

BAB I

PENDAHULUAN

A. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dimaksudkan sebagai usaha untuk menemukan sumber-sumber pokok permasalahan dengan segala gejala-gejala indikatornya, sehingga masalah-masalah tersebut benar-benar perlu diteliti dan dicarikan berbagai alternatif pemecahannya. Adapun yang menjadi identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan pada hampir semua aspek kehidupan manusia. Perubahan tersebut membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global maka sebagai bangsa Indonesia kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif dan efisien. Hal tersebut dilakukan agar bangsa Indonesia tidak kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi.

Salah satu saran yang paling strategis bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Pendidikan menurut UUSPN No.2 tahun 1989 BAB I pasal 1 adalah " usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau pelatihan bagi peranannya di masa yang akan datang". Dan dari waktu ke waktu kebutuhan masyarakat akan pendidikan semakin meningkat. Hal tersebut

menandakan bahwa masyarakat semakin menyadari akan pentingnya pendidikan bagi pembekalan individu untuk berkiprah dalam kehidupannya.

Agar mampu bersaing, sektor pendidikan mempunyai peran yang sangat penting. Dikarenakan sektor pendidikan yang bermuara pada pembelajaran dan mempunyai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa akan menghasilkan lulusan yang telah memahami dan menghayati jasa pendidikan secara keseluruhan dengan baik. Bukan hanya menghasilkan lulusan yang cerdas namun juga menghasilkan lulusan yang mempunyai keterampilan yang bermanfaat.

Sekolah merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam layanan pendidikan. Sekolah sebagai sistem, memiliki sejumlah komponen yang didalamnya saling terkait dan terikat antara komponen yang satu dengan yang lainnya. Sebagai contoh : guru, kurikulum, bahan ajar, siswa, fasilitas dan kepala sekolah. Setiap komponen tersebut mempunyai peran dan tujuan masing-masing, tetapi secara keseluruhan mempunyai tujuan yang lebih besar yaitu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan amanat pasal 4 UU No 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional yang berbunyi :

Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan yang Maha Esa, dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Secara mikro, dalam penyelenggaraan pendidikan sekolah, kepala sekolah mempunyai peran penting dalam mengelola sumber daya yang tersedia sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Salah satu sumber daya yang penting dikelola adalah tenaga kependidikan, terutama guru. Kepala sekolah, dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan berbagai upaya diharapkan dapat membantu guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Banyak upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sekolah. Baik ditinjau dari perannya sebagai administrator, manager, supervisor maupun sebagai pemimpin. Dalam upaya pengembangan mutu tersebut, terdapat tiga focus utama, yaitu kepala sekolah, guru dan siswa. Dari sudut peran kepala sekolah, upaya peningkatan mutu dapat dielaborasi dari perannya sebagai pemimpin yaitu Ditinjau dari orientasi perilaku kepemimpinan, pengembangan tim dan pemberdayaan guru. Orientasi perilaku kepemimpinan merupakan kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru-guru. Pengembangan tim merupakan upaya mengembangkan guru-guru menjadi suatu tim yang solid. Terakhir, upaya pemberdayaan yaitu menstimulasi guru agar senantiasa berada dalam kondisi "berdaya".

Mutu pembelajaran ditentukan oleh banyak faktor diantaranya, ketiga faktor tersebut perlu dikaji sehingga memperoleh kejelasan konseptual dan empiric. Pertanyaannya adalah apakah faktor-faktor tersebut layak dijadikan faktor pemicu peningkatan mutu pembelajaran?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut perlu kejelasan konsep mengenai kepemimpinan, pengembangan tim dan pemberdayaan.

Prilaku kepemimpinan dengan berbagai orientasinya telah diakui mempunyai pengaruh yang besar terhadap pengembangan potensi sumber daya manusia. Salah satu potensi yang dapat dikembangkan adalah kualitas interaksi antara kepala sekolah dengan guru.

Pengembangan tim merupakan aspek lain yang menyediakan iklim kerja sama yang baik di antara guru sehingga menghasilkan tim di antara guru-guru secara kohesif. Sedangkan pemberdayaan guru dalam KBM dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka membina aspek profesional guru. Dengan demikian kepala sekolah dalam mengembangkan mutu belajar dapat berperan sebagai pemimpin yang menyediakan kualitas interaksi yang ditandai dengan gaya kepemimpinan, berperan sebagai pembina profesi guru, terutama berkaitan dengan pembinaan kegiatan proses belajar mengajar, dan berperan mengembangkan team-work diantara guru-guru sebagai upaya menciptakan kelompok kerja yang solid.

Pengembangan mutu sekolah melalui pengembangan mutu pembelajaran merupakan upaya-upaya yang dilakukan pihak sekolah dalam mengoptimalkan sumber-sumber masukan ke dalam proses pendidikan dan pengelolaan agar mendapatkan nilai tambah yang setinggi-tingginya dalam output sekolah.

Harapan kepala sekolah berperan sebagai pengembang tim, sebagai pemimpin dan sebagai pemerdaya profesional guru melalui

kegiatan belajar mengajar merupakan gagasan ideal yang perlu diaktualisasikan sehubungan dengan kondisi yang terpuruk dari kinerja pendidikan nasional.

Kinerja sistem pendidikan belum sesuai dengan harapan nasional, bahkan cenderung menurun. Jika dibandingkan dengan standar internasional, mutu pendidikan nasional masih mengecewakan. Indikator rendahnya mutu pendidikan nasional dapat dilihat pada prestasi siswa. Sebagai contoh, dalam skala nasional, studi yang dilakukan oleh Moegiadi dan Suryadi (Sudarsyah, 2002) menunjukkan rata-rata nilai tes siswa SD kelas 6 untuk mata pelajaran pokok (Bahasa Indonesia, Matematika, dan IPA) tersebut adalah 35, 33, dan 37 pada tahun 1976 menjadi 27,7, 21,5 dan 24,2 pada tahun 1989 dibandingkan dengan standar penguasaan (50%). Dalam skala internasional, menurut laporan Bank Dunia No. 16369-IND (Suyanto dalam Sudarsyah 2002) *studi International Association for the Evaluation of Educational Achievement* di Asia Timur menunjukkan bahwa keterampilan membaca siswa kelas IV SD berada pada peringkat terendah. Rata-rata skor tes membaca untuk siswa SD 75,5 (Hongkong), 74,0 (Singapura), 65,1 (Thailand), 52,6 (Filipina), dan 51,7 (Indonesia). Anak-anak kita ternyata hanya mampu menguasai 30% dari materi bacaan.

Dari semua ini dapat disimpulkan bahwa upaya pendidikan yang dilakukan selama ini belum berhasil memfasilitasi pengembangan manusia Indonesia dengan segala ciri yang diinginkan, seperti telah disebut pada tujuan pendidikan nasional dalam UU RI No 2 Tahun 1989.

2. Batasan dan Rumusan Masalah

Banyak komponen yang memungkinkan terjadinya proses pendidikan dan proses manajemen yang efektif baik yang berasal dari faktor sekolah maupun faktor luar sekolah. Komponen-komponen tersebut saling bersentuhan, satu sama lain yang dapat dikategorikan (dalam

penelitian ini) ke dalam tiga isu yaitu kepemimpinan, pemberdayaan KBM, dan pengembangan *team building*.

Berdasarkan uraian di atas maka persoalan yang akan dikaji mempunyai cakupan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah diaktualisasikan dalam peningkatan mutu ?
2. Bagaimanakah pengembangan tim dalam meningkatkan mutu sekolah dilaksanakan ?
3. Bagaimanakah pemberdayaan kegiatan belajar mengajar dilaksanakan?
4. Berapa besar kontribusi gaya kepemimpinan, pengembangan tim dan pemberdayaan KBM berkontribusi terhadap mutu pembelajaran di sekolah baik secara bersama-sama maupun secara terpisah?

B. Tujuan Kegiatan Penelitian

Berdasarkan uraian sebelum maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi factor-faktor yang mempengaruhi mutu pembelajaran. Faktor-faktor yang diidentifikasi adalah (1) kepemimpinan yang meliputi orientasi perilaku interaksi dengan guru, (2) pengembangan tim guru-guru dalam penyelesaian tugas-tugas; dan (3) pemberdayaan guru dalam kegiatan belajar mengajar.

C. Kerangka Pikir, Asumsi dan Hipotesis Penelitian

1. Kerangka Pikir

Dalam melaksanakan penelitian pengembangan mutu pembelajaran di sekolah diajukan beberapa landasan pikiran sebagai berikut:

a. Orientasi Perilaku Kepemimpinan

Salah satu perspektif kepemimpinan yang senantiasa mengalami perubahan adalah perilaku kepemimpinan (*behavioral leadership*). Perilaku kepemimpinan yang nyata-nyatanya terjadi dapat ditelusuri dari berbagai teori kepemimpinan. Berbagai teori kepemimpinan dimulai dari trait theory hingga situasional theory semua merujuk pada beberapa gaya kepemimpinan. Berdasarkan konsep, sifat, sikap dan cara-cara pemimpin tersebut melakukan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya, maka kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan kedalam orientasi perilakunya, yaitu orientasi tugas dan kemanusiaan.

Gaya adalah kesanggupan seseorang untuk berbuat/bergerak. Sedangkan kepemimpinan menurut Sutisna (1983:24) adalah: "proses mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu". Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Rumusan senada yang dikemukakan oleh Thoah (1999:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Jadi yang dimaksud *gaya kepemimpinan* dalam penelitian



ini adalah suatu cara/pola yang digunakan oleh Kepala Sekolah dalam proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan guru dalam usaha terciptanya situasi proses pembelajaran yang baik.

Adapun gaya kepemimpinan yang dijadikan pokok permasalahan adalah gaya kepemimpinan dengan pendekatan perilaku. Perilaku kepemimpinan ini didominasi oleh pengaruh studi-studi tentang kepemimpinan *Ohio State University* yang melukiskan tentang dua aspek kepemimpinan yaitu berorientasi pada tugas dan yang berorientasi pada hubungan manusia.

Orientasi pada tugas (Struktur Inisiasi) adalah cara pemimpin yang berorientasi pada tugas, mengabdikan hubungan dengan bawahan dalam rangka mengembangkan pola organisasi, alur komunikasi, metode dan prosedur yang baik.

Orientasi pada hubungan manusia (Konsiderasi) adalah cara pemimpin yang berkaitan dengan persahabatan, saling mempercayai, menghargai dalam hubungan yang hangat antara pemimpin dengan bawahan.

b. Pengembangan Tim

Kelompok (*team*) dalam pandangan Edwards Deming (*ERIC Digest* 103 February 1996) harus dianggap sebagai teman sejawat oleh pimpinan sehingga mereka dapat bekerja sama dengan lebih baik dan

menpunyai perasaan lebih diberdayakan. Produk akhir dari pengembangan tim adalah *collaborative arrangement*.

Keunggulan pengembangan tim dalam penyelesaian tugas adalah (1) semakin banyak orang terlibat dalam pembuatan keputusan, semakin mudah keputusan diimplementasikan; (2) orang-orang dalam tim, saling belajar memahami gagasan-gagasan orang lain bahkan gagasan yang lebih segar; (3) semakin banyak orang semakin banyak sumber daya dan beragam keterampilan; (4) lebih banyak peluang dan saling mengoreksi kesalahan, dan (5) penanganan risiko suatu kegiatan lebih baik karena tim mempunyai power secara kolektif (ERIC Digest 103 February 1996; Fileds, Joseph C, 1993:80-81)

Keunggulan team tersebut di atas, dapat dikontribusikan dalam peningkatan mutu sekolah sebab sekolah banyak berhubungan dengan konteks sosial, tempat orang saling berinteraksi yang dapat dikelola untuk tujuan-tujuan tertentu.

Kultur team yang berkualitas menunjukkan *purposefulness, commitment, loyalty and statisfaction* (Cunningham and Gresso dalam ERIC Digest 103 February 1996).

Masalah pokok pemeliharaan tim untuk penyelesaian tugas adalah bagaimana team tersebut efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau dengan kata lain bagaimana memadukan fungsi formal dan fungsi psikologis dari suatu kelompok. Fungsi formal dari suatu tim adalah sarana untuk mengerjakan tugas-tugas yang kompleks dan saling



mengkait dalam organisasi. Sedangkan fungsi psikologisnya adalah sarana utama memenuhi kebutuhan akan persabatan, dukungan, dan kasih sayang. Tim di sekolah adalah kelompok primer (Schein, 1983:177) yang ditandai dengan interkasi antar anggota dalam intensitas yang tinggi.

Dibalik keunggulan tim, tim bukan merupakan pemecahan bagi semua jenis persoalan, tim sebaiknya tidak digunakan jika persoalan tidak memerlukan pembagian informasi dan penilaian alternatif tertentu. Tetapi yang lebih penting, tim tidak digunakan jika pimpinan tidak bersedia meluangkan waktu dan mengeluarkan tenaga untuk membantu kelompok berkembang sebagai unit kerja yang efektif.

c. Pemberdayaan Kegiatan Belajar Mengajar

Pemberdayaan guru bukanlah suatu pekerjaan yang mudah untuk dilaksanakan, hal ini disebabkan karena pemberdayaan guru akan dipengaruhi oleh unsur-unsur yang ada dalam organisasi. Adapun strategi pemberdayaan yang dilakukan menurut Aillen Mitchell Stewart yang diterjemahkan oleh Agus M.Hardjana (2000:165) yaitu: "meliputi upaya menciptakan iklim kerja yang kondusif, menciptakan budaya kerja yang baik, pengembangan kemampuan guru, melengkapi sarana sekolah dan pemberian penghargaan kerja". Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

- 1). Menciptakan iklim kerja yang kondusif

Pemberdayaan ditujukan untuk memanfaatkan secara optimal sumber daya manusia (guru) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Upaya pemberdayaan yang dilakukan yaitu membentuk suasana kerja yang memberikan keleluasaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan memberikan suatu bentuk layanan pendidikan yang terbaik sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya sebagai upaya mencapai kualitas pendidikan yang diharapkan. Hal ini harus disepakati bersama sebagai suatu komitmen dengan menjunjung pola kerja yang berorientasi pada pola pemberdayaan sehingga iklim kerja yang diharapkan dapat tercipta sesuai dengan tuntutan perubahan atau pengembangan organisasi.

2) Menciptakan budaya kerja yang profesional

Upaya pemberdayaan selanjutnya adalah dengan menerapkan kebiasaan - kebiasaan atau perilaku kerja yang profesional. Budaya kerja yang senantiasa mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya perlu dikondisikan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan budaya kerja yang sudah ada. Budaya kerja yang diharapkan adalah guru selalu mengoptimalkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dengan dimanifestasikan dalam bentuk perilaku nyata seorang (performance) dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya secara profesional dengan memberikan suatu bentuk layanan pendidikan yang terbaik.

3) Pengembangan kemampuan guru

Pengembangan kemampuan guru dilakukan sebagai upaya memperbaiki dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki guru melalui pelatihan-pelatihan, kursus-kursus, melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi sesuai dengan tuntutan perubahan dan pengembangan organisasi. Ini dilakukan agar upaya pemberdayaan dapat berjalan dengan baik. Pengembangan kemampuan tersebut perlu dikondisikan agar guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dengan memberikan suatu bentuk layanan pendidikan terbaik menuju kualitas pendidikan yang diharapkan.

4) Melengkapi sarana kantor

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan sekolah yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Tentunya sarana sekolah yang memadai akan menunjang terwujudnya upaya pemberdayaan guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Upaya melengkapi sarana pendidikan dilakukan secara bertahap dan kontinyu dengan menetapkan anggaran setiap tahun

ajaran. Hal yang dilakukan dalam upaya mempersiapkan kelengkapan sarana sekolah agar mampu mendukung terciptanya pemberdayaan guru adalah dengan memperhatikan proses pengadaannya, penempatan, penggunaan, pemeliharaan sampai dengan penghapusan.

5) Pemberian penghargaan kerja

Penghargaan kerja yang layak merupakan hal yang sangat penting diberikan untuk meningkatkan kinerja guru sebagai unsur motivasi agar mampu memberikan suatu bentuk layanan pendidikan yang terbaik. Penghargaan kerja diberikan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk mencapainya secara terbuka, adil dan sewajarnya sehingga tidak memberikan kesan yang negatif.

d. Mutu Pembelajaran

Istilah mutu (yang biasa juga disebut kualitas) berasal dari dunia industri yang menghasilkan produk untuk dikonsumsi oleh pemakai. Menurut Deming (Ambuy Sobur 1998:30) menyatakan bahwa "Mutu atau kualitas merupakan suatu tingkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan ketergantungan pada biaya yang rendah dan sesuai dengan pasar". Pendapat Deming lebih menitik beratkan terhadap pengukuran hasil yang mencakup produk dan jasa. Selanjutnya Yoyon B.Irianto (1997:27) mengemukakan

mengenai "Produk yang bermutu yaitu produk yang memenuhi spesifikasi dan standar-standar bermutu yang sekaligus memenuhi kriteria dan persyaratan sesuai harapan, keinginan dan kebutuhan pihak konsumen". Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mutu suatu produk dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi pemakai (konsumen) dan sisi pembuat (produsen). Produsen menetapkan produknya sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sedangkan konsumen menetapkan kriteria-kriteria dan persyaratan sesuai harapan, keinginan dan kebutuhannya. Jadi suatu produk dikatakan bermutu bila ada kesesuaian antara ketetapan produsen dan harapan konsumen.

Menurut Goetsch dan Davis (Fandy Tjiptono 1994:4) memberikan definisi mutu yang lebih luas cakupannya yaitu "Mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk dan jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan". Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa mutu berhubungan dengan unsur-unsur produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan sekitarnya yang semuanya mengarah pada pemenuhan harapan pelanggan.

Mutu dalam TQM adalah sesuatu yang memenuhi tujuan, sesuai dengan kebutuhan, harapan dan aspirasi konsumen. Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan oleh Moh Fakry Gaffar (1994:1) yaitu "Mutu dapat diartikan sebagai sesuatu yang

memenuhi harapan dan kebutuhan pemakainya". Masalah mutu mempengaruhi berbagai bidang kegiatan dan telah menjadi agenda puncak yang ingin dicapai oleh setiap produk/jasa yang dihasilkan. Begitu juga dengan dunia pendidikan dimana jasa yang dihasilkan dari proses pendidikan dalam hal ini pembelajaran, perlu direncanakan sebaik-baiknya sesuai dengan kebutuhan para pelanggan. Mutu pembelajaran merupakan pengaplikasian kenyataan dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan tindak lanjut dalam proses pembelajaran yang produktif, efektif dan efisien serta memberikan kepuasan, memenuhi harapan dan kebutuhan pemakainya/konsumen. Pemakai dalam dunia pendidikan dalam hal ini sekolah meliputi pemakai internal dan eksternal. Pemakai internal adalah pengelola lembaga pendidikan (tenaga pengelola, tenaga fungsional dan tenaga administratif) sedangkan pemakai eksternal yaitu pelanggan yang berada di luar lembaga pendidikan dan bukan pengelola seperti peserta didik (pelanggan primer), orang tua, pemerintah (pelanggan sekunder) dan dunia kerja serta lembaga pendidikan/pelatihan yang lebih tinggi baik lokal, nasional maupun internasional (pelanggan tersier).

2. Asumsi Penelitian

Adapun yang menjadi anggapan dasar penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



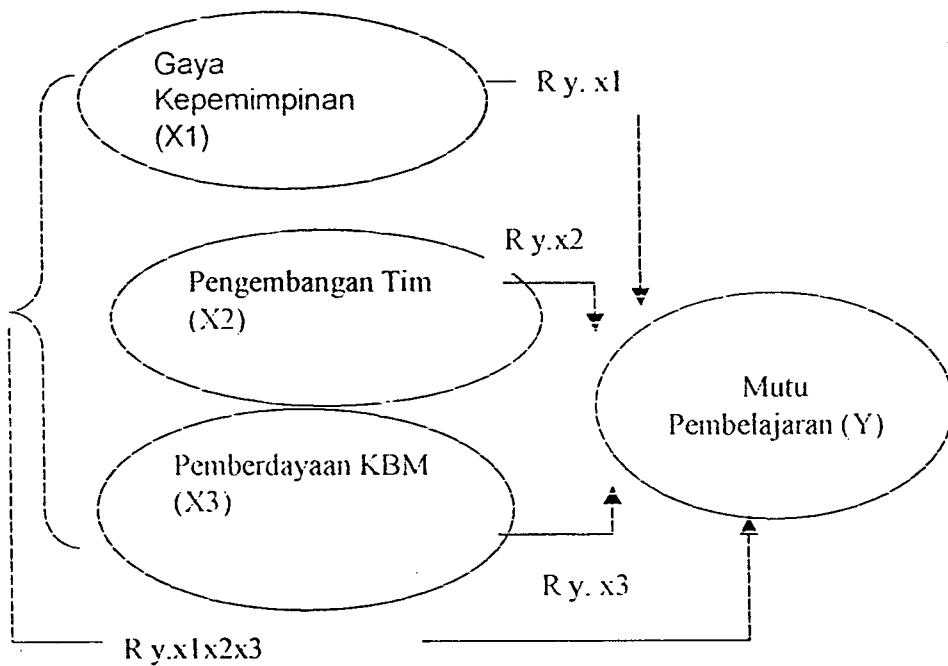
kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan organisasi.

- b. Keberhasilan dan kegagalan sekolah tergantung kepada kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya (Dedi Supriadi, 1998:346).
- c. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam bentuk sikap memimpin, tingkah laku dan sikap kegiatan kepemimpinan yang dikembangkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi situasi kerja, sifat hubungan kemanusiaan dengan sesamanya, semangat kerja anggota stafnya dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang dicapai oleh sekolah (Miftah Thoha, 1999: 50-51).
- d. Mutu pembelajaran banyak ditentukan oleh mutu guru dan mutu guru tergantung kepada tiga faktor utama yaitu kinerja atau penampilan profesional, aktifitas profesional, dan waktu untuk kegiatan profesional (Depdikbud, 1994: 125).

3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini tampak dalam hubungan antar variabel sebagai berikut:

Gambar 1
Hubungan Hipotetik Antar Variabel



Dari bagan maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi mutu pembelajaran secara positif dan signifikan
- Pengembangan tim guru-guru dalam penyelesaian tugas yang dilakukan oleh kepala sekolah mempengaruhi mutu pembelajaran secara positif dan significant
- Pemberdayaan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan kepala sekolah mempengaruhi mutu pembelajaran secara positif dan signifikan

- d. Baik gaya kepemimpinan, pemberdayaan kegiatan belajar mengajar maupun pengembangan tim dalam penyelesaian tugas-tugas yang dilakukan kepala sekolah secara bersama-sama mempengaruhi mutu pembelajaran



