

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 . Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian penting dalam proses pembangunan nasional yang turut menentukan arah pertumbuhan dan kemajuan suatu negara. Pembangunan sektor pendidikan dalam skala nasional akan mampu mewujudkan kehidupan bangsa yang cerdas dan mampu bersaing dalam era globalisasi. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 disebutkan, bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Seiring dengan perkembangan pendidikan di Indonesia dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tanggung jawab pendidikan setingkat SD dan SMP berada dalam lingkup pemerintah kabupaten/kota sedangkan pemerintah propinsi bertanggung jawab atas pendidikan setingkat SMA/SMK dan pemerintah pusat bertanggung jawab atas pendidikan tinggi. Hal ini membawa konsekuensi logis pada perubahan paradigma pengelolaan pendidikan. Perubahan ini pada satu sisi menguntungkan, sebab pendidikan di sekolah dapat dilaksanakan secara leluasa dan mandiri sesuai kemampuan masing-masing sekolah, namun pada sisi lain akan menjadi kendala pada pelaksanaannya apa bila kesiapan sekolah tidak sejalan dengan tuntutan dari kebijakan undang-undang tersebut.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan kemampuan kepala sekolah.

Berdasarkan pemetaan kompetensi kepala sekolah yang dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kemendikbud di 31 provinsi, ternyata kompetensi social dan supervise kepala sekolah umumnya rendah. Dalam penelitian kompetensi kepala sekolah pada dimensi kompetensi kepribadian nilainya 85, kompetensi manajerial 74, kompetensi supervise 72, dan kompetensi social 63. Dengan standar kelulusan kompetensi yang ditetapkan sebesar 76, maka hanya kompetensi kepribadian yang lulus sedangkan dimensi kompetensi lainnya tidak lulus. Kondisi ini mengindikasikan bahwa untuk kompetensi kepala sekolah masih sangat minim dalam pengelolaan pendidikan di sekolah (Kompas, selasa 24 Juli 2012, hal.12). pernyataan ini mengindikasikan bahwa untuk memajukan sekolah dibutuhkan kemampuan kepala sekolah yang sangat baik.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah harus dapat meningkatkan kinerja bawahannya, baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Yuniarsih dan Suwatno (2008:165) menyatakan salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional. Eksistensi pemimpin

semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya. Dengan peran kepala sekolah yang handal, pencapaian tujuan sekolah dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, baik itu untuk guru, tata usaha, dan peserta didik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada Januari 2017 di SMA negeri 1 Tanjung Morawa pada saat MKKS rayon 03, penulis menemukan hal-hal yang menunjukkan kinerja kepala SMA belum baik. Indikasi itu terlihat dari tingkat kehadiran, ketepatan waktu kehadiran, ketepatan waktu mengumpulkan laporan, dan ketepatan pengambilan keputusan. Dari indikasi ini menunjukkan bahwa kinerja kepala SMA, kepemimpinan partisipatif, budaya sekolah dan pengelolaan stress kepala SMA dikabupaten Deli Serdang masih rendah.

Kondisi ini di pertegas hasil monitoring dan evaluasi oleh Pengawas Sekolah Menengah Atas (SMA) di Provinsi Sumatera Utara tahun 2013, didapati kenyataan bahwa masih banyak kepala SMA yang kurang tanggap terhadap guru yang tidak masuk mengajar, yang ditunjukkan dari data 125 dari 225 kepala SMA yang dikunjungi tidak menegur guru yang tidak masuk mengajar atau tidak ada tindakan tegas yang diberikan kepala sekolah terhadap guru yang bersangkutan. Selain itu dari 225 kepala SMA yang dinilai, masih ada sekitar 115 kepala SMA yang belum mampu membuat Rencana Kerja Sekolah (RKS) dengan benar yang mengacu pada hasil Evaluasi Diri Sekolah (EDS). Kepala SMA masih sering cenderung *copypaste* dari rekan-rekannya yang telah selesai. Fenomena ini

menunjukkan bahwa kepala sekolah belum dapat bertindak efektif dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin dan pengelola pendidikan di sekolah. Menindaklanjuti hasil tim pengawas SMA di atas, Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara melakukan lebih dari 15 kegiatan yang bertujuan untuk memberikan penguatan kepala SMA dalam memimpin sekolahnya selama tahun 2013. Berbagai kegiatan yang dilakukan Dinas Pendidikan Sumatera Utara tersebut antara lain: peningkatan mutu kepala sekolah dalam manajemen berbasis sekolah (MBS), kegiatan penguatan kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG), pelatihan Evaluasi Diri Sekolah (EDS), dan pelatihan Penetapan Angka Kredit (PAK), dan sebagainya. Dari berbagai upaya ini Dinas Pendidikan Sumatera Utara ini berharap dapat meningkatkan kinerja kepala SMA dengan tujuan mengoptimalkan peningkatan mutu sekolah.

Pelatihan dalam peningkatan mutu kepemimpinan sekolah juga rutin dilaksanakan pemerintah kabupaten/kota di Sumatera Utara melalui kegiatan penguatan kepemimpinan kepala sekolah. Setiap kegiatan yang dikoordinasikan dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Utara, pemerintah kabupaten/kota memberikan kepala sekolah materi-materi yang terkait dengan: (1) Manajemen Berbasis Sekolah/MBS, (2) Kepemimpinan Pembelajaran, (3) Kewirausahaan, (4) Supervisi Akademik, dan (5) Penelitian Tindakan Sekolah. Pemerintah kabupaten/kota Provinsi Sumatera Utara berharap dengan pelatihan ini kemampuan kepala sekolah dalam mencapai sekolah berkualitas dapat dimaksimalkan.

Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Kementerian Pendidikan Nasional bermaksud mengembangkan pedoman pelaksanaan pelatihan dalam rangka penguatan kemampuan kepala sekolah. Sebenarnya, bilamana merujuk kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, terdapat lima dimensi kompetensi yang meliputi 33 standar kompetensi kepala sekolah, terkait bagaimana mengelola, memimpin, dan mensupervisi guru dalam mengembangkan pembelajaran berbasis kreativitas, inovasi, pemecahan masalah, berpikir kritis, dan naluri kewirausahaan.

Kepala sekolah mempunyai tugas yang sangat penting dan strategis di dalam mendorong guru dan pegawai untuk melakukan proses pembelajaran untuk mampu menumbuhkan kemampuan kreativitas, daya inovatif, kemampuan pemecahan masalah, berpikir kritis dan memiliki naluri jiwa kewirausahaan bagi siswa sebagai produk suatu system pendidikan. Melihat eksistensi dan kapabilitas kepala sekolah yang berperan sebagai leader dan manajer masih belum maksimal dalam mengelola institusinya walaupun sosialisasi dan bimbingan secara struktural dari Dinas Pendidikan menyangkut implementasi permendiknas tersebut telah dilakukan.

Purwanto (1998) mengemukakan kinerja adalah suatu proses yang menimbulkan terjadinya suatu perubahan/pembaharuan dalam tingkah laku. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Menurut teori Gibson, John dan James (2012:123), ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub-variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografis, mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu. Variabel psikologi terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur. Variabel organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Sedangkan Model Komponen Kinerja dari Mathis dan Jackson (dalam Purba, 2009:10) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh usaha yang dicurahkan, kemampuan individu, dan dukungan organisasi. Komponen kinerja yang menunjukkan hubungan antara kinerja, usaha yang dicurahkan, kemampuan individu, dan dukungan organisasi.

Esensi dari kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*) dan kemauan bawahan untuk mengikuti keinginan pimpinan. Terkait dengan itu kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah sehubungan dengan peranan dan kedudukan kepala sekolah sebagai motor penggerak para guru, staf, siswa, orang tua siswa dan orang-orang di luar

komunitas sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga sekaligus sebagai penentu kebijakan sekolah yang akan menentukan cara pencapaian tujuan-tujuan sekolah.

Kepemimpinan akan mewarnai citra sekolah yang dipimpinnya (Pusdiklat Pegawai Depdiknas, 2005: 348). Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan guru yang berhadapan langsung dengan siswa dan sejumlah masukan instrumental dan masukan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mendukung pencapaian visi dan misi yang ditetapkan sekolah. Selain itu, juga akan tercipta lingkungan belajar yang kondusif sehingga memungkinkan anggotanya untuk mendaya gunakan dan mengembangkan potensinya seoptimal mungkin.

Peran kepala sekolah, sebagaimana telah tercantum dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 yang menyebutkan bahwa: kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembenahan tenaga kependidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana. Apa yang diungkapkan diatas menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Kepala sekolah dituntut bekerja semakin handal, profesional serta tanggap terhadap aspirasi masyarakat dan dinamika perubahan lingkungan serta mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.0296 Tahun 1996 “Kepala Sekolah adalah guru yang memperoleh tambahan tugas untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan upaya peningkatan mutu pendidikan

sekolah”. Menurut ketentuan ini masa tugas kepala sekolah adalah 4 (empat) tahun yang dapat diperpanjang satu kali masa tugas. Bagi yang sudah menduduki jabatan dua kali masa tugas berturut-turut dapat ditugaskan kembali apabila sudah melewati tenggang waktu minimal satu kali masa tugas. Bagi mereka yang memiliki prestasi yang sangat baik dapat ditugaskan di sekolah lain tanpa tenggang waktu.

Lingkungan sekolah yang cukup kompleks dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, mensyaratkan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang tangguh dan kuat untuk memobilisasi sumber daya sekolah, mampu mengambil keputusan, serta inisiatif dan memiliki prakarsa yang tepat (Departemen Pendidikan Nasional, 2003: 13). Sehubungan dengan itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat merupakan salah satu tuntutan dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah sesuai dengan perubahan-perubahan lingkungan sekolah yang serba dinamis, sebaliknya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang mendukung seperti bertindak otoriter terhadap guru-guru dapat menghambat kreatifitas para guru dan akan mempengaruhi proses belajar mengajar. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan partisipatif/demokratis dipandang tepat dalam rangka Manajemen Berbasis Sekolah. Pelaksanaan MBS di setiap sekolah diatur dalam PP No. 19 Tahun 2005.

Lebih lanjut Danim (2006: 212) mengemukakan, kemampuan kepala sekolah menjalankan kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) menjadi persyaratan utama manajemen sekolah berbasis sekolah (MBS). Akan tetapi, dalam kenyataannya tentunya tidak mudah menjalankan gaya kepemimpinan

partisipatif itu. Faktor budaya/kultur, sumber daya manusia, pengalaman masa lampau dan lain-lain akan menjadi kendala tersendiri. Faktor budaya menyangkut pandangan masyarakat terhadap jati diri pemimpin yang berstatus serba superior. Faktor sumber daya manusia berkaitan dengan tingkat pendidikan dan kematangan pribadi pemimpin. Sedangkan pengalaman masa lampau menyangkut situasi yang dialami oleh pemimpin itu pada masa yang lalu. Bagaimanapun pengalaman masa lalu akan sangat membekas dan mudah muncul dalam situasi sekarang, sebab melakukan sesuatu berdasarkan kebiasaan terdahulu lebih mudah dari pada menjalankan sesuatu berdasarkan yang baru meskipun yang baru adalah sesuatu yang benar.

Di samping itu, persyaratan menjadi kepala sekolah tentu tidak dapat hanya dilihat dari aspek administratif, yaitu memenuhi persyaratan golongan, masa kerja, senioritas dan lainnya. Tetapi persyaratan menjadi kepala sekolah, perlu diperhatikan dan dilengkapi dengan hasil monitoring para supervisor dan ahli pendidikan tentang kelayakannya untuk menduduki jabatan kepala sekolah disamping dukungan para guru dan masyarakat. Pentingnya latar belakang pendidikan sebagai gambaran kemampuan akademik juga menjadi hal penting, karena memberi jaminan bahwa sekolah itu mempunyai wawasan yang luas dan daya kompetitif yang tinggi.

Faktor kekuatan budaya (*strong culture*) juga mempengaruhi kinerja kepala sekolah, menurut Robbins (2008:259) dalam kultur yang kuat, nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama. Bagi kalangan pendidik, materi anak didik yang baik, tenaga pengajar yang berkualitas, sarana dan

prasarana pendidikan yang baik dan cukup, semuanya merupakan kekuatan budaya organisasi yang bisa mendorong pertumbuhan secara cepat, Salusu (2008:293). Kekuatan menunjukkan dipahaminya bersama perspektif tentang bagaimana kehidupan organisasi harus berjalan, dan disepakati sebagian besar anggota organisasi. Sebaliknya, budaya lemah mengimplikasikan tidak adanya budaya berpengaruh yang dominan, di dalam organisasi ada beberapa budaya yang mungkin saling bertentangan satu sama lain.

Budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kinerja dapat membentuk sikap dasar, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kerja sama anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Slocum dan Helliergel (2009; 458) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai bersama, keyakinan, dan sikap anggota organisasi. Robbins dan Judge (2009; 585) mengemukakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu system makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Mullins (2005; 891) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah refleksi asumsi-asumsi yang mendasari tentang cara kerja terbentuk, apa yang dapat diterima dan tidak dapat diterima; dan apa perilaku dan tindakan yang didorong dan dianjurkan. Jadi, budaya organisasi dapat merupakan pedoman yang berisi asumsi, nilai, dan norma yang akan menuntun anggota organisasi didalam berpikir, bersikap, dan bertindak guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sekolah merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Sebagai suatu organisasi, tentunya sekolah memiliki budaya. Budaya sekolah pada dasarnya sama dengan budaya yang ada pada organisasi umumnya, yang membedakan adalah bidang garapannya, dimana sekolah menunjukkan karakteristik tersendiri sebagai organisasi pendidikan. Secara sederhana, budaya sekolah adalah budaya organisasi yang diterapkan dalam konteks lembaga sekolah. Budaya sekolah menurut Suharsaputra (2010:107) adalah “kepribadian suatu organisasi yang membedakan setiap sekolah dalam melaksanakan peran dan tugasnya, sesuai dengan keyakinan, nilai, dan norma di sekolah tersebut”.

Perbaikan kinerja kepala sekolah perlu memahami budaya organisasi sekolah. Melalui pemahaman budaya organisasi sekolah maka fungsi sekolah dapat dipahami dan diketahui aneka permasalahan-permasalahan serta pengalaman-pengalamannya dapat direfleksikan. Oleh sebab itu, dengan memahami ciri-ciri budaya organisasi dan kekuatan budaya sekolah akan dapat diusahakan tindak nyata peningkatan kinerja kepala sekolah.

Setiap individu pasti akan mengalami stress tanpa memandang usia maupun jabatan dan pekerjaan. Colquit, LePine, dan Wasson (2009:142), mengatakan *“stress is defined as a psychological responseto demands for which there is somethingas and with those demands taxeor exceeds a person’s capacityor resources”* (stress didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap sesuatu tuntutan yang dihadapi oleh seseorang yang melebihi kapasitasnya).

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi kepala sekolah dalam lingkungan

kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh kepala sekolah, guru dan karyawan khususnya disebut stres. Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi kepala sekolah terutama keterkaitannya dengan kinerja guru dan karyawan. Kepala sekolah harus memiliki kinerja yang baik/tinggi dapat membantu percepatan pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah yang telah dirumuskan bersama.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak Dinas Pendidikan dan Yayasan Pendidikan membuat kepala sekolah menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan hasil kerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, kepala sekolah tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di sekolah.

Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat seorang kepala sekolah menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Sebagai manusia biasa, kepala sekolah tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi dia harus bekerja untuk fokus pada visi, misi dan tujuan sekolah sementara disisi lain dia memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari Dinas pendidikan ataupun Yayasan Pendidikan bagi sekolah swasta. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan kepala sekolah karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat kepala sekolah tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Kaitan antara kepemimpinan partisipatif, budaya sekolah dan pengelolaan stres dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggungjawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus juga memberi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hadjar Dewantara: *ing ngarso sung tuludo, ing madyo mangun karso, tut wurihandayani* (di depan menjadi teladan, di tengah memberi kemauan, dibelakang menjadi pendorong/memberi daya).

Purba (2008; 196) menemukan pengaruh langsung budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin jurusan di Universitas Negeri Medan. Ambarita (2010; 211-213) menemukan pengaruh langsung budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja dosen. Siburian (2012; 36)

menemukan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kepala SMK di kota Medan. Ghodang (2015; 33-34) menemukan pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Medan.

Sejalan dengan keterangan di atas menarik bagi penulis untuk meneliti sejauh mana pengaruh kepemimpinan partisipatif, pengelolaan stres dan budaya sekolah terhadap kinerja kepala sekolah, maka timbulah keinginan penulis untuk memilih judul yang berkaitan dengan hal-hal tersebut diatas, yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Sekolah, dan Pengelolaan Stres Terhadap Kinerja Kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang”.

1.2 . Identifikasi Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat di ketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Factor tersebut dapat didefenisikan sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap pengelolaan stress kepala SMA? (2) Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap pengelolaan stress kepala SMA? (3) Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja kepala SMA? (4) Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja kepala SMA? (5) Apakah pengelolaan stress berpengaruh terhadap kinerja kepala SMA?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, kinerja kepala sekolah merupakan masalah yang kompleks dan berhubungan dengan banyak faktor. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah penelitian ini, hanya untuk mencari pengaruh

kepemimpinan partisipatif, budaya sekolah, dan pengelolaan stres terhadap kinerja kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang.

Disamping itu, peneliti membatasi penelitian kinerja kepala SMA pada kompetensi manajerial dan supervise dikarenakan sesuai dengan isi Peraturan menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menjelaskan lima dimensi kompetensi kepala sekolah yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dengan mempertimbangkan hasil analisis yang mendalam terhadap peraturan tersebut maka ditentukan bidang prioritas yang menjadi fokus utama penilaian kinerja kepala SMA yaitu pada tugas utama kepala sekolah pada bidang manajerial dan supervisi.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan partisipatif terhadap pengelolaan stress kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap pengelolaan stress kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung pengelolaan stres terhadap kinerja kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang?

1.5. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap pengelolaan stres kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang.
2. Pengaruh budaya sekolah terhadap pengelolaan stress kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang.
3. Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang.
4. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang.
5. Pengaruh pengelolaan stres terhadap kinerja kepala sekolah di SMA Kabupaten Deli Serdang.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh kepemimpinan partisipatif, budaya sekolah, pengelolaan stress dan kinerja kepala SMA di Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hal itu, manfaat penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Manfaat secara teoritis penelitian ini adalah dapat menambah khasanah pengetahuan yang berkaitan dengan kepemimpinan partisipatif, manajemen stress, dan budaya sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dalam rangka mencapai keberhasilan sekolah.

2. Secara praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja kepala SMA dalam meningkatkan mutu layanan pekerjaan
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh kepemimpinan partisipatif, budaya sekolah, dan pengelolaan stres dalam upaya meningkatkan kinerja kepala SMA.

b. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara

Memberikan masukan tentang kemampuan kepala sekolah dan upaya peningkatan kinerja kepala SMA, mengingat kinerja kepala SMA dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif, budaya sekolah, dan pengelolaan stres.

c. Bagi Pengawas Sekolah

Memberikan masukan tentang pengetahuan kepala SMA dalam mengelola sekolah, serta factor-faktor apa saja yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja kepala SMA

d. Bagi Peneliti

Sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang relevan dikemudian hari.