

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi dunia saat ini yang bertipikal *borderless world* dan *global village* serta *information and communications flow* yang cepat dan mudah, telah membawa dunia kita ke masa globalisasi. Globalisasi yang terjadi ini, telah menyebabkan pergeseran sendi-sendi kehidupan *world society* yang meliputi ekonomi, politik dan budaya. Globalisasi, bagaimanapun juga telah membawa dunia saat ini ke arah pergaulan dunia tanpa batas dan persaingan dunia yang semakin keras. Bangsa Indonesia sendiri sebagai bagian dari warga dunia dalam rangka mempertahankan eksistensi dan keberadaannya di masyarakat dunia dituntut untuk mampu mengikuti kemajuan tersebut. Hal ini sejalan dengan konsep yang dicanangkan oleh UNESCO, bahwa pendidikan pada abad ini harus diorientasikan terhadap pencapaian empat pilar pembelajaran, yaitu; (1) *learning to know* (belajar untuk tahu), (2) *learning to do* (belajar untuk melakukan), (3) *learning to be* (belajar untuk menjadi diri sendiri, dan (4) *learning to live together* (belajar untuk bersama dengan orang lain) (Kunandar, 2007: 287).

Untuk mengantisipasi dan menghadapi kondisi saat ini, bangsa Indonesia perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada. (Hamzah, 2006: 14). Peningkatan kualitas SDM ini harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien dalam rancangan dan

proses pembangunan nasional. Pembangunan nasional sendiri merupakan manifestasi tanggungjawab kebangsaan dalam mewujudkan cita-cita kemerdekaan bangsa Indonesia. Pembangunan bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya mewujudkan cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Berpijak pada cita-cita nasional tersebut, upaya mewujudkan pendidikan menjadi *basicneed* bagi rakyat Indonesia dan upaya menciptakan *education for all* bagi segenap rakyat Indonesia menjadi suatu keharusan.

Dalam konteks kekinian yang berke-Indonesiaan, sistem pendidikan nasional berkewajiban mempersiapkan setiap warga negara agar dapat menjadi produktif yang mana terlihat dalam kemampuannya berperan aktif dalam seluruh lapangan kehidupan yang cerdas, aktif, kreatif, terampil, jujur, berdisiplin, dan bermoral tinggi, demokratis dan toleran dengan mengutamakan persatuan bangsa. Komponen internal pendidikan tidak mungkin lepas dari pengaruh lingkungan eksternal baik pada skala regional maupun internasional. Kontribusi dari subsistem Nasional merupakan lingkungan eksternal pendidikan, turut menentukan keberhasilan pemberdayaan SDM Nasional melalui pendidikan yang bermutu, yang pada akhirnya bermuara pada kinerja guru.

Mutu pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses

peningkatan kualitas SDM itu sendiri. Upaya peningkatan mutu pendidikan ini harus dilakukan secara menyeluruh yang mencakup pengembangan dimensi manusia Indonesia seutuhnya, yakni aspek moral, akhlak, budi pekerti, pengetahuan, keterampilan, seni, olahraga dan perilaku.

Upaya peningkatan mutu SDM (*quality of human resources*) melalui peningkatan mutu pendidikan (*improvement of education quality*), secara nyata telah melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan. Langkah awal dan bersilat fundamental tercermin dalam Pembukaan UUD 45 yang merupakan cita- cita bangsa Indonesia, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia. Produk legal formal dan *policy* pendukung sebagai pengjawantahan cita-cita bangsa Indonesia di atas terlihat pada UUD 1945, UU, RPJM maupun RPJP.

Berbagai lulusan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi telah berkiprah dengan baik pula di berbagai profesi atau jabatan, walaupun tidak terkait dengan keahlian bidang pendidikannya. Ini menunjukkan, bahwa selama pendidikan mereka tidak hanya memperoleh ilmu, melainkan juga memperoleh kearifan, memiliki sikap dan menyerap nilai-nilai yang ditumbuhkan selama belajar, baik melalui hakikat ilmu pengetahuan yang dipelajarinya, maupun melalui proses belajar atau kehidupan yang bermakna yang mereka alami dalam masyarakat kampus atau sekolah mereka. (BSNP, *Paradigma Pendidikan Nasional Abad XXI*)

Kondisi nyata dari usaha perbaikan mutu sumberdaya manusia melalui peningkatan mutu pendidikan dapat dilihat dalam bentuk program wajar 9 tahun dan program wajib belajar 12 tahun sebagai kelanjutannya. Upaya ini lebih jauh dilakukan melalui berbagai cara seperti peningkatan

sarpras, perbaikan kualitas tenaga kependidikan, penyempurnaan manajemen pemberharuan kurikulum, peningkatan anggaran dan lain-lain. Namun hingga saat ini mutu pendidikan sendiri pada dasarnya dapat dilihat dari aspek proses pendidikan, out come pendidikan, dan isi atau konten pendidikan (Hamyah 2006:14). Ketiganya dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan, bila proses pendidikan berkaitan dengan bagaimana pendidikan itu berlangsung dengan mengikut sertakan segenap potensi dan sumber daya yang tersedia maka out come pendidikan lebih mencerminkan apa yang sudah dicapai oleh proses tersebut.

Proses pendidikan menentukan kualitas hasil pendidikan yang akan diperoleh, sedangkan kualitas hasil pendidikan menjadi indikator atau *feedback* bagi perbaikan mutu proses perbaikan yang akan dilaksanakan selanjutnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja guru pada sekolah-sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut yaitu kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, budaya (iklim organisasi) fokus pelanggan, metode ilmiah dan alat-alatnya, data-data yang bermakna, serta tim penyelesaian masalah (Syafarudin, 2002 :57)

Sekolah dasar sebagai bagian dari sekolah-sekolah tersebut merupakan bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan untuk memberikan pondasi atau dasar (mendasari) proses pendidikan selanjutnya. Sebagai dasar atau pondasi, maka perlusekali di bangun dengan proses yang

baik, kuat dan bermutu sehingga kualitasnya sebagai out put dapat serap dan diterima disekolah yang berkualitas baik juga.

Guru merupakan tiang tembok atau pelaksana terdepan bidang pendidikan mempunyai peranan yang penting dan strategis dan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan maupun pembelajaran yang akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi sekaligus merupakan tulang punggung dalam kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa kehadiran guru kegiatan belajar mengajar kemungkinannya sangat kecil akan berlangsung dengan baik, bahkan mungkin boleh dibilang mengalami kegagalan. Sebagaimana pernyataan (James, 1998) dalam NASS Buletin Juni 2006 bahwa masa depan pendidikan para siswa tergantung pada para guru yang mempunyai daya cipta dan kreatif yang tinggi (*the educational future of the student depended on the inventive minds of the teacher*). Oleh sebab itu dalam manajemen atau pengelolaan pendidikan, peranan guru dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan selalu dan harus ditingkatkan. Kinerja guru atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat persaingan dan tantangan akademik bahwa pendidikan harus menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang sanggup dan mampu bersaing di era globalisasi.

Berkaitan dengan permasalahan-permasalahan tersebut yang perlu dikaji adalah sisi-sisi kerja. Kinerja merupakan permasalahan yang cukup kompleks bila dilihat dari ruang lingkup masalahnya. Depdiknas (2004) kinerja adalah bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan. Kinerja seringkali dihubungkan dengan kompetensi maupun prestasi kerja pada diri pelaksananya. Kinerja guru pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang pada kurun waktu tertentu. Untuk mengukur prestasi kerja perlu adanya penilaian dengan alat atau sistem yang telah ditentukan atau digunakan sehingga dapat diketahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara tuntas dan menyeluruh sehingga penilaian prestasi kerja dapat dijadikan pedoman oleh pimpinan untuk mengetahui dan menilai prestasi kerja anak buah selama periode tertentu.

Demikian halnya guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya untuk mengawasi sumber daya organisasi namun juga digunakan untuk mengukur efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan ke depan (Sallis, 2006:174). Kepemimpinan dalam

pendidikan adalah mempertinggi mutu, mendukung semua staf yang menjalankan roda mutu, memberdayakan guru dan memberikan wewenang yang luas untuk meningkatkan pembelajaran para siswa, tanpa kepemimpinan proses peningkatan mutu tidak dapat dijalankan dan diwujudkan.

Berdasarkan pendapat di atas menunjukkan betapa pentingnya peranan kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karenanya dibutuhkan seorang sosok kepala sekolah yang berwawasan kedepan dan kemampuan memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah (Wahjosumijo, 2007: 125), kepala sekolah dalam peranannya sebagai *educator* (pendidik), kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan nilai mental, fisik dan estetika kepada guru atau tenaga fungsional lainnya, tenaga administrasi dan kelompok siswa. Untuk menanamkan peranannya tidak dapat dipaksakan begitu saja melainkan kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Dijelaskan lebih lanjut oleh Wahjosumijo (2007: 125) sikap persuasif dalam arti kepala sekolah mampu menyakinkan secara halus. Sedangkan keteladanan adalah hal-hal yang patut, baik dan perlu dicontoh. Sikap inilah yang akan menjadi wama kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah terhadap para guru yang ada dalam organisasi sekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator harus

harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan dan guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia adalah faktor utama atau sentral yang menentukan seluruh gerak aktifitas suatu organisasi, karena secanggih apapun alat atau teknologi yang dipakai tetapi faktor manusia yang menentukan. Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan karena tidak adanya unsure pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru agar guru mau bekerja keras. Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Menurut Mc. Clelland energi yang dilepaskan karena dorongan oleh : kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlihat, harapan keberhasilannya, dan nilai intensif yang melekat pada tujuan. Selanjutnya Mc. Clelland dalam Sudrajat (2007) menjelaskan bahwa hal-hal yang memotivasi seseorang adalah : (1) kebutuhan akan prestasi, (2) kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Bamet (2000: 11) dalam jurnal berjudul *Leadership Behaviour of Secondary School Principals, Teacher Outcomes and School Culture* menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, membantu berbagai variasi kinerja guru dalam mencapai tujuan pengajaran dan mempercepat proses hubungan antara guru, murid dan orang tua.

In conclusion, this study suggests that transformational leadership is more positive teacher outcomes, task focus goals and excellence in teaching. However, both constructs of transformational and transactional leadership help to explain variation in teachers outcomes, task focus goals and excellence in teaching. It is also apparent that leadership is a critical process in school that involves one to one relationship teachers. Students, and parents must consent to being led by a principal.

Demikian halnya apabila penampilan kepemimpinan kepala sekolah kurang baik dapat mengakibatkan melemahnya gairah kerja guru sebagaimana pendapat Headley dalam jurnal artikelnya yang berjudul *Administrators Challenge Encouraging Teachers to Be Leader* yang dimuat pada *National Association of Secondary School Principals*. NASSP Buletin Juni 2006, 90,2 menjelaskan bahwa *a principals style and actions have great influence over teacher leader motivation for performing teacher leadership roles effectively*, yaitu kepemimpinan dan tindakan-tindakan dari para kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap motivasi para guru untuk melakukan dan menerapkan peranan kepemimpinan mereka secara efektif dan baik. Ini berarti kurang baiknya penampilan kepala sekolah akan berakibat melemahnya kinerja warga sekolah khususnya bagi para guru.

Hal ini dapat kita jumpai gejala-gejala guru sering membolos, guru masuk kelas tidak tepat waktu, guru masuk kelas mengajar tanpa persiapan mengajar, guru mengajar hanya tugas rutinitas tanpa ada inovasi dan pengembangan lebih lanjut, apatis terhadap pembaharuan pendidikan misalnya tentang pembaharuan konsep-konsep metode belajar yang baru,

pembelajaran yang aktif, akan tetapi yang terjadi siswa hanya duduk, dengar, catat lebih parah lagi duduk, catat. Guru mengajar hanya sekedar memenuhi job dan jam mengajar.

Guru dalam menjalankan tugas pembelajaran hanya sebagai pengajar saja, kemudian mendapat gaji/honor tanpa memperhatikan faktor-faktor pendidikan yang lain seperti melakukan bimbingan terhadap siswa, melaksanakan program pengajaran dan perbaikan hasil belajar siswa, lebih dalam melaksanakan evaluasi hanya asal-asalan yang penting siswa dapat nilai. Gejala-gejala itu terjadi bisa dimungkinkan kepala sekolah belum melaksanakan kepemimpinan dengan baik dimana kepala sekolah belum bisa memperhatikan karakteristik para guru atau staf dalam situasi tertentu. Kepala sekolah kurang melakukan komunikasi timbal balik atau terbuka terhadap guru maupun staf yang mengakibatkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah kurang mendapat perhatian atau kurang dihargai oleh para guru dan staf, masih banyak yang berkontribusi yang menyebabkan menurunnya kinerja para guru, namun penulis hanya akan melihat dari segi atau faktor penampilan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Kondisi aktual di lapangan, SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo, menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan kinerja guru dipengaruhi oleh kontribusi kepemimpinan pada sekolahnya, kondisi budaya organisasi dan keterampilan guru sekolah tersebut. Tingkat keberhasilan kinerja guru

SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo cenderung meningkat seiring dengan semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah, semakin baiknya budaya organisasi dan keterampilan guru di sekolah tersebut. Hal ini bisa terlihat pada perolehan rata-rata nilai UASBN yang menempati peringkat kedua kabupaten dua tahun berturut-turut yaitu tahun 2010 jumlah 3 mata pelajaran yang di UASBN-kan yaitu Matematika, Bahasa Indonesia dan IPA jumlahnya 26,00 dengan rata-rata 8,6. Tahun 2011 jumlah nilai 26,35 dengan rata-rata 8,78. Hal ini juga dikarenakan kinerja guru sangat baik hasil dari kenaikan PAK (penilaian angka kredit) guru yang ditempuh selama 2 sampai 3 tahun masa penilaian. Hal ini berarti bahwa instrumen dari penilaian PAK telah betul-betul dilaksanakan oleh guru secara profesional.

Budaya organisasi (*school culture*) adalah hal penting bagi organisasi, termasuk dalam kinerja guru tersebut. Hal ini selaras dengan pendapat Syafarudin (2002: 57) yang memandang budaya organisasi sebagai element penting yang mempengaruhi dan perlu dan perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru. Budaya organisasi memberikan identitas organisasi untuk para pegawai, sumber untuk stabilitas dan kontinuitas organisasi yang mana menjaga sebuah perasaan aman bagi anggotanya dan membantu anggota baru menginterpretasikan apa yang harus dilakukan di dalam organisasi serta membantu menstimulasi antusiasme anggota untuk melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi merupakan sistem pengertian

yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi dan yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain serta merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.

Budaya organisasi bisa dalam kondisi kuat dan bias dalam kondisi lemah. Budaya organisasi dikatakan kuat jika budaya tersebut nilai-nilai intinya di pegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas budaya kuat mempunyai dampak kepada perilaku pegawai karena tingginya tingkat kebersamaan (*shareness*) dan intensitas menciptakan suatu budaya internal dari kendali perilaku yang tinggi, artinya budaya kuat dapat bertindak sebagai suatu pengganti untuk formulasi.

Memperhatikan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru yang mana memiliki tujuan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu yang pada kelanjutannya ditujukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang bermutu atau berkualitas, maka dalam penelitian ini akan diteliti tentang "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya organisasi, dan Keterampilan Guru Terhadap Kinerja Guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo."

Fokus penelitian adalah guru-guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo. Sekolah dasar merupakan bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik yang siap diserap atau diterima di sekolah-sekolah lanjutan yang berkualitas.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepala sekolah, guru, stakeholder, siswa dan elemen-elemen lain yang terkait dengan pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam upaya mewujudkan pendidikan bermutu dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga kinerja guru meningkat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan dan uraian pada latar belakang, maka diharapkan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan keterampilan guru yang kondusif dan kuat, kinerja guru yang tinggi yang bertujuan dapat mengembangkan sekolah menjadi sekolah yang bermutu yang pada kelanjutan mampu menghasilkan SDM yang dapat tercapai.

Realitanya, kinerja guru di SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo pada saat ini belum maksimal sesuai dengan yang diharapkan yaitu semua SD nilai UASBN-nya mampu mencapai target yang lebih tinggi, walaupun pada perolehan nilai rata-rata UAS-BN. Tahun 2011/2012 mampu menduduki peringkat kedua kabupaten. Hal ini disebabkan masih adanya permasalahan-permasalahan dalam proses pembelajaran tersebut.

Ada beberapa hal yang dapat diidentifikasi dari permasalahan tersebut yaitu :

1. Kepala sekolah punya peran yang penting dalam lingkungan sekolah. Sebagai salah satu pilar TQM, kepemimpinan punya peran yang sangat penting terutama dalam hal ini mengatur bawahan yang punya sifat, karakteristik dan kesibukan yang berbeda.
2. Kepala sekolah berhadapan dengan individu dengan segala keinginan, kemauan, latar belakang dan karakteristik yang beragam. Dalam hal ini seorang kepala harus memimpin secara efektif, kreatif dan komunikatif dan demokratis dalam rangka menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.
3. Profesi ganda guru berpengaruh pada budaya organisasi. Aktifitas guru yang berlangsung secara simultan dan berkelanjutan akan menciptakan pola-pola tertentu yang pada akhirnya akan berpengaruh pada budaya organisasi yang berlangsung. Idealnya seorang guru harus mengikuti budaya yang berlaku pada institusinya, tetapi secara komunal ternyata sebaliknya.
4. Guru belum semuanya memiliki kompetensi sebagai guru profesional. Kalau guru tidak mampu meluangkan waktu untuk anak didiknya akan berpengaruh negatif pada kualitas anak didiknya, sehingga seorang guru meskipun berprofesi ganda dituntut lebih disiplin dalam membagi waktunya.
5. Program sertifikasi belum menjamin kinerja guru menjadi lebih baik. Kinerja guru dilihat dari segi belajar mengajar dan alokasi waktu melalui

kegiatan sebagai guru, kinerja siswa dilihat dari aktivitas di sekolah baik dengan guru, teman sekolah dan pengelola sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini batasan masalah yang dapat dituangkan adalah :

1. Ketrampilan transformasional terhadap kinerja guru.
2. Budaya organisasi terhadap kinerja guru.
3. Keterampilan guru terhadap kinerja guru
4. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keterampilan guru terhadap kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo Kendal?
2. Apakah terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo Kendal?
3. Apakah terdapat kontribusi keterampilan guru terhadap kinerja guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo Kendal?
4. Apakah terdapat kontribusi Kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi dan keterampilan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo Kendal?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada.

1. Untuk mendiskripsikan kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo.
2. Untuk mendiskripsikan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo.
3. Kontribusi keterampilan guru terhadap kinerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo Kendal.
4. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi dan keterampilan guru terhadap kinerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo Kendal.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru pada organisasi sekolah.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pustaka bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya yang

berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja guru.

- c. Bagi UPT Dinas Pendidikan hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan acuan dalam menentukan kebijakan berkaitan dengan pengelolaan SD yang ada di Kendal khususnya Kecamatan Sukorejo dalam upaya mengarah ke sekolah yang bermutu dan berprestasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo, selaku top manajer dan pemimpin di sekolahnya, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan acuan dalam upaya memperbaiki kepemimpinannya.
- b. Bagi segenap dewan guru atau praktisi di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo hasil penelitian dan pengembangan budaya organisasi di lingkungan sekolah masing-masing.
- c. Bagi UPT Dinas Pendidikan hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan acuan dalam menentukan kebijakan berkaitan dengan pengelolaan SD yang ada di Kendal khususnya Kecamatan Sukorejo dalam upaya mengarah ke sekolah yang bermutu dan berprestasi.