

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah merubah pola pikir masyarakat. Hal ini mengakibatkan program pendidikan dan pengajaran jauh ketinggalan dibandingkan dengan kebutuhan masyarakat. Sehingga masalah tersebut menjadi tantangan bagi penyelenggara pendidikan dalam menambah wawasan dan berpikir dinamis untuk menghasilkan tamatan yang berkualitas. Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, pembangunan di bidang pendidikan diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dalam menghadapi era globalisasi kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan diharuskan mempunyai kinerja yang berkualitas, mempunyai jiwa pemimpin, dan mempunyai wawasan yang luas. Selain kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki, kepala sekolah sebagai pemimpin di dalam suatu lembaga sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah. Dengan demikian, fungsi manajemen digunakan sebaik mungkin guna meningkatkan kinerja sekolah.

Kita meyakini bahwa salah satu program yang dapat menyiapkan dan merekayasa arah perkembangan masyarakat Indonesia di masa depan adalah pendidikan. Pendidikan dalam konsep pengembangan masyarakat merupakan dinamisasi dalam pengembangan manusia yang beradab. Pendidikan tidak hanya terbatas berperan pada pengalihan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) saja, namun pendidikan memiliki fungsi

mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan juga 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 bertanggungjawab.

Dari fungsi dan tujuan pendidikan ini diharapkan manusia Indonesia adalah manusia yang berimbang antara segi kognitif, afektif dan psikomotor. Dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Dunia pendidikan kita secara nasional dihadapkan pada salah satu masalah besar yakni peningkatan mutu dan relevansi pendidikan. Masalah ini menjadi fokus yang paling penting dalam pembangunan pendidikan nasional. Pembangunan pendidikan menjadi tolok ukur kemajuan sumber daya manusia suatu negara. Peningkatan internasional menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia berdaya saing rendah secara global. Hasil penelitian UNDP pada tahun 2007 tentang HDI (*Human Development Index*), Indonesia menduduki peringkat ke 107 dari 177 negara yang diteliti. Dibanding dengan negara-negara ASEAN yang dilibatkan dalam penelitian Indonesia pada peringkat yang paling rendah. (HD Report 2007/2008) Salah satu unsur utama dalam penentuan komposit Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Index*) ialah tingkat pengetahuan bangsa atau pendidikan bangsa tersebut. Peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas sumber daya manusia adalah gambaran mutu pendidikan yang tidak mengembirakan. Rendahnya kualitas sumber

daya manusia akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu atau kualitas. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam dunia global maka langkah pertama yang harus dilaksanakan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggungjawabnya. Penataan ini perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas.

Rendahnya mutu dan relevansi pendidikan tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Diantara faktor terpenting adalah terkait dengan kinerja kepala sekolah dalam mengelola sekolah sebagai satu satuan pendidikan yang menyelenggarakan proses pembelajaran kepada peserta didik. Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 tentang Sekolah Dasar bahwa : Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam tinjauan kinerja kepala sekolah perlu adanya pemikiran tentang upaya - upaya strategis peningkatan mutu pendidikan khususnya pada sekolah dasar.

Perubahan sistem pemerintahan dari sentralistik menuju desentralisasi sebagaimana yang diamanatkan pada Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah telah membawa pengaruh kepada manajemen pendidikan secara luas. Terkait dengan itu manajemen pendidikan di tingkat

satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar telah banyak mengalami perubahan. Perubahan-perubahan tersebut nampak dengan munculnya konsep - konsep pengelolaan dan penyelenggaraan sekolah. Manajemen sekolah pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi sekolah serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi sekolah serta dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien tidak akan lepas dari tugas dan fungsi kepala sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah mencapai tujuannya. Mulyasa (2006:159) mengemukakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam organisasi ,nilai dan bobot strategik dari keputusan yang diambilnya semakin besar pula. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, keputusan yang diambilnyapun lebih mengarah kepada hal-hal yang teknik operasional. Oleh karena pemegang kunci keberhasilan adalah kepala sekolah maka kepala sekolah memiliki peran yang sangat menentukan. Dari berbagai studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi. Untuk melaksanakan pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien perlu ditinjau kembali tentang fungsi kepala sekolah, paradigma baru manajemen pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi

sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*.

Mulyasa (2006:98) dalam Perspektif ke depan mengisyaratkan bahwa kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai figur dan mediator bagi perkembangan masyarakat dan lingkungannya. Pekerjaan kepala sekolah dengan fungsi tersebut harus dipahami oleh kepala sekolah, dan yang lebih penting adalah bagaimana kepala sekolah mampu mengamalkan dan menjadikan hal tersebut dalam bentuk tindakan nyata di sekolah. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah yang profesional. Kepala sekolah yang demikianlah yang akan mampu mengelola sekolah dan mampu mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang kreatif dan inovatif dalam rangka memajukan sekolahnya. Kepala sekolah yang kreatif dan inovatif (Mulyasa; 2006:118) akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif integratif, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel. Maka terkait dengan hal tersebut kepala sekolah harus mampu mencari, menemukan dan

melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Selain itu kepala sekolah yang kreatif dalam memajukan sekolahnya maka akan nampak dalam upaya-upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, upaya-upaya kreatif dalam mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Kreativitas harus selalu didorong agar tumbuh rasa percaya diri pada masing-masing guru untuk selalu meningkatkan diri dan mutu sekolahnya.

Kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan, kepemimpinan, perencanaan dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan. Wibawa kepala sekolah harus ditumbuhkan dengan meningkatkan sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi sebagai modal perwujudan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah dituntut untuk melakukan fungsinya sebagai manajer sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran, dengan melakukan supervisi kelas, membina dan memberikan saran-saran positif kepada guru. Disamping itu kepala sekolah juga harus melakukan tukar pikiran, sumbang saran dan studi banding antar sekolah untuk menyerap kiat-kiat kepemimpinan dari kepala sekolah yang lain.

Banyak pendapat mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang membawa perubahan, dan orang yang selalu ingin tahu kenapa perubahan terjadi. Bahkan kepemimpinan sering dianggap sebagai suatu faktor yang paling penting bagi kesuksesan atau kegagalan suatu institusi semacam sekolah. Sebagai sebuah institusi pendidikan, sekolah harus dipimpin oleh

seorang kepala sekolah yang mampu dan berkompeten sebagai seorang administrator sekaligus sebagai seorang pemimpin.

Upaya penyelenggaraan pendidikan formal yang bermutu sangat berkaitan erat dengan kejelian dan ketepatan dalam mengidentifikasi, memformulasi, mengemas, serta menjabarkan kebijakan, strategi, dan program operasional pendidikan. Ini berarti bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan layanan profesional tenaga pendidikan perlu dikembangkan dan difungsikan secara optimal. Oleh sebab itu sekolah sebagai unit kerja terdepan yang langsung berhubungan dengan kebutuhan riil di bidang pendidikan, sudah saatnya untuk memiliki otonomi kerja dalam menjalankan manajemen di sekolahnya. Di bawah kepemimpinan kepala sekolah yang profesional, mereka diharapkan mampu menampilkan dan mengembangkan diri sesuai dengan potensinya yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan di institusinya.

Kepala sekolah merupakan faktor esensial untuk terjadinya perbaikan dan reformasi sekolah. Sebagai aktor kunci pendidikan, kepala sekolah dipandang sebagai orang yang paling bertanggung jawab bagi kemajuan sekolah dan orang yang harus menjamin adanya atmosfer yang baik dan tertib, disiplin dan mempunyai tujuan, sebuah iklim untuk terciptanya harapan yang tinggi, bagi staf dan murid, hubungan kolegial dan kolaboratif antar staf, komitmen diantara staf dan murid terhadap tujuan sekolah, waktu pembelajaran yang cukup, dan adanya pengembangan staf yang memadai.

Untuk menciptakan kepemimpinan dalam proses pembelajaran yang efektif di sekolah, seorang kepala sekolah harus benar-benar memahami, dan menghayati teknik-teknik pendidikan, dan mempunyai visi pribadi tentang keunggulan akademis yang dapat diterjemahkan menjadi strategi-strategi kelas yang efektif.

Seorang kepala sekolah harus terlibat dalam berbagai aktivitas yang menghasilkan beragam dampak dan berpengaruh langsung pada program pembelajaran. Kepala sekolah harus menetapkan misi dan mengembangkan tujuan bersama dan sebuah visi untuk membangun arah yang sama bagi semua pengikutnya. Dalam mengelola kurikulum dan pembelajaran, kepala sekolah harus mempunyai pengetahuan tentang kemutakhiran isi atau konten, media, program-program pembelajaran, serta strategi-strategi dan pendekatan. Suatu iklim pembelajaran yang positif dibangun dengan memberikan harapan yang tinggi kepada guru bahwa murid-murid mereka akan berprestasi tinggi, membangun hubungan antara kegiatan sehari-hari dan prestasi murid, dan memberikan penghargaan bagi prestasi akademis mereka. Kepala sekolah mengelola pengajaran melalui observasi dan evaluasi dari strategi-strategi pengajaran yang digunakan guru. Kemudian juga perlu diases secara teratur dan berkala melalui evaluasi sumatif dan formatif, untuk mencocokkan kurikulum yang berjalan dengan kurikulum yang diinginkan.

Kementerian Pendidikan Nasional telah menggariskan tentang standar kepala sekolah melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, yang menegaskan bahwa untuk diangkat

menjadi kepala sekolah/madrasah seseorang guru wajib memenuhi standard kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional. Calon kepala sekolah harus memenuhi kualifikasi tertentu antara lain; pendidikan S1/D IV, berstatus sebagai guru, memiliki sertifikat pendidik, memiliki sertifikat kepala sekolah. Selain itu kepala sekolah harus memiliki beberapa kompetensi yaitu; kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Sehingga dalam rekrutmen kepala sekolah harus berpedoman pada standar tersebut.

Kinerja kepala sekolah pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Hasil kerja tersebut merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah ditunjukkan dengan hasil kerja dalam bentuk konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja kepala sekolah dapat diukur dari tiga aspek yaitu: (a) perilaku dalam melaksanakan tugas pokok yakni perilaku kepala sekolah pada saat melaksanakan fungsi-fungsi manajerial, supervisi dan kewirausahaan (b) cara melaksanakan tugas dalam mencapai hasil kerja yang tercermin dalam komitmen dirinya sebagai refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dimilikinya, dan (c) hasil dari pekerjaannya yang tercermin dalam perubahan kinerja sekolah yang dipimpinnya.

Tugas pokok kepala sekolah mencakup tiga bidang, yaitu: (a) tugas manajerial, (b) supervisi dan (c) kewirausahaan. Tugas kepala sekolah dalam bidang manajerial berkaitan dengan pengelolaan sekolah, sehingga semua sumber daya dapat disediakan dan dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Tugas manajerial ini meliputi aktivitas sebagai berikut : (1) menyusun perencanaan sekolah, (2) mengelola program pembelajaran, (3) mengelola kesiswaan, (4) mengelola sarana dan prasarana, (5) mengelola personal sekolah, (6) mengelola keuangan sekolah, (7) mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, (8) mengelola administrasi sekolah, (9) mengelola sistem informasi sekolah, (10) mengevaluasi program sekolah, (11) memimpin sekolah.

Selain tugas manajerial, kepala sekolah juga memiliki tugas pokok melakukan supervisi terhadap pelaksanaan kerja guru dan staf. Tujuannya adalah untuk menjamin agar guru dan staf bekerja dengan baik serta menjaga mutu proses maupun hasil pendidikan di sekolah. Dalam tugas supervisi ini tercakup kegiatan-kegiatan: (1) merencanakan program supervisi, (2) melaksanakan program supervisi, dan (3) menindaklanjuti program supervisi.

Kepala sekolah juga memiliki tugas kewirausahaan. Tugas kewirausahaan ini tujuannya adalah agar sekolah memiliki sumber-sumber daya yang mampu mendukung jalannya sekolah, khususnya dari segi finansial. Selain itu juga agar sekolah membudayakan perilaku wirausaha di kalangan warga sekolah, khususnya para siswa.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut, seorang kepala sekolah dituntut memiliki sejumlah kompetensi, yakni kompetensi kepribadian dan sosial. Kinerja kepala sekolah sebagai pencerminan dari kompetensi kepribadian adalah berbagai sikap yang meliputi; (1) berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi komunitas sekolah/madrasah, (2) memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, (3) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri, (4) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, (5) mengendalikan diri dalam menghadapi masalah, dan (6) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah juga harus memiliki kinerja yang mencerminkan kompetensi sosial sebagai berikut; (1) bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, (2) berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan (3) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, seorang kepala sekolah tidak lagi sebagai pejabat struktural dengan eselon tertentu. Kepala sekolah “hanya” seorang guru yang atas dasar kompetensinya diberi tugas tambahan mengelola satuan pendidikan. Jadi seorang kepala sekolah pada dasarnya seorang guru, yaitu seorang guru yang dipandang memenuhi persyaratan tertentu dalam memangku jabatan profesional sebagai pengelola satuan pendidikan.

Dari kedua pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah memiliki status serba mendua. Suatu ketika ia harus berwajah guru karena ia

tetap berkewajiban mengajar sedikitnya enam jam setiap minggunya. Di saat lain ia harus memasang muka sebagai kepala sekolah. Atau dengan kata lain sebelah kakinya masih menginjakkan kakinya ke wilayah profesional guru, sebelah lagi menginjakkan profesi kepala sekolah.

Oleh karena begitu banyak tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh kepala sekolah sehingga kinerja kepala sekolah di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Kaliori secara umum belum dapat berjalan secara efektif, baik dalam rekrutmen calon Kepala Sekolah maupun pelaksanaan kompetensi manajerial, supervisi, kewirausahaan, kepribadian dan sosial.

Rekrutmen calon kepala sekolah secara umum telah dilaksanakan sesuai mekanisme, yaitu melalui pengusulan oleh kepala sekolah dan atau pengawas yang bersangkutan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten. Dinas Pendidikan Kabupaten melakukan seleksi administrasi dan akademik. Seleksi administrasi dilakukan melalui penilaian kelengkapan dokumen yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang sebagai bukti bahwa calon kepala sekolah yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan umum. Seleksi akademik dilakukan melalui penilaian potensi kepemimpinan dan penguasaan awal terhadap kompetensi kepala sekolah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang bekerja sama dengan LPMP Provinsi Jawa Tengah. Kelemahannya adalah belum dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan bagi guru yang telah lulus seleksi calon kepala sekolah. Padahal pendidikan dan pelatihan ini sangat penting

sekali karena merupakan pemberian pengalaman teori maupun praktik yang bertujuan untuk menumbuhkembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Sehingga dengan pendidikan dan pelatihan ini diharapkan agar calon kepala sekolah dapat menjadi kepala sekolah yang benar-benar kompeten, karena di akhir kegiatan pendidikan dan pelatihan diadakan penilaian untuk mengetahui pencapaian kompetensi calon kepala sekolah.

Kinerja kepala sekolah di wilayah Kecamatan Kaliori belum seluruhnya optimal. Tugas manajerial terutama dalam penyusunan perencanaan sekolah belum sepenuhnya didasarkan pada kondisi sekolah (kelemahan, kekuatan, peluang, dan tantangan) tetapi masih ada yang mencontoh sekolah lain sehingga rencana kerja yang dibuat belum sepenuhnya menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Hal ini terbukti pada program sekolah yang hampir sama dengan sekolah lain. Contoh lain adalah rencana kegiatan sekolah (RKAS) yang antar sekolah hampir sama, padahal kondisi sekolah tidak sama. Keadaan ini menunjukkan lemahnya kemampuan manajerial kepala sekolah.

Pelaksanaan kompetensi supervisi masih banyak kendala atau persoalan. Secara umum persoalan tersebut adalah frekuensi supervisi akademik oleh kepala sekolah masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena masih ada diantara kepala sekolah yang memiliki rasa *ewuh pakewuh* untuk mengadakan supervisi terhadap rekan guru-gurunya sendiri. Di samping itu belum semua kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi

terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Kegiatan supervisi belum optimal, karena ada kepala sekolah yang sama sekali tidak pernah melakukan supervisi. Ada kepala sekolah yang supervisi ketika ada guru yang akan maju penilaian angka kredit saja. Ini membuktikan lemahnya kemampuan supervisi kepala sekolah.

Pada kompetensi kewirausahaan, setiap kepala sekolah di Kaliori sudah memiliki jiwa *enterpreneur*/kewirausahaan, hanya implementasinya yang berbeda-beda. Ada yang ingin mewujudkan dengan sungguh-sungguh ada yang hanya sekedar menyelesaikan tugas rutinitas, di samping itu belum semua kepala sekolah mampu menyusun program kewirausahaan yang sesuai dengan potensi sekolah.

Kompetensi sosial sebagian besar sudah dapat dilaksanakan dengan baik terutama berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain. Sedangkan dalam menjalin kerjasama dengan pihak lain baru sebatas dengan orang tua siswa dan tokoh masyarakat sedangkan dengan dunia usaha / industri maupun alumni belum menunjukkan jalinan kerjasama yang optimal. Hal ini dibuktikan belum adanya perjanjian atau nota kerjasama dengan pihak luar.

Sedangkan kompetensi kepribadian secara umum baik, karena yang tampak sehari-hari dalam tugas kedinasan tidak ada yang menunjukkan kepribadian yang negatif.

Dengan kenyataan kinerja kepala sekolah di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang yang demikian, maka mendorong peneliti untuk

membuktikan secara ilmiah dengan harapan dapat dipegunakan sebagai landasan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah di masa berikutnya.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas maka peneliti mengangkat judul : “ Analisis Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

- a. Kepala sekolah kurang memenuhi standar kompetensi hal ini disebabkan karena proses rekrutmen dan pengangkatan kepala sekolah yang kurang profesional.
- b. Kepala sekolah dalam melaksanakan kompetensi manajerial masih lemah.
- c. Kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi belum optimal.
- d. Kepala sekolah belum menumbuhkan budaya kewirausahaan terhadap warga sekolah
- e. Kepala sekolah dalam melaksanakan kerjasama dengan pihak luar belum optimal

2. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah dasar di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang ?
- b. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah dasar di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah dasar di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah dasar di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna, dari segi teoritis dan dari segi praktis yaitu sebagai berikut :

1. Dari segi teoritis atau keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara ilmiah serta dapat memperkuat dan memperkaya kajian teoritis mengenai kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah dasar.
2. Dari segi praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam bentuk evaluasi kebijakan (*policy evaluation*) proses rekrutmen dan pengangkatan kepala sekolah serta peningkatan kinerja kepala sekolah.