa percaya diri dalam hal-hal antara lain:

1. Kepala sekolah tidak teguh dalam menjalankan disiplin yang telah ditetapkan.
2. Kepala sekolah tidak teguh pendirian dalam hal menerima murid baru.
3. Kepala sekolah tidak tegas dalam menjalankan hasil keputusan rapat dengan majelis guru.
4. Kepala Sekolah tidak objektif dalam memberikan penilaian kepada bawahan.
5. Kepala sekolah terlalu takut kepada Dinas Pendidikan.

Untuk dapat memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mengajar, maka salah satu faktor yang turut menentukannya adalah konsep diri yang dimilikinya. Artinya, apabila guru menganggap bahwa ia mampu mengajar dengan baik, maka ia akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan itu. Demikian juga sebaliknya, apabila guru meranggapan bahwa ia tidak mampu menjadi guru yang baik atau ia menilai bahwa orang lain menganggap ia bukan guru yang baik, maka ia akan cenderung menilai dirinya tidak dan akan nampak dalam sikap perlakunya kurang baik dalam mengajar.

Konsep diri sangat erat kaitannya dengan sikap perilaku seseorang. Apabila konsep dirinya baik atau positif maka perilakunya akan positif pula, dan

ini tercermin dalam segala kegiatan yang dilakukannya. Secara tradisional, konsep diri dipandang sebagai informasi yang dipunyai individu mengenai hubungan objek ataupun kelompok objek dengan dirinya. Objek adalah segala sesuatu yang ditemui dalam lingkungan dan dapat dibedakan atas : orang-orang, tempat-tempat, benda-benda hidup dan mati dan pesan-pesan.

Konsep diri adalah persepsi keseluruhan yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri. Burns (1977) mengatakan “*the self to the connection of attitudes and beliefs we hold about our selves*” Sedangkan William D. Brooks mendefinisikan konsep diri sebagai pandangan perasaan kita tentang diri kita dimana persepsi tentang diri ini boleh bersifat psikologi dan sosial.

GH. Mead yang dikutip Slameto (2003:115) menyebutkan bahwa konsep diri sebagai suatu produk sosial yang dibentuk melalui proses Internalisasi, organisasi, dan pengalaman - pengalaman psikologis. Pengalaman psikologis ini merupakan hasil eksplorasi individu terhadap lingkungan fisiknya dan refleksi dan dirinya sendiri yang diterima dan orang-orang yang berpengaruh terhadap dirinya. Seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa berharap atau berkeinginan untuk suatu keberhasilan tertentu. ”Harapan tersebut diiringi dengan usaha dengan mengeluarkan segenap potensi yang ada pada dirinya, bawahannya dan sebagainya, namun kenyataan menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan pekerjaan hanya sekedar menunaikan tugas, tidak bersungguh-sungguh mengarahkan potensinya akibatnya kredibilitas kepala sekolah menurun di mata bawahannya.

Dari latar belakang tersebut penulis ingin mengkaji lebih mendalam lewat kajian penelitian tesis yang berjudul “ **Kontribusi Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SD Kota Padangsidempuan**”

B. Identifikasi Masalah

Jabatan yang diemban kepala sekolah menuntut kesungguhan dan semangat kerja yang tinggi. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, kepala sekolah seharusnya memiliki kemampuan yang optimal dalam upaya merencanakan dan meningkatkan proses belajar mengajar di sekolahnya sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan secara bersama.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Faktor-faktor tersebut adalah: kepemimpinan, implementasi MBS, komitmen pada tugas, kecerdasan emosional, insentif, konsep diri, minat, iklim kerja, dan sarana prasarana.

Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi dirinya dan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam upaya tersebut pimpinan memiliki peranan yang kuat untuk mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Dijelaskan oleh Mulyasa (2004:90) bahwa kepemimpinan atasan merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong bawahan untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran melalui program yang

terencana dan bertahap. Atasan hendaklah mempunyai kemampuan terhadap tugasnya. Kepemimpinan atasan yang baik mampu meningkatkan motivasi bawahan. Kenyataan di lapangan memperlihatkan peran pimpinan sekolah masih diabaikan oleh guru seperti kesiapan guru untuk melaksanakan pembelajaran.

Hal ini terlihat dari belum semua guru membuat RPP dan batas pelajaran serta penggunaan waktu yang tidak objektif. Dengan demikian, kepemimpinan atasan merupakan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Hubungan kerja sama antara kepala sekolah, guru, dan masyarakat seperti orang tua murid, komite sekolah, dan tokoh masyarakat tampaknya belum terlaksana secara optimal. Bila dikaitkan dengan MBS masyarakat merupakan elemen penting yang harus dilibatkan dalam upaya peningkatan mutu sekolah misalnya : melalui pengambilan keputusan partisipatif dengan pihak sekolah untuk merencanakan program peningkatan mutu sekolah. Maka implementasi MBS itu diduga dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Malayu S.P Hasibuan (1996:72) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen, motivasi, Intelegensi, disiplin kerja, tanggungjawab, dan suasana kerja sama. Dari pendapat di atas komitmen atau sikap seseorang terhadap pekerjaan diduga akan mempengaruhi kinerjanya. Sikap kerja pada dasarnya terdiri dari dua macam : (1) sikap kerja yang dilandasi status dan kepentingan, dan (2) sikap kerja yang dilandasi idealisme (A.S.Moenir, 1988:98). Sikap kerja kepala sekolah yang dilandasi status atau jabatannya sebagai kepala sekolah cenderung bersifat sementara. Ketika ia berada di lingkungan sekolah ia mampu

bersikap sebagai kepala sekolah, namun ketika Ia berada di lingkungan luar maka sikapnya akan anggota berubah. Sedangkan sikap kerja yang dilandasi oleh idealisme atau falsafah hidup cenderung tumbuh subur dalam hidupnya. Dimanapun, kapanpun, dan dalam kondisi apapun idantitasnya akan tetap dijunjung tinggi dengan sebaik-baiknya.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam mengendalikan emosi. Kemampuan ini diperlukan kepala sekolah dalam menjalankan tugas sehari-hari, karena selalu akan berhubungan dengan guru, orang tua murid, siswa, rekan kerja, dan tenaga kependidikan lainnya. Kecerdasan emosional mempengaruhi kemampuannya dalam memahami dan mengendalikan emosi. Ternyata di lapangan masih ditemui kepala sekolah yang kurang mampu mengendalikan emosi dan sering berfikir negatif menanggapi persoalan yang terjadi di sekolahnya. Berdasarkan ilustrasi di atas kecerdasan emosional diduga mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Insentif adalah faktor lain yang diduga erat kaitannya dengan kinerja. Insentif adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima personil (Veithzal Rival, 2004:379). Hal itu diperolehnya sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai personil yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan lembaga Seorang kepala sekolah tentu mengharapkan insentif yang seimbang dengan jenis dan beban pekerjaan yang diembannya, maka hal ini akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik. Namun realita yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang

diterima kepala sekolah masih relatif rendah. Hal Itu diduga akan berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah.

Konsep diri merupakan wujud dan persepsi yang dimiliki seseorang mengenal dirinya sendiri. Seseorang yang memiliki konsep diri yang baik cenderung akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab sebagai wujud pengabdian sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah yang mempunyai konsep diri cenderung akan berupaya meningkatkan kualitas kerjanya dengan penuh rasa tanggungjawab. Dengan memiliki konsep diri yang positif diharapkan para kepala sekolah dasar memiliki aspirasi yang cukup realistis. Aspirasi yang cukup realistis dapat tumbuh dan berkembang melalui terciptanya (a) kesempatan bagi kepala sekolah untuk berkembang, (b) keadaan lingkungan kerja, dan (c) hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja.

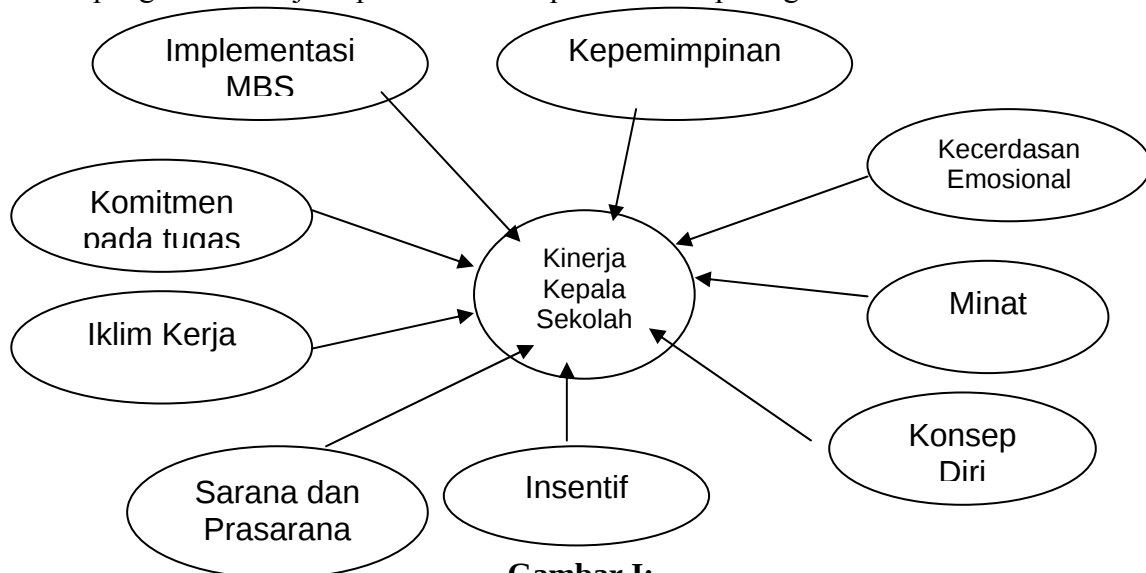
Minat adalah kecenderungan yang ada pada diri seseorang terhadap sesuatu yang ingin dicapai atau dimilikinya. Minat juga merupakan kondisi terfokusnya perhatian terhadap sesuatu yang ingin dicapai atau dimiliki (Alsyaah,2003). Kepala sekolah yang mempunyai minat terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hal di atas faktor minat diduga mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan akan memotivasi kepala sekolah untuk bekerja lebih bersemangat. Kepala sekolah akan merasa aman, tentram, tanpa tekanan dalam lingkungan yang bersih, indah, dan rapi. Aktifitas

belajar akan sberjalan dengan baik dan menyenangkan (*enjoyble learning*). Unesco dalam Mulyasa (2004:40) mengatakan bahwa iklim kerja yang kondusif akan memotivasi terwujudnya proses. pembelajaran efektif yang lebih menekankan pada belajar mengetahui (*learning to know*, belajar bekerja (*learning to do*), belajar menjadi diri sendiri (*learning to be*), dan belajar hidup bersama secara harmonis (*learning to five together*). Dengan demikian faktor iklim kerja diduga mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Sarana dan prasarana yang cukup dapat merangsang motivasi kerja kepala sekolah untuk bekerja lebih baik. Buku-buku pedoman pelaksanaan supervisi dan pengawasan, alat transportasi, media informasi yang memadai mendorong kepala sekolah untuk berkreatifitas dan bekerja lebih baik. Hal itu diduga salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja kepala sekolah seperti terlihat pada gambar berikut :



Gambar I:
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja kepala sekolah di Kota Padangsidempuan mengingat keterbatasan peneliti, baik dari segi kemampuan akademik, biaya, waktu, dan tenaga maka variabel penelitian dibatasi hanya pada dua faktor, implementasi MBS dan konsep diri sebagai variabel bebas.

Pemilihan variabel ini berdasarkan pertimbangan bahwa implementasi MBS dan konsep diri diperkirakan berpengaruh sangat dominan terhadap kinerja kepala sekolah di Kota Padangsidempuan. Kedua variabel ini diduga berhubungan sangat signifikan dan berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah sehingga hal ini menarik untuk diteliti.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah implementasi MBS berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah di Kota Padangsidempuan?
2. Apakah konsep diri berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah di Kota Padangsidempuan?
3. Apakah implementasi MBS dan konsep diri secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah di Kota Padangsidempuan?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Apakah implementasi MBS berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Kota Padangsidempuan.
2. Apakah konsep diri berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Kota Padangsidempuan.
3. Apakah implementasi MBS dan konsep diri secara bersama berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Kota Padangsidempuan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada khususnya bagi :

1. Kepada siswa diharapkan dengan kemampuan guru mengimplementasikan manajemen berbasis sekolah dan konsep diri diharapkan dapat meningkatkan hasil belajar siswa dan guru sekolah dasar khususnya di Kota Padangsidempuan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas.
2. Kepala sekolah dasar khususnya di Kota Padangsidempuan sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan di sekolah
3. Kepala UPT dan Pengawas sebagai bahan masukan dalam memberikan pengertian tentang MBS dalam penyeleksian calon kepala sekolah dasar di Kota Padangsidempuan .

4. Kepala Dinas Pendidikan di Kota Padangsidempuan dalam menentukan kebijakan untuk mempromosikan kepala sekolah.
5. Peneliti sendiri untuk menambah khasanah pengetahuan dan implementasi tentang hal-hal yang berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah, khususnya kepala sekolah dasar.
6. Peneliti selanjutnya sebagai bahan informasi awal untuk penelitian yang lebih komprehensif.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Bab IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen berbasis sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah Kota Padangsidempuan dengan besaran kontribusi sebesar 15,6%,
2. Konsep diri berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah Kota Padangsidempuan dengan besaran sebesar 18,9%.
3. Implementasi manajemen berbasis sekolah dan konsep diri secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 23,3%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui implementasi manajemen berbasis sekolah dan konsep diri

B. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa implementasi manajemen berbasis sekolah dan konsep diri secara bersama-sama maupun secara parsial ternyata berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah Kota Padangsidempuan. Jika implementasi manajemen berbasis sekolah dan konsep diri tidak ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah dan akan berdampak kepada mutu pendidikan.

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus bias membuat bawahannya merasa nyaman saat bekerja, lingkungan yang nyaman dan suasana yang menyenangkan dapat meningkatkan hasil kerja pegawai, sebagai kepala sekolah kinerja yang baik dapat membuat seluruh pegawai merasa nyaman, tidak otoriter terhadap pegawai.

Diantara kedua faktor prediktor tersebut implementasi manajemen berbasis sekolah memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap kinerja kepala sekolah dibandingkan dengan konsep diri. berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi hasil penelitian tersebut kedalam konsep-konsep hubungan masing-masing prediktor dengan kinerja kepala sekolah dalam kaitannya dengan upaya-upaya pencapaian tujuan atas kinerja kepala sekolah, untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah maka implementasi manajemen berbasis sekolah dan konsep diri harus ditingkatkan maka akan meningkat kinerja kepala sekolah dan akan berdampak terhadap mutu pendidikan.

Kemampuan Implementasi Manajemen berbasis sekolah yang dimiliki seorang kepala sekolah akan menunjang kinerja kepala sekolah yang lebih baik kepala sekolah yang mempunyai implementasi manajemen berbasis sekolah akan lebih dekat dengan pegawai yang ada di sekolah.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, penulis menyarankan kepada:

1. Diharapkan kepada kepala sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah terutama dalam melaksanakan program kerja sekolah dan

menindak lanjuti evaluasi program yang telah di buat sekolah selain itu kepala sekolah juga diharapkan untuk meningkatkan implementasi berbasis sekolah dengan memberikan informasi yang menyeluruh kepada guru tanpa membedakannya dan diharapkan kepala sekolah juga dapat mengem,bangkan konsep diri terutama prediposisi tingkah laku kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai kepalas sekolah dengan demikian kinerja kepala sekolah akan menjadi lebih baik.

2. Untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam kepemimpinanya diharapkan kepala sekolah mempunyai konsep diri yang lebih baik dalam kepempimpinanya sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan efisien.
3. Kepala Dinas Pendidikan dalam hal meningkatkan kinerja kepala sekolah disekolah hendaklah terkait dengan peningkatan implementasi manajemen berbasis sekolah dan konsep diri bagi kepala sekolah.
4. Dalam menjalankan manajemen berbasis sekolah harus dilakukan secara bersama-sama dengan semua steko holder yang ada di sekolah, dalam hal ini untuk meningkatkan kualitas sekolah harus dilakukan oleh sekolah itu sendiri yang dilakukan oleh stake holdernya.
5. Peneliti selanjutnya agar lebih meneliti faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi kinerja kepala sekolah selain implementasi manajemen berbasis sekolah dan konsep diri. Dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran menyeluruh tentang berbagai faktor yang diduga mempengaruhi terwujudnya kinerja kepala sekolah dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Aan Komariah dan C. Triatna. (2005). *Visionary Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara
- Adair, John (1990). *Not Bosses But Leaders*. (alih bahasa Gatot Triharso). Jakarta: Gramedia
- Agustiar Syah Nur. (2006) *Kepemimpinan*. Diklat Kuliah Semester II PPs, tidak diterbitkan. Padang: PPs UNP
- Anna Taufani. (2007). *"Analisis Kritis tentang Implementasi MBS pada SMKN2 Batusangkar Kab. Tanah Datar"*. Tesis Padang: PPs UNP
- Anoraga Panji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Blanchard, Paul Hersey. (1990). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat, terjemahan Agus Dharma tahun 1990. Jakarta: Erlangga
- Byars, Lloyd and Ruce, Lislle W. (1984). *Human Resource and Personnel Management* Richard D. Homewood, Illinouts
- Cochran, William. (1974). *Sampling Techniques*. New Delhi: Earteen Publihers
- Covey, Stephen R. (1997). *Principle Centred Leadership*. Alih bahasa Jalius Sanjaya tahun 1999. Jakarta: Binarupa Aksara
- Depdikbud. (1988). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Depdiknas (2003). *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2003. Jakarta
-(2005). *PP RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta
- Dharma, Agus. (1991). *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Rajawali
- E. Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- (2002) *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung Remaja: Rosdakarya