

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan dalam pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dari dulu sampai sekarang adalah rendahnya mutu pendidikan setiap satuan pendidikan. Hal ini dapat dikemukakan beberapa hasil kajian tentang mutu pendidikan di Indonesia.

“Pada tahun 1992 laporan Bank Dunia yang menunjuk pada kajian *IAEA (International Association for the Evolution of Educational Achievement)* di kawasan Asia Timur telah menyebutkan rendahnya mutu pendidikan kita, yaitu dalam keterampilan membaca, murid kelas 4 SD kita menempati tempat paling rendah dengan skor tes 51,7 lebih rendah jika dibandingkan dengan skor tes anak Hongkong 75,5, Singapura 74,0 Thailand 65,1 dan yang dekat nasibnya dengan anak kita adalah Filipina dengan skor 52,5. Anak-anak kita ternyata hanya mampu menguasai 30 % dari materi bacaan, dan sulit sekali menjawab soal-soal bentuk uraian yang menuntut kegiatan penalaran”.¹

Berdasarkan data *The Learning Curve Pearson 2014*, Selasa (13/5/2014), sebuah lembaga pemerinkatan pendidikan dunia, memaparkan jika Indonesia menduduki posisi bontot alias akhir dalam mutu pendidikan di seluruh dunia. Indonesia menempati posisi ke-40 dengan indeks rangking dan nilai secara keseluruhan yakni minus 1,84. Sementara pada kategori kemampuan kognitif indeks rangking 2014 versus 2012, Indonesia diberi nilai -1,71. Sedangkan untuk nilai pencapaian pendidikan yang dimiliki Indonesia, diberi skor -2,11. Posisi Indonesia ini menjadikan yang terburuk. Di mana Meksiko, Brasil, Argentina, Kolombia, dan Thailand, menjadi lima negara dengan rangking terbawah yang berada di atas Indonesia. Daftar kualitas pendidikan negara anggota Organisasi Kerjasama Ekonomi Pembangunan (*OECD*) yang dirilis pada tanggal bulan Mei 2015 oleh *BBC* dan *Finansial Times*. Hasilnya Singapura menempati urutan kualitas terbaik sedunia. Ketika

¹ Akdon, *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*, Alfabeta, Bandung, 2011, hlm. 227

banyak negara Asia menjulang di daftar buatan *OECD* Indonesia di urutan 69, hanya unggul 7 peringkat dari Ghana yang ada di daftar paling bawah.² “Pendidikan Indonesia sedang gawat darurat. Fakta-fakta ini adalah sebuah kegentingan yang harus segera diubah” ujar Anies Baswedan dalam pemaparan materi di hadapan Kepala Dinas Pendidikan Propensi, Kabupaten/ Kota se-Indonesia di Kemendikbud, Senin (1/12/2014).³

Ada keprihatinan yang perlu ditanggapi dan direspon secara serius berkenaan dengan mutu pendidikan di Indonesia. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain: pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru diantaranya dengan sertifikasi guru, bahkan pemerintah mencanangkan tahun 2016 semua guru sudah bersertifikat pendidik. Namun hasilnya belum menggembirakan.

Banyak pengamat pendidikan yang menuding, bahwa rendahnya mutu pendidikan di Indonesia disebabkan oleh kualitas pengelola. Hal ini disinyalir oleh laporan Bank dunia tahun 1999 bahwa salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia adalah kurang profesionalnya para kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan.⁴ M. Arifin menegaskan bahwa titik lemah madrasah pada semua jenjang, terletak pada tenaga pengelolanya, karena mereka kurang berorientasi pada profesionalisme.⁵ Perilaku pimpinan atau pengelola memiliki pengaruh yang signifikan terhadap maju mundurnya sebuah madrasah. Perilaku positif dan proaktif dapat mendukung kemajuan madrasah sebaliknya, perilaku negatif dan kontraproduktif justru menghambat kemajuan. Perilaku negatif ini terkait dengan tradisi kurang baik yang berlangsung dan berkembang di suatu madrasah.⁶

² disdikpora.palangkaraya.go.id (diakses pada tanggal 12 Juli 2015 jam 20.45)

³ edukasi.kompas.com. (diakses pada tanggal 12 Juli 2015 jam.21.00)

⁴ Akdon, *Op. cit.*, hlm. 204

⁵ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, Erlangga, Malang, 2007, hlm. 81

⁶ *Ibid.*, hlm. 81-82

Selain itu pendidikan di Indonesia selama ini masih menekankan arti penting nilai akademik, kecerdasan otak atau *IQ (intelligence quotient)* saja, mulai dari tingkat dasar sampai ke bangku kuliah, jarang sekali ditemukan pendidikan tentang kecerdasan emosi yang mengajarkan tentang: integritas, kejujuran, komitmen visi, kreativitas, ketahanan mental, kebijaksanaan, keadilan, prinsip kepercayaan, penguasaan diri atau sinergi, padahal inilah justru hal yang sangat penting.⁷ Kemunculan istilah kecerdasan emosional dalam pendidikan, bagi sebagian orang mungkin dianggap sebagai jawaban atas kejanggalan. Pendidikan *EQ (emotional quotient)* menyangkut peningkatan kualitas *heart* agar peserta didik menjadi orang yang berjiwa pesaing, sabar, rendah hati, menjaga diri, berempati, cinta kebaikan dan lain-lain.⁸

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 dan 25 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah serta diikuti Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional maka akan memberi peluang pada sekolah untuk mengatur dan mengurus dirinya sesuai dengan kebutuhan anak didiknya dan permintaan pasar dimana sekolah itu berada. Kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan memberikan peluang bagi kepala madrasah, guru, dan peserta didik untuk melakukan inovasi dan improvisasi di madrasah, berkaitan dengan masalah kurikulum, pembelajaran, dan manajerial yang tumbuh dari aktivitas, kreativitas dan profesionalisme yang dimiliki madrasah.⁹ Bray dalam Andang memberikan pengertian desentralisasi sebagai suatu proses yang mana suatu lembaga yang lebih rendah kedudukannya menerima pelimpahan kewenangan untuk melaksanakan segala tugas pelaksanaan pendidikan, termasuk pemanfaatan segala fasilitas yang ada serta menyusun kebijakan dan pembiayaan.¹⁰

⁷ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Arga, Jakarta, 2004, hlm. XI

⁸ Mujamil Qomar, *Op. cit.*, hlm. 159

⁹ Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Departemen Agama RI, 2004, hlm. 25

¹⁰ Andang, *Op. cit.*, hlm. 94

Desentralisasi pengelolaan pendidikan, yang sebagian besar keputusan strategis operasional bidang kependidikan dapat dibuat di daerah (tidak dalam pengertian pemutusan hubungan antara pusat dengan daerah) menuntut penyesuaian pula dalam bidang manajemen/administrasi pendidikan.¹¹ Desentralisasi pendidikan merupakan upaya untuk mendelegasikan sebagian atau seluruh wewenang di bidang pendidikan yang seharusnya dilakukan oleh unit atau pejabat di bawahnya atau dari pemerintah pusat pada pemerintah daerah, atau dari pemerintah pada masyarakat.¹² Dalam Deklarasi, Kesimpulan dan Rekomendasi Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia II di Medan tanggal 4-7 Februari 1992 disebutkan antara lain:

“Penyesuaian yang perlu dilakukan di bidang manajemen pendidikan bukan hanya penyesuaian prosedural administratif saja, tetapi juga berupa penyesuaian paradigmatik. Artinya, di masa depan, kita harus bekerja dengan konsep manajemen pendidikan yang dilandasi seperangkat paradigma baru yang lebih mencerminkan kebutuhan pendidikan di masa depan.”¹³

Hal ini merupakan tantangan dan sekaligus peluang bagi sekolah untuk memperlihatkan kemampuannya dalam mengelola sekolah secara mandiri. Pengelolaan sekolah secara mandiri diperlukan seorang manajer yang memiliki kemampuan manajerial yang baik. Pengelolaan secara mandiri merupakan suatu hal yang baru bagi kepemimpinan kepala sekolah, karena kebiasaan selama ini kebijakan dalam mengelola sekolah lebih banyak bersifat *top down* atau instruksi dan kebijakan dari atas. Manfaat desentralisasi sama dengan manfaat delegasi yaitu melepaskan beban manajemen puncak, penyempurnaan pengambilan keputusan, latihan, semangat kerja dan inisiatif yang lebih baik pada tingkatan yang lebih rendah.¹⁴ Dalam prakteknya manajemen yang tampak dalam masyarakat kita ialah cenderung kepada sentralisme yang berlebihan dengan berbagai sistem

¹¹Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan; Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2010, hlm. 131

¹² Akdon, *Op. cit.*, hlm. 27

¹³ *Ibid.*, hlm. 131

¹⁴ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hlm. 78

petunjuk, pengarahannya, sampai kepada restu-restuannya. Praktek semacam ini jelas kurang sesuai dengan kondisi perkembangan masyarakat sekarang yang semakin rasional, semakin kompetitif, sehingga pendekatan manajemen yang transparan sangat diperlukan untuk membuka berbagai kesepakatan untuk maju secara *fair* bagi semua anggota masyarakat.¹⁵

Dalam era desentralisasi yang ditandai dengan otonomi daerah yang luas diperlukan sumber daya manusia yang handal dan memadai, baik dari segi kualitas maupun jumlahnya.¹⁶ Desentralisasi sebagai penyerahan urusan pemerintah kepada daerah sehingga wewenang dan tanggungjawab daerah, termasuk di dalamnya penentuan kebijakan perencanaan, pelaksanaan maupun yang menyangkut segi-segi pembiayaan dan aparatnya. Desentralisasi pendidikan adalah sistem manajemen untuk mewujudkan pembangunan pendidikan yang menekankan kepada kebhinekaan.¹⁷ Dengan struktur organisasi pendidikan yang dijalankan secara desentralisasi, kepala sekolah tidak semata-mata merupakan seorang guru melainkan seorang pemimpin profesional dengan tanggungjawab yang luas dan langsung terhadap hasil-hasil yang dicapai oleh sekolahnya.¹⁸

Dalam desentralisasi pendidikan yang menekankan pada manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah memiliki otonomi yang tinggi dalam memajukan dan mengembangkan sekolahnya.¹⁹ Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan keberhasilan atau kegagalan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada guru, kepala sekolah, dan pengawas, karena tiga figur tersebut merupakan kunci yang menentukan serta menggerakkan berbagai komponen dan dimensi sekolah yang lain.²⁰

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 79

¹⁶ Jahja Umar, *Penilaian Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, UIN Press, Jakarta, 2011, hlm. 258

¹⁷ Engkoswara, Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm. 292

¹⁸ Ngalm Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, Mutiara, Jakarta, 1981, hlm. 94-95

¹⁹ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013, hlm. 18

²⁰ *Ibid.*, hlm. 4

Digulirkannya Kurikulum 2013 sebagai pengembangan dari Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) merupakan tantangan baru bagi kepala sekolah. Kepala sekolah harus menyiapkan segalanya agar dapat melaksanakan kebijakan pemerintah tersebut. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai manajer harus mampu merencanakan, mengambil keputusan secara tepat dan cepat, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan upaya tindak lanjut terhadap faktor-faktor yang memungkinkan keberhasilan pelaksanaan Kurikulum 2013.²¹

Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dapat diartikan sebagai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja sekolah. Bila kinerja kepala sekolah baik maka kinerja sekolah akan baik yang berimplikasi pada tingkat keberhasilan pendidikan secara keseluruhan akan baik atau tinggi.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.²² Sebagai pengelola pendidikan di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya.

Di samping itu, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap mutu dan kemampuan sumber daya manusia yang ada untuk menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas untuk mengembangkan kinerjanya ke arah kompetensi profesional yang diharapkan.

Kemampuan manajerial kepala sekolah sangat besar peranannya dalam mendayagunakan seluruh potensi yang dimiliki sekolah. Dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penataan staff (*staffing*), memimpin (*leading*),

²¹ Andang, *Op. cit.*, hlm. 194

²² Sutomo, *Manajemen Sekolah*, UPT MKK Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2009, hlm. 98

memberikan motivasi (*motivating*), memberikan pengarahan (*actuating*), memfasilitasi (*fasilitating*), memberdayakan staf (*empowering*), dan - pengawasan (*controlling*).²³

Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimiliki oleh kepala sekolah sendiri. Kecerdasan emosi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, tidak terkecuali dalam bidang pendidikan, maka dari itu seorang kepala sekolah juga harus memiliki kecerdasan emosi yang baik guna mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan.²⁴

Pendapat dari Abraham dalam sebuah jurnal, *EI (Emotional intelegence)* mempromosikan perilaku empatik dengan memungkinkan karyawan untuk memahami perasaan orang lain dan dengan demikian menanggapi orang lain yang lebih baik. Perilaku tersebut penting dalam pengaturan layanan di mana karyawan bekerja dalam tim untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Dengan menyadari emosi mereka sendiri dan emosi orang lain mengalami, karyawan mampu mengenali kapan mereka sesama karyawan membutuhkan bantuan dan ketika mereka harus lebih aktif terlibat dalam menangani kebutuhan pelanggan mereka. Hal ini juga berlaku bagi mereka yang ingin mengembangkan orientasi pelanggan. Karyawan dengan *EI* tinggi memahami bahwa pelanggan yang kuat dapat difasilitasi oleh interaksi emosional. Dengan mengelola emosi mereka sendiri maka akan menampilkan emosi positif di tempat kerja, karyawan *EI* tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku membantu dan kegiatan peran yang menghasilkan layanan pelanggan yang lebih baik.²⁵

Faktor yang mendasari kecerdasan emosional adalah kesadaran. Kepala sekolah yang memiliki emosional yang matang akan sadar, di mana hubungan

²³ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2011, hlm. 9

²⁴ *Ibid*, hlm. 28

²⁵ Yashotha Ramachandran, Peter J. Jordan*Ashlea C. Troth and Sandra A. Lawrence, *Emotional Intelligence, Emotional Labour and Organisational Citizenship Behaviour in service environments*, Griffith Business School, Griffith University, Nathan Q 4111, Australia

baik antara kepala sekolah dan guru adalah salah satu faktor penentu apakah manajemen dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan demikian kecerdasan emosional kepala sekolah sangat memegang peranan mayoritas dan menentukan berhasil tidaknya kinerja kepala sekolah. Bahwa seorang dalam memimpin tidak hanya ditentukan oleh *IQ* yang tinggi. Karena realitas yang ada menunjukkan bahwa tidak semua orang yang ber *IQ* tinggi sering kali bertindak bodoh yang berakibat membawanya kegagalan. Di lain pihak kita juga mendapati orang-orang yang ber *IQ* rendah mendapatkan kesuksesan.²⁶

Berdasarkan tersebut, Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Pati menunjukkan bahwa: Meskipun tingkat pendidikan sudah tinggi tapi kemampuan emosionalnya masih rendah, rendahnya motivasi kerja kepala madrasah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, ditambah lagi dengan kemampuan manajerial yang rendah pula.

Tabel 1.1. Penilaian Sasaran Kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Pati

Tahun	2012	2013	2014	2015
Rata-rata	70,23	71,50	70,78	71,82

Sumber : Pokjawas Kemenag Kab. Pati 2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada Tahun 2012 rata-rata kinerja kepala madrasah di Kabupaten Pati memperoleh nilai 70,23 dibulatkan menjadi 70. Pada Tahun 2013 rata-rata nilai kinerja meningkat menjadi 71,50 dan dibulatkan menjadi 72. Pada Tahun 2014 rata-rata kinerja kepala madrasah turun menjadi menjadi 70, 78 dan dibulatkan menjadi 72. Kemudian pada tahun 2015 rata-rata nilai kinerja kepala madrasah adalah 71,82 dan dibulatkan menjadi 72. Dari hasil penilaian kinerja di atas menandakan bahwa kinerja kepala madrasah ibtidaiyah di Kabupaten Pati masih rendah.

²⁶ Fatah Syukur, *Op. cit.*, hlm. 36

Dari berbagai permasalahan tersebut di atas, maka peningkatan mutu pendidikan di madrasah memerlukan kinerja kepala madrasah. Kinerja kepala madrasah diantaranya dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala madrasah dan kecerdasan emosional kepala madrasah itu sendiri. Berdasarkan pemikiran di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh antara kemampuan manajerial dan kecerdasan emosional kepala madrasah terhadap kinerja kepala madrasah ibtdaiyah di kabupaten Pati tahun pelajaran 2015/2016.

B. Pembatasan Masalah

Perlu adanya pembatasan masalah guna menghindari kesalahpahaman sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan judul di atas. Dalam hal ini ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti dibatasi sebagai berikut:

1. Kemampuan manajerial kepala madrasah ibtdaiyah di Kabupten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016
2. Kecerdasan emosional kepala madrasah ibtdaiyah di Kabupten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016
3. Kinerja kepala madrasah ibtdaiyah di Kabupten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja kepala madrasah ibtdaiyah di Kabupten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional kepala madrasah terhadap Kinerja kepala madrasah ibtdaiyah di Kabupten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016?
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan manajerial dan kecerdasan emosional kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja kepala

madrasah ibtidaiyah di Kabupten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik:

1. Pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja kepala madrasah ibtidaiyah di Kabupten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016?
2. Pengaruh kecerdasan emosional kepala madrasah terhadap kinerja kepala madrasah ibtidaiyah di Kabupten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016?
3. Pengaruh kemampuan manajerial dan kecerdasan emosional kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja kepala madrasah ibtidaiyah di Kabupten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu manajemen pendidikan, terutama mengenai aspek-aspek yang berhubungan dengan kemampuan manajerial kepala madrasah. Di samping itu penelitian ini juga dapat mengungkap aspek-aspek yang berhubungan dengan kecerdasan emosional kepala madrasah guna meningkatkan kinerja kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di madrasah. Hal yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah kemungkinan munculnya pengembangan konsep-konsep kontekstual baru yang berkenaan dengan kemampuan manajerial dan kecerdasan emosional yang memberikan peningkatan kinerja kepala madrasah demi tercapainya kualitas pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti: sebagai wahana menambah pengetahuan dan wawasan peneliti khususnya, dalam bidang manajemen pendidikan.
- b. Bagi Kepala Madrasah: sebagai informasi untuk menambah pengetahuan

dalam meningkatkan kualitas manajerial dan kecerdasan emosionalnya dalam rangka meningkatkan kinerja di madrasah

- c. Bagi Pemerintah: sebagai bahan acuan pengambilan kebijakan guna menentukan langkah selanjutnya dalam peningkatan kinerja kepala madrasah agar tujuan pendidikan tercapai.
- d. Bagi Pembaca: sebagai bahan kajian dalam penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan Tesis

Sistematika penulisan tesis ini meliputi lima bab, setiap bab dibagi menjadi beberapa sub bab sebagai berikut:

1. Bagian awal

Pada bagian awal meliputi: halaman sampul, halaman judul, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman prakata, daftar isi, dan daftar tabel.

2. Bagian inti

Bab satu adalah pendahuluan, meliputi beberapa sub bab antara lain: sub bab latar belakang masalah, sub bab identifikasi masalah, sub bab rumusan masalah, sub bab tujuan penelitian, sub bab manfaat penelitian, dan sub bab sistematika penulisan tesis.

Bab dua adalah kajian teori, terdiri atas: sub bab kemampuan manajerial kepala madrasah yang terdiri dari : sub bab pertama tentang pengertian kemampuan manajerial kepala madrasah, fungsi kepala madrasah, fungsi kepala madrasah sebagai manajer, tugas kepala madrasah sebagai manajer, dan kompetensi kepala madrasah. Sub bab ke dua tentang kecerdasan emosional kepala madrasah, antara lain: pengertian kecerdasan emosional kepala madrasah, dan indikator kecerdasan kepala madrasah. Sub bab ke tiga tentang kinerja kepala madrasah, antara lain: aspek-aspek kinerja, aspek-aspek kinerja kepala madrasah, faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja, dan indikator kinerja kepala madrasah. Sub bab ke empat tentang hasil-hasil penelitian yang relevan. Sub bab ke lima tentang paradigma penelitian. Sub bab ke enam tentang perumusan hipotesis. Sub bab ke tujuh tentang kerangka berfikir, antara lain: hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan kinerja kepala madrasah, hubungan antara kecerdasan emosional kepala madrasah dengan kinerja kepala madrasah dan hubungan antara kemampuan manajerial kecerdasan emosional kepala madrasah dengan kinerja kepala madrasah.

Bab tiga adalah metode penelitian, meliputi beberapa sub bab antara lain: sub bab pertama jenis dan pendekatan penelitian, sub bab ke dua desain dan definisi operasional variabel, sub bab ke tiga tempat dan waktu penelitian, sub bab ke empat populasi dan sampel, sub bab ke lima kisi-kisi instrumen penelitian antara lain: kisi-kisi instrumen kemampuan manajerial kepala madrasah, kisi-kisi instrumen kecerdasan emosional kepala madrasah, kisi-kisi instrumen kinerja kepala madrasah, sub bab ke enam uji instrumen penelitian antara lain: uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, uji persyaratan data, sub bab ke tujuh teknik analisis data antara lain: analisis regresi berganda, dan uji hipotesis, sub bab ke delapan pengujian

Bab empat hasil penelitian terdiri dari beberapa sub bab antara lain: deskripsi data, meliputi: deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status kepegawaian, dan masa kerja, Sub bab ke dua analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: kemampuan manajerial, kecerdasan emosional kepala madrasah, kinerja kepala madrasah. Sub bab ke tiga uji persyaratan data terdiri dari: uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji linearitas. sub bab ke empat uji hipotesis yang terdiri dari: analisis regresi, analisis regresi linier ganda. Sub bab ke lima pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari: hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan kinerja kepala madrasah, hubungan antara kecerdasan emosional kepala madrasah dengan

kinerja kepala madrasah, dan hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dan kecerdasan emosional kepala madrasah dengan kinerja kepala madrasah.

Bab lima adalah Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.

