BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Rencana Strategis (Renstra) adalah produk proses perencanaan atas dasar pemikiran dan temuan-temuan yang lahir menjadi isu-isu strategis. Kemampuan organisasi dalam menemukan dan mendeteksi adanya isu strategis akan bermanfaat bagi organisasi guna menentukan program kerja yang mampu tidak hanya menjawab isu-isu tersebut akan tetapi lebih jauh membawa organisasi ke arah keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi sekolah dalam pencapaian tujuannya sangat bergantung kepada kemampuan dalam meminimalkan gap/permasalahan antara apa yang akan dicapai dengan apa yang diharapkan. Perencanaan sekolah memposisikan sekolah dalam jalur pencapaian tujuan dengan jelas, terarah dan memungkinkan meminimalisir kesalahan, serta meningkatkan efektivitas dalam keberhasilan pencapaian tujuan.

PP Nomor 19 Tahun 2007 Pasal 49 menjelaskan bahwa pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas. Kebijakan ini memberi arahan kepada lembaga pendidikan untuk mengelola lembaganya dengan komponen-komponen yang diamanatkan dalam kebijakan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Pada kasus madrasah, untuk jenis lembaga pendidikan seperti ini yang payung pengelolaannya berada di bawah Kementerian Agama disatu sisi serta Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di sisi lain, tentunya perencanaan yang baik sangat dibutuhkan terutama yang mampu mengakomodasi program setiap visi lembaga. Analisa terhadap isu-isu strategis yang melekat pada konteks pendidikan pada naungan dinas pendidikan dan kementerian agama.

Secara nasional, Kemenag menyelenggarakan pendidikan menengah pada Madrasah Aliyah, Pesantren Mu'adalah, dan pendidikan kesetaraan paket C. Data MA saat ini adalah 5043 lembaga, dengan rincian 644 dengan status madrasah Aliyah

Negeri, dan 4399 lainnya berstatus swasta, dengan jurusan yang beragam, meliputi; jurusan IPA sebanyak 1578, jurusan IPS 4225, jurusan Bahasa 363 dan Program Keagamaan sebanyak 217. Secara keseluruhan, jumlah siswa Madrasah Aliyah sebanyak 817.920 siswa dengan jumlah guru sebanyak 97.986 orang, dengan kualifikasi pendidikan di bawah S.1 22.091, berijazah S.1 sebanyak 74.582 dan kualifikasi S.2-S.3 sebanyak 1.313. (Sumber: Data Biro Perencanaan).

Ada beberapa permasalahan berkaitan dalam penyelenggaraan madrasah, secara umum menyangkut dua atap dalam pelayanan pendidikan (kemdikbud dan kemenag), yaitu masih rendahnya kualitas raw input, disparitas dalam latar belakang pendidikan pengelola dan tenaga guru, kurikulum antara persimpangan subtansi dengan orientasi. Secara khusus dalam konteks perencanaan pengelolaan sekolah, masalah yang terlihat terutama belum adanya rencana strategis yang menggambarkan program-progam strategis madrasah.

Untuk memperkuat bahwa permasalahan tersebut ada dapat kita lihat berdasarkan hasil studi pendahuluan dari kantor kementerian agama Kabupaten Sukabumi untuk madrasah aliyah didapat data sebagai berikut :

Tabel 1.1

Kualifikasi latar belakang pendidikan kepala madrasah dan guru

tahun pelajaran 2013-2014 :

Pendidikan Terakhir	Jumlah Kepala Madrasah	Jumlah Guru
SD	-	1
SLTP	-	3
SLTA	1	176
D1	-	4
D2	-	10
D3	1	17
S1	68	764
S2	26	67
S3	1	
	97	1042

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukabumi Tahun 2013

Latar belakang pendidikan seseorang dibutuhkan, selain untuk memenuhi peraturan yang ada, juga menunjukkan bahwa pendidikan yang dilaluinya memang sesuai dengan kebutuhan dan dapat berkembang dalam proses pekerjaannya. Berdasarkan PP No.13 Tahun 2007, persyaratan kualifikasi akademik kepala sekolah/madrasah minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi. Permasalahan yang ada dari sisi kualifikasi akademik, masih terdapat kepala madrasah aliyah di Kabupaten Sukabumi yang berpendidikan terakhir di bawah S1 dan mayoritas masih berpendidikan S1, sedangkan untuk tingkat madrasah aliyah idealnya kepala madrasah berpendidikan minimal S2. Jika kepala madrasah masih berpendidikan S1 maka ada dua kemungkinan kondisi, pertama bahwa kepala madrasah tersebut sudah terlalu tua atau yang kedua bahwa kepala madrasah tersebut masih terlalu muda dengan minimum masa kerja. Hal ini tentu berimplikasi terhadap kompetensi kepala madrasah tersebut dalam mengelola madrasah yang dipimpinnya.

Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pada tabel kualifikasi pendidikan guru di atas, dapat dilihat permasalahan yang ada bahwa sekitar 20% lebih guru madrasah aliyah di Kabupaten Sukabumi masih berpendidikan dibawah dari kualifikasi yang ditentukan berdasarkan undang-undang tersebut.

Tabel 1.2

Hasil UN Madrasah Aliyah tahun pelajaran 2012-2013:

Jurusan	Rata-rata Nilai UN
IPA	6,65
IPS	6,40
Bahasa	6,26
Keagamaan	6,83

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukabumi 2013

Nilai hasil Ujian Nasional siswa madrasah aliyah di Kabupaten Sukabumi masih di bawah KKM nasional yaitu 7,5. Keadaan ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi madrasah untuk menetapkan target pencapaian nilai Ujian Nasional yang dituangkan di dalam rencana stratejik madrasah, sehingga ada proses yang dilakukan dengan memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai target yang diharapkan. Sehingga ke depannya madrasah tidak lagi ragu untuk menetapkan target pencapaian nilai Ujian Nasional bahkan di atas KKM nasional.

Tabel 1.3

Hasil Akreditasi Madrasah Aliyah Tahun 2013 :

Nilai Akreditasi	Jumlah Madrasah
A	22
B	42
C	2
Belum	31
	97

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukabumi Tahun 2013

Demikian halnya dengan posisi akreditasi, seharusnya madrasah yang payung pengelolaannya berada di bawah Kementerian Agama disatu sisi serta Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di sisi lain memiliki nilai akreditasi seluruhnya A, sedangkan pada kenyataannya mayoritas madrasah yang telah diakreditasi memiliki nilai akreditasi B bahkan ada yang bernilai C, serta masih 25% lebih madrasah aliyah di Kabupaten Sukabumi yang belum terakreditasi. Hal ini dapat bermakna bahwa madrasah-madrasah tersebut belum memenuhi syarat untuk dilakukan penilaian akreditasi atau dengan kata lain kualitas dari madrasah tersebut masih dibawah dari standar minimum.

Permasalahan-permasalahan di atas mereposisi madrasah pada kebutuhan dalam peningkatan kualitas layanan pendidikan secara umum setara dengan layanan pendidikan yang diberikan sekolah, hal ini dimungkinkan jika dilihat dari sisi peraturan bahwa posisi madrasah sama dengan sekolah, seperti pada peraturan perundangan Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003.

Rendahnya kompetensi kepala madrasah, rendahnya kualifikasi pendidikan guru, ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diajarkan, belum maksimalnya perolehan nilai akreditasi madrasah, serta hasil ujian nasional yang masih di bawah rata-rata, dapat dijadikan bahan pemikiran oleh para pengelola madrasah untuk dikembangkan suatu sistem perbaikan madrasah yang berkesinambungan, karena sampai saat ini nampak bahwa perbaikan yang dilakukan masih bersifat parsial, tidak berkesinambungan dan hanya bersifat tambal sulam. Sehingga diperlukan suatu renstra dalam meningkatkan kualitas madrasah. Dengan kata lain diperlukan solusi-solusi stratejik dalam mengatasi permasalahan-permasalahan stratejik yang ada di madrasah, dimana peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai ujung tombak dalam peningkatan kualitas madrasah, selanjutnya pemberdayaan dan komitmen tenaga pendidik, budaya sekolah, dan dukungan masyarakat dalam prosesnya (M. Ali Hasan, 2010).

Peningkatan kualitas pendidikan di madrasah dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, salah satunya dengan meningkatkan kualitas perencanaan stratejik pendidikan di madrasah (Hoy & Miskel, 2008; Sa'ud & Makmun, 2005; Bryson, 2004; Fidler, 2002). Berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu, terdapat hubungan yang positif antara perencanaan stratejik pendidikan dengan kualitas pendidikan (Bryson, 2004; Fidler, 2002). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kualitas pendidikan di madrasah tidak bisa terlepas dari kualitas perencanaan stratejik yang dimiliki oleh madrasah.

Madrasah harus memiliki sebuah renstra yang mapan. Melalui renstra yang telah didasarkan pada analisis situasi internal di dalam organisasi itu sendiri maupun situasi eksternal yang mereposisi setiap unsur-unsur diluar organisasi yang berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi, diharapkan madrasah akan dapat berkembang dengan baik dan dapat mencapai tujuannya.

Renstra juga diharapkan dapat mendorong madrasah untuk menyusun langkah-langkah dalam rangka mencapai tujuan stratejik, serta secara terus-menerus memantau pelaksanaan renstra itu, dan secara teratur melakukan pengkajian serta perbaikan untuk menjaga agar perencanaan yang dibuat tetap relevan terhadap berbagai kondisi yang terus berkembang.

Tidak cukup dengan renstra yang diformulasikan saja, akan tetapi renstra tersebut harus benar-benar efektif dalam implementasinya. Sebagaimana yang dinyatakan Courtney (2002, hlm. 211) "*creating strategic plan is not enough, developing effective programs, project, action plans, budgets, and implementations processes, willbring life to the strategies and creat real value for the organization (or community) and its stakeholders".* Bahwa membuat renstra saja tidak cukup, tapi harus juga dengan mengembangkan program yang efektif, rencana aksi, anggaran, dan proses implementasinya, yang akan membawa kehidupan ke strategi dan menciptakan nilai nyata bagi organisasi (atau masyarakat) dan bagi *stakeholder*.

Tantangan terbesar saat ini bagi organisasi bukanlah bagaimana memformulasikan strategi, namun bagaimana mengimplementasikan strategi. Banyak organisasi mengalami kegagalan dalam kinerja karena mereka gagal dalam mengimplementasikan strateginya ke dalam tindakan. Renstra tidak cukup hanya diformulasikan saja dan memformulasikan renstra akan lebih mudah ketimbang mengaplikasikannya dalam tindakan nyata secara efektif. Sebagaimana diungkapkan oleh Certo (1995, hlm. 111) "*The success of an organization depends on how effectively it implements strategies*" bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada keefektifan dari implementasi manajemen stratejik di organisasi tersebut.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, Sa'ud dan Makmun dalam bukunya (2005, hlm. 181) mengungkapkan bahwa langkah tersulit dari suatu proses perencanaan pendidikan adalah implementasi. Hal ini disebabkan antara lain karena (1) adanya masalah pembagian sumber daya yang belum terpecahkan dengan baik, (2) kebijakan-kebijakan umum untuk implementasi rencana belum diformulasikan dengan sistematis, (3) dukungan dari masyarakat akademisi, pengambil keputusan politik, dan praktisi pendidikan seringkali *esoteric* (diketahui/dipahami oleh orang-orang tertentu saja).

Implementasi rencana stratejik juga sangat ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai tenaga kependidikan yang melakukan kegiatan kepemimpinan madrasah memiliki peran besar dalam mencapai tujuan pendidikan di madrasah. Certo (1995, hlm. 111), menyatakan bahwa

"Formulation calls on the best analytical and technical skill that an executive or executive team can muster, while implementation draws more heavily on leadership and administrative skills of a person or team"

Kepala madrasah memiliki banyak peran penting dalam praktek manajemen stratejik di sekolah. Beberapa peran penting tersebut antara lain sebagai fasilitator yang menghubungkan antara harapan *stakeholders* pendidikan dengan kemampuan madrasah; sebagai seorang analis yang mampu melihat kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dari dalam dan luar madrasah (Fidler, 2002, hlm : 96). Keberhasilan suatu implementasi renstra tergantung kepada kepemimpinan stratejik sebagai kuncinya, artinya tidak akan berjalan suatu renstra jika pimpinan tidak mampu mereposisi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang secara stratejik akan mendukung pelaksanaan renstra (Jooste & Fourie, 2009, hlm.52)

Namun dalam kenyataannya, kepala madrasah masih kurang kemampuan dalam bertindak stratejik, terutama dalam menumbuhkan partisipasi anggota, antara lain kurang memberi perhatian, penilaian, dan pengawasan secara personal terhadap karyawan, kurang respon terhadap krisis yang dihadapi organisasi, belum mampu menjadi "*role of model"* dalam memberikan keteladanan bagi guru dan pegawai, tidak ada penghargaan terhadap guru yang berprestasi, dan permasalahan-permasalahan yang ada dalam proses kepegawaian.

Selain dari kemampuan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap implementasi renstra, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap implementasi strategi organisasi. Sebagaimana dalam Alkhafaji (2003, hlm. 191) :

> *Strategy formulation is primarily a staff activity. It requires competent conceptual, integrative, and analytical skills. Implementation consists mostly of achieving and sustaining commitment to purpose. On the action side of corporate strategy, the skills employed are primarily administrative rather than analytical in nature. But the formulation of strategy is not finished when implementation begins. Feedback from operations signifies changing environmental factors to which the strategy should be adjusted.*

Perumusan strategi suatu organisasi pada dasarnya merupakan suatu kegiatan staf. Hal ini membutuhkan keterampilan konseptual, integrasi, dan analisis yang

kompeten, sedangkan pelaksanaannya sebagian besar terdiri dari bagaimana organisasi tersebut dapat mewujudkan dan mempertahankan komitmen untuk mencapai tujuan.

Dalam organisasi nonprofit seperti madrasah, komitmen menjadi landasan utama dalam keberhasilan organisasi. Hal ini dapat difahami perbedaannya pada organisasi profit dimana tingginya komitmen dapat dipengaruhi oleh seberapa besar kompensasi yang didapat.

Alkhafaji (2003, hlm. 54) juga menyatakan bahwa keberhasilan pelaksanaan strategi memerlukan upaya yang direncanakan dengan komitmen dari semua anggota organisasi, bukan hanya dari manajemen. Dan jika organisasi tidak memiliki komitmen penuh untuk merancang dan melaksanakan pernyataan misi strategisnya maka organisasi tersebut akan paling merugi. Para pemimpin senior dalam organisasi harus menciptakan nilai kualitas yang jelas dan terlihat, serta harapan yang tinggi. Penguatan nilai-nilai dan harapan membutuhkan komitmen yang besar serta keterlibatan/partisipasi.

Dalam manajemen stratejik, rencana yang diimplementasikan memerlukan komitmen dan motivasi dari seluruh komponen organisasi. Komitmen ini hanya mungkin ada jika ada pada tingkat tinggi kepemilikan rencana. Dengan demikian jika semakin banyak yang terlibat dan berpartisipasi dalam perumusan strategi maka akan mudah untuk menanamkan komitmen pada setiap orang dalam implementasinya (As Weisbrod dalam Courtney, 2002, hlm. 214 ; Malhotra dan Galletta, dalam Wijayanti, 2010, hlm. 27).

Permasalahan komitmen di madrasah yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan renstra antara lain tercermin pada kurangnya pemahaman terhadap tujuan madrasah, kurangnya perasaan terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di madrasah, serta rendahnya loyalitas terhadap madrasah. Permasalahan ini dapat terlihat dari tingginya angka ketidakhadiran serta keterlambatan guru dan pegawai, serta kurangnya tanggung jawab guru dan pegawai terhadap tugas yang diembannya.

Dari paparan di atas, maksud dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap implementasi renstra pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Sukabumi .

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Renstra tidak cukup sekedar dirumuskan, melainkan yang terpenting adalah bagaimana implementasinya. Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa mplementasi renstra banyak dipengaruhi antara lain oleh faktor kepemimpinan, sumber daya manusia, kekuasaan, motivasi, struktur, sistem informasi, analisis situasi internal eksternal, sistem anggaran dan prosedur, komitmen, serta budaya organisasi (Torres dkk., 2006 ; Tampubolon, 2002, hlm. 8-13; Wijayanti, 2010, hlm. 29)

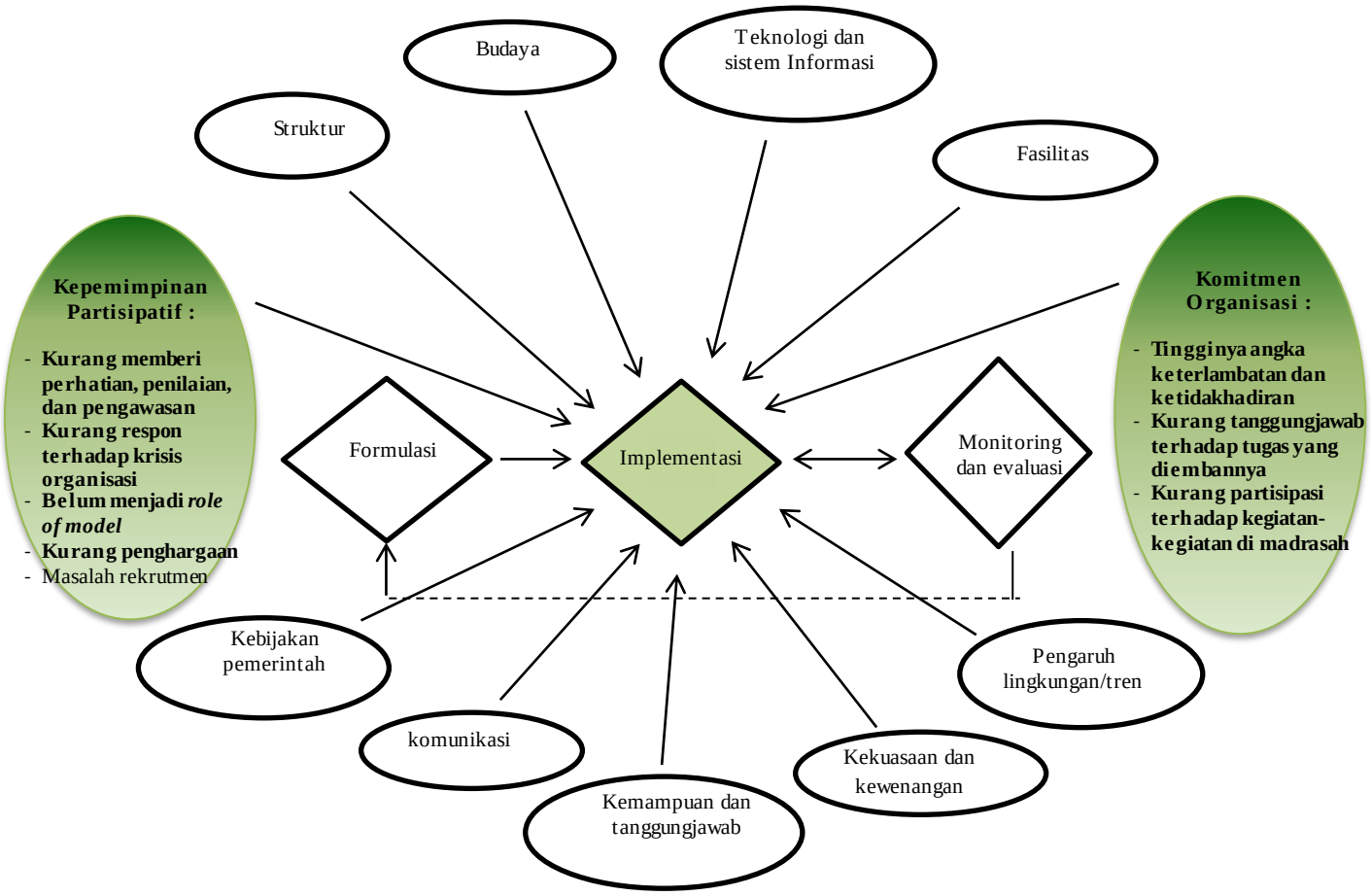
Dukungan struktur organisasi lebih diarahkan kepada fungsi dari masing-masing bagian dalam organisasi. Perubahan strategi organisasi akan membutuhkan beberapa perubahan dalam struktur organisasi dan keahlian yang dibutuhkan pada posisi-posisi tertentu. Ketika strategi berubah, cepatnya adopsi terhadap struktur yang sesuai akan membuat organisasi mempunyai keunggulan kompetitif (lihat Hunger dan Wheelen, 2003, hlm. 307). Struktur organisasi mampu memfasilitasi setiap orang untuk terlibat di dalam implementasi sehingga memunculkan budaya organisasi yang tercermin pada sikap kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja yang pada akhirnya dapat menumbuhkan komitmen pada diri setiap personil dalam mendukung implementasi strategi. Munculnya budaya kerja merupakan hasil perpaduan dari semangat kerja semua individu dalam organisasi dengan dipengaruhi oleh semangat terbesar dan terkuat dari pimpinan organisasi yang kemudian melahirkan satu irama kerja yang sama (lihat Suryana dan Jalaludin, 2013, hlm. 62).

Hubungan kerja yang baik ditandai dengan munculnya pola-pola komunikasi yang terbuka, dinamis, komunikatif, jelas, dan proporsional. Seringkali permasalahan yang muncul karena salah dalam mengkomunikasikan dan gagal dalam menafsirkan apa yang dikomunikasikan. Komunikasi yang gagal dari seorang pimpinan dapat membawa kebingungan sehingga rencana yang telah disusun akan gagal dalam implementasinya.

Dari berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhi efektifitas implementasi rencana stratejik di madrasah, terdapat dua fokus permasalahan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Pertama, masalah kepemimpinan. Masalah kepemimpinan disini difokuskan kepada kemampuan pemimpin dalam melibatkan diri dan menumbuhkan partisipasi anggota dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pimpinan dinilai kurang memiliki kemampuan dalam melibatkan diri dan menumbuhkan partisipasi anggota, hal ini tercermin pada kurangnya memberi perhatian, penilaian, dan pengawasan secara personal terhadap karyawan, kurangnya respon terhadap krisis yang dihadapi organisasi, belum mampu menjadi "*role of model*" dalam memberikan keteladanan bagi guru dan pegawai, tidak adanya penghargaan terhadap guru yang berprestasi, dan permasalahan dalam proses perekrutan guru yang seringkali didasarkan pada penilaian subjektif.

Kedua, masalah komitmen. Permasalahan yang ada dalam komitmen antara lain pada kurangnya pemahaman terhadap tujuan madrasah, kurangnya perasaan terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan di madrasah, serta rendahnya loyalitas terhadap madrasah. Permasalahan ini dapat terlihat dari tingginya angka ketidakhadiran serta keterlambatan guru dan pegawai serta kurangnya tanggung jawab guru dan pegawai terhadap tugas yang diembannya. Identifikasi masalah ini dapat digambarkan sebagaimana berikut:



Gambar 1.1 : Identifikasi Masalah Penelitian

Dalam bentuk pertanyaan, rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi renstra yang ada di madrasah?
2. Bagaimana peran kepemimpinan partisipatif dalam implementasi renstra di madrasah?
3. Bagaimana dukungan komitmen organisasi terhadap implementasi renstra di madrasah?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap implementasi renstra di madrasah?
5. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap implementasi renstra di madrasah?

6. Secara simultan, seberapa besar pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi terhadap implementasi renstra di madrasah?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Deskripsi implementasi renstra yang ada di madrasah.
2. Deskripsi peran kepemimpinan partisipatif dalam implementasi renstra di madrasah.
3. Deskripsi dukungan komitmen organisasi dalam implementasi renstra di madrasah.
4. Hasil analisa pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap implementasi renstra di madrasah.
5. Hasil analisa pengaruh komitmen organisasi terhadap implementasi renstra di madrasah.
6. Hasil analisa pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi secara simultan terhadap implementasi renstra di madrasah.

1.4. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat :

1. Sebagai bahan kajian untuk mengembangkan konsep-konsep keilmuan administrasi pendidikan terutama mengenai konsep-konsep tentang kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan efektifitas implementasi renstra.
2. Bagi sekolah, bahwa hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang pentingnya renstra bagi sekolah.
3. Bagi kepala sekolah, penelitian ini menambah penegasan bahwa faktor kepemimpinan sangat penting dalam pelaksanaan renstra bagi keberlangsungan organisasi untuk mencapai tujuannya.
4. Bagi stakeholder sekolah dan masyarakat, penelitian ini memberikan gambaran tentang faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap implementasi renstra yang efektif.

1.5. Struktur Organisasi Tesis

Tesis ini akan disajikan dalam lima bab, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini memaparkan latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Teori, konsep, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dipaparkan dalam bab ini. Secara umum, bab ini berisi penjelasan tentang Perkembangan Madrasah dalam Sistem Pendidikan Nasional, Konsep Dasar Perencanaan Stratejik, Kepemimpinan, Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi, Peran Kepemimpinan dalam Implementasi Rencana Stratejik, Peran Komitmen Organisasi dalam Implementasi Rencana Stratejik, Kerangka Pikir Penelitian, dan Hipotesis Penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan yang rinci tentang metode penelitian yang digunakan sebagai alat untuk menjawab pertanyaan penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan dan menganalisis data yang diperoleh selama penelitian. Data yang diperoleh tersebut akan dianalisis secara statistik dan dibandingkan dengan kajian pustaka dan metode penelitian dari penelitian terdahulu yang ada di bab-bab sebelumnya.

BAB V : KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini menyajikan kesimpulan dan beberapa saran yang didasarkan pada hasil analisis di bab empat.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang relevan dengan penelitian disusun di bagian ini.

LAMPIRAN

Bagian ini menyajikan beberapa lampiran penting yang terkait dengan penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan di bab pertama ini, kajian pustaka yang komprehensif sangat diperlukan untuk dapat mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi terhadap implementasi renstra. Oleh karena itu, bab dua dari tesis ini akan membahas dan menganalisis kajian pustaka yang digunakan dalam penelitian ini.