

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, pemerintah membuat serangkaian kebijakan dengan mengembangkan kualitas manusia Indonesia sedini mungkin secara terarah, terpadu, menyeluruh, melalui berbagai upaya proaktif dan kreatif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya. Pendidikan diakui sebagai suatu investasi sumber daya manusia. Pendidikan berperan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Hal ini bukan saja karena pendidikan akan berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga akan berpengaruh terhadap fertilitas masyarakat.

Pendidikan dipercaya telah memberikan sumbangan terhadap pembangunan sosial ekonomi melalui cara-cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap, dan produktivitas. Bagi masyarakat secara umum, pendidikan bermanfaat untuk teknologi demi kemajuan di bidang sosial dan ekonomi, karena manfaatnya yang luas dan dapat meresap ke berbagai bidang, maka pembangunan pendidikan seyogyanya harus menjadi perhatian utama bagi semua kehidupan bangsa.

Pendidikan dapat diartikan secara luas, dan merupakan suatu proses pembelajaran yang dapat dilakukan dimana saja. Pendidikan terdiri dari pendidikan formal, non formal dan in formal. Pendidikan informal sudah dilakukan sejak manusia lahir. Pembelajaran sejak lahir juga merupakan pendidikan. Proses pembelajaran ini tidak berhenti sampai di sana. Apabila sudah waktunya, manusia akan menginjak pendidikan formal walaupun pendidikan non formal tetap dilakukan oleh sebagian orang untuk memperbesar kapasitas diri.

Masalah pokok pendidikan kita dewasa ini adalah peningkatan mutu pada setiap jenis, jenjang dan jalur pendidikan. Oleh sebab itu, pemerintah menetapkan delapan standar nasional pendidikan yakni: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan (PP. No. 19 tahun 2005). Standar nasional pendidikan sebagaimana dikemukakan di atas, pada hakekatnya menjadi arah dan tujuan penyelenggaraan pendidikan.

Diperlukan upaya mencermati berbagai isu krusial pendidikan sebagai proses mengaca diri. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan agenda perbaikan masa depan yang mendesak. Problem dunia pendidikan, khususnya yang ada di sekolah semakin kompleks. Dalam kerangka itulah, penerapan budaya mutu di lingkungan sekolah ada beberapa prinsip yang perlu diterapkan antara lain: sistem perbaikan terus menerus (*continues improvement*) dan membangun tim kerja. Pada dasarnya, upaya perbaikan terus menerus merupakan tindakan-tindakan yang diambil dalam sistem kualitas

modern, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari proses dan aktivitas melalui struktur organisasi manajemen yang ada. Lebih lanjut, proses perbaikan kualitas memerlukan komitmen untuk perbaikan yang secara seimbang melibatkan aspek manusia (motivasi) dan aspek teknologi.

Kompleksitas masalah pendidikan baik makro maupun mikro di sekolah menjadi tuntutan profesi untuk dipecahkan oleh pimpinan kepala sekolah serta guru-guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Di tempat inilah kegiatan belajar mengajar berlangsung, ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai kepribadian diajarkan dan dikembangkan kepada anak didik. Oleh karena itu, sekolah menjadi satu lingkungan yang khas sebagai lingkungan pendidikan. Para guru dan siswa terlibat secara interaktif dalam proses pendidikan. Proses tersebut meliputi kegiatan pendidikan, pembelajaran dan latihan. Kegiatan mendidik mengarah pada peningkatan dan pertumbuhan afektif (sikap) yang terdiri dari moral, etika, mental, spiritual dan perilaku positif. Sementara pembelajaran mengarah pada peningkatan dan pertumbuhan kemampuan kognitif (pengetahuan), yang terdiri dari menghafal, mengingat, analisis, sintesis, aplikasi dan evaluasi. Selanjutnya, latihan mengarah pada peningkatan dan pertumbuhan psikomotor (keterampilan) yang berkaitan dengan mengajarkan hal-hal praktis.

Dewasa ini sekolah harus dipahami sebagai lembaga yang memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat lewat penyediaan layanan kepada para siswa. Indikator kualitas layanan organisasi sekolah adalah kepuasan siswa dan orang tua siswa atas layanan sekolah. Kepuasan siswa dan orang tua ini merupakan suatu hal

yang menjadi perhatian dalam meningkatkan kualitas pelayanan organisasi sekolah. Hal ini dibutuhkan budaya sekolah yang kondusif sebagai salah satu faktor paling penting dan mendasar dalam meningkatkan kualitas layanan. Kepala sekolah sebagai pembuat keputusan yang berkaitan dengan organisasi sekolah, membutuhkan peningkatan kemampuan dan motivasi, sehingga sekolah sebagai lembaga penyedia jasa diarahkan untuk dikelola secara profesional dengan memperhatikan aspek kualitas pelayanan jasa seperti : *tangibility* (fisik sekolah), *emphaty* (daya tanggap sekolah), *reliability* (kemampuan sekolah untuk memberikan layanan yang prima), *assurance* (jaminan dari sekolah untuk dapat memberikan layanan jasa yang berkualitas dan memenuhi harapan internal serta eksternal *customer*), dengan demikian budaya sekolah yang mendukung terciptanya kualitas layanan pendidikan untuk memenuhi harapan semua warga sekolah, stakeholder dan orang tua menjadi suatu keharusan bagi satuan pendidikan.

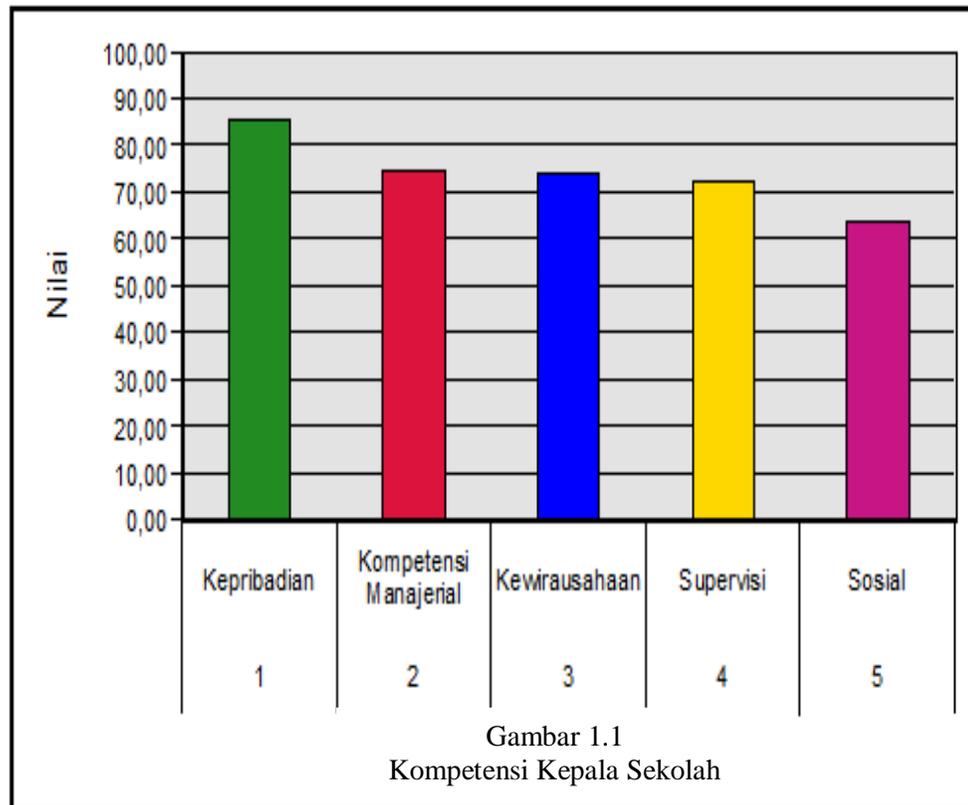
Selain tenaga pendidik, peningkatan mutu pendidikan juga menuntut adanya tenaga kependidikan yang memadai. Tenaga kependidikan yang ada dan memerlukan pembinaan dan pengembangannya pada saat ini terdiri atas: (1) tenaga kepala sekolah, (2) tenaga pengawas, (3) tenaga laboran/teknisi, (4) tenaga perpustakaan dan (5) tenaga tata usaha. Tenaga kependidikan di atas terutama tenaga laboran, tenaga perpustakaan dan tata usaha kurang mendapat perhatian dalam hal pembinaan dan pengembangannya dibandingkan dengan tenaga pendidik. Sedangkan tenaga kepala sekolah dan tenaga pengawas sudah ada dan sudah berfungsi di setiap jenis dan

jenjang pendidikan, walaupun pembinaan dan pengembangan secara akademik masih belum terpola dan berkesinambungan.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik. Dalam pada itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (E. Mulyasa, 2004: 6).

Begitu pentingnya peran, fungsi dan keberadaan kepala sekolah dalam meningkat mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan namun apabila di lihat dari hasil survey II tahun 2010 pemetaan kompetensi kepala sekolah oleh LPPKS (Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah) terhadap 9.105 sampel kepala sekolah di 31 propinsi didapat: kompetensi kepala sekolah secara nasional kompetensi kepribadian skore 85, kompetensi sosial skore 63, kompetensi manajerial skore 74, kompetensi supervise skore 72 dan kompetensi entrepreneur skore 72. Semua kompetensi kepala sekolah tersebut masih jauh dari skore ideal yaitu 100. Diperlukan upaya nyata dan terus menerus untuk mengembangkan kompetensi kepala sekolah demi kemajuan pendidikan di Indonesia. Berikut hasil survey II LPPKS :

REKAPITULASI NASIONAL



Sumber : (Siswandari, 2011: LPPKS Handout)

Kinerja seseorang berkaitan dengan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, baik yang bersifat internal yang melekat dalam individu itu sendiri maupun yang bersifat eksternal dari lingkungan kerja (James M. Higgins, 1982:28). Faktor yang bersifat internal adalah lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu, yaitu; motif (*motives*) merupakan ciri kepemimpinan seseorang, konsep diri (*self concept*) pembentuk kecerdasan emosional, sedangkan watak (*traits*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) adalah ciri dari lima kompetensi kepala sekolah.

Bambang Supriyadi, 2012

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Entrepreneur Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Kinerja Kepala Sekolah Pada Sma Di Kabupaten Bogor
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Adapun faktor bersifat eksternal dari lingkungan kerja (*environment*) berupa budaya sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah diperlukan untuk memulai dan memelihara proses perbaikan di sekolah. Menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kompensasi yang memadai kepala sekolah diharapkan senantiasa menekankan prestasi mencanangkan visi dan mengadaptasi adanya perubahan. Sebagai pengelola pendidikan kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah dan memberdayakan semua civitas sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah perlu mengembangkan integritasnya secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan mutu kinerjanya.

Sebagai pemimpin formal, kepala bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya proses menggerakkan bawahan kearah pencapaian visi sekolah yang telah direncanakan. Usaha untuk memberdayakan pada personal dapat dilakukan melalui berbagai cara, strategi, koordinasi dan pendekatan. Diperlukan upaya kepala sekolah untuk mempengaruhi, mengarahkan membimbing, memotivasi, dan mengendalikan perilaku bawahan ke arah pencapaian visi dan tujuan sekolah. Disinilah letaknya fungsi kepemimpinan dengan baik, kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi dan disyaratkan.

Untuk mencapai visi dan misi kepala sekolah bersama-sama warga sekolah menyusun program kerja untuk melaksanakan dan mengembangkan sekolah. Dalam penyusunan program ini kepala sekolah harus aspiratif dan mempertimbangkan faktor-faktor iklim sekolah yang kondusif dan kepuasan kerja guru dan karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendekatan manajemen mutu terpadu (TQM) bahwa guru, karyawan, siswa dan orang tua adalah pelanggan yang harus dilayani dengan baik.

Peran antar pribadi mencakup peran sebagai pemimpin, dan sebagai penghubung. Sebagai kepala ia adalah simbol keberhasilan sekolah. Reputasi sekolah dalam pandangan siswa guru, orang tua, dan masyarakat terwakili oleh diri kepala sekolah, juga berperan sebagai pemimpin yang berkewajiban memotivasi memberdayakan, melatih bawahan. Penetapan fungsi kepemimpinan ini amat penting sebab disamping berperan sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktivitas guru, karyawan dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah. Sebagai penghubung ia harus mempertahankan hambatan dengan pihak-pihak yang ada di luar organisasi sekolah dan secara internal fungsi *liasion* kepala sekolah menjadi alat perantara wakil-wakil guru, karyawan, siswa dan orang tua dalam menyelesaikan kepentingan mereka. Tujuan *liasion* adalah untuk memperoleh informasi timbal balik dari berbagai pihak untuk keberhasilan sekolah.

Peran informasional adalah peran yang menempatkan kepala sekolah sebagai pengawas (pemantau), pemutus, dan juru bicara. Sebagai pemantau ia mencari dan menerima berbagai jenis informasi terutama yang terkini untuk keperluan pengembangan sekolah dan lingkungan serta informasi-informasi lain yang terkait dengan perubahan. Sebagai pemutus ia menstransformasikan informasi yang diterima dari orang luar atau dari bawahan kepada seluruh warga sekolah sebagian meliputi informasi faktual, sebagian interpretasi. Sebagai juru bicara ia menstransformasikan

informasi mengenai sekolah kepada orang luar membangun citra sekolah diantara stackholder dan masyarakat luas.

Peran kepala sekolah sebagai pengambil keputusan meliputi peran sebagai wirausaha, penyelesaian gangguan, pengalokasian sumber, dan negosiator. Sebagai wirausaha kepala sekolah mencari peluang dari berbagai sumber yang memungkinkan sekolah terus berkembang, hal ini sesuai dengan manajemen berbasis sekolah (MBS). Sebagai penyelesaian gangguan kepala sekolah bertanggung jawab melakukan tindakan koreksi jika sekolah menghadapi gangguan tiba-tiba, sebagai pengalokasi sumber, ia bertanggung jawab terhadap alokasi semua sumber yang berhubungan dengan keputusan dan kebijakan manajemen sekolah. Sebagai negosiator kepala sekolah bertindak mewakili sekolah.

Bagian dari kompetensi yang diasumsikan mempengaruhi kinerja kepala sekolah adalah kecerdasan emosional kepala sekolah yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kemampuan atau keterampilan dalam mengendalikan diri, memiliki semangat dan ketekunan yang tinggi, mampu memotivasi dirinya sendiri dalam mengerjakan sesuatu, dan mampu berinteraksi dengan baik dengan orang lain (Taufik Bahaudin, 1999: 179). Tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seorang kepala sekolah dapat memandunya untuk bereaksi terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan manajerial yang dilakukannya.

Di samping itu, faktor budaya sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Budaya sekolah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan

dikembangkan oleh suatu sekolah sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasi untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah organisasi baik di luar maupun di dalam untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Budaya sekolah yang baik menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Dalam kerangka manajemen pendidikan, budaya sekolah yang baik dapat membantu kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas dari perencanaan, pengorganisasian, kegiatan kepemimpinan, dan pengendalian yang dilakukan, serta mengambil tindakan perbaikan saat diperlukan.

Budaya sekolah merupakan pengikat bagi keseluruhan warga sekolah. Dengan keterikat ini kepala sekolah pada suatu sekolah, diharapkan adanya keinginan untuk tetap tinggal dan berprestasi di dalam sekolah tersebut. Budaya sekolah juga memupuk loyalitas, komitmen dan dedikasi kepala sekolah pada sekolah. Dengan budaya sekolah yang kuat diharapkan akan memberikan citra positif dan keamanan sekolah sebagai lembaga pendidikan. Citra keamanan sekolah sangat penting, selain akan menunjukkan perbedaannya dengan sekolah lain, keamanan juga akan menarik perhatian kepala sekolah yang berbobot masuk dalam jajaran sekolah. Pada gilirannya, kepala sekolah tersebut diharapkan dapat berkembang menjadi seorang kepala sekolah yang profesional. Manfaat terhadap pengembangan sekolah berarti dengan adanya budaya sekolah yang kondusif, maka diharapkan baik secara kuantitatif dan kualitatif sekolah dapat dikembangkan. Pengembangan sekolah tidak

hanya sekedar semakin besarnya organisasi sekolah dalam arti kuantitatif, tetapi sangat diharapkan pengembangan segi kualitatifnya. Ini berarti indikator keberhasilannya bukan besarnya struktur atau banyaknya jumlah guru, tetapi semakin tingginya kapabilitas sekolah dalam mengantisipasi situasi dan kondisi lingkungan serta peka terhadap perubahan dan tuntutan.

Untuk mencapai visi misi dan peningkatan mutu di setiap satuan pendidikan menuntut peran aktif dan mutu kinerja profesional kepala sekolah. Mutu kinerja kepala sekolah didasarkan pada kompetensi, kecerdasan emosional, kepemimpinan entrepreneurnya dan budaya sekolah. Begitu pentingnya seorang pemimpin dalam organisasi maka keberhasilan dari sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas memimpin dalam organisasi, yaitu kemampuan mempengaruhi bawahannya agar bekerja sesuai yang ditentukan organisasi.

Dengan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan entrepreneur, kecerdasan emosional, kompetensi kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa masalah terkait, antara lain: 1) kinerja merupakan hal yang kompleks dan terpadu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama kemampuan

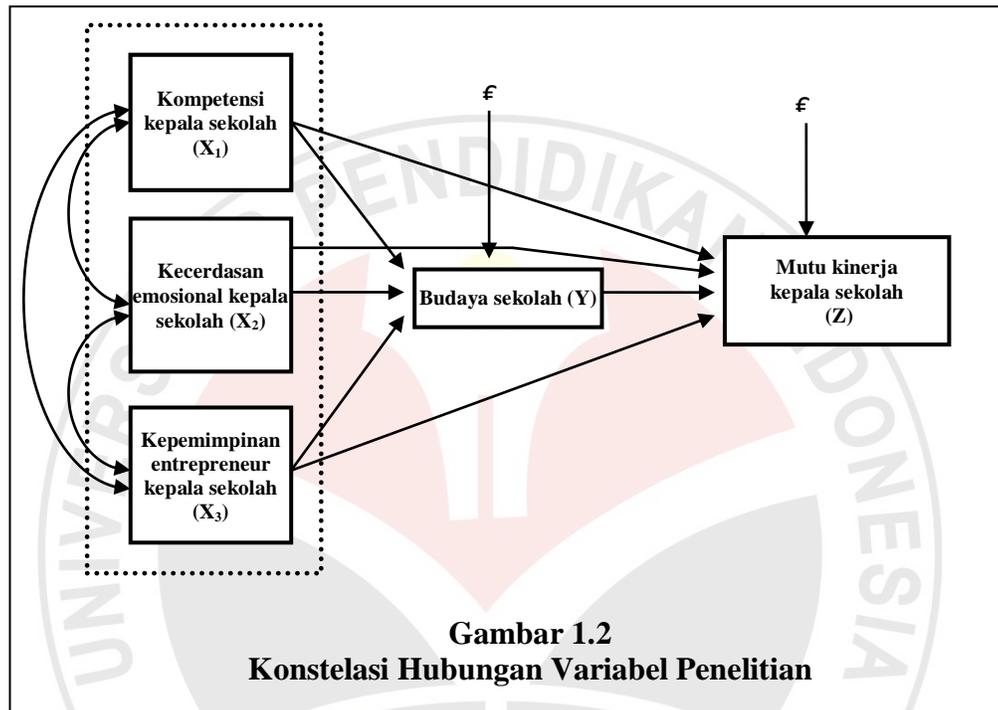
(*ability*) dan motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan, dan minat. Keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan (bakat) dan kepribadian. Motivasi dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor dari : (1) lingkungan fisik pekerjaan, (2) lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari (a) kepemimpinan, (b) organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan manajemen (Sutormeister 1976:45). Jadi mutu kinerja kepala sekolah dipengaruhi kemampuan dan keterampilan kepala sekolah serta motivasi seperti budaya sekolah. 2) Setiap kepala sekolah mempunyai cara dan kemampuan kompetensi yang berbeda-beda dalam menjalankan kepemimpinannya. Perbedaan tersebut tergantung pada tingkat pendidikan, pemahaman terhadap bawahan, dan situasi serta kondisi yang dihadapinya. 3) Mutu kinerja kepala SMA di Kabupaten Bogor berdasarkan catatan penilai kinerja kepala sekolah oleh pengawas pembina pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor tahun 2008 masih menunjukkan keadaan kurang sampai dengan baik. Rata-rata perolehan nilai dilihat dalam score teoritik 0 sampai 100 menunjukkan score angka otentik 58,93 yang berarti masih kurang dari kriteria sedang (Pengawas Disdik Kabupaten Bogor, 2008) Mutu kinerja kepala sekolah tidak dilakukan perbaikan secara terus menerus (*continues improvement*), pada umumnya kepala sekolah menyiapkan penilaian kinerjanya ketika saat penilaian; 4) Kompetensi kepala sekolah yang disyaratkan oleh permendiknas no 13 tahun 2007 yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi

supervisi dan kompetensi enterpreneur belum dikuasai secara optimal baik dalam teori maupun praktek; 5) Kompetensi kepala sekolah yang disyaratkan oleh permendiknas no 13 tahun 2007 yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi dan kompetensi enterpreneur belum dikuasai secara optimal baik dalam teori maupun praktek. Berdasarkan hasil uji kompetensi 250 ribu kepala sekolah di Indonesia, 70% tidak kompeten dan hampir semua lemah pada kompetensi manajerial dan supervisi (Depdiknas, 2001: 6) Di berbagai sekolah menengah atas (SMA) budaya sekolah belum kondusif, hal ini terlihat guru masuk pembelajaran sering tidak tepat waktu, pembuatan perangkat pembelajaran tidak maksimal, kepala sekolah tidak tercantum dalam jam mengajar dan tidak menjalankan kewajiban pokok untuk mengajar. Kondisi lingkungan eksternal sekolah belum diupayakan dalam mendukung kondisi internal.

Dari masalah yang dikemukakan diatas nampak bahwa mutu kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal. Mengingat keterbatasan dan kemampuan peneliti dalam mengontrol faktor-faktor yang mungkin ikut mempengaruhi faktor utama dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi kepada (1) mutu kinerja kepala sekolah, (2) kompetensi kepala sekolah, (3) kecerdasan emosional kepala sekolah, (4) kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah dan (5) budaya sekolah.

Permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi kepala sekolah, kecerdasan emosional kepala sekolah, kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah dan budaya sekolah yang akan menganalisis perbedaan jenis kelamin, masa kerja dan

tingkat pendidikan terhadap mutu kinerja kepala sekolah, setelah diidentifikasi dalam konstelasi berikut ini:



Dari gambar di atas, pokok permasalahan yang ingin diteliti adalah mengenai keterkaitan antara mutu kinerja kepala sekolah dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dan masalahnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap budaya sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor?
2. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap budaya sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah terhadap budaya sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor?

4. Seberapa besar pengaruh kompetensi kepala sekolah, kecerdasan emosional kepala sekolah, dan kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah terhadap budaya sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor?
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor?
6. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor?
7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor?
8. Seberapa besar pengaruh kompetensi kepala sekolah, kecerdasan emosional kepala sekolah, dan kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor?
9. Seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor?
10. Seberapa besar pengaruh kompetensi kepala sekolah, kecerdasan emosional kepala sekolah, kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang mutu kinerja kepala SMA di Kabupaten Bogor. Secara khusus tujuan

Bambang Supriyadi, 2012

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Entrepreneur Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Kinerja Kepala Sekolah Pada Sma Di Kabupaten Bogor
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

penelitian ini adalah: menemukan data dan informasi tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap mutu kinerja kepala SMA di Kabupaten Bogor, menganalisis dan sintesis data empirik untuk membuktikan hipotesis tentang faktor-faktor strategi pengembangan budaya sekolah terhadap peningkatan mutu kinerja kepala SMA di Kabupaten Bogor, menemukan model alternatif strategi pengembangan mutu kinerja kepala sekolah berdasarkan hasil analisis empirik, mengkaji hasil temuan tentang mutu kinerja kepala SMA di Kabupaten Bogor, dan memverifikasi hasil temuan untuk membuat rekomendasi ilmiah tentang mutu kinerja kepala SMA.

D. Signifikansi dan Manfaat Penelitian

1. Signifikansi Penelitian; penelitian tentang mutu kinerja kepala sekolah (Pengaruh kompetensi kepala sekolah, kecerdasan emosional kepala sekolah, kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor) sangat signifikan untuk saat ini dan di masa datang, karena usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam menghasilkan *output* dan *outcome* yang berkualitas belum pernah dilakukan analisis pada mutu kinerja kepala sekolah dengan menekankan variabel kompetensi kepala sekolah, kecerdasan emosional kepala sekolah, kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah.

Signifikansi tersebut yang mendasari bahwa sangat penting dilakukan penelitian dalam rangka perbaikan mutu kinerja kepala sekolah.

2. Setiap studi yang dilakukan baik oleh individu ataupun lembaga/organisasi tentunya diharapkan adanya manfaat untuk masa depan dilihat dari manfaat keilmuan secara teoritis, dan manfaat praktis sehingga hasilnya dapat mendorong untuk perubahan yang mengarah kepada perbaikan mutu kinerja kepala sekolah.

1. Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah memberikan pemahaman kepada kita semua tentang mutu kinerja kepala sekolah. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kepala sekolah, kecerdasan emosional, kepemimpinan entrepreneur, dan budaya sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah yang dapat diterapkan dalam model strategi peningkatan mutu kinerja kepala sekolah.

2. Secara praktis studi pengaruh kompetensi kepala sekolah, kecerdasan emosional kepala sekolah, kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah pada SMA di Kabupaten Bogor dapat menjadi masukan bagi :

a. Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang pengaruh kompetensi kepala sekolah, kecerdasan emosional kepala sekolah, kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap mutu kinerja kepala sekolah di Kabupaten Bogor, sehingga dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan kebijakan dalam bidang pendidikan dan peningkatan mutu guru.

b. Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin dalam mengembangkan integritasnya, mengembangkan mutu kinerjanya dan meningkatkan program sekolah serta meningkatkan mutu pendidikan.

c. Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menumbuh kembangkan motivasi, pengenalan diri, pengembangan mutu pembelajaran menuju peningkatan kualitas kinerja guru.

E. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

- A. Latar Belakang Penelitian
- B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Signifikansi / Manfaat Penelitian

E. Sistematika Penulisan

BAB II Kajian Pustaka

- A. Kerangka Teori
 - 1. Mutu Kinerja Kepala Sekolah
 - a. Kosep Mutu
 - b. Konsep Kinerja

- c. Konsep Manajemen Kerja
 - d. Mutu Kinerja Kepala Sekolah
2. Kompetensi Kepala Sekolah
 3. Kecerdasan Emosional dan Interaksi Sosial
 4. Kepemimpinan Entrepreneur Kepala Sekolah
 5. Budaya Sekolah
- B. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan
- C. Kerangka Berpikir
- D. Hipotesis Penelitian

BAB III Metode Penelitian

- A. Metode Penelitian
- B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel
- C. Definisi Operasional
- D. Pengumpulan Data /Instrumen
- E. Pengembangan Instrumen Penelitian
- F. Teknik dan Analisis Data Statistik
- G. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen
- H. Hasil Uji Normalitas dan Uji Linieritas Data
- I. Hipotesis Statistik

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

- A. Hasil Penelitian
 1. Hasil Analisis Data Deskriptif

Bambang Supriyadi, 2012

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Entrepreneur Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Kinerja Kepala Sekolah Pada Sma Di Kabupaten Bogor
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Analisis Bivariat Dan Recursive Antar Variabel
3. Korelasi Antar Variabel
4. Pengujian Hipotesis

B. Pembahasan

1. Interpretasi Hasil Perhitungan
2. Hasil Pengujian Hipotesis
3. Kondisi Umum Kompetensi Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah, Kepemimpinan Entrepreneur Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Mutu Kinerja Kepala Sekolah di SMA Kabupaten Bogor
4. Rancang Bangun Model

BAB V Kesimpulan Dan Rekomendasi

- A. Kesimpulan
- B. Rekomendasi

Daftar Pustaka