

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan dunia pendidikan di lembaga pendidikan dewasa ini sangat kompleks dan menjadi perbincangan banyak kalangan masyarakat, pemerhati pendidikan, serta *stakeholder* pendidikan. Terutama seperti sekarang ini di era otonomi daerah menghadapi banyak problematika dan dinamika yang pasang surut. Berbagai isu-isu yang melingkupi dunia pendidikan salah satu diantaranya adalah biaya pendidikan yang semakin tidak terjangkau bagi kalangan tertentu, pengaruh sosial media tanpa batas dan budaya ketimuran yang kian merosot, rendahnya kualitas pendidikan serta rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berdasarkan dari laporan UNDP PBB tahun 2017 yang mana Indonesia masih berkatat pada peringkat 112 dari 176 negara. Hal ini mendorong perubahan besar pada sistem pengelolaan pendidikan di Indonesia.

Era otonomi daerah saat ini menuntut pendidikan diserahkan pengelolaannya kepada pemerintah daerah, sementara pemerintah pusat sebatas menyusun acuan dan standar yang bersifat nasional. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 tentang Kewenangan Pusat dan Daerah, telah mendorong perubahan besar pada sistem pengelolaan pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu pendidikan dewasa ini menghadapi tantangan besar dan kompleks sebagai akibat dari masih sering dijumpai tidak sinkronnya antara kebijakan pusat dan daerah dalam hal pendidikan.

Tantangan tersebut bukan hanya didalam lembaga pendidikan saja tetapi juga dari luar lembaga pendidikan. Perkembangan teknologi dan komunikasi serta media sosial lain turut andil dalam memperkeruh situasi. Namun tetap harus direspons secara positif dan bijaksana dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan produktivitas lembaga pendidikan. Padahal pada tataran regulasi tentang pendidikan sudah lengkap diantaranya Undang-Undang No. 20 Tahun 2013 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005, Undang-Undang No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, serta Peraturan Pemerintah dan aturan pelaksanaan lainnya.

Salah satu tantangan permasalahan yang krusial dalam lembaga pendidikan dimaksud adalah peningkatan nilai tambah (*added value*), yaitu bagaimana meningkatkan nilai tambah melalui manajemen sekolah yang efektif, efisien dan produktif guna meraih kualitas sekolah yang unggul dalam bidang akademik maupun non akademik. Dan itu merupakan konsekuensi yang harus dikembangkan untuk merespon perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka sekolah harus mampu membawa peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang serta mengaplikasikan dalam kehidupan lingkungannya secara bijak. Sehingga peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen sekolah yang efektif merupakan salah satu sasaran pokok dalam pengembangan pendidikan di sekolah.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan keberhasilan upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah kualitas kemampuan profesionalitas

meliputi *skill*, *knowledge*, dan *attitude* yang wajib dimiliki oleh kepala sekolah dalam menggerakkan manajemen yang efektif. Manajemen yang efektif atau efektivitas manajemen sekolah dalam mengelola dan menjalankan roda organisasi dijalankan sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya.

Membicarakan peningkatan mutu pendidikan menjadi tanggungjawab keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Yaitu komponen yang saling pengaruh berhubungan dengan yang dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa kebijakan kepala sekolah tidak berdiri sendiri tetapi melibatkan banyak komponen pendidikan. Sehingga sekolah yang dikelola dengan manajemen yang baik, akan mampu bersaing di tempat yang lebih besar tantangannya dan lebih kompleks. Demikian sebaliknya, sekolah yang dikelola dengan manajemen yang kurang baik tidak akan memberikan mutu dan pelayanan yang baik.

Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah ditugaskan untuk mengelola sekolah dan mengembangkan mutu pendidikan sekolah serta memimpin sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus mampu memobilisasi dan memberdayakan sumber daya sekolah, yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah, meliputi; pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan prasarana, sumber keuangan, pelayanan peserta didik, hubungan sekolah dan masyarakat.

Tugas dan kewenangan kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab melaksanakan berbagai kegiatan, mengelola berbagai masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan administrasi sekolah, pembinaan, sarana dan prasarana sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai. Manajemen sekolah yang efektif adalah dimana kepala sekolah mampu menyesuaikan kondisi dan situasi sesuai dengan lembaga atau organisasinya. Dia tidak hanya memiliki otoritas dalam mengelola tetapi juga mempunyai ambisi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Apabila masalah-masalah seperti tersebut di atas dapat dihindari, maka pelaksanaan penilaian efektivitas manajemen sekolah oleh pengawas sekolah dan pejabat di atasnya dapat dipertanggungjawabkan secara optimal. Sehingga diperoleh manfaat bagi peningkatan produktivitas dan profesionalitas organisasi sekolah.

Akan tetapi kenyataan di lapangan menunjukkan hal yang berbeda dan bertolak belakang dengan yang ada. Masih banyak sekolah, yang tidak mewajibkan gurunya dalam pembuatan perencanaan pembelajaran, masih banyak guru yang tidak mengorganisasikan pembelajaran dengan benar. Hal ini disebabkan rendahnya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Serta kurang optimalnya peran kepala sekolah dalam pengawasan. Masalah-masalah ini tentunya menjadi cerminan terhadap kurangnya keefektifan manajemen di sekolah.

Lemahnya efektivitas manajemen sekolah disebabkan berbagai faktor, diantaranya kemampuan memimpin kepala sekolah, sistem pembinaan dan

pengawasan kepala sekolah, dan kurangnya perhatian pemerintah akan pengembangan sumber daya manusia. Kelemahan itu tentunya berhubungan dengan efektivitas manajemen sekolah dan institusi sekolah tersebut. Terkadang kebijakan kepala sekolah terbelenggu oleh sistem birokrasi yang berbelit-belit dan cenderung mengekang kebebasan dan keterampilannya dalam mengembangkan kemampuan memimpin. Hal ini terjadi karena birokrasi pendidikan cenderung menjadikan lembaga-lembaga pendidikan sekolah sebagai pelaksana kebijakan dan harus mengikuti keinginan program baku dari satuan atasan.

Padahal kerap ditemukan bahwa kemampuan memimpin seorang kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan sekolah mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan. Pemimpin harus memiliki kebebasan melakukan tugas-tugas kepemimpinannya yang tidak hanya beresiko kecil dalam mencapai tujuan. Sedangkan pemimpin yang tidak memiliki kebebasan dalam menjalankan tugas-tugasnya, akan menghambat seluruh inisiatif maupun inspirasi yang dimilikinya. Manakala keadaan itu berlangsung terus menerus, maka pemimpin menghadapi resiko dalam mencapai tujuan organisasi. Padahal Kepala Sekolah sebagai pemimpin sekolah harus mengelola sekolah dengan efektif yakni profesional dalam menyelesaikan tugas dan menyesuaikan kondisi sesuai kebutuhan dan kepentingan lembaga atau organisasinya.

Permasalahan efektivitas manajemen disekolah juga berkaitan dengan masih sering dijumpai cara pandang dan persepsi kepala sekolah yang keliru tentang makna dan substansi efektivitas manajemen yaitu:

1. Bahwa yang dimaksud efektif apabila kepala sekolah bisa menghabiskan anggaran yang disusun dalam RAPBS (Rencana Anggaran Pendapatan dan

Belanja Sekolah) maupun dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) padahal efisiensi anggaran juga perlu dipertimbangkan.

2. Efektivitas bukan hanya kegiatan pendidikan yang tepat sasaran, tepat guna, tepat tujuan, akan tetapi juga tepat anggaran dan tepat sumberdaya.
3. Kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam menyusun *cost and benefit analysis* dalam operasional manajemen sekolah yang efektif.
4. Dalam penyusunan kegiatan sekolah dan pembiayaan operasional masih didasarkan pada keinginan bukan kebutuhan.
5. Kurang bisa memilah dan memilih skala prioritas dalam pengelolaan operasional manajemen sekolah.
6. Pembiayaan operasional sekolah masih bersandar pada partisipasi orangtua peserta didik melalui Komite Sekolah padahal jika kepala sekolah memiliki jiwa wirausaha maka bisa memberdayakan kantin, foto copy, ATK kebutuhan sekolah dan peserta didik secara efektif dan maksimal.
7. Kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam penguasaan teknologi komunikasi dan informasi.

Dari permasalahan di atas dapat dianalisis bahwa peran kepala sekolah ternyata juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan manajemen sekolah yang efektif di lingkungan Sekolah Dasar Negeri (SDN) khususnya di Kota Bogor.

Senada dengan penyampaian Depdiknas (2008) tentang hasil uji kompetensi kepala sekolah di Indonesia pada tahun 2007 ditemukan 70% dari 250 ribu kepala sekolah tidak kompeten di bidang kompetensi manajerial dan supervisi. Sedangkan Kepala Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah

(LP2KS) Kemendikbud (2012) mengatakan bahwa kompetensi kepala sekolah yang ada saat ini cukup memprihatinkan. Berdasarkan pemetaan kompetensi kepala sekolah di 31 provinsi, didapatkan bahwa kompetensi sosial dan supervisi rendah. Dalam penelitiannya kompetensi kepala sekolah ditetapkan batas minimal kelulusan 76. Hanya pada dimensi kompetensi kepribadian nilainya 85, tetapi kompetensi manajerial dan wirausaha 74, supervisi 72, dan sosial 63.

Dari data di atas, menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan keberhasilan sekolah. Salah satu peran penting mencapai keberhasilan sekolah adalah peran sebagai manajer sekolah. Sehingga apabila kepala sekolah mampu menjalankan peranannya sebagai manajer, tentunya akan tercapai keefektifan manajemen sekolah.

Kemudian diperkuat dengan pada penelitian yang dilakukan pada tanggal 12-15 November 2018 dengan menyebarkan angket tertutup tentang efektivitas manajemen kepala sekolah. Angket tersebut disebarkan untuk mengukur tingkat kemampuan efektivitas manajemen sekolah kepada 30 kepala sekolah SDN (masing-masing wilayah 5 kepala sekolah) di Kota Bogor, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Terdapat 40% Kepala Sekolah SDN yang bermasalah dalam melakukan kegiatan *planning* sekolah atau perencanaan sekolah yang menyangkut visi, misi dan tujuan sekolah yang kurang diimplementasikan dalam kegiatan sekolah dan kurang dalam membuat langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan sekolah.
- 2) Terdapat 45% Kepala Sekolah SDN yang bermasalah dalam memberi tugas atas dasar kompetensi masing-masing bawahan dan berkoordinasi antar

struktur organisasi agar terjalin komunikasi dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang dalam mengorganisasikan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi yang bersangkutan.

- 3) Terdapat 41,7% Kepala Sekolah SDN yang bermasalah dalam memberi perintah kepada bawahan terhadap tugas yang sesuai dengan *job deskriptor* dan penugasan kepada guru untuk ikut serta dalam kegiatan pelatihan guru.
- 4) Terdapat 38,3% Kepala Sekolah SDN yang bermasalah dalam menganalisis hasil kinerja personil sekolah dan menilai semua personil sekolah untuk melihat tingkat pencapaian keberhasilan.
- 5) Terdapat 43,3% Kepala Sekolah SDN yang bermasalah dalam membuat laporan akhir tahun hasil kinerja sekolah baik akademik maupun non akademik dan setelah melakukan evaluasi memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan survey pendahuluan kepada 30 Kepala Sekolah SDN di Kota Bogor didapatkan permasalahan dalam efektivitas manajemen yaitu berada pada nilai rata-rata 41,7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas manajemen sekolah selama ini masih belum optimal. Sehingga perlu dilakukan langkah yang tepat untuk mengatasi mengenai efektivitas manajemen, yang nantinya berdampak pada perbaikan dan kelanjutan sekolah, guru dan para lulusan sekolah dikemudian hari.

Tentu saja kepemimpinan menjadi faktor utama dalam efektivitas manajemen di sekolah. Kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah dan bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Kepala sekolah adalah

pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan dan pemimpin formal pendidikan di sekolahnya. Dalam suatu lingkungan pendidikan di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan pandangan tentang visi dan misi yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban pendidik dalam rangka mencerdaskan bangsa dan memberikan bimbingan bagi para guru untuk mampu membangun kepribadian yang mendukung munculnya perilaku-perilaku yang menguntungkan bagi sekolah. Kepala sekolah yang mampu mengefektifkan manajemen di sekolah, adalah kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk memotivasi, menggerakkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini tentunya serupa dengan definisi kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah usaha kepala sekolah SDN dalam menjelaskan visi dan misi serta tujuan sekolah dengan jelas, mengarahkan dan memberikan motivasi terhadap bawahannya untuk lebih maju.

Adapun fokus kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan dengan kegiatan guru pada khususnya. Terbukti bagi guru yang produktif dan kreatif itu disebabkan karena motivasi dan arahan dari kepala sekolah. Dia tidak hanya membimbing tetapi mengarahkan bawahannya dalam mengembangkan profesinya. Kepemimpinan transformasional merupakan kegiatan pemimpin yang memiliki wawasan yang jauh ke depan dan berupaya memperbaiki serta mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi untuk di masa datang. Kepemimpinan transformasional suatu kesadaran kepada kepala sekolah untuk

tahu apa yang benar dan apa yang penting. Sehingga nantinya akan meningkatkan kematangan emosional kepala sekolah dalam dirinya terhadap harapan organisasi dan masyarakat.

Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan efektivitas manajemen adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri untuk memobilisasi motivasi, sumber-sumber kognitif, dan arah tindakan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasi. Ini artinya bahwa setiap individu yang mempunyai efikasi diri yang baik percaya bahwa individu tersebut mempunyai kemampuan yang sesuai dan mampu memenuhi usaha dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Efikasi diri berhubungan dengan pilihan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dan berapa lama durasi yang dihabiskan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Efikasi diri juga berhubungan dengan durasi yang dibutuhkan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan. Artinya keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, dan berani mengambil resiko merupakan tanda-tanda individu memiliki efikasi diri yang tinggi. Ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat mendorong individu untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenung terhadap ketidakmampuannya.

Selain efikasi diri, faktor lain yang mampu meningkatkan efektivitas manajemen di sekolah adalah dengan adanya organisasi pembelajar. Organisasi pembelajar merupakan organisasi yang menciptakan suasana penunjang dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi individu di dalamnya untuk belajar secara individu dan berkelompok kemudian mengaplikasikan hasil belajarnya kedalam proses maupun kegiatan organisasi. Jadi kegiatan belajar

ini tidak berhenti pada sistem maupun mekanisme bagaimana belajar saja. Namun, bagaimana mengaplikasikannya sehingga dapat berguna bagi organisasi. Sumber belajar itu sendiri dapat dari manapun, dari intern maupun ekstern.

Organisasi pembelajar mencakup banyak hal, terutama pada individu dalam organisasi misalnya kepala sekolah, guru dan pegawai di sekolah. Keberhasilan individu-individu pegawai tergantung pada diperolehnya kesempatan mempelajari dan mempraktekkan hal dan keahlian yang baru. Sekolah berinvestasi berupa pelatihan-pelatihan dan berbagai kesempatan lain dengan tujuan tumbuh dan berkembang secara profesional. Untuk hal ini menjadi tanggungjawab bersama dan menjadi kunci sukses bersama. Dengan demikian efektivitas manajemen berlangsung dengan baik profesional dan tepat sasaran dalam mencapai tujuan sekolah.

Dari uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa betapa pentingnya efektivitas manajemen sekolah dalam mewujudkan sekolah yang bermutu. Karena itu ketiga faktor sebagaimana yang telah diuraikan diatas yaitu kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan organisasi pembelajar patut diduga memiliki hubungan dengan variabel efektivitas manajemen.

Selain ketiga faktor sebagaimana tersebut di atas, sesungguhnya masih banyak lagi faktor lain yang diduga memiliki hubungan dengan efektivitas manajemen sekolah. Diantaranya adalah kualitas kerja, disiplin waktu, inisiatif, kompetensi profesional, motivasi kerja, kepuasan kerja, kualifikasi akademik, dan kecerdasan emosional dan spiritual.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka diidentifikasi masalah-masalah tentang efektivitas manajemen sekolah, yaitu:

1. Beberapa Kepala Sekolah SDN masih belum memahami pentingnya kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan sekolah sehingga diduga berhubungan dengan efektivitas manajemen sekolah.
2. Meskipun masih terjadi perbaikan dalam revisi Kurikulum 2013, membuat beberapa Kepala Sekolah tidak termotivasi menyelesaikan administrasi sekolah sehingga diduga berhubungan dengan efektivitas manajemen sekolah.
3. Sebagian Kepala Sekolah kurang dalam berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya disebabkan karena beranggapan dia lebih hebat, sehingga diduga berhubungan dengan efektivitas manajemen sekolah.
4. Kurang efikasi diri Kepala sekolah dalam menghadapi guru senior atau lebih tua meskipun secara struktural dapat dilakukan sehingga diduga berhubungan dengan efektivitas manajemen sekolah.
5. Beberapa Kepala Sekolah masih terbatas dalam kemampuan menyelesaikan permasalahan yang sulit dilakukan dan menantang untuk diselesaikan sehingga diduga menjadi penyebab dan berhubungan dengan efektivitas manajemen sekolah terganggu.
6. Beberapa Kepala Sekolah belum memahami tentang organisasi pembelajar sehingga diduga berhubungan dengan efektivitas manajemen sekolah.
7. Beberapa Kepala Sekolah kesulitan dalam melakukan pengembangan karir dengan baik sehingga berhubungan dengan efektivitas manajemen sekolah.

8. Kurangnya kesabaran dan hati-hati dalam menghadapi kesulitan dari persoalan manajemen sekolah sehingga diduga berhubungan dengan efektivitas manajemen sekolah.
9. Stres yang tinggi dan kondisi sekolah tidak mendukung menyebabkan dan berhubungan dengan efektivitas manajemen sekolah menjadi terganggu.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian indentifikasi masalah sebagaimana tersebut di atas, maka peneliti membatasi permasalahan penelitian tentang efektivitas manajemen sekolah dan variabel-variabel yang diduga memiliki hubungan dengan efektivitas manajemen sekolah, dalam hal ini adalah (1) kepemimpinan transformasional, (2) efikasi diri, dan (3) organisasi pembelajar di Sekolah Dasar (SDN) di Kota Bogor. Hal tersebut dilakukan agar lebih fokus dan tidak menyimpang dari pokok persoalan, mengingat kondisi yang terbatas dalam hal waktu, tenaga, biaya dan luasnya wilayah Kota Bogor.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, indentifikasi masalah dan pembatasan masalah dibuat permasalahan utama apakah efektivitas manajemen dapat ditingkatkan melalui penguatan kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan organisasi pembelajar maka dapat dirumuskan pokok-pokok masalah sebagaimana berikut ini:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan efektivitas manajemen?

2. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan efektivitas manajemen?
3. Apakah terdapat hubungan antara organisasi pembelajar dengan efektivitas manajemen?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan efektivitas manajemen?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan organisasi pembelajar secara bersama-sama dengan efektivitas manajemen?
6. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan organisasi pembelajar secara bersama-sama dengan efektivitas manajemen?
7. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan organisasi pembelajar secara bersama-sama dengan efektivitas manajemen?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan upaya-upaya meningkatkan efektivitas manajemen sekolah melalui penguatan kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan organisasi pembelajar, dengan meneliti variabel-variabel sebagai berikut:

1. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan efektivitas manajemen.
2. Hubungan antara efikasi diri dengan efektivitas manajemen.
3. Hubungan antara organisasi pembelajar dengan efektivitas manajemen.
4. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan efektivitas manajemen.

5. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan organisasi pembelajar secara bersama-sama dengan efektivitas manajemen.
6. Hubungan antara efikasi diri dan organisasi pembelajar secara bersama-sama dengan efektivitas manajemen.
7. Hubungan antara kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan organisasi pembelajar secara bersama-sama dengan efektivitas manajemen.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan untuk Menemukan Kebaharuan Secara Teoritik

Dalam penelitian ini dijelaskan berbagai pendapat dan sumber rujukan yang mendukung teori penelitian ini sehingga diharapkan:

- a. Ditemukan sintesis-sintesis baru tentang variabel-variabel penelitian ini, yaitu sintesis tentang Efektivitas Manajemen, sintesis tentang Kepemimpinan Transformasional, sintesis tentang Efikasi Diri, dan sintesis tentang Organisasi Pembelajar.
- b. Menambah khasanah baru khususnya teori yang berhubungan dengan manajemen pendidikan yang relevan.
- c. Sebagai bahan kajian sehingga dapat memperluas wawasan, khususnya mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan organisasi pembelajar dengan efektivitas manajemen.