

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MUTU DAN DISTRIBUTIF KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI 8 STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN (SNP)

Indah Wahyuni<sup>1</sup>, Muhammad Nuruzzaman<sup>2</sup>, Husaini Usman<sup>3</sup>, dan Darmono<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan, FT, UNY

Email: [indahwahyuni@uny.ac.id](mailto:indahwahyuni@uny.ac.id)

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui sejauhmana pengaruh kepemimpinan mutu kepala SMKN 2 Depok Sleman dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP); (2) sejauhmana pengaruh kepemimpinan distributif kepala SMKN 2 Pengasih Kulon Progo dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP). Kajian ini merupakan kajian kuantitatif. Populasikajian adalah seluruh guru (termasuk kepala sekolah) yang mengajar di SMKN 2 Depok Sleman dan SMKN 2 Pengasih Kulon Progo di Provinsi D.I Yogyakarta. Sampel penelitian dipilih 30 Guru (termasuk kepala sekolah) berjumlah 30 masing-masing sekolah, sehingga total sampel berjumlah 60 orang. Pengumpulan data menggunakan angket dimana untuk menambahkan informasi menggunakan observasi dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik statistik kuantitatif dengan terlebih dahulu data diuji normalitas, linieritas dan multikolinieritas kemudian baru dapat dilanjutkan dengan analisis regresi tunggal. Hasil kajian adalah sebagai berikut. (1) Kepemimpinan mutu (X1) Kepala SMKN 2 Depok tidak berpengaruh terhadap SNP (Y) dengan nilai Sig. 0,543 (syarat berpengaruh nilai sig. < 0, 05); (2) Kepemimpinan distributif (X2) Kepala SMKN 2 Pengasih berpengaruh terhadap SNP (Y) dengan nilai Sig. 0,004 (syarat berpengaruh nilai sig. < 0, 05).

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, Mutu, Distributif, Mutu pendidikan, Standar Nasional Pendidikan (NSP)

## ABSTRACT

*This study aims to: (1) determine the influence of the quality leadership of the principal of SMKN 2 Depok Sleman in improving the quality of education through 8 National Education Standards (SNP); (2) determine the influence of the distributive leadership of the principal of SMKN 2 Pengasih Kulon Progo in improving the quality of education through 8 National Education Standards (SNP). This study is a quantitative study. The study population was all teachers (including the principal) who taught at SMKN 2 Depok Sleman and SMKN 2 Pengasih Kulon Progo in D.I Yogyakarta Province. The research sample was selected 30 teachers (including the principal) totaling 30 each school, so that the total sample amounted to 60 people. Collecting data using a questionnaire where to add information using observation and documentation study. Data analysis used quantitative statistical techniques with the data being tested for normality, linearity and multicollinearity first, then continued with a single regression analysis. The results of the study are as follows. (1) Leadership quality (X1) Principal of SMKN 2 Depok has no effect on SNP (Y) with the value of Sig. 0.543 (conditions affect the sig value. < 0, 05); (2) Distributive leadership (X2) Principal of SMKN 2 Pengasih has an effect on SNP (Y) with the value of Sig. 0.004 (conditions affect the value of sig. < 0, 05).*

**Keywords:** Leadership style, Quality, distributive, Education quality, National education standards

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek untuk membangun bangsa dalam mewujudkan warga negara yang handal professional dan berdaya saing tinggi. Pendidikan juga merupakan cara yang efektif sebagai proses nation and character building, menentukan perjalanan dan regenerasi suatu bangsa.

Pendidikan selalu menjadi topik yang hangat bagi negara-negara di penjuru dunia, tak terkecuali Indonesia. Pendidikan diperoleh di sekolah.

Permasalahan yang sering terjadi di seluruh sekolah di Indonesia (Rangkuman Statistik Persekolahan 2017-2018) adalah: 1) 90.749 ruang kelas mengalami rusak berat dan 60.760 ruang kelas rusak total; 2) Dari

214.409 sekolah SD/SMP/SM (negeri dan swasta), hanya 144.293 sekolah yang memiliki perpustakaan; 3) Dari 144.293 perpustakaan, 6.436 perpustakaan mengalami rusak berat dan 5.529 perpustakaan rusak total; dan 4) Dari 214.409 sekolah SD/SMP/SM (negeri dan swasta), hanya 50.150 sekolah yang memiliki laboratorium *science*.

Di sisi lain, kualifikasi guru Indonesia juga menjadi permasalahan di Indonesia. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 9 menyebutkan, setiap guru wajib memperoleh kualifikasi pendidikan minimal S1/D4. Namun, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan masih mencatat terdapat guru yang di bawah jenjang S1. Guru yang telah tersertifikasi pun juga masih di bawah 50 persen. Sejalan dengan itu pada hasil survey PISA-OECD menyebutkan problematika yang dihadapi dunia pendidikan Indonesia pada tahun 2018 adalah: 1) Kondisi sosial-psikologis siswa 41% mengalami perundungan (peringkat 5 dari 78 negara) dan 20% korban rumor buruk; 2) Belanja pendidikan Indonesia US\$ 14.717/siswa dan OECD US\$ 89.092/siswa; 3) kualifikasi guru berijazah S1/D4 SMK 9%; dan 4) Guru bersertifikasi 28,5%. Artikel ini telah tayang di Katadata.co.id dengan judul "Biang Masalah Mutu Pendidikan Indonesia".

Berdasarkan permasalahan pendidikan di Indonesia seperti diatas berdampak pada rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Sehingga menghasilkan lulusan yang tidak kompeten yang berdampak pada semakin banyaknya pengangguran karena daya saing yang sangat tinggi dengan kualitas lulusan yang rendah. Perbaiki sarana prasarana, meningkatkan pelatihan dan uji kompetensi dalam peningkatan kompetensi guru,

mengalokasikan dana APBN bagi pembiayaan pendidikan guna mensukseskan wajib belajar 9 tahun, dan masih banyak lagi, namun tidak dapat dipungkiri bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah.

Selain itu pemerintah berupaya melakukan peningkatan mutu pendidikan dengan sertifikasi guru, akreditasi dan peningkatan standar nasional pendidikan. Standar nasional pendidikan sebagai kriteria minimal berbagai aspek yang relevan dalam pelaksanaan sistem pendidikan nasional dan harus dipenuhi oleh penyelenggara dan/atau satuan pendidikan. Mutu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dinilai berdasarkan pemenuhan 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005, yaitu: 1) Standar Kompetensi Lulusan; 2) Standar Isi; 3) Standar Proses; 4) Standar Penilaian Pendidikan; 5) Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan; 6) Standar Sarana dan Prasarana; 7) Standar Pengelolaan; dan 8) Standar Pembiayaan Pendidikan. Delapan standar tersebut berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.

Pada aspek pembiayaan, pendidikan dan tenaga kependidikan dan sarana-prasarana merupakan kewenangan dari pemerintah maupun pemerintah daerah. Sementara untuk aspek-aspek menyangkut kurikulum, pembelajaran, evaluasi dan pengukuran, sarana dan alat pembelajaran, metode dan waktu belajar, buku teks serta alokasi belanja dan penggunaan anggaran, semuanya menjadi kewenangan sekolah. Dalam hal ini, maka kepala sekolah dan para guru dituntut bertanggung jawab terhadap kualitas proses dan hasil belajar guna meningkatkan mutu pendidikan secara

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ... (Indah/ hal. 159-174)**

nasional. Mereka memainkan banyak peran sebagai pemimpin. Mulai dari mengawasi staf, berinteraksi dengan siswa, mengawasi disiplin kerja dengan keluarga dan masyarakat, mengelola fasilitas sekolah, membantu dalam kurikulum, rencana pengembangan staf, dan mengelola anggaran. Dengan banyaknya tanggungjawab maka tidak mengherankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang kuat memberikan kontribusi bagi sekolah yang efektif. Kepala sekolah bertugas melakukan pembinaan terhadap guru agar terjadi peningkatan pembelajaran di kelas.

Penyelenggaraan pendidikan kejuruan khususnya SMK tidak lepas dari berbagai permasalahan mutu yang dihadapi oleh penyelenggaraannya. Apabila ditinjau sebagai suatu sistem, berbagai permasalahan yang dihadapi, terdapat lima permasalahan, yaitu: konteks, masukan (input), proses, luaran (output), dan hasil atau dampak dari luaran (outcome). Permasalahan luaran SMK adalah rendahnya mutu lulusan dilihat dari belum sesuainya kompetensi lulusan dengan harapan pihak industri atau lapangan kerja (Widihastuti, 2007). Mutu luaran ini dipengaruhi oleh mutu proses yang meliputi: Proses Belajar Mengajar (PBM), manajemen sekolah, dan kepemimpinan sekolah. Mutu proses dipengaruhi mutu input yang meliputi harapan sekolah, kurikulum, ketenagaan, peserta didik, sarana dan prasarana, dana, peraturan perundang-undangan (regulasi), struktur organisasi, dan sistem administrasi. Jika dipandang dari sudut kewenangan, sekolah sebagai sistem tersusun dari input, proses dan output, sedangkan konteks dan outcome berada di luar kewenangan sekolah akan tetapi harus mendapat perhatian juga dari pihak sekolah.

Guna menyelesaikan beberapa permasalahan diatas, peran kepala sekolah

dalam meningkatkan mutu pendidikan dinilai sangat penting, terutama dalam mendorong pengelolaan 8 standar pendidikan dalam peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini akan melihat Pengaruh Kepemimpinan Mutu dan Distributif Kepala Sekolah dalam Lingkup Standar Nasional Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan.

### **Kepemimpinan**

Menurut Nawawi (2004) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Hal ini dipertegas dengan pendapat Robbins (2008) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (Sutikno, 2014). Slamet (2002) tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan. Upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya. Rangkuman definisi kepemimpinan dari berbagai pendapat tersebut adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan/mendorong/mempengaruhi/menggerakkan bawahannya atau orang lain agar bersedia melakukan/ berkontribusi atas sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menurut Thoah (2013) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu: (1) Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas; (2) Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu; (1) Kepemimpinan Otoriter, jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan atau dengan kata lain pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diperkenankan untuk berpartisipasi dalam memberikan ide, saran, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dan kurang memperhatikan seperti apa perasaan dan kesejahteraan bawahan. (2) Kepemimpinan Partisipatif apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan

demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. (3) Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan secara sepenuhnya. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, karena pekerjaan sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut: (1) Tipe Otokratik, tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya. (2) Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo, tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ... (Indah/ hal. 159-174)**

kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil. (3) Tipe Paternalistik, persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi. (4) Tipe Kharismatik, Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar. (5) Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-

lebih. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya. (6) Tipe Pseudo-demokratik, Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saransarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus. (7) Tipe Demokratik, adalah tipe pemimpin yang demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan).

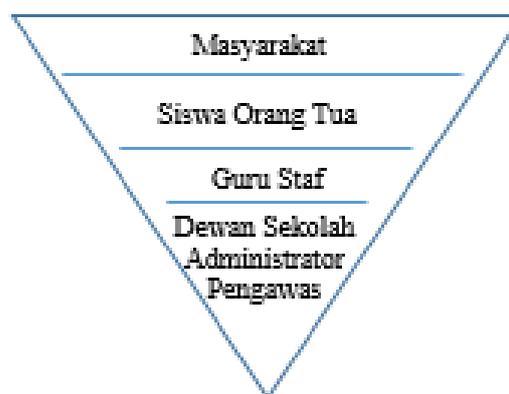
### **Kepemimpinan Mutu**

Kepemimpinan dengan fokus utama mutu, disebut kepemimpinan mutu. Usman (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan mutu adalah kepemimpinan dengan mengharapkan sesuatu dengan sempurna dan terbaik. Sedangkan menurut Gaspert (2005), kepemimpinan mutu pada dasarnya sebuah proses dampak peningkatan kualitas dengan pemimpin yang mencoba mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan hal yang dianggap penting oleh pemimpin.

Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinan mutu akan berusaha untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan sumber daya organisasi lainnya, seperti alat atau mesin, dana, dan prosedur kerja agar produktivitas dapat meningkat. Ketika produktivitas kerja meningkat, dapat menciptakan kebanggaan bagi semua personil. Menurut Nanang dan Mohammad (2007), dalam menjalankan fungsi kepemimpinan mutu, pemimpin pendidikan harus dapat membantu menciptakan suasana sosial yang baik, sehingga tercipta semacam persaudaraan kerja sama dengan rasa bebas, seperti: (1) membantu kelompok mengatur diri mereka sendiri; (2) Membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja; dan (3) bertanggung jawab untuk membuat keputusan dengan tim. Kepemimpinan mutu terwujud dengan adanya usaha dan komitmen pimpinan untuk membangun organisasi yang bermutu dan dukungan aktif dari semua karyawan yang terlibat dalam kegiatan ini untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Arcaro (2006) menyatakan bahwa pemimpin mutu adalah seseorang yang mengukur keberhasilan individu dalam suatu organisasi. Ciri seorang pemimpin mutu pendidikan adalah mampu

menggambarkan visi organisasi kepada staf sekolah yang ada, dan memotivasi karyawan untuk mengambil apa yang mereka butuhkan untuk mencapai visi tersebut. Jarome S. Arcaro (2006) mengembangkan konsep kepemimpinan mutu mengacu pada konsep tanggung jawab bersama antara pimpinan dengan bawahannya dan pemberdayaan personil yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, ia memvisualisasikan pikirannya dalam bentuk Piramida Kepemimpinan Mutu pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Piramida Kepemimpinan Mutu (Arcano, 2006)

Arcaro (2006) lebih lanjut berpendapat bahwa setiap orang adalah pemimpin dalam piramida kualitas kepemimpinan ini. Oleh karena itu, ia bertanggung jawab atas masalah mutu. Pemimpin mutu yang mencerahkan dan mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan utama organisasi. Dalam piramida kepemimpinan mutu, dewan sekolah, pengawas dan administrator harus menyediakan staf dan guru dengan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan mereka. Dengan konsep kepemimpinan mutu ini, berarti kekuatan mutlak yang telah ditetapkan dan dipegang oleh dewan sekolah, pengawas dan pengurus dalam pengelolaan lembaga tidak dapat dipertahankan lagi dalam

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ... (Indah/ hal. 159-174)**

melaksanakan visi pendidikan bermutu. Namun, ini tidak berarti bahwa dewan sekolah, pengawas, dan administrator tidak memiliki kewenangan untuk membuat keputusan di bawah kewenangan mereka berdasarkan undang-undang yang berlaku dan mencerminkan perhatian, pendapat, sikap, dan kepentingan semua karyawan dan pelanggan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mutu merupakan aspek penting dan menjadi sadar akan pendidikan yang bermutu. Tanpa pemimpin yang bermutu maka proses perbaikan mutu tidak bisa dicapai, karena peningkatan kualitas membutuhkan komitmen kepemimpinan dalam mutuan upaya mempengaruhi staf agar dapat bekerja dengan baik dengan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga dapat memberikan kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan.

Dalam proses penerapan kepemimpinan mutu, pemimpin harus memperhatikan mutu sejak awal perencanaan. Dalam perencanaan, ia harus memahami harapan pelanggan, melakukan pengendalian, dan terus menerus meningkatkan kinerja sesuai harapan dan keinginan pelanggan. Mukhopadhyay (2005), pelanggan yang selalu mempertahankan pertumbuhan, mengidentifikasi berbagai karakteristik kepemimpinan dalam konteks manajemen mutu, yaitu: manajemen yang selalu bergerak, customer-centric, otonomi, eksperimen, mengatasi kegagalan, mendukung inovasi dan mengatasi risiko, menjalin rasa keakraban, keinginan, intensitas dan antusiasme orang tua, siswa, guru dan staf merupakan kualitas dasar seorang pemimpin.

Peranan dan tanggungjawab pemimpin kependidikan harus memiliki

pandangan yang jelas mengenai sekolah atau lembaga kependidikan yang dipimpinnya, serta dapat menjelaskan visi tersebut kepada bawahannya sehingga personil memahami dan dapat menjalankan program yang direncanakan. Menurut Husaini Usman (2013), ada lima kemampuan dasar atau indikator yang harus ada pada setiap pemimpin, yaitu: (a) visi yang jelas, (b) kerja keras, (c) ketekunan yang penuh ketabahan, (d) pelayanan dengan rendah hati, dan (e) disiplin kuat. Endang dalam Nasution (2001) mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan mutu, antara lain 1) Visible, Committed, dan Knowledgeable, kepemimpinan yang fokus pada kualitas dan mengembangkan hubungan yang baik dengan karyawan, pelanggan dan pemasok; 2) Semangat misionaris, yaitu mempromosikan aspek kualitas di luar organisasi; 3) Target yang agresif, yaitu perbaikan yang bersifat incremental; 4) Strong driver, yaitu tujuan ditetapkan dengan jelas; 5) Komunikasi nilai-nilai, melakukan perubahan budaya kearah budaya kualitas; 6) Organisasi, struktur organisasi yang dimiliki adalah struktur mendatar yang meungkinkan adanya wewenang yang lebih besar bagi tingkat yang lebih rendah; dan 7) Kontak dengan pelanggan.

### **Kepeimpinan Distributif**

Kepeimpinan distributif belakangan ini sangat hangat untuk diterapkan di sekolah karena hampir semua kepala sekolah se-Indonesia disibukkan oleh tugas administratif. Misalnya wajib menghadiri undangan Bupati/Walikota yang tidak bisa diwakilkan, mengisi berbagai blangko dari Dinas Pendidikan, laporan bulan, triwulanan, menilai kinerja guru, mensupervisi, menerima tamu, dijadikan sekolah studi banding, diundang sebagai nara

sumber, diundang mengikuti pelatihan dan seterusnya. Kepemimpinan distributif memperkenalkan dinamika baru dalam peran, tanggung jawab, dan hubungan. Seiring dengan dinamika baru, diakui tantangan dalam kerangka kepemimpinan distributed. Hal ini dapat memakan waktu dan lebih rumit, terutama karena biasanya melibatkan kombinasi dari beragam keahlian atau keterampilan.

Elmore (2000) mendefinisikan kepemimpinan distributif sebagai melaksanakan tugas kepemimpinan secara bersama dan saling bertanggung jawab ke arah suatu tujuan bersama untuk meningkatkan kesuksesan sebuah organisasi. Kepala sekolah sebagai agen perubahan perlu mengimplementasikan kepemimpinan yang sesuai dengan perkembangan dan perubahan. Tren kepemimpinan pendidikan masa kini melibatkan bawahan yang bekerja secara tim, sehingga kepala sekolah tidak boleh secara otoriter bertindak sendiri dalam mencapai kesuksesan organisasi (Rosnarizah, 2009). Tipe/ gaya kepemimpinan tersebut oleh Elmore (2000) disebut sebagai kepemimpinan distributif, yaitu melaksanakan tugas kepemimpinan secara bersama dan saling bertanggung jawab ke arah suatu tujuan bersama untuk kesuksesan organisasi.

Kepemimpinan distributif merupakan kepemimpinan berdasarkan pada pengambilan keputusan yang kolaboratif atau bersama, pemecahan masalah, negosiasi dan refleksi yang diputuskan secara Bersama dalam kelompok. Konsep ini merujuk pada suatu rangkaian fungsi dan kualitas yang dibagi kepada anggota masyarakat sekolah yang terdiri dari guru, pegawai tata usaha, serta professional lain baik secara internal maupun eksternal.

Sehingga kepemimpinan distributif adalah gaya kepemimpinan yang meningkatkan kemampuan sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah yang berkelanjutan.

Dalam kepemimpinan distributif, berbagai fungsi kepemimpinan didistribusikan ke beberapa individu yang bertindak sebagai pemimpin. Kepemimpinan distributif melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Menurut Ouchi (1981), pengambilan keputusan kolektif dan tanggung jawab kelompok memberikan dukungan sosial yang diperlukan bagi tercapainya kinerja puncak.

### **Standar Nasional Pendidikan**

Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara kesatuan republik Indonesia. Lingkup standar nasional pendidikan meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan sesuai dengan standar nasional pendidikan dilakukan evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi. Standar nasional pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global. Standar nasional berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ... (Indah/ hal. 159-174)**

Kedelapan standar nasional pendidikan diantaranya ialah:

### **Standar Isi**

Menurut PP No.19 Tahun 2005, pasal 1 ayat (5) yang dimaksud dengan standar isi adalah "ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu". Yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pelajaran. Standar isi tersebut memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan/akademik. Standar isi mencakup lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan/akademik.

### **Standar Proses**

Standar proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Standar proses, yaitu standar yang mencakup perencanaan proses pembelajaran terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Penilaian hasil belajar serta pengawasan baik dari segi perencanaan. Pelaksanaan dan hasil belajar yang dilakukan oleh supervisi atau kepala sekolah.

Proses Pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta

didik. Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta penilaian proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas ketercapaian kompetensi lulusan.

Sesuai dengan Standar Kompetensi Lulusan dan Standar Isi maka prinsip pembelajaran yang digunakan: 1) Dari peserta didik diberi tahu menuju peserta didik mencari tahu; 2) dari guru sebagai satu-satunya sumber belajar menjadi belajar berbasis aneka sumber belajar; 3) dari pendekatan tekstual menuju proses sebagai penguatan penggunaan pendekatan ilmiah; 4) dari pembelajaran berbasis konten menuju pembelajaran berbasis kompetensi; 5) dari pembelajaran parsial menuju pembelajaran terpadu; 6) dari pembelajaran yang menekankan jawaban tunggal menuju pembelajaran dengan jawaban yang kebenarannya multi dimensi; 7) dari pembelajaran verbalisme menuju keterampilan aplikatif; 8) peningkatan dan keseimbangan antara keterampilan fisik (hardskills) dan keterampilan mental (softskills); 9) pembelajaran yang mengutamakan pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik sebagai pembelajar sepanjang hayat; 10) pembelajaran yang menerapkan nilai-nilai dengan memberi keteladanan (ing ngarso sung tulodo), membangun kemauan (ing madyo mangun karso), dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran (tut wuri handayani); 11) pembelajaran yang berlangsung di rumah, di sekolah, dan di masyarakat; 12) pembelajaran yang menerapkan prinsip bahwa siapa saja adalah guru, siapa saja adalah siswa, dan di mana saja adalah kelas. 13) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi

dan efektivitas pembelajaran; dan 14) Pengakuan atas perbedaan individual dan latar belakang budaya peserta didik.

Terkait dengan prinsip di atas, dikembangkan standar proses yang mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. Standar proses ini meliputi: 1) Perencanaan pembelajaran; 2) Pelaksanaan pembelajaran; 3) Penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran; dan 4) Pengawasan proses pembelajaran.

### **Standar Kompetensi Lulusan**

Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan. Standar kompetensi lulusan meliputi seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah atau kelompok mata kuliah. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 Tahun 2005 pasal 1 ayat (4) tentang Standar Nasional Pendidikan, dikemukakan bahwa “Standar kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup, sikap, pengetahuan, keterampilan”. Secara garis besar standar kompetensi lulusan tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut a) Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik, yang meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran, serta mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan; b) Standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan dasar bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, keterampilan, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan pendidikan lebih lanjut; c) Standar kompetensi lulusan pada satuan

pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan pendidikan lebih lanjut; d) Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya; e) Standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan tinggi bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang berakhlak mulia, memiliki pengetahuan, keterampilan, kemandirian dan sikap untuk menemukan, mengembangkan serta menerapkan ilmu, teknologi, dan seni yang bermanfaat bagi kemanusiaan; dan f) Standar kompetensi lulusan pendidikan dasar dan menengah seryta pendidikan nonformal dikembangkan oleh BNSP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri, sedangkan standar kompetensi lulusan pendidikan tinggi ditetapkan oleh masing-masing perguruan tinggi.

### **Standar Kepemimpinan dan Tenaga Kependidikan**

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

### **Standar Sarana dan Prasarana**

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot,

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ... (Indah/ hal. 159-174)**

peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang lain yang dibutuhkan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

### **Standar Pengelolaan**

Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditujukan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas. Setiap satuan pendidikan dipimpin oleh seorang kepala satuan sebagai penanggung jawab pengelolaan pendidikan.

### **Standar Pembiayaan**

Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal. Biaya investasi meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumberdaya manusia, dan modal kerja tetap. Sementara biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Biaya operasi meliputi gaji pendidik, bahan atau peralatan pendidikan habis pakai dan segala keperluan pendidikan.

### **Standar Penilaian Pendidikan**

Penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas:

penilaian hasil belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan dan penilaian hasil belajar oleh pemerintah.

## **METODE**

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah regresi tunggal. Regresi tunggal dipilih dikarenakan variabel X1 dan X2 dilihat pengaruhnya di lokasi penelitian yang berbeda. Kajian ini bertempat di 2 SMKN di provinsi D.I. Yogyakarta yaitu SMKN 2 Depok Sleman dan SMKN 2 Pengasih Wates Kulon Progo. Waktu pelaksanaan kajian dimulai pada bulan february sampai dengan bulan agustus tahun 2020.

Populasi kajian adalah seluruh guru (termasuk kepala sekolah) yang mengajar di SMKN 2 Depok Sleman dan SMKN 2 Pengasih Kulon Progo di Provinsi D.I Yogyakarta. Sampel penelitian dipilih 30 Guru (termasuk kepala sekolah) berjumlah 30 masing-masing sekolah, sehingga total sampel berjumlah 60 orang. Pada Kajian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, observasi dan dokumentasi. Angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket untuk mengukur gaya kepemimpinan mutu dan distributif kepala sekolah. Angket menggunakan Skala Likert (skala 4). Selanjutnya, angket untuk mengukur mutu sekolah berdasarkan 8 standar nasional pendidikan menggunakan instrumen/angket yang berasal dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah Menengah (BAN SM).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis deskriptif dari data angket yang diperoleh, lalu diolah

dengan menggunakan bantuan SPSS versi 18.0 for window menghasilkan nilai data kepemimpinan mutu kepala sekolah (X1) sebagai berikut: jumlah (N) adalah 30; mean (rata-rata) adalah 171.93; median adalah 178.00; modus adalah 171.00; standar deviasi (SD) adalah 17.07, skor minimum 140.00 dan skor maksimum 197.00. Dari data tersebut dapat disusun tabel distribusi frekuensi dengan cara menentukan jumlah kelas interval (k) yaitu 5.87 (dibulatkan menjadi 6), menghitung panjang jangkauan (range) yaitu 57, menghitung panjang interval kelas yaitu 9.5 (dibulatkan menjadi 10). Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kepemimpinan mutu kepala sekolah (X1) pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi frekuensi kepemimpinan mutu kepala sekolah (X1)

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Mean
1	140 - 150	3	10.00	171.93
2	151 - 161	8	26.67	171.93
3	162 - 172	3	10.00	171.93
4	173 - 183	8	26.67	171.93
5	184 - 194	5	16.67	171.93
6	195 - 205	3	10.00	171.93
Jumlah Total		30	100	

Hasil nilai rata-rata (mean), data dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu data dengan skor di bawah nilai rata-rata dan data dengan skor di atas nilai rata-rata yaitu skor <171.93 (rata-rata) sebanyak 14 responden dan skor >171.93 (rata-rata) sebanyak 16 responden.

Bersumber pada analisis diskriptif menghasilkan nilai data mutu pendidikan (melalui 8 SNP) (Y1) sebagai berikut:

jumlah (N) adalah 30; mean (rata-rata) adalah 484.67; median adalah 495.50; modus adalah 473.00; standar deviasi (SD) adalah 37.99, skor minimum 390.00 dan skor maksimum 531.00. Dari data tersebut dapat disusun tabel distribusi frekuensi dengan cara menentukan jumlah kelas interval (k) yaitu 5.87 (dibulatkan menjadi 6), menghitung panjang jangkauan (range) yaitu 141, menghitung panjang interval kelas yaitu 24. Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi mutu pendidikan (melalui 8 SNP) (Y1) pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi frekuensi mutu pendidikan (melalui 8 SNP) (Y1)

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Mean
1	390 - 414	3	10.00	484.67
2	415 - 439	2	6.67	484.67
3	440 - 464	0	0.00	484.67
4	465 - 489	8	26.67	484.67
5	490 - 514	11	36.67	484.67
6	515 - 539	6	20.00	484.67
Jumlah Total		30	100	

Hasil nilai rata-rata (mean), data dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu data dengan skor di bawah nilai rata-rata dan data dengan skor di atas nilai rata-rata yaitu skor <484.67 (rata-rata) sebanyak 13 responden dan skor >484.67 (rata-rata) sebanyak 17 responden.

Berdasarkan analisis diskriptif menghasilkan nilai data kepemimpinan distributif kepala sekolah (X2) sebagai berikut: jumlah (N) adalah 30; mean (rata-rata) adalah 95.50; median adalah 95.00; modus adalah 95.00; standar deviasi (SD) adalah 13.01, skor minimum 73.00 dan skor

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan ... (Indah/ hal. 159-174)

maksimum 115.00. Dari data tersebut dapat disusun tabel distribusi frekuensi dengan cara menentukan jumlah kelas interval ( $k$ ) yaitu 5.87 (dibulatkan menjadi 6), menghitung panjang jangkauan (range) yaitu 42, menghitung panjang interval kelas yaitu 7. Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kepemimpinan distributif kepala sekolah (X2) pada tabel 3.

Hasil nilai rata-rata (mean), data dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu data dengan skor di bawah nilai rata-rata dan data dengan skor di atas nilai rata-rata yaitu skor < 95.50 (rata-rata) sebanyak 17 responden dan skor > 95.50 (rata-rata) sebanyak 13 responden.

Tabel 4. Distribusi frekuensi mutu pendidikan (melalui 8 SNP) (Y2)

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Mean
1	430 - 440	6	20.00	456.07
2	441 - 451	8	26.67	456.07
3	452 - 462	5	16.67	456.07
4	463 - 473	7	23.33	456.07
5	474 - 484	3	10.00	456.07
6	485 - 495	1	3.33	456.07
Jumlah		30	100	

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan data dikatakan tidak normal

jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Tabel 5. Hasil uji normalitas data penelitian

No	Variabel	Sig.	Acuan	Ket
X1 Terhadap				
1	Y	0.779	0.05	Normal
X2 Terhadap				
2	Y	0.641	0.05	Normal

Berdasarkan tabel 5, diperoleh nilai residual dengan signifikansi sebesar 0.779 untuk X1 terhadap Y dan 0.641 untuk X2 terhadap Y. Karena nilai residual signifikansinya >0,05, maka dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah hubungan antara dua buah variabel (variabel bebas dengan variabel terikat) memiliki hubungan yang bersifat linier atau tidak linier. Apabila nilai signifikansi >0,05 maka bersifat linier, jika nilai signifikansi <0,05 maka bersifat tidak linier.

Apabila berdasarkan nilai F, maka Fhitung dibandingkan dengan harga Ftabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika Fhitung < Ftabel maka hubungan variabel X dengan Y bersifat linier dan sebaliknya jika Fhitung > Ftabel maka bersifat tidak linier (Triyono, 2013).

Tabel 6. Hasil uji linieritas data penelitian

No	Variabel	Sig.	Acuan	Ket
X1 Terhadap				
1	Y	0.311	0.05	Linier
X2 Terhadap				
2	Y	0.128	0.05	Linier

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai signifikansi X1 terhadap Y sebesar 0.311 untuk dan X2 terhadap Y sebesar 0.128

untuk. Karena nilai signifikansinya  $>0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh bersifat linier.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Facto) dan besaran korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai  $VIF < 10$ , nilai  $tolerance > 0,1$  dan koefisien korelasi antar variabel  $\leq 0,60$  dapat disimpulkan antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas (Danang Sunyoto, 2007). Berikut hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan.

Tabel 7. Hasil uji multikolinieritas data penelitian

No	Var	VIF	Toleransi	Kesimpulan
1	X1	1.00	1.00	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	X2	1.00	1.00	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinier pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai Toleransi kedua variabel lebih dari 0.1 dan VIF kurang dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk menginvestigasi Kepemimpinan Mutu Kepala Sekolah (X1) terhadap SNP (Y). Berdasarkan analisis regresi tunggal diperoleh nilai signifikansi  $< 0.05$ , yaitu 0.004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga kepemimpinan mutu kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Standar Nasional Pendidikan di SMKN 2 Depok Sleman.

Pengujian hipotesis satu bertujuan untuk menginvestigasi Kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah (X2) terhadap SNP (Y). Berdasarkan analisis regresi

tunggal diperoleh nilai signifikansi  $< 0.05$ , yaitu 0.004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga kepemimpinan Distributif kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Standar Nasional Pendidikan di SMKN 2 Pengasih Wates Kulon Progo.

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan mutu kepala sekolah di SMKN 2 Depok Sleman masuk dalam kategori sesuai. Hasil analisis menunjukkan nilai rata-rata yang dibagi menjadi dua kategori yaitu skor di atas nilai rata-rata (171.93) sebanyak 17 dan di bawah rata-rata (171.93) sebanyak 13. Hal tersebut menunjukkan bahwa mutu sekolah melalui SNP sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan mutu kepala sekolah.

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif kepala sekolah di SMKN 2 Pengasih Wates Kulon Progo masuk dalam kategori sesuai. Hasil analisis menunjukkan nilai rata-rata yang dibagi menjadi dua kategori yaitu skor di atas nilai rata-rata (95.50) sebanyak 16 dan di bawah rata-rata (95.50) sebanyak 14. Hal tersebut menunjukkan bahwa mutu sekolah melalui SNP sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan distributif kepala sekolah.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan kajian ini maka disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan Mutu Kepala SMKN 2 Depok berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah melalui SNP dengan nilai signifikansi 0.004. (2) (1) Kepemimpinan Distributif Kepala SMKN 2 Pengasih berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah melalui SNP dengan nilai signifikansi 0.004. Hasil kajian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan ... (Indah/ hal. 159-174)

kepala sekolah dalam melakukan perbaikan pengelolaan sekolah.

### DAFTAR RUJUKAN

Arcaro, J. S. (2006). Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip perumusan dan tata langkah penerapan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*.

Elmore, R. F. (2000). *Building a New Structure for School Leadership*. The Albert Shanker Institute. Diakses pada 6 maret 2020, dari [www.ShankerInstitute.org](http://www.ShankerInstitute.org).

Gaspersz, V. (2005). Total Quality Management. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, M. S. P (2007). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Bumi Aksa.

Katadata.co.id (2019, 20 Desember). *Biang masalah mutu pendidikan indonesia*. Diakses pada 4 Maret 2020, dari <https://katadata.co.id/ariayudhistira/infografik/5e9a4c3ded9d2/biang-masalah-mutu-pendidikan-indonesia>.

Kompasiana.com. (2019, 25 Februari). *Catatan Permasalahan Sektor Pendidikan 2019*. Diakses pada 4 Maret 2020, dari <https://www.kompasiana.com/ronaldhutasuhut/5c6dc0efaae117b400aa42/catatan-permasalahan-sektor-pendidikan-2019>

Mukhopadhyay M. (2005). Total Quality in Education. New Delhi: Sage Publication.

Nanang Fattah dan Mohammad Ali (2007) Manajemen Berbasis Sekolah, Universitas Terbuka.

Nasution, M. N. (2001). Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nawawi, H, H. (2004). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ouchi, William. (1981). *Theory Z:How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Reading, MA:Addison-Wesley.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.

Rosnarizah, A. H. (2009). *Kajian Eksplorasi Distributed Leadership di Malaysia*. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan ke-16. Institut Aminuddin Baki.

Slamet, S. (2002). Kumpulan bahan kuliah mata kuliah organisasi dan kepemimpinan, Bogor : Institute Pertanian Bogor

Sutikno dan Sobri (2014). Pemimpin dan gaya kepemimpinan, (Edisi Pertama). Lombok: Holistica.

Thoha, M. (2013). Kepemimpinan dalam manajemen (Edisi 1). Jakarta: PT Raja Grafindo.

Usman, H. (2013) Manajemen: Teori, praktik dan riset pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara

Widihastuti. (2007). Pencapaian standar kompetensi siswa SMK negeri program keahlian tata busana di kota yogyakarta dalam pembelajaran dengan KBK. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan No 2 ,Vol 10, 268-278*