

**KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL
DAN PELAKSANAAN “MBS” TERHADAP KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH MENENGAH DI KECAMATAN
LUBUKSIKAPING DITINJAU DARI PERSEPSI GURU**

Tesis



Oleh;

Fardiyal
NIM 10626

*Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRACT

Fardiyal. 2010. The Contribution of Emotional Intelligence and the Execution of SBM toward Leadership of Middle School Headmaster Sub-district Lubuksikaping evaluated from Perception of Teacher. Thesis. Graduate Program, State University of Padang.

The leadership of middle school headmasters Sub-district Lubuksikaping, Pasaman Regency, at present was seen to have not been shown as expected. It was presumably influenced by the emotional intelligence and the execution of school based management (SBM) from headmasters. The purpose of this research was to disclose the contribution of the emotional intelligence and the execution of SBM from headmaster toward the headmaster leadership. To do it there were three hypotheses proposed: (1) the emotional intelligence contributed toward the headmasters leadership, (2) the execution of SBM by headmaster contributed toward the headmasters leadership, and (3) the emotional intelligence and the execution SBM by headmaster contributed simultaneously toward the headmasters leadership.

The research was conducted by means of the correlation method. Data were collected from 83 middle schoolteachers in Lubuksikaping Sub-district as sample, selected by means of stratified proportional random sampling technique from the population of 298 people. Data collection through of Likert scale model questionnaire. This data were analyzed statistically by using correlation and regression techniques. It is found that; (1) the emotional intelligence from headmaster contributes very significantly toward the headmasters leadership equal to 16,7% at trust level 99%, (2) the execution of SBM by headmaster contributes significantly toward the headmasters leadership equal to 6,7% at trust level 95%, and (3) simultaneously the emotional intelligence and the execution of SBM by headmaster both contribute very significantly toward headmasters leadership equal to 22,2% at trust level 99%. It can be concluded variable the emotional intelligence and the execution SBM by headmaster, give very significant contributions toward the headmasters leadership.

The findings imply that in the effort to improve the leadership of the headmasters the two variables it is play important roles beside other factor involved in this research. It is suggested that further research need to be conducted to find out some other factors which may also contribute toward the leadership of headmasters.*

ABSTRAK

Fardiyal. 2010. Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Pelaksanaan MBS terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah di Kecamatan Lubuksikaping ditinjau dari Persepsi Guru. **Tesis.** Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Kepemimpinan kepala sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping, Kabupaten Pasaman, saat ini belum memperlihatkan kekuatan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini diduga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah (MBS) oleh kepala sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap kontribusi kecerdasan emosional dan pelaksanaan MBS oleh kepala sekolah terhadap kepemimpinan kepala sekolah dimaksud. Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang akan diuji: (1) kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, (2) pelaksanaan MBS oleh kepala sekolah berkontribusi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan (3) kecerdasan emosional dan pelaksanaan MBS oleh kepala sekolah berkontribusi secara serempak terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metoda korelasi. Data dikumpulkan dari 83 guru sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping sebagai sampel, yang terpilih atas bantuan tehnik pemilihan sampel secara acak dan sebanding menurut tingkatannya dari populasi berjumlah 298 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan model skala Likert. Data ini dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi. Hasilnya ditemukan bahwa: (1) kecerdasan emosional kepala sekolah berkontribusi sangat signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebesar 16,7% pada taraf kepercayaan 99%, (2) pelaksanaan MBS oleh kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebesar 6,7% pada taraf kepercayaan 95%, (3) secara serempak kecerdasan emosional dan pelaksanaan MBS oleh kepala sekolah berkontribusi sangat signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebesar 22,2% pada taraf kepercayaan 99%. Dapat disimpulkan variabel kecerdasan emosional dan pelaksanaan MBS oleh kepala sekolah memberi kontribusi sangat signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini menyiratkan bahwa dalam upaya meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, kedua variabel penelitian ini memainkan peran penting di samping faktor lain yang terlibat dalam penelitian ini. Diusulkan bahwa penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk menemukan beberapa faktor lain yang juga diduga berkontribusi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ini.*

Persetujuan Akhir Tesis

Nama Mahasiswa : Fardiyal

NIM : 10626

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

| | | |
|--|-------|-------|
| <u>Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur, M.A., Ed.D</u> Pembimbing I | _____ | _____ |
|--|-------|-------|

| | | |
|---|-------|-------|
| <u>Dr. Yahya, M.Pd</u> Pembimbing II | _____ | _____ |
|---|-------|-------|

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang,

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP.19500612 197603 1 005

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

Persetujuan Komisi
Ujian Tesis Magister Kependidikan

| No | Nama | Tanda Tangan |
|----|--|--------------|
| 1 | <u>Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur, M.A., Ed.D.</u> (Ketua) | _____ |
| 2 | <u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Sekretaris) | _____ |
| 3 | <u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota) | _____ |
| 4 | <u>Dr. H. Nasrullah Azis.</u> (Anggota) | _____ |
| 5 | <u>Prof. Dr. Eddy Marheni, M.Pd.</u> (Anggota) | _____ |

Mahasiswa

Nama : Fardiyal
NIM : 10626
Tanggal Ujian : 17 Mei 2010

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul **”Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Pelaksanaan MBS terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kecamatan Lubuksikaping ditinjau dari Persepsi Guru”** ini adalah 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 pembimbing.
3. Di dalam 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, Mei 2010.

Saya yang Menyatakan,

Fardiyal

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT sebagai ungkapan rasa syukur atas berkah, rahmat dan kurnia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga tesis berjudul **”Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Pelaksanaan MBS terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kecamatan Lubuksikaping ditinjau dari persepsi Guru”** 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 terujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur, M.A., Ed.D. sebagai Pembimbing I, dan Dr. Yahya, M.Pd. sebagai Pembimbing II, yang telah dengan tulis ikhlas memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., Dr. H. Nasrullah Azis, M.Pd., dan Prof. Dr. Eddy Marheni, M.Pd., masing-masing sebagai dosen penguji yang telah dengan tulus ikhlas memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan dan arahan dalam upaya perbaikan penulisan tesis ini.
3. Prof. Dr. Mukhaiyar selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan dalam penyelesaian administrasi tesis ini.

4. Dr. Yahya, M.Pd., selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang telah memberikan bantuan berupa izin mengadakan penelitian pada sekolah-sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping.
5. Semua guru sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping yang menjadi sampel penelitian ini yang telah memberikan jawaban atas angket penelitian ini secara jujur dan benar.
6. Teristimewa; Istriku tercinta, Yufianti; anak-anakku tersayang, Kartika Fitriani, S.TP., dan Farid Al-Farabi; yang telah memberikan dorongan dan dukungan sehingga penulis mendapatkan kekuatan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.

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

Akhirnya penulis tak luput menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan ini masih memiliki berbagai kekurangan. Dengan segala kerendahan hati kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak selalu penulis harapkan. Mudah-mudahan tulisan yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. *Amin ya Rabbal Alamin.*

Lubuksikaping, Mei 2010.

Penulis,

Fardiyal

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| <i>ABSTRACT</i> | i |
| ABSTRAK | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS..... | iv |
| SURAT PERNYATAAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Pembatasan Masalah | 14 |
| D. Rumusan Masalah | 17 |
| E. Tujuan Penelitian | 17 |
| F. Manfaat Penelitian | 18 |
| BAB II. KAJIAN PUSTAKA | 19 |
| A. Landasan Teori | 19 |
| 1. Kecerdasan Emosional dan kaitannya dengan Kepala sekolah..... | 19 |
| a. Kecerdasan Emosional dan Interaksi Sosial | 21 |
| b. Persepsi Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial Kepala Sekolah..... | 24 |
| 2. Konsepsi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) | 27 |
| a. Sekolah Sebagai Sistem Organisasi Sosial | 28 |
| b. Sekolah Sebagai Sistem Terbuka | 32 |
| c. Karakteristik Manajemen Berbasis Sekolah | 35 |
| d. Persepsi Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah | 37 |
| 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah | 39 |
| a. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah sebagai Pimpinan Sekolah | 41 |

| | |
|---|------------|
| b. Kekuatan dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah | 42 |
| c. Tingkah laku dan Watak Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif | 44 |
| d. Faktor-faktor Pendukung Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan MBS..... | 49 |
| B. Kerangka Berpikir | 54 |
| C. Hipotesis | 58 |
| BAB III. METODOLOGI PENELITIAN | 60 |
| A. Rancangan Penelitian | 60 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 61 |
| C. Populasi dan Sampel | 61 |
| 1. Populasi | 61 |
| 2. Sampel | 62 |
| D. Definisi Operasional | 67 |
| 1. Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah (X ₁) | 67 |
| 2. Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah (X ₂) | 69 |
| 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) | 71 |
| E. Instrumen Penelitian | 74 |
| 1. Penyusunan Instrumen | 74 |
| 2. Uji Coba Instrumen | 76 |
| F. Pengumpulan Data | 80 |
| G. Analisis Data | 80 |
| 1. Uji Persyaratan Analisis | 81 |
| 2. Teknik Pengujian Hipotesis | 83 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | 86 |
| A. Deskripsi Data | 86 |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis | 91 |
| C. Pengujian Hipotesis | 95 |
| D. Pembahasan | 106 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | 116 |
| A. Kesimpulan | 116 |
| B. Implikasi | 118 |

| | |
|----------------------|-----|
| C. Saran | 120 |
| DAFTAR RUJUKAN | 122 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| 1. Dimensi-dimensi Perubahan Pola Manajemen Pendidikan..... | 50 |
| 2. Sebaran Populasi Penelitian Menurut Kelompok Sekolah..... | 62 |
| 3. Sebaran Populasi Penelitian Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja | 64 |
| 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Sample | 66 |
| 5. Sebaran Sampel Penelitian berdasarkan Stara Pendidikan dan Masa Kerja.. | 67 |
| 6. Alternatif Jawaban dan Skor yang Diberikan..... | 74 |
| 7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba..... | 75 |
| 8. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba | 78 |
| 9. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen | 79 |
| 10. Distribusi Frekuensi Data Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah (X_1)..... | 86 |
| 11. Distribusi Frekuensi Data Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah oleh Kepala Sekolah (X_2)..... | 88 |
| 12. Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y)..... | 90 |
| 13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Skor Kepeminpinan Kepela Sekolah, Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dan Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah | 93 |
| 14. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok (Sekolah) | 93 |
| 15. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antarvariabel Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah (X_1) dan Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah (X_2)..... | 94 |
| 16. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah | 96 |
| 17. Rangkuman Analisis Regresi Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah | 97 |
| 18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah | 98 |
| 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala sekolah | 99 |

| | |
|---|-----|
| 20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda variabel Kecerdasan Emosional dan Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 101 |
| 21. Rangkuman Analisis Regresi Kecerdasan Emosional dan Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 102 |
| 22. Kontribusi Efektif Kecerdasan Emosional dan Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 103 |
| 23. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial..... | 104 |
| 24. Rangkuman Data Hasil Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah (X1)..... | 109 |
| 25. Rangkuman Data Hasil Penelitian Variabel Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah (X2)..... | 111 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|----------------|
| 1. Kecakapan Kepala Sekolah (<i>Principal Ability</i>) | 9 |
| 2. Sekolah Sebagai Sistem | 31 |
| 3. Hubungan antar Variabel Penelitian | 58 |
| 4. Histogram Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah (X_1)..... | 87 |
| 5. Histogram Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah (X_2) | 89 |
| 6. Histogram Kepemimpinan Kepala sekolah (Y)..... | 91 |
| 7. Diagram <i>Pie</i> Kontribusi X_1 terhadap Y | 98 |
| 8. Diagram <i>Pie</i> Kontribusi X_2 terhadap Y | 100 |
| 9. Diagram <i>Pie</i> Kontribusi $X_{1,2}$ terhadap Y | 106 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--|----------------|
| 1. Surat Izin Melakukan Penelitian..... | 126 |
| 2. A. Data Uji Coba Instrumen variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y)... | 128 |
| B. Data Uji Coba Instrumen variabel Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah (X_1) | 130 |
| C. Data Uji Coba Instrumen variabel Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah (X_2) | 132 |
| 3. A. Hasil Analisis Data Uji Coba variabel Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah (X_1) | 134 |
| B. Hasil Analisis Data Uji Coba variabel Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah (X_2) | 136 |
| C. Hasil Analisis Data Uji Coba variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) | 138 |
| 4. Instrumen Penelitian..... | 140 |
| 5. A. Data Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) | 149 |
| B. Data Penelitian Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah (X_1)..... | 153 |
| C. Data Penelitian Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah (X_2)..... | 155 |
| D. Rangkuman Data Penelitian | 158 |
| 6. Deskripsi Data | 160 |
| 7. A. Distribusi Frekuensi Data Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah | 163 |
| B. Distribusi Frekuensi Data Pelaksanaan MBS oleh Kepala Sekolah..... | 164 |
| C. Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 165 |
| 8. Uji Normalitas | 166 |
| 9. Uji Homogenitas Data terhadap Unit Analisis Sekolah | 168 |
| 10. Uji Homogenitas Data terhadap Unit Analisis Strata Responden..... | 169 |
| 11. Korelasi dan Regresi Sederhana variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y | 170 |
| 12. Korelasi dan Regresi Sederhana variabel bebas X_2 terhadap variabel terikat Y | 171 |
| 13. Korelasi dan Regresi Ganda varibel bebas $X_{1,2}$ terhadap variabel terikat Y | 172 |
| 14. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial | 173 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sekolah sebagai sebuah satuan pendidikan pada era otonomi sekolah saat ini tidak bisa dilepaskan dari bagaimana kita mencermati peran dan fungsi kepala sekolahnya. Otonomi sekolah merupakan tuntutan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Pasal 51 ayat (1) Undang-undang tersebut menyatakan; "Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah/madrasah" (Depdiknas, 2003: 47).

Ide penerapan otonomi sekolah ini didasari oleh keinginan untuk percepatan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Tujuan tersebut adalah untuk; "berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggungjawab" (Depdiknas, 2003: 11). Tujuan ini sekaligus sebagai pedoman bagi pemerintah kabupaten/kota, khususnya sekolah-sekolah, dalam penyelenggaraan pendidikan.

Indra Jati Sidi (2000: 4) menyatakan ide penerapan otonomi sekolah ini sesungguhnya sudah cukup lama disosialisasikan. Diawali dengan penetapan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, dan penetapan dimulainya pelaksanaan otonomi daerah itu sendiri sejak tanggal 1 Januari 2001 sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang No. 25 tahun 1999. Semenjak itulah sebahagian besar kewenangan dan urusan pemerintah dalam bidang

pendidikan dan kebudayaan yang selama ini berada pada pemerintah pusat diletakkan secara luas, utuh dan bulat kepada pemerintah kabupaten/kota.

Sebagaimana dinyatakan Depdiknas (2007: 2), otonomi sekolah merupakan konsep baru tata pengelolaan pendidikan di tingkat sekolah. Konsep ini merupakan reorientasi penyelenggaraan pendidikan dari sebelumnya berbasis pusat (*top-down*) menjadi berbasis sekolah (*bottom-up*).

Reorientasi tersebut antara lain disebabkan karena aplikasi manajemen berbasis pusat yang terjadi sebelumnya, cenderung membuat sekolah-sekolah sebagai subordinasi dari birokrasi di atasnya. Akibatnya warga sekolah kehilangan kemandirian, keluwesan, motivasi, kreativitas dan inovasi dalam mengembangkan sekolah.

Penyebab lain adalah untuk percepatan faktor-faktor yang memicu peningkatan mutu dan faktor pemberdayaan peranserta warga sekolah khususnya guru dan masyarakat di lingkungan sekolah. Depdiknas (2007: 2) juga menyatakan dengan penerapan manajemen berbasis pusat yang menggunakan pendekatan *input-output analysis*, ternyata tidak dapat meningkatkan mutu pendidikan secara signifikan ke arah yang diinginkan oleh tujuan pendidikan nasional yang disebutkan tadi. Hal ini disebabkan karena pendekatan tersebut terlalu memusatkan pada *input* dan mengabaikan proses. Demikian pula halnya dengan peran serta warga sekolah dan masyarakat, ternyata dengan penerapan manajemen berbasis pusat memunculkan pengabaian terhadap partisipasi-partisipasi warga sekolah dan masyarakat, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pendanaan, pemikiran, moril dan material, sehingga warga sekolah dan masyarakat tersebut amat tergantung dan selalu bergantung kepada pemerintah pusat.

Ditegaskan juga oleh Depdiknas (2007: 2), dengan otonomi sekolah diharapkan sekolah dapat memiliki inisiatif dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah juga dapat memiliki keluwesan dalam mengelola sumberdaya dan mengefektifkan penggunaannya, melakukan analisis SWOT, melibatkan warga sekolah dan masyarakat dalam rangka akuntabilitas dan transparansi, dan dapat melakukan persaingan yang sehat dengan sekolah-sekolah lain.

Ketentuan mengenai pengelolaan sekolah sebagai sebuah satuan pendidikan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Merujuk kepada Depdiknas (2005: 38); pasal 50 ayat (1) menyatakan “penanggungjawab pengelolaan pendidikan di tingkat sekolah sebagai sebuah satuan pendidikan adalah kepala sekolah.” Tanggung jawab tersebut sebagaimana dinyatakan pula pada pasal 49 ayat (1) dilaksanakan dengan prinsip kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan dan akuntabilitas.

Pasal ini menunjukkan adanya 'benang merah' antara tanggungjawab kepala sekolah sebagai pelaksana pengelolaan sekolah terhadap kepemimpinan kepala sekolah tersebut. Artinya apabila prinsip-prinsip tersebut dilanggar oleh kepala sekolah akan berpengaruh terhadap nilai kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri.

Fungsi *decision making* diatur pada pasal 51, antara lain menyatakan “pengambilan keputusan dilaksanakan atas dasar prinsip musyawarah mufakat (rapat) yang berorientasi pada peningkatan mutu sekolah.” Fungsi ini mencakup semua hal yang berkaitan penetapan pedoman-pedoman dalam penyelenggaraan sekolah sebagaimana tercantum pada pasal 52 Peraturan Pemerintah tersebut,

mulai dari kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP), kalender pendidikan, struktur organisasi bahkan sampai kepada pembiayaan sekolah.

Fungsi perencanaan dan pengorganisasian diatur pada pasal 53. Di sana dinyatakan “kepala sekolah mengemban tugas dan tanggungjawab dalam menyusun program sekolah, baik berupa rencana kerja tahunan maupun rencana kerja jangka menengah (4 tahunan) sebagai wujud dari pelaksanaan visi dan misi sekolah, serta pembagian tugas sebagaimana program yang telah disusun tersebut.” Fungsi *actuating* atau *influencing* diatur pada pasal 54 yang intinya antara lain bahwa pelaksanaan pengelolaan sekolah harus dengan persetujuan dewan guru dan komite sekolah. Dalam pelaksanaan fungsi ini tersirat pula adanya hubungan interaksi sosial yang baik antara kepala sekolah dengan warga sekolah melalui penerapan kepemimpinan yang efektif.

Selanjutnya, fungsi pengawasan diatur pada pasal 55 sampai dengan 58 yang menjelaskan tentang pembagian kewenangan pengawasan antara kepala sekolah, komite sekolah, dan pengawas sekolah. Dalam hal ini fungsi kepengawasan oleh kepala sekolah mencakup pemantauan, supervisi dan tindak lanjut hasil pemantauan dan supervisi tersebut.

Dalam penerapannya, antara konsep ideal demikian dengan pengimplementasiannya masih banyak ditemukan hal-hal yang belum bersesuaian. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum optimal sesuai dengan konsepsi yang diharapkan. Keadaan ini antara lain terlihat pada fenomena sehari-hari yang tampak pada *scope* daerah di Kabupaten Pasaman.

Salah satu fenomena mendasar yang terdapat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman (c.q Bidang SLTP/SLTA) yang dikumpulkan berdasarkan program supervisi pengawas sekolah tahun 2009 menyatakan baru 20% kepala sekolah

yang dapat memperlihatkan program supervisi kelasnya. Padahal program supervisi kelas ini bahagian penting dari fungsi *controlling* kepala sekolah dalam rangka *influencing* terhadap proses pembelajaran di kelas.

Fenomena-fenomena lainnya yang menunjukkan gejala faktual belum sepenuhnya konsepsi-konsepsi tersebut diimplementasikan kepala sekolah sebagaimana yang diharapkan, dapat dilihat dari berbagai ilustrasi kejadian berikut yang dihimpun berdasarkan data bidang terkait di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman:

- 1) Terjadinya 'mosi tidak percaya' terhadap kepala sekolah yang ditandai dengan pengaduan lisan dan tertulis dari guru-guru maupun komite sekolah tentang; ketidaktransparanan kepala sekolah dalam pengelolaan keuangan sekolah, kehadiran kepala sekolah yang tidak tepat waktu bahkan ada yang sering meninggalkan sekolah tanpa alasan yang jelas, serta seringnya melimpahkan tugas pokok dan fungsinya kepada wakil kepala sekolah. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksinkronan penerapan kepemimpinan pada fungsi *actuating* dalam manajemen, khususnya pada fungsi *influencing* yang terkait dengan peran kepala sekolah sebagai motivator, edukator dan supervisor, antara harapan yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang sesungguhnya.
- 2) Terjadinya blok-blok di sekolah yang ditandai dengan munculnya friksi antar guru dalam kelompok dewan guru, dan antar anggota komite dalam kelompok komite sekolah itu sendiri yang menunjukkan bahwa fungsi *organizing* melalui kepemimpinan kepala sekolah tidak terlaksana sebagaimana diharapkan. Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan

kepala sekolah dalam interaksi sosialnya, khususnya ditinjau dari pengelolaan konflik dan pengambilan keputusan.

- 3) Munculnya apatisme warga sekolah yang ditandai dengan penurunan prestasi akademik maupun non-akademik (*output*) sekolah, dan; munculnya berbagai kasus *indiscipliner*, serta; melemahnya komitmen komite sekolah yang ditandai dengan berkurangnya partisipasi. Hal ini secara bersamaan menunjukkan lemahnya implementasi fungsi-fungsi *organizing*, *influencing* dan *controlling* ditinjau dari peranan kepala sekolah sebagai edukator, motivator, administrator, supervisor, leader, inovator dan manajer (EMASLIM) dalam kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri.
- 4) Sampai dengan separuh tahun ketiga pelaksanaan KTSP, masih banyak sekolah yang belum menyiapkan dokumen 1 (berkaitan dengan program-program dan regulasi sekolah) untuk KTSP tersebut dan Rencana Pengembangan Sekolah (RPS), kendatipun telah sering diperingatkan oleh Dinas Pendidikan Propinsi maupun Kabupaten. Hal ini menunjukkan pula bahwa sesungguhnya terdapat problematika, baik; komitmen-komitmen, maupun faktor-faktor pendukung dalam kepemimpinan kepala sekolah seperti pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi dan aplikasinya dalam bentuk kecerdasan-kecerdasan kepala sekolah. Sebab proses penyusunan dokumen 1 KTSP dan RPS sesungguhnya pula telah dapat menggambarkan solid atau tidaknya seluruh elemen dan *stakeholder* pendidikan di sekolah, karena proses perencanaan yakni menyangkut *konteks* dan *input* pada sistem organisasi sekolah semestinya merupakan

sebuah proses perencanaan yang melibatkan seluruh elemen dan *stakeholder* pendidikan di sekolah tersebut (Yahya, 2008: 64).

Kenyataan ini jika dibiarkan berlarut-larut tentu akan berdampak kepada keadaan yang lebih buruk. Bahwa konsepsi kepemimpinan yang efektif itu sesungguhnya bertujuan untuk percepatan peningkatan mutu pendidikan guna pencapaian tujuan pendidikan nasional, akan menjadi sebaliknya yakni terjadinya stagnasi (untuk tidak mengatakan kemunduran) kualitas pendidikan di sekolah-sekolah pada umumnya. Dengan demikian patut dipertanyakan, apanya yang salah? Mekanisme apa yang kurang sebagai sesuatu yang menjadi pemicu masalah? Faktor-faktor apa saja yang berkontribusi positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah? Serta berbagai pertanyaan lain yang patut diteliti.

B. Identifikasi Masalah

Blancard dan Hersey (1982: 3) mengatakan kepemimpinan lebih luas dari konsep manajemen. "Manajemen dipandang sebagai suatu jenis khusus kepemimpinan dimana yang terpenting adalah pencapaian tujuan organisasi," sedangkan kepemimpinan itu sendiri adalah "proses kerjasama dengan orang-orang dan kelompok melalui pengaruh dan dorongan yang kuat dari pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi."

Keberhasilan seseorang sebagai wujud *principal ability* (kecakapan kepala sekolah) dalam memimpin sekolah menurut Tracey (1974: 53) setidaknya dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu; *technical skills*, *conceptual skills* dan *interpersonal skills*. Unifah Rosyidi (2009) menyatakan *technical skills* merupakan

keterampilan teknis yang menyangkut keterampilan manajerial, proses, prosedur dan strategi untuk menjadikan sekolah sebagai organisasi pembelajar.

Conceptual skills merupakan keterampilan yang berhubungan dengan pemahaman yang luas tentang sekolah sebagai organisasi terbuka, manajemen, teknologi pendidikan, pembelajaran dan organisasi pembelajar. *Interpersonal skills* terkait dengan *transformational skills*, *entrepreneurship*, dan *human being process*.

Transformational skills adalah keterampilan mentransformasikan visi bersama ke dalam karya nyata, menumbuhkan sensitivitas bahwa sekolah sebagai milik bersama, dan mengubah potensi sumber daya.

Entrepreneurship (kewirausahaan) adalah keterampilan dalam merangsang sumberdaya sekolah untuk berkreasi, bernegosiasi, bekerja sama untuk menghasilkan *revenue* (nilai balikan) sebagai dimensi penghasilan bagi sekolah. *Human being process* atau proses memanusiakan manusia adalah keterampilan dalam memberdayakan, mendorong, mengapresiasi, mensugesti, berempati, menumbuhkan dan mengembangkan kepercayaan warga sekolah.

Baik keterampilan teknis maupun keterampilan konseptual erat kaitannya dengan wawasan kecerdasan akademis (*intellectual quotient*) kepala sekolah. Keterampilan interpersonal sangat dipengaruhi oleh implementasi dari wawasan kecerdasan emosional (*emotional quotient*).

Figur yang dapat disimpulkan sebagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagaimana Gambar 1 berikut;



Gambar 1: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dihubungkan dengan fenomena-fenomena yang disebutkan di atas, persoalan ini tampaknya mengarah kepada rendahnya dua kecakapan kepala sekolah sebagai pemimpin: Pertama, terkait dengan keterampilan konseptual, khususnya pelaksanaan manajemen (dalam hal ini MBS dengan prinsip desentralisasinya) yang menunjukkan bahwa upaya atau usaha orang lain (dalam hal ini; guru atau dewan guru, komite sekolah, siswa dan masyarakat) belum menjadi perseptif (kesadaran yang tajam) oleh kepala sekolah dalam kepemimpinannya. Kedua, terkait dengan masalah keterampilan interpersonal, khususnya *human being process* yang menyangkut dengan perlakuan kepala sekolah dalam mengimplementasikan faktor sosial manusia yang terdapat pada diri orang lain yang dipimpinnya itu agar tersentuh untuk meningkatkan produktivitas.

Teori-teori yang dapat digunakan untuk pendekatan masalah ini antara lain teori manajemen klasik dengan komponen utamanya manajemen ilmiah dan

manajemen administrasi, teori Perspektif Hubungan Manusia, dan teori Perspektif Ilmu Tingkah Laku. Fokus manajemen ilmiah menurut Frederick W. Taylor (dalam Lunenburg dan Ornstein, 2000: 284) adalah **manajemen pekerjaan** dan **manajemen pekerja**, yakni "bagaimana menemukan cara terbaik sesuai prinsip ilmiah dalam mengelola pekerjaan dan mengelola pekerja untuk mencapai tujuan." Pendekatan manajemen ilmiah dianggap cocok untuk mengungkap masalah pada keterampilan konseptual dan keterampilan interpersonal sebagaimana diidentifikasi tadi berdasarkan analisis, bahwa indikasi masalah tersebut menunjukkan kepada fungsi kepemimpinan kepala sekolah secara umum sebagai orang ilmiah.

Sebagaimana dikemukakan oleh Taylor (dalam Arni, 2008: 35) melalui teori saintifiknya, "salah satu prinsip kunci teori saintifik adalah otoritas dan tanggung jawab, dalam hal ini seorang manajer ilmiah haruslah mempelajari pekerjaannya secara ilmiah untuk menemukan suatu cara terbaik untuk melakukan pekerjaannya." Kepala sekolah adalah orang ilmiah, dan patut diasumsikan sebagai orang yang telah berkualifikasi ilmiah, karena ia bekerja untuk hal-hal yang bersifat ilmiah dan mengelola orang-orang yang setidaknya telah memahami prinsip ilmiah pula. Oleh sebab itu pada kecakapan yang terkait dengan keterampilan konseptual dan keterampilan interpersonal ini patut diduga telah terjadi dua hal:

- 1) Bahwa kepala-kepala sekolah tersebut sesungguhnya telah memiliki pemahaman yang baik tentang konsep kepemimpinan tetapi belum mengelola pekerjaannya (dalam hal ini; guru-guru, komite sekolah, masyarakat dan siswa) secara baik sesuai konsep ilmiah sebagai pekerjaannya dan belum dilakukan dengan kesadaran yang tinggi sebagai

bentuk pemahamannya. Asumsinya adalah keterampilan konseptual sebagai bentuk *intellectual quotient* yang dimiliki, belum diimbangi dengan kecakapan-kecapakapan dalam *emotional quotient*, sehingga menimbulkan indikasi adanya kekurangharmonisan interaksi sosial antara kepala sekolah dengan dewan guru dan komite sekolahnya sebagaimana fenomena yang dikemukakan pada latar belakang masalah.

- 2) Bahwa kepala sekolah itu sendiri sesungguhnya belum memiliki kecakapan yang pas untuk mengelola sekolah, namun ia lolos seleksi dan menjadi kepala sekolah, sehingga ia tidak memahami pekerjaannya dan sesungguhnya pula tidak mampu mengelola pekerjaannya. Keadaan ini mengakibatkan interaksi sosial tidak terjadi sebagaimana yang diharapkan, dimana kepala sekolah kurang dapat mengaplikasikan fungsinya sebagai motivator dalam upaya meningkatkan kinerja dewan gurunya.

Asumsi-asumsi yang dikemukakan ini memperlihatkan adanya kecenderungan hubungan yang saling mempengaruhi antara kecerdasan emosional kepala sekolah dalam berinteraksi sosial dan pelaksanaan MBS terhadap kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Artinya, apabila kepala sekolah mampu mempersepsikan kedua hal tersebut secara baik kepada guru-guru, komite sekolah dan siswa maka masalah dapat diminimalkan.

Kecakapan kepala sekolah dalam keterampilan interpersonal juga dapat ditinjau dengan pendekatan teori Perspektif Hubungan Manusia dan teori Perspektif Ilmu Tingkah Laku. Sebab masalah ini menyangkut dengan komitmen terhadap tugas (tingkah laku) sebagai salah satu wujud dari *transformational skills*, dan faktor sosial manusia sebagai proses yang memanusiakan manusia.

Sebagaimana dikemukakan Miftah (1993: 48) ”komitmen menyangkut keterikatan terhadap tugas, dan dengan komitmen yang tinggi akan membuat pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil maksimal.”

Teori Perspektif Hubungan Manusia menitikberatkan pada hubungan manusia sebagai makhluk sosial. Menurut Lunenburg dan Ornstein (2000: 352) ”faktor sosial manusia, seperti; moral, perasaan memiliki, dan; penerapan manajemen yang efektif dalam hal motivasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan serta komunikasi efektif yang digunakan, dapat meningkatkan produktivitas.”

Dari analisis teori Perspektif Hubungan Manusia dapat dilihat, terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara keterampilan interpersonal tersebut dengan kepemimpinan kepala sekolah, terutama hubungannya dengan perasaan memiliki dan motivasi. Pemimpin yang tidak atau belum mempunyai perasaan memiliki dan motivasi yang tinggi terhadap tugas, secara teoretis pastilah tidak akan dapat mempengaruhi orang-orang yang dikelolanya untuk bekerja maksimal dalam mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan pendekatan teori Perspektif Hubungan Manusia dan dikaitkan dengan keterampilan interpersonal ini, patut pula kita menduga telah terjadi dua hal:

- 1) Bahwa sesungguhnya kepala-kepala sekolah tersebut sudah memiliki kompetensi yang bagus dalam hal konseptual pelaksanaan MBS, tetapi diasumsikan kurang berkomitmen terhadap tugasnya (rendah kecerdasan emosionalnya) sehingga kurang dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk bekerja secara maksimal.
- 2) Bahwa memang kepala sekolah itu sendiri belum layak untuk menjadi kepala sekolah (belum memiliki pemahaman konseptual) dengan asumsi ia

hanya sekedar mengejar status jabatan dan menganggap legitimasinya sebagai kepala sekolah sudah cukup menjadi *power* untuk mempekerjakan pekerja.

Demikian pula dengan teori Perspektif Ilmu Tingkah Laku yang dikemukakan Chester Barnard (dalam Lunenburg dan Ornstein, 2000; 324) yang menyatakan "sebuah organisasi hanya bisa berjalan dan bertahan apabila tujuan organisasi dan tujuan individu yang bekerja di dalamnya berada pada posisi seimbang, karena itu manajer harus memiliki keterampilan teknis dan keterampilan kemanusiaan."

Posisi seimbang dapat dinyatakan dengan posisi yang saling melengkapi. Artinya, kekurangan pada keterampilan teknis atau keterampilan konseptual dapat dilengkapi dengan kelebihan pada keterampilan interpersonal. Keterampilan interpersonal itu sendiri menurut Barnard antara lain "bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan pemuasan kepada orang yang dipimpipinnya."

Berdasarkan pendekatan teori Perspektif Ilmu Tingkah Laku ini dan dihubungkan dengan kecakapan kepala sekolah sebagai wujud keterampilan interpersonal, patut pula kita menduga telah terjadi dua hal:

- 1) Bahwa keterampilan teknis dan keterampilan konseptual kepala-kepala sekolah tersebut telah memadai untuk mengelola pekerjaanya, namun dalam keterampilan interpersonal kemanusiaan, khususnya; moral, manajemen efektif untuk menciptakan motivasi, dan pengambilan keputusan yang partisipatif, belum mampu mengimbangi keterampilan teknis dimaksud. Hal ini menimbulkan persepsi yang negatif dari guru-guru, komite sekolah dan masyarakat tentang kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri akibat tidak diperolehnya kepuasan kerja.

Maslow melalui teori Hirarki Kebutuhannya (dalam Lunenburg dan Ornstein, 2000: 159) menyatakan "jika kebutuhan kompleks, yakni aktualisasi diri terpenuhi maka tantangan kerja, kemajuan dalam organisasi dan kesuksesan dalam pekerjaan akan dapat diperoleh dan masalah akan dapat teratasi." Demikian pula pernyataan Frederick Herzberg dalam faktor kebutuhan *hygienenya* (dalam Lunenburg dan Ornstein, 2000: 162), bahwa "ketidakpuasan bisa membuat pegawai menampilkan performa minimum, tapi motivasi yang mengarah kepada performa superior hanya mungkin dilakukan jika sudah tercapai kepuasan." Artinya, apa yang diduga telah terjadi pada implementasi keterampilan interpersonal ini, secara spesifik dalam etimologi bahasa Minang disebut "*mansur*" alias *makan surang*, kepala sekolah tidak mau berbagi, baik bersifat materi (finansial) maupun *immaterial* (penghargaan). Keadaan seperti ini menandakan adanya ketidaksinkronan antara kecerdasan emosional kepala sekolah dalam berinteraksi sosial dengan keinginan dewan guru dan komite sekolahnya, sehingga menyebabkan kinerja menurun.

- 2) Bahwa sesungguhnya memang kepala sekolah tersebut belum memiliki keterampilan teknis dan keterampilan konseptual yang memadai dan diasumsikan pula kurang memiliki keterampilan kemanusiaan, tetapi karena sistem yang berlaku ataupun karena penyimpangan aplikasi sistem, ia ternyata lolos seleksi kepala sekolah dan menjadi kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Ditinjau dari pendekatan teori Manajemen Ilmiah, teori Perspektif Hubungan Manusia dan pendekatan teori Perspektif Ilmu Tingkah Laku di atas, peneliti

menduga kesenjangan terjadi sebagaimana pada asumsi-asumsi (1) dari setiap analisis pendekatan teori tersebut, dalam arti peneliti mengabaikan asumsi-asumsi (2). Hal ini berdasarkan pemikiran, tidak mungkin semua kepala sekolah tersebut sama sekali belum memiliki kecakapan sebagai kepala sekolah karena mereka berasal dari guru dan pada umumnya telah melewati jenjang karir sebagai wakil kepala sekolah. Permasalahan utamanya adalah pengimplementasian, baik implementasi dari keterampilan konseptual maupun implementasi keterampilan interpersonal ketika mereka telah menjabat kepala sekolah.

Ketiga asumsi (1) kelihatannya mengarah kepada beberapa hal. Dua di antaranya yang terkait erat dengan latar belakang masalah adalah implementasi kecerdasan emosional dan pelaksanaan konsep-konsep MBS oleh kepala sekolah. Keduanya diduga sama-sama memberikan pengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Pengaruh tersebut ditentukan oleh seberapa besar tingkat perseptivitas (daya pemahaman) kepala sekolah dalam menunjukkan kecerdasan emosionalnya dan pelaksanaan MBS sebagai wujud implementasi kepemimpinannya untuk mengajak orang yang dipimpinnya bekerja maksimal.

Besaran dari sebuah pengaruh antara lain dapat diukur secara kontribusi. Pengaruh kecerdasan emosional dan pelaksanaan konsep MBS terhadap kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri dapat ditinjau dari persepsi orang lain, termasuk guru-guru yang dipimpinnya. Oleh sebab itu penelitian ini dibatasi pada adanya dugaan kontribusi antara kecerdasan emosional dan pelaksanaan MBS yang efektif oleh kepala sekolah terhadap kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri ditinjau dari persepsi kalangan guru.

Alasan peninjauan berdasarkan persepsi kalangan guru antara lain karena guru merupakan warga sekolah yang terlibat lebih banyak, dan mengalami efek

langsung yang lebih besar pula dari kepemimpinan kepala sekolah. Di samping itu juga disebabkan karena guru dapat dikategorikan sebagai orang ilmiah yang sedikit-banyak telah memiliki wawasan tentang kecerdasan emosional dan memahami pula konsep MBS.

Mengingat lokus pada latar belakang masalah adalah di Kabupaten Pasaman, maka dugaan dimaksud juga dibatasi hanya terhadap kepemimpinan kepala-kepala sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping yang dalam hal ini dapat dikatakan sebagai barometer implementasi MBS di Kabupaten Pasaman. Cakupan populasi dibatasi pula pada guru-guru yang berada di bawah kepemimpinan kepala SMP, SMA dan SMK Negeri dan Swasta di Kecamatan Lubuksikaping.

Peneliti tidak memasukkan SD sebagai populasi karena kepemimpinan kepala SD memiliki karakteristik dan spesifikasi yang sedikit berbeda dengan kepemimpinan kepala SMP, SMA dan SMK, terutama pada kualifikasi dan jumlah guru yang dipimpin kepala sekolahnya. Peneliti juga tidak memasukkan Madrasah Aliyah (MA) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang setara dengan SLTA dan SMP dengan alasan kedua satuan pendidikan tersebut berada di bawah naungan Departemen Agama yang sedikit berbeda kebijakan pengelolaannya dengan satuan pendidikan di bawah naungan Departemen Pendidikan, disamping juga untuk kemudahan dalam memperoleh izin penelitian.

Dengan demikian variabel-variabel penelitian ini adalah kontribusi kecerdasan emosional kepala sekolah (variabel X_1), dan pelaksanaan MBS oleh kepala sekolah (variabel X_2), terhadap kepemimpinan kepala sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping menurut persepsi guru-gurunya (variabel Y).

D. Rumusan Masalah

Dengan ditetapkannya kedua faktor yang diduga sebagai sumber rendahnya implementasi kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana yang dikemukakan di atas, maka masalah pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi kecerdasan emosional kepala sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping terhadap kepemimpinannya menurut persepsi guru-guru.
2. Apakah terdapat kontribusi pelaksanaan MBS yang efektif oleh kepala sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping terhadap kepemimpinannya menurut persepsi guru-guru.
3. Apakah terdapat kontribusi yang simultan kecerdasan emosional dan pelaksanaan MBS yang efektif oleh kepala sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping terhadap kepemimpinannya menurut persepsi guru-guru.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap:

1. Besarnya kontribusi kecerdasan emosional kepala sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping terhadap kepemimpinannya menurut persepsi para guru.
2. Besarnya kontribusi pelaksanaan MBS oleh kepala sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping terhadap kepemimpinannya menurut persepsi para guru.

3. Besarnya kontribusi yang simultan kecerdasan emosional dan pelaksanaan MBS oleh kepala sekolah menengah di Kecamatan Lubuksikaping terhadap kepemimpinannya menurut persepsi para guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi:

1. Kepala-kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja dan kualitas diri dalam mengemban amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada umumnya, pencapaian tujuan pendidikan nasional dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah pada khususnya.
2. Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman dalam membuat dan merumuskan kebijakan-kebijakan strategis terkait dengan rekrutmen kepala sekolah dan penilaian kinerja kepala sekolah yang sesuai dengan kewenangannya.
3. Peneliti, dalam kapasitas pengawas SLTP/SLTA Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, untuk pengembangan wawasan dan bahan telaah staf kepada pimpinan menyangkut kebijakan-kebijakan strategis yang perlu dikembangkan dalam menata kompetensi kepala sekolah ke depan.
4. Peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor dan hubungan antara kecerdasan emosional kepala sekolah dan penerapan konsep manajemen berbasis sekolah serta pengimplementasiannya di sekolah.