

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mutu pendidikan sebagaimana yang di kemukakan oleh Abdul Hadis dan Nurhayati menyatakan bahwa:

Tidak dapat dipungkiri bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih jauh dari yang diharapkan, apalagi jika dibandingkan dengan mutu pendidikan di Negara lain. Hasil Survey Political and Economic Risk Consultancy (PERC) yang dilakukan pada tahun 2000 tentang mutu pendidikan di kawasan Asia, menempatkan Indonesia di rangking 12 setingkat di bawah Vietnam.¹

Selain itu dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 juga menyatakan bahwa:

Merosotnya mutu pendidikan di Indonesia secara umum dapat dilihat dari rendahnya sumberdaya manusia yang diakibatkan oleh rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan, karena itu salah satu kebijakan pokok pembangunan pendidikan nasional ialah peningkatan mutu dan relevansi pendidikan. Selain itu, perluasan dan pemerataan pendidikan serta akuntabilitas juga menjadi kebijakan pembangunan pendidikan nasional.²

Sejak zaman penjajahan Belanda, hingga zaman kemerdekaan sekarang ini, paradigma pendidikan selalu berubah dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan masyarakat. Beberapa perubahan yang terjadi dapat di kelompokkan dalam tiga aspek, yaitu perubahan dalam bentuk tujuannya, perubahan dalam bentuk luasnya

¹ Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 1

² UUSPN No. 20 tahun 2003 BAB VI dan BAB XIV ?

tanggung jawab atau dalam bentuk kewajibannya dan perubahan dalam bentuk sifatnya.

Menurut M. Ngalim Purwanto dalam bukunya *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* mengatakan bahwa. “Jika dalam bentuk tujuannya sudah berubah maka akan mempengaruhi luasnya tanggung jawab dan kewajiban. Begitu pula jika tanggung jawab dan kewajibannya berubah maka juga akan mempengaruhi bentuk sifatnya.”³

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin tunggal di sekolah yang mempunyai tanggungjawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan sekolah.

Dalam manajemen modern seorang pemimpin juga harus berperan sebagai pengelola. Dilihat dari fungsi-fungsi manajemen, seperti pendapat Henry Fayol yang dikutip oleh Suryosubroto mengemukakan bahwa: “Tugas-tugas pokok pimpinan itu setelah diterjemahkan terdiri atas merencanakan (*to plan*), mengorganisasikan (*to organize*), menggerakkan (*to command*), mengkoordinasikan (*to coordinate*), mengendalikan (*to control*).”⁴ Maka kepala sekolah harus berperan pula sebagai supervisor pengajaran serta sebagai evaluator program sekolah.

Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang

³ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1998), 75.

⁴ Suryobroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 8-9

diselenggarakan disekolah yang dipimpinnya. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menjadi supervisor tim yang terdiri dari guru, staf dan siswa dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Dirawat dalam bukunya "Pengantar Kepemimpinan Pendidikan" mendefinisikan kepemimpinan adalah:

Sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta tidak merasa terpaksa.⁵

Kepemimpinan pendidikan adalah sebagai satu kemampuan dalam proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan dunia pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar kegiatankegiatan yang dijalankan dapat lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran.

Selain itu juga dikemukakan oleh Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto bahwa:

Tugas dan kewajiban kepala sekolah di samping mengatur jalannya sekolah, juga harus dapat bekerja sama dan berhubungan erat dengan masyarakat. Kepala sekolah berkewajiban membangkitkan semangat staf, guru-guru dan pegawai sekolah untuk bekerja lebih baik, membangun dan memelihara kekeluargaan, kekompakan dan

⁵ Dirawat, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), 25.

persatuan antara guru-guru, pegawai dan murid-muridnya, mengembangkan kurikulum sekolah, mengetahui rencana sekolah dan tahu bagaimana menjalankannya, memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan guru dan pegawai-pegawai yang terlibat dalam proses belajar-mengajar.⁶

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kualitas pendidikan tidak terlepas dari perilaku pemimpin yang diciptakan yaitu paternalistik, kepatuhan-kepatuhan semu, kemandirian dalam bekerja lemah, konsensus dan menghindar. Perilaku paternalistik dalam kepemimpinan memunculkan sikap bawahan. Keengganan bawahan untuk mengungkapkan pikiran, pendapat dan kritik terhadap atasan karena khawatir dianggap menentang atasan, dominasi atasan terhadap bawahan sangat kuat, sehingga bila muncul gagasan pembaharuan dari bawahan seringkali dianggap sebagai tantangan terhadap kebijakan pemimpin.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan harapan yang tinggi bagi peningkatan kualitas pendidikan, karena keberhasilan kepemimpinan di sekolah akan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap hasil belajar siswa. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah harus melaksanakan peran dan fungsi supervisor kepada guru untuk mengembangkan profesi.

Pola kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan mampu menjadi panutan bagi semua *team work*-nya adalah harapan bagi semua anggotanya untuk memajukan dan meningkatkan mutu pendidikan yang ada di sekolahnya, karena kepala sekolahlah yang menentukan arah kemajuan pendidikan di lembaga yang dia pimpin.

⁶ Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), 4.

Nana Sudjana mengemukakan, bahwa Pendidikan sebagai upaya memanusiakan manusia pada dasarnya adalah “upaya mengembangkan kemampuan atau potensi individu sehingga bisa hidup optimal, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat serta memiliki nilai-nilai moral dan sosial sebagai pedoman hidupnya”⁷

Dalam UU RI No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa :

Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁸

Selanjutnya, manajemen pendidikan adalah kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain. Siagian yang dikutip oleh Sufyarma mengemukakan bahwa “manajemen pada hakikatnya berfungsi untuk melakukan semua kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan.”⁹

Sedangkan menurut E. Mulyasa dalam bukunya “Kurikulum Berbasis Kompetensi”, mengatakan bahwa:

Kepala sekolah dituntut untuk dapat memerankan kepemimpinannya dengan baik, yaitu melaksanakan pengawasan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumberdaya sekolah dalam kaitannya dengan

⁷ Nana Sudjana, *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum*, (Bandung : Sinar Baru, 1989), 2.

✓ ⁸ UU RI No 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Cemerlang), 7. ?

⁹ Sufyarma, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2004), 187-188

perencanaan evaluasi kurikulum, pengelolaan ketenagakerjaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat.¹⁰

Mengingat pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada unsur manusia tersebut. Sehingga makna pendidikan dapat diartikan sebagai usaha untuk membina kepribadiaannya sesuai dengan nilai-nilai didalam masyarakat dan kebudayaan.¹¹

Dari penjelasan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMK KARTANEGARA WATES KAB. KEDIRI.

B. Rumusan Masalah

Dengan adanya kenyataan-nyataan tersebut diatas menimbulkan keinginan untuk mengetahui secara lanjut tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates. Untuk itu penulis merumuskan masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah di SMK Kartanegara Wates?
2. Bagaimanakah kinerja guru di SMK Kartanegara Wates?
3. Bagaimanakah mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates?

¹⁰ E. Mulyana, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), 182

¹¹ Tim Dosen IKIP, *Pengantar Dasar-Dasar Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), 2

4. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates?
5. Adakah pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates?
6. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMK Kartanegara Wates
2. Untuk mengetahui kinerja guru yang ada di SMK Kartanegara Wates
3. Untuk mengetahui mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates.
5. Untuk mengetahui pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates.
6. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru itu terhadap mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian akan menuju pada sebuah kegunaan atau manfaat, sehingga dapat digunakan sebagai acuan, pedoman, dan bahan dasar dalam

memecahkan suatu masalah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Kepala sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan dalam memaksimalkan kepemimpinannya dan bekerjasama dengan semua pihak guru serta warga sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan.

2. Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas mengajar dan lebih profesional dalam melaksanakan proses belajar mengajar demi terwujudnya mutu pendidikan yang lebih baik.

3. Dunia Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan mutu pendidikan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

4. Peneliti lain

Bagi peneliti lain yang mengangkat masalah yang sama diharapkan mampu menjadi referensi sehingga mampu menyempurnakan penelitian ini untuk menjadi lebih baik lagi serta memberikan dampak positif kepada lembaga yang diteliti.

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto “hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.¹²

Sedangkan Sugiyono menyatakan bahwa “Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data”.¹³

Ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Hipotesis nol disingkat H_0

Hipotesis nol menyatakan tidak adanya perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini adalah “tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates”.

2. Hipotesis kerja, atau disebut hipotesis alternatif disingkat H_a atau H_1

Hipotesis kerja atau hipotesis alternatif menyatakan bahwa adanya perbedaan antara dua variabel, atau adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Maka hipotesis kerja penelitian ini adalah “ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates”

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002), 64.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), 96.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian.

Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan perkembangan mutu pendidikan lembaga. Kepemimpinan kepala sekolah yang menjalankan segala manajemen yang ada di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah juga akan mengantarkan lembaganya menuju mutu pendidikan yang lebih baik.
2. Kinerja seorang guru merupakan hal yang sangat penting demi menentukan mutu pendidikan. Kinerja yang baik, proporsional dan profesional guru mengantarkan anak didik dan meningkatkan mutu pendidikan, sehingga guru yang terdidik, terampil dan terlatih menjadi ujung tombak perkembangan pendidikan di negara ini.
3. Mutu pendidikan merupakan rapor dalam dunia pendidikan yang dilihat dari segi perkembangannya. Mutu pendidikan menjadi penentu perubahan pendidikan yang lebih baik. Dengan meningkatkan mutu, maka pendidikan akan menjadi lebih berkualitas. Mutu pendidikan di lembaga pendidikan ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah berikut kinerja gurunya.

G. Ruang Lingkup Keterbatasan Penelitian.

Selanjutnya agar pembahasan dalam penelitian dapat terfokus pada permasalahan yang akan diteliti, maka ruang lingkup penelitian ini penulis membatasi pada masalah kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK Kartanegara Wates.

Sedangkan obyek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan staf/karyawan dengan jumlah keseluruhan adalah 57 orang yang terdiri dari 1 kepala sekolah, 56 guru.

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yakni dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas atau *independent variabel* adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.¹⁴ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas pertama (X_1) adalah kepemimpinan kepala sekolah, dan variabel bebas kedua (X_2) adalah kinerja guru .

Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah yang bisa mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja dengan penuh tanggungjawab menurut pendapat Hadari Nawawi adalah:

Tabel 1.

Tabel Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

No.	Indikator kepemimpinan kepala sekolah
1.	Memiliki kecerdasan dan intelegensi yang cukup baik

¹⁴ Ibid., 61.

2.	Percaya diri dan bersikap bersih
3.	Cakap bergaul dan ramah tamah
4.	Kreatif, penuh inisiatif, dan memiliki hasrat/kemauan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik.
5.	Organisator yang berpengaruh dan berwibawa
6.	Memiliki keahlian atau ketrampilan dalam bidangnya
7.	Suka menolong, memberi petunjuk, dan dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana
8.	Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi
9.	Memiliki keseimbangan/kestabilan emosional dan bersifat sabar
10.	Berani mengaambil keputusan dan bertanggungjawab.
11.	Jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya
12.	Bijaksana dan berlaku adil
13.	Disiplin
14.	Berpengetahuan dan berpandangan luas
15.	Sehat jasmani dan rohani. ¹⁵

Dan indikator untuk kinerja guru (X_2) yaitu yang berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru,

¹⁵ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Haji Masagung, 1998), 90

meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).¹⁶

Seorang guru bisa dikatakan baik dan profesional apabila mempunyai indikator yang tertera dibawah ini. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas sesuai APKG tersebut diatas yaitu:

Tabel 2.

Tabel Indikator Kinerja Guru (X₂)

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kinerja	Kualitas Kerja	1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat. 2. Melakukan penilaian hasil belajar. 3. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran. 4. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.
	Kecepatan / Ketepatan Kerja	1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran. 2. Memberikan materi ajar sesuai dengan

¹⁶ Depdiknas, *Standar Kompetensi Guru*, (Jakarta: Puskur, Balitbang Diknas, 2003), 16

		<p>karakteristik yang dimiliki siswa.</p> <p>3. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.</p>
	Inisiatif dalam kerja	<p>1. Menggunakan media dalam pembelajaran.</p> <p>2. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.</p> <p>3. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik.</p> <p>4. Menciptakan hal baru yang efektif dalam menata administrasi sekolah.</p>
	Kemampuan kerja	<p>1. Mampu dalam memimpin kelas.</p> <p>2. Mampu mengelola IBM.</p> <p>3. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa.</p> <p>4. Menguasai landasan pendidikan.</p>
	Komunikasi	<p>1. Melaksanakan layanan bimbingan belajar.</p> <p>2. Mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran.</p> <p>3. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar.</p> <p>4. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.¹⁷</p>

¹⁷ B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya.*, 94

Sedangkan variabel terikat atau *dependent variabel* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.¹⁸ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah mutu pendidikan .

Indikator untuk mutu pendidikan (Y) yang diambil dari beberapa pendapat dengan melihat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu:

- a. Faktor Tujuan
- b. Faktor Alat
- c. Faktor Pendidik
- d. Faktor Anak Didik
- e. Faktor Melleiau (Lingkungan)¹⁹

Selanjutnya Peneliti menentukan indikator dalam mutu pendidikan diantaranya:

Tabel. 3

Indikator Mutu Pendidikan (Y)

No.	Faktor Tujuan	Faktor Alat	Faktor Pendidik	Faktor Anak Didik	Faktor Melleiau
1.	Batas cita-cita yang diinginkan dalam suatu	- Preventif: Adanya tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan dan disiplin.	1. Berijazah 2. Sehat jasmani dan rohani 3. Taqwa kepada Tuhan YME dan	Intrinsik dan ekstrinsik	Segala sesuatu yang ada disekitar anak

¹⁸ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdkarya, 1998), 61.

¹⁹ Hafi Nashari, *Pengantar Ilmu Pendidikan Surabaya*, (Jakarta: Usaha Nasional, 1983), 46

usaha	- Represif: berupa Pemberitahuan, teguran, peringatan, hukuman dan ganjaran. ²⁰	berupa berkelakuan baik 4. Bertanggung jawab 5. Berjiwa Nasional. ²¹	dalam alam semesta ini.
-------	--	--	-------------------------

Tabel. 4
Indikator-Indikator Variabel Penelitian (X₁, X₂ dan Y)

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kepemimpinan	Struktural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cepat mengambil tindakan dan keputusan mendesak. 2. Mendelegasikan tugas dengan jelas kepada para anggota staf. 3. Menekankan hasil dan tujuan organisasi. 4. Mengembangkan suatu pandangan organisasi yang kohesif sebagai dasar pengambilan keputusan. 5. Membantu penerapan keputusan. 6. Memperkuat relasi yang positif dengan pemerintah ataupun masyarakat setempat.
	Fasilitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan. 2. Menetapkan dan memperkuat kembali kebijakan sekolah. 3. Menekan dan memperkecil kertas kerja yang birokratis. 4. Memberikan saran atas masalah kerja yang terkait.

²⁰ Amir Daien Indakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional), 140

²¹ M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Al Ma'arif, 1980), 171

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Membuat jadwal kegiatan. 6. Membantu pekerjaan agar terlaksana.
	Supportif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan dorongan dan penghargaan. 2. Keramahan dalam melakukan pendekatan. 3. Mendelegasikan tanggungjawab. 4. Memberikan ganjaran atas usaha perseorangan. 5. Meningkatkan moral atau semangat staf.
	Partisipatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan akan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka. 2. Bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah terbentuk. 3. Mencari masukan atau nasihat dalam menentukan kebijakan. 4. Membantu perkembangan kepemimpinan yang sedang tumbuh. 5. Bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok. 6. Melibatkan orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan.²²
Kinerja	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 5. Merencanakan program pengajaran dengan tepat. 6. Melakukan penilaian hasil belajar. 7. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran. 8. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.
	Kecepatan / Ketepatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 4. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran.

²² Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 108.

		<p>5. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa.</p> <p>6. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.</p>
	Inisiatif dalam kerja	<p>5. Menggunakan media dalam pembelajaran.</p> <p>6. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.</p> <p>7. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik.</p> <p>8. Menciptakan hal baru yang efektif dalam menata administrasi sekolah.</p>
	Kemampuan kerja	<p>5. Mampu dalam memimpin kelas.</p> <p>6. Mampu mengelola IBM.</p> <p>7. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa.</p> <p>8. Menguasai landasan pendidikan.</p>
	Komunikasi	<p>5. Melaksanakan layanan bimbingan belajar.</p> <p>6. Mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran.</p> <p>7. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar.</p> <p>8. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.²³</p>
Mutu Pendidikan	Mutu dan Relevansi	<p>1. Peningkatan prosentase lulusan.</p> <p>2. Pendayagunaan sarana dan prasarana belajar.</p> <p>3. Peningkatan kualitas guru.</p> <p>4. Presentase siswa pendidikan pra sekolah</p>

²³ B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, 94

		terhadap jumlah penduduk usia pra sekolah.
	Pemerataan dan perluasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan angka Partisipasi Kasar (APK) 2. Peningkatan angka Partisipasi Murni (APM) 3. Peningkatan angka Partisipasi Sekolah (APS) 4. Jumlah penerima beasiswa. 5. Kelengkapan sarana dan prasarana.²⁴
	Manajemen Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya (kenaikan) anggaran pendidikan. 2. Kemampuan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan. 3. Kemampuan pengadaan SDM 4. Perubahan efisiensi pendayagunaan tenaga pendidik di sekolah. 5. Penurunan prosentase anak mengulang. 6. Penurunan prosentase anak putus sekolah. 7. Peningkatan angka melanjutkan sekolah.²⁵

H. Definisi Operasional

Secara operasional istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh

Pengaruh adalah sesuatu yang dapat membentuk perilaku, kepercayaan atau tindakan seseorang.

²⁴ H. A. R Tilaar dan Riant Nugroho, *Kebijakan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 411

²⁵ Acuan Operasional dan Indikator Kinerja Dewan Pendidikan Kota Kediri.

b. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk membina, memberikan bantuan dan memberikan motivasi atau dorongan kepada segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Kinerja

Kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Produknya dapat berupa layanan jasa dan barang. Satuan waktu yang ditentukan bisa satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih.

d. Mutu pendidikan

Mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Mutu pendidikan adalah hasil akhir dari sebuah pembelajaran yang relevan dengan kehidupan sehari-hari yang berkualitas, berpengetahuan dan berpengalaman yang tinggi.