

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Buku Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah adalah hasil kajian penelitian yang di lakukan oleh penulis tentang bagaimana peran dan pengaruh dari kepemimpinan dalam merubah madrasah yang lebih baik. Tentunya Kepala sekolah dapat meningkatkan dan mempertajam gaya kepemimpinan dengan menitik fokuskan pada kemampuan dari item gaya kepemimpinan yang memang telah teruji.

Unsur pendidikan di Madrasah, baik itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja dengan berlandaskan unsur Islami, dengan menitik beratkan pada aspek pemeberian reward dan punishment. Guru hendaknya diberikan pelatihan yang berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan memperbaharui kemampuan sebagai tenaga pendidik, hal yang menarik bisa ditemukan dalam buku ini. Selamat membaca.



Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Kepala Madrasah

JENNY FRANSISKA, M.Pd



Editor
Dr. Sumarto, M.Pd.I

Kepemimpinan Transformasional **Kepala Madrasah**

Penulis

JENNY FRANSISKA, M.Pd

Editor:

Dr. Sumarto, M.Pd.I



Penerbit Buku Literasiologi

Alamat Penerbit:

Kantor: Jl. Pemancar TVRI Tasik Malaya, Curup Utara
Kabupaten Rejang Lebong,
Provinsi Bengkulu

Kode Pos: 39125, Provinsi Bengkulu. CP.WA. 0821-3694-9568

Email : info@literasikitaindonesia.com

www : <http://literasikitaindonesia.com>

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Penulis:

JENNY FRANSISKA, M.Pd.

ISBN : 978-623-93220-3-8

Desain Sampul:

Dharma Setyawan, M.A

Editor dan Lay Out:

Dr. Sumarto, M.Pd.I

Penerbit :

Penerbit Buku Literasiologi

Anggota IKAPI

(Ikatan Penerbit Indonesia)

Redaksi :

Kantor: Jl. Pemancar TVRI Tasik Malaya, Curup Utara
Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu, Kode Pos:
39125, Provinsi Bengkulu. CP.WA. 0821-3694-9568

Email : info@literasikitaindonesia.com

www : <http://literasikitaindonesia.com>

Cetakan Pertama, April 2020

Hak cipta dilindungi Undang Undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan
dengan cara Apapun tanpa izin tertulis dari Penerbit

PENGANTAR PENULIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين
وعلى اله واصحابه أجمعين

Alhamdulillah Rabbil 'Aalamiin, puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat, dan kekuatan dari-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku ini dengan lancar tidak ada halangan yang berarti. Tidak lupa shalawat serta salam, semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW. dan keluarganya, para sahabatnya, dan para pengikutnya-pengikutnya, semoga kita diakui sebagai ummatnya Nabi Muhammad SAW. dan mendapatkan syafaat-Nya di hari qiyamat. Aamiin.

Penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang memberikan semangat dan bantuan untuk selesainya buku ini dengan judul ***“Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Madrasah.”*** Buku ini adalah hasil kegiatan penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang kepemimpinan kepala madrasah. Ada beberapa hal penting dalam kepemimpinan untuk meningkatkan mutu madrasah yang kami tuliskan dalam buku ini yaitu (1) sikap mental para pengelola pendidikan baik yang memimpin maupun yang dipimpin. SDM yang bergerak karena perintah bukan karena rasa tanggung jawab. (2) Tidak adanya tindak lanjut dari evaluasi program. Hampir semua program dimonitor dan evaluasi dengan baik namun tindak lanjutnya tidak dilaksanakan. Akibatnya pelaksanaan pendidikan selanjutnya tidak ditandai dengan peningkatan mutu. (3) Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung pada umumnya

pemimpin tidak menunjukkan pengakuan dan penghargaan terhadap keberhasilan kerja stafnya. Hal ini menyebabkan staf bekerja tanpa motivasi. (4) kurangnya rasa memiliki pada para pelaksanaan pendidikan. Lebih menarik mari kita baca buku ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini bukan merupakan karya yang sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan agar tulisan ini sesuai dengan yang diharapkan dan menjadi kajian yang memberikan manfaat khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam. Semoga Buku ini bisa menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi kita semua.

Curup, April 2020

Penulis,

JENNY FRANSISKA, M.Pd.

Kata Pengantar
Rektor Institut Agama Islam Negeri
IAIN Curup

Saya menyambut baik atas terbitnya buku ini oleh penulis, dengan proses penelitian menjadi dinamisasi pengetahuan yang akhirnya bisa melahirkan kajian ilmu yang dapat dikembangkan lagi dengan judul ***“Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah.”*** Menurut saya sebagai pimpinan Judul ini sangat menarik untuk dibaca khususnya dalam kajian pengembangan Literasi Keilmuan di bidang Manajemen Pendidikan Islam, harus adanya upaya peningkatan karya – karya yang bisa di publikasikan dari setiap kegiatan akademik. Peran terbesar setiap perguruan tinggi salah satunya adalah mampu mempublikasikan setiap kajian yang di bahas kepada masyarakat luas untuk menjadi sumber ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat.

Secara khusus saya memberikan apresiasi yang tinggi atas ketekunan dan semangat Penulis. Ada beberapa kajian dalam setiap karya mengapa sangat penting untuk di publikasikan; 1. Karya tulis merupakan bentuk keilmuan seseorang, kelompok atau lembaga yang harus di publikasikan kepada public, sebagai bentuk menyampaikan hal – hal yang baru dan inovatif yang bisa bermanfaat dan mengubah keadaan public., 2. Karya tulis adalah tanggung jawab setiap akademisi untuk mempublikasikannya, sebagai bentuk penyadaran dalam membentuk pengetahuan yang baru dalam lingkungan public., 3. Karya tulis tidak boleh hanya di simpan dalam perpustakaan, tetapi harus di informasikan atau di sampaikan kepada public secara online sehingga siapa saja bisa meng-aksesnya dengan baik dan memberikan manfaat., 4. Karya tulis harus dilaksanakan

secara berkelanjutan, sehingga bentuk pengembangan ilmu pengetahuan yang terbaru selalu di *update*, muncul ide baru yang lebih inovatif dan bermanfaat., 5. Karya tulis harus menjadi budaya di setiap lembaga pendidikan, pemerintah dan masyarakat, karena dengan karya tulis bisa membuka jendela ide, jendela dunia dan membuat kemantapan berpikir bagi setiap orang, sehingga jiwa literasi tumbuh subur dengan kesadaran dan kepedulian.

Publikasi merupakan tahapan terakhir dalam menulis karya tulis, sehingga dapat disimpulkan bahwa publikasi merupakan publikasi karya tulis ilmiah yang memberitahukan sebuah hasil karya kepada publik. Menyusun karya tulis dan mempublikasikannya bukan hanya tanggung jawab guru, dosen, mahasiswa, peneliti, dan pengembang lain, melainkan tanggung jawab banyak orang. Oleh sebab itulah publikasi karya menjadi agenda yang sangat penting bagi para akademisi, bukan hanya sebagai prasyarat semata. Tetapi, hal tersebut juga dilakukan untuk masa depan kemajuan pendidikan di Indonesia. Namun, sebelum mempublikasikan karyanya, seorang penulis di haruskan untuk mampu menyampaikan pengetahuannya, memecahkan masalah dengan membaca keadaan sekitar lingkungan yang ada, menstimulai permasalahan dari berbagai sudut pandang dan mengungkapkan ekspresi emosionalnya dalam memandang suatu permasalahan ke dalam sebuah karya tulis.

Dengan mempublikasikan karya tulis, kita dapat berkontribusi untuk dapat menyelesaikan sebuah permasalahan yang belum memiliki solusinya. Dengan banyak melakukan publikasi, tentunya semua orang akan mengenal karya kita dan kita memiliki jaringan persaudaraan yang lebih luas, sehingga dapat menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan. Pentingnya mempublikasikan karya untuk

kebermanfaatan banyak orang serta menyelamatkan dokumen keilmuan sebagai referensi yang berguna bagi generasi yang akan datang. Tentunya Buku ini sangat menarik untuk dibaca.

Dengan hadirnya buku ini, sangat membantu setiap orang, kelompok dan lembaga mendapatkan ilmu dan pengetahuan yang baru. Semoga karya yang telah dihasilkan ini tidak terhenti sampai disini, dan akan lahir karya-karya monumental yang berikutnya, sebagai bahan referensi dan pengembangan kajian keilmuan berikutnya diseluruh tanah air Indonesia serta dunia internasional. Semoga Allah memberikan keberkahan. Aamiin.

Curup, April 2020
Rektor,

Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd
NIP. 19711211 199903 1 004

Kata Pengantar **Founder Yayasan Literasi Kita Indonesia**

Kami dari Penerbit Buku Literasiologi Indonesia – Yayasan Literasi Kita Indonesia menyambut baik atas terbitnya buku ini oleh Penulis yang berjudul ***Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah.*** Judul yang sangat menarik untuk dipelajari dan dibaca.

Secara khusus kami Penerbit Buku Literasiologi Indonesia – Yayasan Literasi Kita Indonesia merasa bangga, sangat menghargai dan memberikan apresiasi yang tinggi atas ketekunan dan semangat Penulis, sehingga buku ini dapat terbit dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi setiap kalangan baik pelajar, mahasiswa, guru, dosen, setiap komunitas, lembaga dan masyarakat umum baik dalam tingkat nasional maupun tingkat internasional.

Dari Penerbit Buku Literasiologi Indonesia – Yayasan Literasi Kita Indonesia. Buku yang ada di hadapan kita bersama, adalah buku dari hasil kegiatan penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan mutu pendidikan, baik untuk kita miliki dan baca bersama. Sebagai tindak lanjut buku ini bisa di jadikan sebagai kajian dalam kegiatan – kegiatan ilmiah seperti seminar atau pengembangan penelitian berikutnya.

Dengan hadirnya buku ini, bisa membantu setiap lembaga pendidikan dalam hal mengelola lembaga pendidikan yang baik dan terbaik. Buku ini juga bisa menjadi salah satu literatur yang bisa di manfaatkan dalam proses pembelajaran. Masih banyak yang harus di pelajari dan di dalami dalam buku ini, sehingga perlu adanya saran dari publik, untuk mengembangkan buku ini lebih baik lagi. Terima Kasih.

Curup, April 2020
Founder,

Dr. Sumarto, M.Pd.I

DAFTAR ISI

PENGANTAR PENULIS	
Kata Pengantar	6
Rektor Institut Agama Islam Negeri.....	
IAIN Curup	6
Kata Pengantar	
Founder Yayasan Literasi Kita Indonesia.....	9
Realitas Kepemimpinan.....	
Kepala Madrasah	12
Kepemimpinan Transformasional	20
Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	28
Kinerja Guru	31
Aspek-aspek Kinerja Guru	43
Mutu Sekolah.....	47
Pengertian Mutu	47
Prinsip-prinsip Mutu.....	49
Faktor-Faktornya dalam Peningkatan Mutu di Sekolah.....	52
Indikator Sekolah Bermutu	53
MIN 01 Dusun Curup	61
Kepemimpinan Transformasional dan Mutu.....	70
di MIN 01 Dusun Curup	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71

Realitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Pendidikan sebagai upaya pentransferan nilai, budaya dan pengetahuan tentu disiapkan untuk menghadapi perubahan. Perubahan dalam masyarakat tidak dapat terlepas dari dinamika kehidupan yang mengalami perkembangan. Pendidikan sebagai agen perubahan terkontaminasi adanya perkembangan tersebut, sehingga percepatan perubahan dalam masyarakat harus seiring dengan percepatan perubahan dalam pendidikan. Untuk itu pendidikan di arahkan pada upaya menyiapkan manusia untuk siap menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam kehidupan.

Fungsi pendidikan di atas mengarah pada tindakan transformatif yang tercermin dalam pendidikan transformatif. Sebagai tindakan transformatif, tujuan pendidikan adalah menghasilkan perubahan mendasar pada peserta didik. Pendidikan dilakukan dalam rangka membentuk peserta didik menjadi agen perubahan. Pendidikan sebagai tindakan transformatif berarti membebaskan pikiran manusia melalui kegiatan reflektif.¹ Pendidikan diharapkan mampu membantu peserta didik dalam menemukan suara hatinya tentang fenomena-fenomena yang terjadi di dalam kehidupan. Selain itu pendidikan juga diarahkan agar peserta didik memiliki kekuatan untuk mengutarakan suara hatinya tersebut. Proses pendidikan dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengekspresikan perasaan,

¹Susan Askew dan Eileen Carnell, *Transforming Learning: Individual or Global Change* (Wiltshire: Redwood books, 1998) h.64

persepsi, dan sikapnya akan fenomena kehidupan yang sedang ia amati atau alami.

Pendidikan sebagai tindakan transformatif menekankan pada refleksi pribadi dan pengambilan makna.² Oleh karena itu, proses pendidikan tidak berfokus kepada hasil melainkan kepada proses penemuan hasil tersebut. Dalam proses pendidikan, ilmu pengetahuan dianggap sebagai sesuatu yang dinamis. Proses penemuan ilmu pengetahuan dilakukan dengan menghubungkan antara satu bidang ilmu dengan bidang ilmu lainnya, misalnya dalam pembahasan tentang tubuh manusia, seorang anak dapat menggali informasi bukan hanya dari sisi keilmuan saja tetapi juga dari segi agama atau sosial dengan mencermati mitos-mitos yang diyakini masyarakat di sekitarnya. Oleh karena itu, kurikulum dalam pendidikan transformatif ini disusun berdasarkan tema, isu, atau pertanyaan yang diajukan oleh peserta didik.

Mezirow dalam Mc.Gregor mengidentifikasi tiga hal yang harus diperhatikan dalam pendidikan transformatif, yaitu berpusat pada pengalaman peserta didik, berpikir kritis dan refleksinya, dan wacana rasional.³ Pendidikan yang baik adalah yang dapat melibatkan hal-hal yang pernah dialami peserta didik. Pengalaman-pengalaman tersebut dapat menjadi modal bagi peserta didik dalam merefleksikan pengetahuannya. Peserta didik diminta untuk membuat refleksi terhadap pengalaman-pengalaman tersebut dengan melibatkan proses berpikir kritis. Hasil dari refleksi tersebut kemudian dituangkan kedalam wacana yang bersifat rasional.

Proses pendidikan transformatif tercermin dalam tindakan pembelajaran yang diarahkan dalam proses

²Sue. Lt.Mc.Greggor, *Narrating Transformative Learning in education* (New York: Palgrave Mc.Millan, 2008) h.53

³ibid. h.54

pembelajaran. Untuk itu dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan Permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang standar proses pendidikan, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar proses meliputi tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh guru. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif efisien. Sedangkan tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan guru hanya meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta penilaian hasil pembelajar.

Dari Standar Proses di atas, upaya transformatif dijalankan secara seragam di setiap sekolah di Indonesia. Untuk mengantisipasi pembiasaan dalam proses pembelajaran, pemerintah mengaturnya dalam PP No. 28/1990 dan dipertegas oleh Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 053/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar Dan Menengah, bahwa penilaian keberhasilan pendidikan di sekolah mencakup empat komponen, yaitu a) Komponen pertama yang diukur ialah kegiatan dan kemajuan belajar siswa. Tujuannya terutama untuk : mengetahui bagaimana proses pembelajaran berlangsung, mengetahui proses pembimbingan dan pembinaan kepada siswa, mengukur efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan, serta mengukur kemajuan dan perkembangan hasil belajar siswa. b) Komponen kedua berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum. Tujuannya untuk

mengetahui : kesesuaian kurikulum dengan dinamika tuntutan kebutuhan masyarakat, pencapaian kemampuan siswa berdasarkan standar budaya sekolah yang telah ditetapkan, ketersediaan sumber belajar yang relevan dengan tuntutan kurikulum, cakupan materi muatan local sesuai dengan kebutuhan daerah setempat, serta kelancaran pelaksanaan kurikulum sekolah secara keseluruhan. c) komponen ketiga, guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Maksudnya untuk mengetahui sampai sejauh mana kemampuan dan kewenangan profesional masing-masing personil dapat ditampilkan dalam pekerjaan sehari-hari. d) komponen keempat adalah kinerja satuan pendidikan sebagai satu keseluruhan. Penilaiannya mencakup: kelembagaan, kurikulum, siswa, guru dan non guru, sarana/prasarana, administrasi, serta keadaan umum satuan pendidikan tersebut. Penilaian ini di maksudkan untuk melihat sejauh mana mutu pendidikan yang bisa dicapai di madrasah itu, dan bagaimana posisinya jika dibandingkan dengan sekolah lain yang ada di sekitarnya maupun secara nasional. Jadi secara keseluruhan, penilaian pada komponen keempat ini berfungsi sebagai alat control bagi perbaikan dan pengembangan mutu pendidikan transformatif selanjutnya.

Pendidikan transformatif akan menciptakan sekolah yang berkualitas sesuai dengan Peraturan Menteri No 19 tahun 2007 dalam menjalankan pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah sehingga diharapkan akan menciptakan sekolah sesuai dengan harapan dari pelanggan. Maka dari itu untuk dapat tercipta sekolah yang bermutu harus didukung dengan implementasi mutu yang sesuai dengan prosedur dari setiap penyelenggaraan pendidikan.

Tantangan mutu pendidikan masa depan terletak pada infrastruktur pendidikan yang merata dan masalah SDM. Dua

hal tersebut secara realitas sampai sekarang masih menjadi kendala terhadap peningkatan mutu pendidikan disekolah-sekolah di Negara Indonesia.⁴

Ada beberapa masalah lain yang dihadapi dalam pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan, yaitu:⁵ (1) sikap mental para pengelola pendidikan baik yang memimpin maupun yang dipimpin. SDM yang bergerak karena perintah bukan karena rasa tanggung jawab. (2) Tidak adanya tindak lanjut dari evaluasi program. Hampir semua program dimonitor dan evaluasi dengan baik namun tindak lanjutnya tidak dilaksanakan. Akibatnya pelaksanaan pendidikan selanjutnya tidak ditandai dengan peningkatan mutu. (3) Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung pada umumnya pemimpin tidak menunjukkan pengakuan dan penghargaan terhadap keberhasilan kerja stafnya. Hal ini menyebabkan staf bekerja tanpa motivasi. (4) kurangnya rasa memiliki pada para pelaksanaan pendidikan.

Perencanaan strategis yang kurang dipahami para pelaksana dan komunikasi dialogis yang kurang terbuka. Prinsip melakukan sesuatu dengan benar dari awal pelaksanaan belum membudaya. Pengendalian dan perbaikan pada umumnya dilakukan bila sudah ada masalah yang timbul. Hal ini pun merupakan kendala yang cukup besar dalam peningkatan mutu pendidikan.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Guru dituntut

⁴ Ace suryadi, *Analisis Kebijakan Pendidikan : Suatu Pengantar*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya 1996, hal. 174-175

⁵ Hanafiah, M. Jusup, dkk, *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi (Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri)*, 1994, hal. 8

memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak tertuma masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah guru dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditujukan guru.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar menjadi tenaga yang profesional. Untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan. Peningkatan kinerja guru tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun pemberian kesempatan untuk lebih berkembang namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan atau supervisi, pemberian insetif, gaji yang layak, sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kinerja guru merupakan elemen yang penting dan dipengaruhi oleh nilai dan kepercayaan yang menjadi asas dan visi madrasah. Selain itu, struktur dan system madrasah membolehkan madrasah memilih cara bagaimana ia menjalankan aktivitas visi. Visi madrasah terdapat dalam pernyataan dasar madrasah yang timbul daripada nilai dan kepercayaan Madrasah. Visi dan misi sangat penting di dalam sebuah madrasah, ini merupakan matlamat madrasah dan

tujuan madrasah. Visi dan misi mempunyai cirri-ciri yang tersendiri dalam membentuk wawasan madrasah dan merupakan rujukan setiap warga sekolah untuk mencapainya. Oleh itu, nilai dan visi merupakan pengaruh yang penting dalam membentuk budaya madrasah dan tanggung jawab warga madrasah untuk mencapainya. Ini adalah karena nilai dan visi adalah cermin sesebuah sekolah tersebut.⁶

Daya dukung kualitas guru dengan kinerjanya yang bermutu akan menjadi lebih optimal apabila difasilitasi oleh kepemimpinan transformasional. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Burns (1978), bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses yang pada dasarnya "para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang tinggi".⁷ Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.

Dari hasil wawancara informal terhadap seorang guru MIN01 Dusun Curup manunjukkan bahwa jumlah penerimaan siswa baru semakin meningkat tiap tahunnya namun proses pembelajaran masih berlangsung tidak optimal, tidak sesuai dengan yang diharapkan, apalagi jika mengacu pada standar mutu pendidikan.

Hal ini diperkuat pernyataan seorang guru MIN 01 Dusun Curup yang identitasnya dirahasiakan, beliau menyatakan bahwa :

⁶ Nurqaseh, *Budaya Sekolah : Pengenalan*, <http://budaya-sekolah.blogspot.com>, Juli 2016.

⁷ Komariah, *Visionary Leadership...*, hal. 77

“Mutu pendidikan akhir-akhir ini sedikit menurun, hal tersebut tampak dari proses pembelajaran yang tidak optimal. Bahkan masih ada beberapa guru yang mengajar tanpa menggunakan RPP serta belum ada tindak lanjut yang dilakukan oleh kepala sekolah mengenai hal tersebut”

Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformasional*). Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok lain yang bergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara kata transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah suatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, dan sebagainya.⁸

Kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Burns tahun 1978 dari penelitian deskriptif mengenai pemimpin-pemimpin politik. Kepemimpinan transformasional menurut Burns: “sebuah proses ketika padanya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.”⁹

Menurut David L. Goetsch dan Stanley B. Davis kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi orang guna menciptakan suatu komitmen total, diinginkan dan sukarela terhadap pencapaian tujuan organisasional atau melebihi pencapaian tujuan tersebut.¹⁰ Selanjutnya James J. Cribbin mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan

⁸ Sudirwan Danim, *Membangun Kepemimpinan Transformasional di Sekolah*, h. 53-54

⁹ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan (Teori dan Aplikasi)* (Cet. I; Jogjakarta : Ar- Ruzz Media, 2011), h. 200

¹⁰ David L. Goetsch dan Stanley B. Davis, *Manajemen Mutu Total, ahli bahasa; Benyamin Molan*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2002), h. 169

tugas dari suatu.¹¹ Sementara Gary Johns, mengartikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi yang memungkinkan manajer membuat orang-orangnya bersedia mengerjakan sebagai pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.¹²

Sedangkan F. E. Fiedler dalam Burhanuddin, kepemimpinan adalah suatu proses di mana kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompok tergantung pada situasi tugas dan tingkat kesesuaian gaya kepemimpinan, personalitas, dan pendekatan terhadap kelompok yang dipimpin.¹³ Pada konteks pemimpin, Allah berfirman dalam Al-Qur'an yang artinya " *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan pemimpin di antara kamu,* (Q.S. An-Nisa': 59).¹⁴ Dalam tafsir Al-Maraghi diterangkan bahwa *ulil amri* yaitu para umara, hakim, ulama, panglima perang, dan seluruh pemimpin dan kepala yang menjadi tempat kembali manusia dalam kebutuhan dan maslahat umum yang paripurna. Apabila mereka telah menyepakati suatu urusan atau hukum, mereka wajib ditaati, dengan syarat mereka harus dapat dipercaya, tidak menyalahi perintah Allah dan sunnah Rasul yang mutawatir, dan di dalam membahas serta menyepakati perkara mereka tidak ada pihak yang harus memaksa.¹⁵

¹¹ James J. Cribbin, *Kepemimpinan Strategi Mengaktifkan Organisasi*, Rohmulyati Hamza, (Jakarta: Pustaka Binawa Pesindo, 1982), h. 12

¹² Gary Johns, *Organizational*, (United of America: Happer Collins Collage Publiser, 1996), h.305

¹³ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 120

¹⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT.Thoha Putra, 2013), h.88.

¹⁵ Ahmad Mushtafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1986), h. 119.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Serta kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau kantor tertentu. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai model kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan atau mendorong semua unsur yang ada di dalam sekolah (guru, siswa, pegawai, orang tua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah.¹⁶

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan ujung tombak dan kemudi bagi jalanya lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan tanpa memiliki pemimpin yang adaptif dan kreatif, menyebabkan kurang optimalnya lembaga pendidikan, bahkan dapat mengalami kemunduran. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya antara pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi lebih tinggi.¹⁷

Para pemimpin transformasional adalah seorang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya

¹⁶ Mukhtar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Cet. I; Jakarta : Gaung Persada, 2009),h. 78-79

¹⁷ Cucu Sumaryani, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Produktivitas Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2009), h.61

keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.¹⁸ Dan kepemimpinan transformasional akan membangkitkan dirinya hanya semata-mata untuk jalan kebenaran, keadilan kemerdekaan, kasih sayang, persaudaraan, menenangkan hati dan pikiran karyawan, pembelajaran karyawan dan demi perubahan dan perbaikan bersama.¹⁹ Berdasarkan pernyataan yang telah di jelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin transformasional adalah agen perubahan yang memotivasi bawahannya untuk mencapai cita-cita yang lebih tinggi dan memiliki visi ke depan yang jelas. Menurut penulis kepemimpinan transformasional adalah upaya perubahan terhadap bawahan untuk memberikan kebebasan berfikir dan bekerja sesuai dengan keahliannya sendiri dengan mempertimbangkan tujuan organisasi. Adapun komponen perilaku kepemimpinan transformasional dikenal dengan konsep "4 I" yaitu:

a. "I" pertama adalah Idealized influence (pengaruh ideal)

Pemimpin dengan karakter ini adalah pemimpin yang memiliki karisma dengan menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan *sence of mission*.

Idealized influence merupakan perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (trust) dari orang-orang yang dipimpinnnya. Idealized

¹⁸ Aan Komariah dan Cepi Tritna, *Visioner Leadership Menuju Sekolah Efektif*, h. 77-78.

¹⁹

influence mengandung makna saling berbagi resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin atas kebutuhan pribadi, dan perilaku etis. Sifat-sifat karismatik, yaitu gabungan ciri-ciri dan tingkah laku unggul pemimpin.²⁰ Karismatik merupakan ciri-ciri unggul dan tingkah laku unggul pemimpin seperti sanggup berkorban demi organisasi, menunjukkan keyakinan dan kewajiban, berpegang kuat pada nilai-nilai organisasi dan menekankan kepada pentingnya mempunyai misi bersama.²¹ Kepemimpinan karismatik merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat. Karisma merupakan kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi mitra kerjanya dalam melaksanakan tugasnya. Bawahan mempercayai atasan karena mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggap benar, oleh karena itu pemimpin yang mempunyai karisma lebih besar dan akan lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan mitra usahanya agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpinnya.²²

***b. "I" kedua adalah inspirational motivation
(motivasi inspirasi)***

Inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya. Pemimpin inspirasional

²⁰ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia *Manajemen Pendidikan* (Cet. VI; Bandung : Alfabeta, 2013), h. 153

²¹ Supardi, *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)* (Cet. I; Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 60

²² Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan* (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2011), h. 106

mampu mendorong bawahan untuk menetapkan suatu tujuan yang menantang dengan standar yang tinggi. Adanya tujuan yang menantang ini diharapkan akan mampu mendorong bawahan untuk memfokuskan pada usaha yang keras dalam mencapai target tersebut.²³ Pemimpin mempunyai sikap tanggung jawab yang tinggi dan suka menolong bawahan yang berada dalam kesulitan. Para bawahan menyenangi pemimpin mereka dengan organisasinya.²⁴

Pemimpin inspirasional mampu memberikan arti yang jelas terhadap tindakan yang direncanakan, bersikap tenang dalam menghadapi krisis, memberi penghargaan terhadap tindakan bawahan yang berprestasi, menekankan pada persaingan yang sehat, memberikan gambaran mengenai masa depan yang menarik dan dapat dicapai dan menjelaskan mengenai langkah-langkah yang harus ditempu untuk mencapai tujuan tersebut.²⁵

Jadi disimpulkan bahwa pemimpin dengan karakter ini mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan memiliki antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan.

²³ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, h. 109

²⁴ Supardi, *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)* (Cet. I; Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 62

²⁵ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan.*, h. 108-109

**c. "I" ketiga adalah intellectual stimulation
(rangsangan intelektual)**

Pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan yang senantiasa menggali ide-ide baru dari solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.²⁶ Pemimpin senantiasa mengajak para bawahan membuat keputusan dengan bukti-bukti yang kongkret serta meyakinkan para bawahan tentang perlunya bekerja sebagai suatu kelompok dan bukan secara individu untuk mencapai tujuan organisasi.²⁷

Pemimpin yang menggunakan rangsangan intelektual berarti mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas, rasional, dan hati-hati sehingga anggota mampu berpikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif.²⁸

**d. "I" keempat adalah individualized consideration
(perhatian individu)**

Perhatian secara individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing, memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada bawahannya. Dengan demikian pemimpin dapat melihat adanya perbedaan yang terdapat pada bawahannya atau mitra kerjanya. Hal ini akan mempermudah pemimpin dalam memberikan perlakuan terhadap masing-masing

²⁶ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, h. 153

²⁷ Supardi, *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)*, h. 62

²⁸ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, h. 107

bawahannya.²⁹ Perhatian individual merupakan perhatian yang memberikan penekanan kepada puncak-puncak keperluan yang dapat menimbulkan kepuasan kepada pengikut-pengikut. Pemimpin senantiasa mendengar, berbincang serta menolong menyelesaikan masalah dan perkara yang bersifat pribadi.

²⁹ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, h. 109

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajaran. Harapan yang segera mencul dari kalangan guru, siswa, staf administrasi, pemerintah, dan masyarakat adalah agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang diemban dalam mengoprasikan sekolah.³⁰

Hal tersebut akan tercapai jika kepala sekolah mau dan mampu membangun komitmen dan bekerja keras untuk menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang berkualitas dan yang menjadi yang terbaik di daerahnya. Pencapaian kualitas terbaik ini dapat dicapai, jika kepala sekolah berusaha menciptakan perubahan dengan cara memberi inspirasi kepada guru untuk bekerja dengan mengembangkan kemampuan kreativitas, inovatif, efektif dan menyenangkan.³¹

Dengan demikian secara sederhana Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu Sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang

³⁰ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam (Cet. I; Jogjakarta : Ar-Ruzz, 2013)*, h 239

³¹ Syaiful Segala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan) (Cet. II: Bandung :Alfabeta, 2012)*, h. 124-125

memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Peran dan tugas kepala sekolah menurut Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0296 Kepala Sekolah adalah guru yang memperoleh tambahan tugas untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah. Menurut ketentuan ini masa tugas Kepala Sekolah adalah 4 (empat) tahun yang dapat diperpanjang satu kali masa tugas. Bagi yang sudah menduduki jabatan 2 (dua) kali masa tugas berturut-turut dapat ditugaskan kembali apabila sudah melewati tenggang waktu minimal 1 (satu) kali masa tugas. Bagi mereka yang pemilik prestasi yang sangat baik dapat di tugaskan di Sekolah lain tanpa tenggang waktu.

Kepala Sekolah selain memimpin penyelenggaraan pendidikan di Sekolah juga berperan atau berfungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, pembaru dan pembangkit minat. Dalam melaksanakan sejumlah peran atau fungsinya sebagai Kepala Sekolah maka dari itu Kepala Sekolah mempunyai tugas yang banyak dan kompleks diantaranya:

- a. Dalam perannya sebagai pendidik, Kepala Sekolah bertugas membimbing guru, karyawan, siswa, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan iptek dan menjadi contoh dalam pembelajaran.
- b. Dalam perannya sebagai manajer, Kepala Sekolah bertugas menyusun program, dan menyusun perorganisaian Sekolah, menggerakkan staf, mengoptimalkan sumber daya Sekolah dan mngendalikan kegiatan.
- c. Sebagai administrator Kepala Sekolah bertugas, mengelola administrasi, KBM, dan BK, kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana,

- persuratan, dan urusan rumah tangga Sekolah.
- d. Sebagai supervisor Kepala Sekolah bertugas menyusun program supervise pendidikan, memanfaatkan hasil supervisi.
 - e. Sebagai pemimpin Kepala Sekolah bertugas menyusun dan mensosialisasikan visi dan misi suatu program sekolah, mengambil keputusan, melakukan komunikasi.
 - f. Sebagai pembantu Kepala Sekolah bertugas mencari dan melakukan pembaharuan dalam berbagai aspek, mendorong guru, staf dan orang tua untuk memahami dan memberikan dukungan terhadap pembaruan yang ditawarkan.
 - g. Sebagai pembangkit minat (motivator) kepala sekolah bertugas menyihir lingkungan kerja, suasana kerja, membangun prinsip penghargaan dan hukuman *reward and punishment* yang sistemik.²⁵

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang Kepala Sekolah selain memimpin penyelenggaraan pendidikan di sekolah juga mempunyai peran dan fungsi sebagai Kepala demi terselenggaranya pendidikan.

Kinerja Guru

Kinerja atau performansi diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja berasal dari kata *Performance* yang sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.³² Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu".³³ Jadi kinerja akan dapat diamati dan diukur setelah seseorang melaksanakan tugas- tugasnya.

Pada dasarnya; kinerja (bisa disebut prestasi kerja), merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu penyelesaian tugas-tugas tersebut.³⁴

Kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

³² Swasto, Bambang, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Malang: Bayumedia, 2004, hal.37.

³³ Nawawi, Hadari, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, hal. 26.

³⁴ Hasibuan, *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Gunung Agung, 2000, hal.105

jawab yang diberikan.³⁵ Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/sekolah mencakup lima unsur-sebagai berikut: kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan kemampuan bekerja sama.³⁶

Guru merupakan suatu profesi, artinya adalah profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang bukan dari bidang pendidikan. Tenaga guru merupakan juga tenaga yang profesional dalam memberikan pelayanan pada siswa, dan salah satu tugas utama guru adalah mengajar, melaksanakan tugasnya dalam mengajar disebut kinerja mengajar.

Apabila kinerja guru meningkat, maka akan meningkat pula kualitas keluaran sekolah. Oleh sebab itu perlu dukungan dari berbagai pihak dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan peningkatan kualitas dari guru sendiri, rekrutmen yang transparan sesuai dengan kebutuhan sekolah agar sekolah mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan.

Salah satu upaya untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para guru harus mendapat program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁷

³⁵ Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rosda Karya, 2000, hal. 67

³⁶ Hadari Nawawi, *Evaluasi ...*, hal. 66

³⁷ Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber ...*, hal.67

Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, bahwa : Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Undang-undang tersebut memberikan pengertian bahwa tugas pokok guru sebagai pendidik profesional dalam kegiatan mengajar, berupa: (1) Menyampaikan pengetahuan kepada siswa didik atau murid disekolah, (2) Mewariskan kebudayaan kepada generasi muda melalui lembaga pendidikan di sekolah, (3) Usaha mengorganisasikan lingkungan sehingga menciptakan kondisi belajar bagi siswa, (4) Memberikan bimbingan belajar kepada murid, (5) Kegiatan mempersiapkan siswa untuk menjadi warga negara yang baik sesuai dengan tuntutan masyarakat, (6) Suatu proses membantu siswa menghadapi kehidupan masyarakat sehari-hari.³⁸

Berkenaan dengan kinerja guru, wujud dari perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan Permendiknas No. 41

³⁸ Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal.44

tahun 2007 tentang Standar Proses pendidikan, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar Proses meliputi tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh guru. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Sedangkan tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan guru hanya meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta penilaian hasil pembelajaran.

Pengertian tersebut memandang bahwa kinerja guru merupakan seberapa besar tingkat pencapaian keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yakni sebagai pendidik dalam suatu kegiatan pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat saat ia melakukan interaksi belajar mengajar dikelas. Disini tugas seorang guru juga bukan hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi lebih dari itu yaitu membelajarkan anak supaya dapat berfikir kreatif serta komprehensif untuk membentuk kompetensi dan pencapaian makna yang tinggi.

Guru sebagai perencana, seharusnya guru mampu menganalisis kebutuhan peserta didik untuk dapat menerima pelajaran dengan memilih dan menguasai bahan ajar, menentukan metode dan pendekatan pembelajaran, mengembangkan silabus, menyusun program tahunan atau semester, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Sebagai pelaksana pembelajaran, guru harus mampu melakukan

kegiatan membuka atau menutup kegiatan pembelajaran, mampu mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar dengan baik, menggunakan metode belajar, serta mampu menggunakan berbagai macam strategi belajar. Dan pada saat melakukan kegiatan evaluasi, guru hendaknya mampu menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, menyusun alat-alat evaluasi, mengolah dan menganalisis hasil evaluasi, dan menggunakan hasil evaluasi untuk mengukur sejauh mana ketercapaian keberhasilan kegiatan belajar yang ditempuh peserta didik.

Untuk memulai proses belajar mengajar guru perlu membuat perencanaan agar dalam pelaksanaan pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran.

Berdasarkan pendapat di atas kinerja guru merupakan sejauh mana kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh guru dalam proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta penilaian pembelajaran sebagai tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah

serta guru dengan orang tua siswa, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Sejalan dengan pendapat diatas, terdapat tiga komponen penting yang sangat berpengaruh dalam proses mengajar yang berhasil, yaitu kepribadian guru, profesionalitas guru, dan latar belakang keahlian yang dikuasainya berdasarkan pendidikan sebelumnya, ketiga karakteristik tersebut diurutkan sebagai berikut:³⁹

- a. Karakteristik pribadi (percaya diri, rasa tanggung jawab terhadap kewajiban, volume suara merdu dan khas, kesehatan yang baik);
- b. Karakteristik profesional (menerangkan topik yang diajarkan dengan baik, menerangkan dengan jelas dan logis, menyampaikan materi dengan sistematis, mempunyai kemampuan ekspresi diri, cakap membangkitkan minat dan motivasi, merencanakan dan membuat persiapan);
- c. Karakteristik latar belakang keahlian (Latar belakang pengetahuan yang tepat dengan mata pelajaran dan Dapat menyesuaikan mata pelajaran dengan kemampuan anak.

Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan

³⁹ Suhardan, Dadang , *Supervisi Profesional (layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah)*, Bandung : Alfabeta, 2010, hal. 71

pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Proses pembelajaran, khususnya yang berlangsung di kelas sebagian besar ditentukan oleh peranan guru. Peranan yang paling dianggap dominan yaitu:⁴⁰

- a. Guru sebagai demonstrator. Guru hendaknya senantiasa menguasai materi pembelajaran dan senantiasa mengembangkan kemampuannya dalam bidang ilmu yang dimilikinya, karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai peserta didik
- b. Guru sebagai pengelola kelas. Guru bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya, agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan serta membimbing proses-proses intelektual, sosial, emosional, moral dan spiritual didalam kelas serta mengembangkan kompetensi dan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif dikalangan peserta didik.
- c. Guru sebagai fasilitator. Guru sebagai fasilitator erat kaitannya dengan peran sebagai pengelola kelas, dalam hal ini guru harus mampu dan senantiasa berusaha untuk memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik agar dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan secara optimal.
- d. Guru sebagai mediator. Guru tidak hanya sebagai penyampai informasi dalam pembelajaran, tetapi sebagai perantara dalam hubungan antar manusia dengan peserta

⁴⁰ E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004, hal.192

didik Guru sebagai evaluator. Guru harus mampu menilai proses dan hasil belajar yang telah dicapai serta memberikan umpan balik terhadap keefektifan pembelajaran yang telah dilakukan.

Dalam memenuhi tuntutan keprofesionalannya, guru harus dapat memaknai setiap kegiatan pembelajaran yang dilaksanakannya sebagai pengajar dalam membentuk pribadi peserta didik yang baik serta berkualitas, kemampuan berfikir yang berkualitas, dan pengetahuan peserta didik yang berkualitas pula. Selain itu juga guru dituntut untuk mampu bekerjasama dengan semua komponen yang bekecimpung dibidang pendidikan. Salah satunya kerjasama guru dan orang tua dalam memberikan pelayanan kebutuhan belajar peserta didik di sekolah.

Dengan adanya kerjasama antara orang tua dan guru akan ada respon yang cepat dari kedua pihak jika terdapat permasalahan yang terjadi pada peserta didik. karena kerja sama sangat penting dalam mencari solusi berhubungan dengan pendidikan peserta didik.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa posisi guru dalam proses pembelajaran memegang peranan yang sangat penting, karen perannya belum dapat digantikan oleh apapun. Serta guru dituntut untuk memiliki kinerja agar mampu merealisasikan harapan semua pihak, baik siswa, kepala sekolah maupun harapan masyarakat semuanya tertuju pada guru.

Dalam mencapai mutu sekolah yang baik pula, sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam mengajar sehingga kinerja guru menjadi faktor utama untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi pendidikan.

Dalam hal ini guru perlu memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam mewujudkan tujuan pendidikan menjadi perilaku siswa dalam realita yang diinginkan masyarakat. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu didalam organisasi, yaitu (1) faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi, (2) faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan struktur desain pekerjaan, (3) faktor psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Untuk lebih jelasnya ketiga faktor tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:⁴¹

Dalam hal penilaian kinerja tentulah mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Prestasi kerja disebabkan sejumlah faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal adalah kemampuan yang dimiliki seseorang atau juga disebut sebagai kompetensi, dan faktor pendorong atau juga disebut motivasi diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Faktor eksternal adalah lingkungan yang memberikan situasi dan berpengaruh terhadap hasil kerja. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain perilaku, sikap dan penampilan rekan kerja, pimpinan, kendala-kendala sumber daya, keadaan ekonomi, dan

⁴¹ Gibson, James L, et.al. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. 14th ed. Boston, Mass: McGraw-Hill/Irwin, 2012, hal.51

sebagainya.⁴²

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja/kompetensi yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis.⁴³

Rumusan-rumusan mengenai faktor-faktor kinerja pada dasarnya memiliki kesamaan konsep bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: Pertama: faktor internal yang mencakup motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki. Kedua : faktor eksternal yang diantaranya mencakup lingkungan kerja, hubungan kerja yang harmonis, sarana prasarana, serta dana. secara spesifik dijelaskan bahwa hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru digolongkan menjadi dua, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal.

Seperti telah disinggung bahwa yang termasuk dalam faktor internal kinerja guru adalah motivasi dan kemampuan yang dimiliki sang guru. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi dan kemampuan pada diri seseorang.⁴⁴ Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang

⁴³ Sinungan, *Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, hal. 3

⁴⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000, hal.92

bersangkutan.⁴⁵ Motivasi yang dimiliki akan mendorong seseorang meningkatkan kinerjanya.⁴⁶ Karena pada hakikatnya orang berkerja untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan atau motivasi tertentu. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak perilaku, sedangkan motivasi diarahkan untuk memenuhi kebutuhan.⁴⁷ Motivasi kinerja guru adalah suatu usaha yang disadari untuk melakukan sesuatu sebagai prestasi atau kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional.⁴⁸

Selain dipengaruhi adanya dorongan yang kuat untuk mengajar, kinerja guru tentu sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan. Salah satu syarat mendapatkan ketenangan kerja adalah kesesuaian antara tugas dan jabatan dengan kemampuan yang dimiliki. Faktor kemampuan guru adalah:⁴⁹ a) Kemampuan eksplorasi, yaitu kemampuan mengembangkan strategi-strategi pembelajaran sehari-hari. b) Kemampuan untuk berkomitmen, yaitu guru selalu meluangkan seluruh potensi dan kemampuannya untuk pendidikan seperti memiliki fokus pada siswa. c) Kemampuan diverifikasi, yaitu kemampuan atau keberanian guru untuk mencoba teknik-teknik pengajaran baru daripengalaman-pengalaman sebelumnya. Kemampuan atau yang dikenal

⁴⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2003, hal. 351.

⁴⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 79.

⁴⁷ Purwanto, Iwan, *Manajemen Strategi*, Bandung: Yrama Widya, 2007, hal. 24.

⁴⁸ Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, hal. 45.

⁴⁹ Gabriel Diaz-Manggioli, *Teacher-Centered: Professional Development*, New York : ASCD, 2004, hal. 12.

dengan istilah *ability* ini juga didukung oleh beberapa faktor lain seperti kecerdasan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit tugas yang diemban, maka semakin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton, maka akan terjadi kemungkinan rasa jenuh serta dapat berakibat pada penurunan kinerjanya.

Selain itu kemampuan juga sangat didukung oleh keterampilan serta bakat yang dimiliki guru. Keterampilan mengajar seorang guru dengan guru lainnya tentu berbeda-beda, hal ini disebabkan adanya perbedaan berbagai pengalaman dan latihan. Sedangkan penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan giat, produktif dan mampu menghayati makna pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, dapat mengantarkan seseorang mencapai aktualisasi dari tempat kerja sesuai dengan pilihan dan keahlian.⁵⁰

Selain dipengaruhi oleh faktor internal, kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal tersebut adalah lingkungan kerja yang antara lain mencakup: situasi kerja rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, rekan kerja dan lainnya. Situasi kerja yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Lingkungan keluarga juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja

⁵⁰ Kartono, Kartini, *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, Jakarta: CV. Rajawali, 1985, hal. 22-25.

seseorang.

Lingkungan kerja yang efektif bagi guru adalah iklim sekolah dimana pemberdayaan guru menjadi prioritas utama dan sangat esensial bagi efektifitas sekolah yang akhirnya dapat mempengaruhi prestasi siswa secara keseluruhan, iklim sekolah yang baik juga ditandai adanya kebersamaan sesama guru, dukungan sarana prasarana,serta target akademis tinggi.⁵¹

Aspek-aspek Kinerja Guru

Untuk dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki kemampuan profesional, yang terpenuhinya 10 kompetensi guru, yang meliputi:⁵²

- a. Menguasai bahan, meliputi a) menguasai bahan mata pelajaran; dan kurikulum disekolah; b) menguasai bahan pengayaan atau penunjang bidang studi.
- b. Mengelola program belajar mengajar, meliputi a) merumuskan tujuan intruksional; b) mengenal dan dapat menggunakan metoda mengajar dengan tepat; c) melaksanakan program belajar mengajar; dan d) mengenal kemampuan anak didik.
- c. Mengelola kelas, meliputi; a) mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran; b) menciptakan iklim belajar yang serasi.
- d. Penggunaan media atau sumber, meliputi; a) mengenal, memilih dan menggunakan media; b) membuat alat bantu

⁵¹ Hadi, Kuncoro, *Pokok-pokok Perilaku Organisasi*, Semarang: Penerbit UNDIP, 1985, hal. 19.

⁵² B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah: Wawasan Baru, Beberapa Metode Pendukung Dan Beberapa Komponen Layanan Khusus*, Jakarta : Rineka Cipta, 1997, hal.4.

- pelajaran yang sederhana; c) menggunakan dan mengelola perpustakaan dalam proses belajar mengajar; d) menggunakan *micro teaching* untuk unit program pengenalan lapangan
- e. Menguasai landasan pendidikan.
 - f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
 - g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
 - h. Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah, meliputi; a) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; b) menyelenggarakan program layanan bimbingan dan penyuluhan.
 - i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
 - j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pembelajaran.

Aspek-aspek kinerja mengajar guru yang harus dilaksanakan yaitu :

a. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah suatu proyeksi/perkiraan guru terhadap kegiatan yang harus dilakukan selama kegiatan pembelajaran berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terinci harus jelas kemana siswa akan dibawa (tujuan), apa yang harus siswa pelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara siswa mempelajarinya (metode dan teknik) dan bagaimana guru mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).⁵³

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami betapa pentingnya seorang guru menyiapkan perencanaan pembelajaran perencanaan ini akan menjadi acuan selama

⁵³ Sudjana, Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009, hal.20.

proses pembelajaran sehari-hari, sehingga guru dapat mengajar lebih disiplin, menarik, relevan dan terorganisir, serta dapat disesuaikan dengan tujuan pembelajaran.

Perencanaan pembelajaran dapat disusun berdasarkan kebutuhan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan keinginan pembuat perencanaan.⁵⁴ Perencanaan guru terdapat dua kategori, yaitu: perencanaan jangka panjang (*unit plans*), dan perencanaan jangka pendek (*outline*). *Unit plans* merupakan perencanaan yang bersifat komprehensif dimana dapat dilihat aktivitas yang direncanakan guru selama satu semester. Adapun rencana pembelajaran yang berisi garis besar atau *outline* adalah apa yang akan dikerjakan oleh guru dan siswa selama proses pembelajaran, baik untuk satu kali pertemuan maupun meliputi beberapa kali pertemuan.⁵⁵

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan pasal 20 menyebutkan: Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar. Silabus merupakan perencanaan jangka panjang (*unit plans*) yang memuat program pembelajaran dalam satu semester, sedangkan RPP merupakan perencanaan jangka pendek (*outline*) yang memuat perencanaan untuk satu kali atau beberapa kali pertemuan.

⁵⁴ Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru ...*, hal.12.

⁵⁵ E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, hal. 160.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan tahap pelaksanaan program yang telah dibuat. Kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan.⁵⁶ Kegiatan ini mencakup tahapan pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi, penggunaan bahasa) dan penutup (rangkuman, dan tindak lanjut).⁵⁷

⁵⁶ Nana Sudjana, *Dasar...*, hal.21

⁵⁷ Sukirman, *Portofolio dan Penilaiannya dalam Sertifikasi Guru dalam Jabatan*, Yogyakarta: Hikayat Publising, 2007, hal. 2-3.

Mutu Sekolah

Pengertian Mutu

Ada beberapa konsep tentang mutu yang pada akhirnya akan mengarah kepada satu titik temu yang sama. Pertama, mutu dipandang sebagai dampak dari hal yang tidak dapat dilukiskan. Kedua, mutu sebagai suatu ukuran dari hasil sebuah penilaian. Ketiga mutu merupakan bahan bagi suatu reputasi baik bagi pemakainya. Ketiga pemikiran di atas bermuara pada dua sisi yang saling menarik untuk menemukan titik keseimbangan disatu sisi produsen sebagai penghasil atau pemberi layanan dan disisi lain konsumen sebagai pemakai/pengguna. Dari sisi produsen mutu dapat dikatakan bahwa mutu adalah sesuatu yang dapat memenuhi tujuan dimana barang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan memiliki kesesuaian yang tinggi dengan harapan, dan dapat terpenuhinya kebutuhan konsumen atau pemakainya.

Mutu juga dikatakan sebagai sebuah keinginan dari pelanggan, dimana mutu yang tinggi merupakan kunci untuk suatu rasa kebanggan bagi penghasil dan pengguna, menggambarkan tingkat produktifitas dan cermin kemampuan dalam tingkat penghasilan, dimana tujuan dari mutu harus merupakan produk dan jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi pelanggan atau dengan kata lain bahwa mutu itu sesuatu yang memiliki arti mahal, dan eksotis.

Mutu adalah “kesesuaian untuk penggunaan (*fitness for use*), ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna. Mutu merupakan tujuan yang

ingin dicapai oleh produsen untuk dapat memberikan kepuasan konsumen terhadap barang atau jasa, dengan memenuhi kebutuhan konsumen itu sendiri. Konsep mutu juga ditetapkan oleh produsen sebagai pembuat atau pemberi jasa yang didasarkan pada spesifikasi yang telah ditentukan oleh produsen (*Quality in Fact*).⁵⁸

Dalam dunia pendidikan mutu memiliki kekhasan, hal ini dikarenakan bahwa pendidikan bukan industri dengan produk barang atau bentuk benda lainnya akan tetapi produk pendidikan lebih merupakan jasa yang berupa layanan bagi para pemakai/pelanggan pendidikan di sekolah. Strategi yang dikembangkan mutu dalam dunia pendidikan adalah institusi pendidikan yang memosisikan dirinya sebagai institusi jasa. Yakni institusi yang memberikan pelayanan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pelanggan tentu saja merupakan sesuatu yang bermutu dan memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan yaitu :⁵⁹ Gedung yang terpelihara dengan baik, guru yang baik (profesional) dengan hasil rekrutmen yang baik yang sesuai dengan spesialisnya, nilai moral yang tinggi, ada dukungan dari orang tua siswa, lingkungan bisnisnya, dan masyarakatnya, adanya sumber daya yang berlimpah, aplikasi teknologi terbaru, kepemimpinan yang kuat yang memiliki visi dan misi, peduli dan perhatian terhadap siswa, keseimbangan kurikulum.”

⁵⁸ Edward Sallis ,*Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCISoD, 2008 , hal.7

⁵⁹ *Ibid*, hal.80

Prinsip-prinsip Mutu

Dalam rangka meningkatkan mutu perlu dilaksanakan perbaikan secara terus menerus sehingga dapat berfungsi dan mencapai tujuan dengan optimal. Maka dari itu ada beberapa prinsip mutu yang dapat diterapkan agar dapat mencapai mutu sesuai dengan apa yang diharapkan. Ada beberapa prinsip yang perlu dipegang dalam menerapkan mutu pendidikan diantaranya sebagai berikut:

- a. Peningkatan mutu pendidikan kepemimpinan professional di bidang pendidikan. Manajemen mutu merupakan alat yang dapat digunakan oleh professional pendidikan untuk memperbaiki sistem pendidikan.
- b. Kesulitan yang dihadapi para professional pendidikan adalah ketidakmampuan mereka menghadapi “kegagalan sistem” yang mencegah mereka dari mengembangkan atau menerapkan cara atau proses baru untuk memperbaiki mutu pendidikan yang ada.
- c. Peningkatan mutu pendidikan harus melakukan loncatan-loncatan.
- d. Norma dan kepercayaan lama harus diubah. Sekolah harus belajar bekerja dengan sumber-sumber yang terbatas. Mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam bersaing dalam dunia global.
- e. Uang bukan kunci utama peningkatan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dapat diperbaiki bila administrator, guru, staff, pengawas pimpinan Kantor Diknas mengembangkan sikap yang terpusat pada kepemimpinan, team work, kerjasama, akuntabilitas dan rekognisi, uang tidak menjadi penentu dalam peningkatan mutu pendidikan.
- f. Kunci utama peningkatan mutu adalah komitmen pada

perubahan. Bila semua guru dan staff sekolah memiliki komitmen pada perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka menemukan cara baru untuk memperbaiki efisiensi, produktifitas, dan kualitas layanan pendidikan.

- g. Program peningkatan mutu dalam bidang komersial tidak bisa dipakai langsung dalam pendidikan, tetapi membutuhkan penyesuaian-penyesuaian dan penyempurnaan. Budaya, lingkungan, proses kerja tiap organisasi berbeda.
- h. Masyarakat dan manajemen pendidikan harus menjauhkan diri dari kebiasaan menggunakan “program singkat”. Peningkatan mutu tidak dapat dicapai dengan menggunakan program singkat tetapi harus melalui perubahan yang berkelanjutan.

Prinsip mutu ada 14 yaitu :⁶⁰

- a. Menciptakan konsisten tujuan untuk pengembangan produk dan jasa dengan adanya tujuan suasana bisnis kompetitif. an digantikan dengan upaya pencapaian
- b. Adopsi filosofi baru.
- c. Menghentikan ketergantungan pada adanya inspeksi dan digantikan dengan upaya pencapaian mutu.
- d. Menghentikan anggapan bahwa pengharhgaan dalam bisnis adalah terletak pada harga.
- e. Peningkatan sistem produksi dan layanan secara terus-menerus guna peningkatan mutu dan produktivitas.
- f. Pelatihan dalam pekerjaan.
- g. Kepemimpinan lembaga

⁶⁰ *Ibid*, hal.100

- h. Menghilangkan rasa takut
- i. Hilangkan penghalang antar departemen
- j. Mengurangi slogan peringatan-peringatan dan target, dan mengganti dengan pemantapan metode-metode yang dapat meningkatkan mutu kerja
- k. Kurangi standar kerja menentukan kuota berdasarkan jumlah
- l. Hilangkan penghambat yang dapat merampas hak asasi manusia untuk merasa bangga terhadap kecakapan kerjanya
- m. Lembagakan suatu program pendidikan dan peningkatan diri yang penuh semangat
- n. Setiap orang dalam perusahaan bekerjasama dalam mendukung proses transformasi.

Prinsip mutu merupakan sesuatu yang diyakini akan dapat meningkatkan mutu di dalam suatu institusi atau organisasi tertentu. Oleh sebab itu, apabila setiap organisasi atau institusi menerapkan prinsip-prinsip mutu akan dapat memudahkan tercapainya mutu. Mutu merupakan usaha untuk memenuhi atau melebihi tuntutan kepuasan sebagaimana yang dikehendaki oleh pelanggan/konsumen. Karakteristik mutu mencakup; (1) memiliki keistimewaan, (2) defisiensi, dan (3) *zero defect*.

Artinya disini bahwa sesuatu dikatakan bermutu apabila memiliki ketiga cirri yang telah disebutkan diatas, yaitu memiliki keistimewaan atau special, khas, lain dari yang lain yang tentunya lebih unggul. Kemudian defisiensi maksudnya adalah tidak gagal, atau tidak ada penghamburan dalam usaha pencapaiannya. Dan selanjutnya sesuatu dikatakan bermutu apabila *zero defect* artinya adalah tanpa

adanya kesalahan/tanpa cacat dan tidak salah. Sehingga jelas bahwa sesuatu yang dikatakan berkualitas atau bermutu harus memiliki ketiga karakteristik tersebut.

Maka dari itu untuk memposisikan institusi pendidikan sebagai industri jasa, harus memenuhi standar dan karakteristik mutu. Institusi dapat disebut bermutu dalam konsep *Total Quality Management* harus memenuhi spesifikasi yang telah ditetapkan. Secara operasional mutu ditentukan oleh dua faktor yaitu terpenuhinya spesifikasi yang diharapkan menurut tuntutan dan kebutuhan pengguna jasa. Mutu yang pertama disebut *quality in fact* (mutu sesungguhnya) dan yang kedua disebut *quality in perception* (mutu persepsi).

Faktor-Faktornya dalam Peningkatan Mutu di Sekolah

Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Secara operasional, mutu ditentukan oleh dua faktor, yaitu *Pertama* adalah menyesuaikan diri dengan spesifikasi.⁶¹ *Kedua* adalah memenuhi kebutuhan pelanggan. Mutu yang pertama disebut *quality in fact* (mutu sesungguhnya) dan yang kedua *disebut quality in perception* (mutu persepsi). lalu dalam penyelenggaraannya, *quality in fact* merupakan profil lulusan institusi pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi tujuan pendidikan, yang berbentuk standar kemampuan dasar berupa kualifikasi akademik minimal yang dikuasai oleh peserta didik.

Sedangkan *quality in perception* pendidikan adalah kepuasan dan bertambahnya minat pelanggan eksternal terhadap lulusan institusi pendidikan. Pelanggan dapat

⁶¹ *Ibid*, hal.7

dibedakan menjadi pelanggan dalam (*internal customer*) dan pelanggan luar (*external customer*). Dalam dunia pendidikan yang termasuk pelanggan dalam adalah pengelola institusi pendidikan itu sendiri, misalkan kepala sekolah, guru, staf, dan penyelenggara institusi. Sedangkan pelanggan luar adalah masyarakat, pemerintah, dan dunia kerja.

Menurut Edward Sallis menyebutkan bahwa kondisi yang menyebabkan redahnya mutu pendidikan dapat berasal dari berbagai macam sumber yaitumiskinnya perancangan kurikulum, ketidakcocokan pengelolaan gedung lingkungan kerja yang tidak kondusif ketidaksesuaian sistem dan prosedur (manajemen), tidak cukupnya jam pelajaran, serta kurangnya sumber daya dan pengadaan staf.

Indikator Sekolah Bermutu

Mutu itu relatif, dan ukuran mutu itu adalah terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan harapan pengguna. Antara proses dan hasil pendidikan saling berhubungan. Mengukur mutu suatu sekolah bisa dengan beberapa cara, yaitu: *Pertama*, kita bisa melihat kompetensi guru-guru dalam mengajar; *Kedua*, melihat metode pendidikan dan pengajaran; *Ketiga*, visi dan misi sekolah; Keempat, kurikulum pendidikan; Kelima, prestasi sekolah dan; Keenam, fasilitas pendukung.

Sekolah yang berkualitas harus didahului oleh efektivitas semua program yang dijalankannya ke dalam sistem yang terorganisasi dan terintegrasi. Menurut Engkoswara indikator-indikator sekolah bermutu dan tidak bermutu yang diadaptasi dari pandangan para ahli, yaitu

sebagai berikut:⁶²

Tabel
Indikator Sekolah Bermutu dan Sekolah tidak Bermutu

Sekolah Bermutu	Sekolah tidak Bermutu
1. Masukan yang tepat	1. Masukan yang banyak
2. Semangat kerja tinggi	2. Pelaksanaan kerja santai
3. Gairah motivasi belajar tinggi	3. Aktivitas belajar santai
4. Penggunaan biaya, waktu, fasilitas, tenaga yang profesional	4. Boros menggunakan sumber- sumber
5. Kepercayaan berbagai pihak	5. Kurang peduli terhadap Lingkungan
6. Tamatan yang bermutu	6. Lulusan hasil katrol
7. Keluaran yang relevan dengan kebutuhan masyarakat	7. Keluaran tidak produktif

Sekolah yang bermutu bercirikan sebagai berikut:⁶³

- a. Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
- b. Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dalam makna ada komitmen untuk bekerja secara benar dari awal.
- c. Sekolah memiliki investasi pada sumber daya

⁶² Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal.310

⁶³ Edward Sallis, *Total Quality Management ...*, hal. 54

manusianya. Komitmen ini perlu terus dijaga jangan sampai mengalami “kerusakan”, karena “kerusakan psikologis”, sangat sulit memperbaikinya

- d. Sekolah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik ditingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif.
- e. Sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada peristiwa atau kejadian berikutnya.
- f. Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik perencanaan jangka pendek, jagka menengah, maupun jangka panjang.
- g. Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.
- h. Sekolah mendorong orang yang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan kualitas dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas.
- i. Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal.
- j. Sekolah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.
- k. Sekolah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut.
- l. Sekolah memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja.
- m. Sekolah menempatkan peningkatan kualitas secara terus-menerus sebagai suatu keharusan.

Berdasarkan pendapat diatas pimpinan dan bawahan harus bersama- sama menjadi satu kesatuan yang utuh, saling

membutuhkan dan saling mengisi kekurangan yang ada sehingga target (*goals*) akan tercipta dengan baik. Peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor- faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.⁶⁴

Menurut Hadari Nawawi, beberapa sumber-sumber kualitas sebagai berikut :

- a. Komitmen pucuk pimpinan (Kepala Sekolah) terhadap kualitas Komitmen ini sangat penting karena berpengaruh langsung pada setiap pembuatan keputusan dan kebijakan, pemilihan dan pelaksanaan program dan proyek, pemberdayaan SDM, dan *pelaksanaan* kontrol. Tanpa komitmen ini tidak mungkin diciptakan dan dikembangkan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang berorientasi pada kualitas produk dan pelayanan umum.
- b. Sistem informasi manajemen
Sumber ini sangat penting karena usaha mengimplementasikan semua fungsi manajemen yang berkualitas, sangat tergantung pada ketersediaan informasi dan data yang akurat, cukup/lengkap dan terjamin kekiniannya sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugas pokok organisasi.
- c. Sumber daya manusia yang potensial
SDM di lingkungan sekolah sebagai aset bersifat kuantitatif dalam arti dapat dihitung jumlahnya. Disamping itu SDM juga merupakan potensi yang

⁶⁴ Zamroni, *Pradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta: BIGRAF Publishing, 2003, hal.2

berkewajiban melaksanakan tugas pokok organisasi (sekolah) untuk mewujudkan eksistensinya. Kualitas pelaksanaan tugas pokok sangat ditentukan oleh potensi yang dimiliki oleh SDM, baik yang telah diwujudkan dalam prestasi kerja maupun yang masih bersifat potensial dan dapat dikembangkan.

d Keterlibatan semua fungsi

Semua fungsi dalam organisasi sebagai sumber kualitas, sama pentingnya satu dengan yang lainnya, yang sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Untuk itu semua fungsi harus dilibatkan secara maksimal, sehingga saling menunjang satu dengan yang lainnya

e Filsafat perbaikan kualitas secara berkesinambungan

Sumber-sumber kualitas yang ada bersifat sangat mendasar, karena tergantung pada kondisi pucuk pimpinan (kepala sekolah), yang selalu menghadapi kemungkinan dipindahkan, atau dapat memohon untuk dipindahkan. Sehubungan dengan itu, realisasi manajemen mutu tidak boleh digantungkan pada individu kepala sekolah sebagai sumber kualitas, karena sikap dan perilaku individu terhadap kualitas dapat berbeda. Dengan kata lain sumber kualitas ini harus ditransformasikan pada filsafat kualitas yang berkesinambungan dalam merealisasikan manajemen mutu terpadu.

Untuk meningkatkan mutu sekolah yaitu dengan melibatkan lima faktor yang dominan :⁶⁵

⁶⁵ Danim, Sudarman, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Penerbit Rineka Cipta, hal. 56

- a. Kepemimpinan Kepala sekolah; kepala sekolah harus dapat mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, bekerja keras, mau mempercayai orang lain, sebagai pembelajar, disiplin, memahami visi kerja dengan jelas, mampu menghadapi kompleksitas.
- b. Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
- c. Guru; tersedianya tenaga guru yang mampu meningkatkan kinerjanya baik secara keseluruhan maupun kinerja dalam mengajar dan keterlibatan guru secara maksimal di lingkungan sekolah.
- d. Kurikulum; adanya keajegan kurikulum tetapi dinamis, sehingga dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga tujuan dapat dicapai secara maksimal.
- e. Jaringan Kerjasama; jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah saja melainkan lingkungan masyarakat dan pemerintah.

Dan peningkatan mutu pendidikan yang berpusat pada peningkatan mutu sekolah merupakan suatu proses yang dinamis, berjangka panjang yang hendaknya dilakukan secara sistematis dan konsisten untuk diarahkan menuju suatu tujuan tertentu. Peningkatan mutu sekolah tidak bersifat instan, melainkan suatu proses yang harus dilalui dengan sabar, tahap demi tahap, yang terukur dengan arah yang jelas dan pasti.

Sekolah yang dikatakan bermutu menurut Edward Sallis bercirikan sebagai berikut:

- a. Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan

internal maupun eksternal.

- b. Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dalam makna ada komitmen untuk bekerja secara benar dari awal.
- c. Sekolah memiliki investasi pada sumber daya manusianya.
Komitmen ini perlu terus dijaga jangan sampai mengalami “kerusakan”, karena “kerusakan psikologis”, sangat sulit memperbaikinya
- d. Sekolah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik ditingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif.
- e. Sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada peristiwa atau kejadian berikutnya.
- f. Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik perencanaan jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.
- g. Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.
- h. Sekolah mendorong orang yang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan kualitas dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas.
- i. Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal.
- j. Sekolah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.

- k. Sekolah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut.
- l. Sekolah memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja.
- m. Sekolah menempatkan peningkatan kualitas secara terus- menerus sebagai suatu keharusan.

MIN 01 Dusun Curup

- a. Nama Sekolah : MIN 01 Dusun Curup
- b. Alamat Sekolah : Jln. Dr. Ak. Gani No . 105 Kec.
Curup Utara
- c. Alamat Sekolah : Jl Dr. Ak Gani No. 105 Kel.
Dusun Curup
- d. Provinsi : Bengkulu
- e. Kabupaten/Kota : Rejang Lebong
- f. Kecamatan : Curup Utara
- g. Kode Pos : 39119
- h. Telfon : (0732) 22399
- i. E-Mail : min01dusuncurup@ymail.com

MIN 01 Dusun Curup terletak di kelurahan Dusun Curup Kecamatan Curup Utara Kabupaten Rejang Lebong. Siswa/siswinya beraneka ragam suku dan sistem pendidikan MIN 01 Dusun Curup bersifat klasikal dengan kurikulum terpadu antara kurikulum Departemen Pendidikan Nasional (DEPDIKNAS) dengan Departemen Agama (DEPAG), MIN 01 Dusun Curup mempunyai Visi dan Misi yang jelas berupaya untuk mengoptimalisasikan proses belajar mengajar dan meningkatkan prestasi siswa, berkualitas, disiplin menjadikan Madrasah Ibtidaiyah yang menciptakan lingkungan bersih, indah dan nyaman, memberikan layanan yang prima terhadap pelanggan dan pengembangan system teknologi informasi dan manajemen, serta menciptakan generasi yang cerdas, berprestasi, mandiri dan Islami.

Setiap lembaga pendidikan atau Madrasah mempunyai struktur organisasi yang di susun secara sistematis, hal ini berfungsi ,untuk mengarahkan kegiatan-kegiatan kinerja sesuai dengan bidangnya

masing-masing, sehingga dalam proses tidak terjadi kesimpangan iuran didalam melaksanakan program Madrasah yang telah ada, MIN 01 Dusun Curup sebagai salah satu lembaga Pendidikan yang mendidik siswa/siswi berkualitas dengan ilmu agama berakhlak karimah, dan pengetahuan umum, sudah barang tentu mempunyai Struktur Organisasi Madrasah.

MIN 01 Dusun Curup terletak di kelurahan Dusun Curup Kecamatan Curup Utara Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Dusun Curup mempunyai luas wilayah ± 260 Ha = 2,6 Km², dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan desa Tunas Harapan
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan kelurahan Jalan Baru
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan kelurahan Talang Benih
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan kelurahan Karang Anyar.

Visi dan Misi MIN 01 Dusun Curup

a. Visi Madrasah adalah:

“Terwujudnya Siswa / Siswi MIN 01 Dusun Curup yang Islami, Berakhlak Mulia, Cerdas dan Kompetitif”.

b. Misi Madrasah adalah:

1. Menerapkan Pola Pendidikan yang berciri khas islami dalam seluruh rangkaian Proses Belajar Mengajar.
2. Membentuk Siswa yang beriman dan Berilmu serta mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari

3. Membudayakan ucapan salam dalam kehidupan sehari-hari
4. Membiasakan melaksanakan ibadah Sopan santun terhadap Orang Tua, Guru dan Sesama
5. Membudayakan Gemar Membaca
6. Mengembangkan Kompetensi Keilmuan yang Kompetitif dibidang IMTAQ dan IPTEK.

Tata tertib dan peraturan-peraturan sekolah

Adapun yang menjadi ketentuan yang harus ditaati oleh siswa dan staf dewan guru, pada sekolah meliputi :

- a. Disiplin dan tepat waktu sebelum memulai proses pembelajaran siswa-siswi wajib membaca ayat-ayat pendek alqur'an dan doa-doa pendek (pukul 07.30-07.40).
- b. Kegiatan proses belajar mengajar dimulai pada pukul 07.30-12.50 wib.
- c. Guru harus mengajar pada waktu yang telah ditentukan.
- d. Guru hendaklah menjaga tingkah laku, karena guru sebagai panutan siswa dan menjalin kerja sama dan keakraban antara sesama guru, staf dan karyawan.
- e. Siswa harus sudah berada diruangan belajar sebelum guru memasuki ruangan.
- f. Siswa tidak diperkenankan meninggalkan sekolah tanpa seizing guru yang berwenang.
- g. Pelaksanaan bimbingan penyuluhan.
- h. Teknis pelaksanaan evaluasi pendidikan dan pengajaran.
- i. Organisasi dan administrasi sekolah/pendidikan yang diterapkan.

Dengan potensi-potensi yang dimiliki oleh MIN 01 Dusun Curup maka siswa-siswi di berikan pendidikan dua pengajar yakni mengajar dalam bidang pendidikan agama Islam dan pengetahuan umum. Setelah mengamati baik dari proses belajar mengajarnya sampai pada kegiatan ekstra kurikuler yang di terapkan MIN 01 Dusun Curup ini dapat dikategorikan baik dalam bidang ilmu pengetahuan maupun kegiatan ekstra kurikulernya.

Kedaaan Dewan Guru

1. Sekolah MIN 01 Dusun Curup memiliki siswa-siswi berjumlah orang dengan rincian laki-laki dan perempuan.
2. Memiliki tenaga pengajar terdiri dari:
 - a) Kepala Sekolah Wawan Heryanto, S.Pd.MM
 - b) Wakil Kesiswaan Sri Wahyuni, S.Pd
 - c) Wakil Kurikulum Burhan Fajri, S.Pd.I
 - d) Kepala Urusan TU Ainin Aniah, Anis Ardila S,Pd.I
 - e) BendaharaRia Sandi, S.Pd.I
 - f) OperatorMarito, S.Pd.I ,
 - g) Guru Tetap/ Mata Pelajaran
 - 1) Sastri Purnama H, S.Pd - Hilda Kurniati S.Pd
 - 2) Khusnil Khotimah, S.Pd.I - Robiah Indarni, S.Pd.I
 - 3) Dian Pramono, M.Pd.I - Zahara Ilbatul S.Pd.I
 - 4) Indri , S.Pd - Sri Astuti, S.Pd.I
 - 5) Roslaimurti, S.Pd - Windarti e, S.Pd.I
 - 6) Juli Artinawati, S.Pd - Andi Yono S.Pd.I
 - 7) Devi Daryani, S.Pd.I - Wiwit Prawitha S.Pd.I

- 8) Delfi Yohni, S.Pd - Nia Sari S.Pd.I
 9) Sri Sundari S.Pd

Obsevasi yang dilakukan mengenai sarana dan prasarana terdiri sebagai berikut :

- a) Ruang kepala sekolah
 b) Ruang guru
 c) Mushallah
 d) Ruang kelas
 e) Lapangan serbaguna
 f) Ruang UKS
 g) Ruang Pramuka
 h) Kantin sekolah

Kedaaan Siswa

Jumlah/ Data Usia/ Mutasi Siswa

Tabel
Data Siswa MIN 01 Dusun Curup

No	Kelas	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa			Data Usia Siswa			Mutasi Siswa						Ket	
			L	P	Jml	< 7 ^T _h	7 - 9 Th	>17 Th <21 Th	Masuk			Keluar				
									L	P	Jml	L	P	Jml		
1	I	2	30	26	56	20	36	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	II	2	34	13	47	10	37	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	III	2	28	15	43	-	43	-	-	-	-	-	-	-	-	
4	IV	2	1	1	32	-	22	10	-	-	-	-	-	-	-	

			3	9												
5	V	2	1 6	1 6	32	-	14	18	-	-	-	-	-	-	-	
6	VI	2	2 8	1 4	42	-	-	42	-	-	-	-	-	-	-	
Jumlah		12	1 4 9	1 0 3	25 2	3 0	152	70	-	-	-	-	-	-	-	

**Tabel
Data Siswa Mutasi**

No	Nama Siswa		NIS	Kelas	Prog Studi	Mutasi		Ket
						Sekolah Asal	Sekolah Tujuan	
1	-	-	-	-	-	-	-	
2	-	-	-	-	-	-	-	
3	-	-	-	-	-	-	-	

Kehadiran Siswa Disekolah/ Jumlah Drop Out

**Tabel 4.3
Daftar siswa drop out**

No	Kelas	% Kehadiran				Jumlah DO		
		S	I	TK	Jml	L	P	Jml
1	I					-	-	-
2	II					-	-	-
3	III					-	-	-
4	IV					-	-	-
5	V					-	-	-
6	VI					-	-	-

2. Keadaan Sarana Dan Prasarana

a. Fisik

- 1) Luas Tanah Seluruhnya : 1.374 M₂
- 2) Penggunaan Bangunan : 666 M₂
- 3) Penggunaan Halaman Taman : 140 M₂
- 4) Penggunaan Lapangan Olah Raga : 568 M₂
- 5) Daya Listrik : 1.300 Kwh

Tabel
Data sara prasarana MIN 01 Dusun Curup

No	Jenis Ruang/ Alat	Kondisi						Jml
		B		RR		RB		
		Jml	Satu an	Jml	Satu an	Jml	Satu an	
1	Ruang Belajar/ Kelas	12	B	-	-	-	-	12
2	Ruang Kepala Sekolah	1	B	-	-	-	-	1
3	Ruang Guru	1	B	-	-	-	-	1
4	Ruang TU	1	B	-	-	-	-	1
5	Ruang Perpustakaan	1	B	-	-	-	-	1
6	R. Praktek Komputer	-	-	-	-	-	-	-
7	Ruang Laboratorium	-	-	-	-	-	-	-
8	a. IPA	-	-	-	-	-	-	-
9	b. Ruang Mulok	-	-	-	-	-	-	-
10	Ruang Wakil Kepala	-	-	-	-	-	-	-
11	Ruang BPPK	-	-	-	-	-	-	-

12	Ruang Osis	-	-	-	-	-	-	-
13	Ruang UKS	1	B	-	-	-	-	1
14	Ruang Serba Guna	-	-	-	-	-	-	-
15	Ruang Koperasi	-	-	-	-	-	-	-
16	Tempat Ibadah	1	B	-	-	-	-	1
17	Kamar Mandi/ WC Guru	1	B	-	-	-	-	2
18	Kamar Mandi/ WC Murid	4	B	-	-	-	-	2
19	Rumah Penjaga Sekolah	1	B	-	-	-	-	1
20	Tempat Parkir	1	B	-	-	-	-	1
21	Komputer	4	B	1	RR	-	-	5
22	Mesin Tik	1	B	1	RR	-	-	2
23	Mesin Stensil	-	-	1	RR	1	RB	2
24	Brangkas	1	B	1	RR	-	-	1
25	Filing Kabinet	-	-	-	-	-	-	-
26	Meja Guru Pegawai	25	B	-	-	-	-	25
27	Kursi Guru Pegawai	25	B	-	-	-	-	25
28	Meja Murid	140	B	-	-	-	-	140
29	Kursi Murid	268	B	-	-	-	-	268

Tabel
Data sara prasarana MIN 01 Dusun Curup

No	Jenis Ruang/ Alat	Kondisi						Jml
		B		RR		RB		
		Jml	Satuan	Jml	Satuan	Jml	Satuan	
1	OHP, Leptop	1	B	-	-	-	-	1
2	Telepon/ Fax	1	B	-	-	-	-	1
3	Tape Recorder	1	B	-	-	-	-	1
4	Mik	2	B	-	-	-	-	2
5	Alat Kesehatan UKS	33	B	-	-	-	-	33
6	Alat Olah Raga	5	B	-	-	-	-	5
7	Lemari	12	B	-	-	-	-	12
8	Mesin Generator	-	-	-	-	-	-	-
9	Asrama Putri	-	-	-	-	-	-	-
10	Ruangan Multi Media	-	-	-	-	-	-	-
11	OHP, Leptop	1	B	-	-	-	-	1
12	Telepon/ Fax	1	B	-	-	-	-	1
13	Tape Recorder	1	B	-	-	-	-	1

Kepemimpinan Transformasional dan Mutu di MIN 01 Dusun Curup

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Mutu Pendidikan di MIN 01 Dusun Curup
- b. Kinerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan di MIN 01 Dusun Curup
- c. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Mutu Pendidikan di MIN 01 Dusun Curup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, memberikan saran sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah dapat meningkatkan dan mempertajam gaya kepemimpinan dengan menitik fokuskan pada kemampuan dari item gaya kepemimpinan yang memang telah teruji.
- b. Usur pendidikan di MIN 01 Dusun Curup, baik itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja dengan berlandaskan unsur islami, dengan menitik beratkan pada aspek pemeberian reward dan punishment.
- c. Guru hendaknya diberikan pelatihan yang berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan memperbaharui kemampuan sebagai tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cepi Tritna, *Visioner Leadership Menuju Sekolah Efektif*.
- Ace suryadi, *Analisis Kebijakan Pendidikan : Suatu Pengantar*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya 1996.
- Ahmad Mushtafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, (Semarang: CV. Toha Putra,1986).
- Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah: Wawasan Baru, Beberapa Metode Pendukung Dan Beberapa Komponen Layanan Khusus*, Jakarta : Rineka Cipta, 1997.
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994).
- Cucu Sumaryani, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Produktivitas Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Danim, Sudarman, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Penerbit Rineka Cipta.
- David L. Goetsch dan stanly B. Davis, *Manajemen Mutu Total, ahli bahasa; Benyamin Molan*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2002).
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT.Thoha Putra, 2013).
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004.

- E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Edward Sallis, *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCISoD, 2008.
- Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan Cet. I*; Bandung: Alfabeta, 2011.
- Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Gabrial Diaz-Manggioli, *Teacher-Centered: Professional Development*, New York : ASCD, 2004.
- Gary Johns, *Organizational*, (United of America: Happer Collins Collage Publiser, 1996).
- Gibson, James L, et.al. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. 14th ed. Boston, Mass: McGraw-Hill/Irwin, 2012.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2003.
- Hadi, Kuncoro, *Pokok-pokok Perilaku Organisasi*, Semarang: Penerbit UNDIP, 1985,.
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hanafiah, M. Jusup, dkk, *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi (Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri)*, 1994.
- Hasibuan, *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Gunung Agung, 2000.
- James J. Cribbin, *Kepemimpinan Strategi Mengaktifkan Organisasi*, Rohmulyati Hamza, (Jakarta: Pustaka Binawa Pesindo, 1982).

- Kartono, Kartini, *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, Jakarta: CV. Rajawali, 1985.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rosda Karya, 2000.
- Mukhtar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Cet. I; Jakarta : Gaung Persada, 2009).
- Nawawi, Hadari, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan (Teori dan Aplikasi)* (Cet. I; Jogjakarta : Ar- Ruzz Media, 2011).
- Nurqaseh, *Budaya Sekolah : Pengenalan*, <http://budaya-sekolah.blogspot.com>, Juli 2016.
- Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam* (Cet. I; Jogjakarta : Ar-Ruzz, 2013).
- Purwanto, Iwan, *Manajemen Strategi*, Bandung: Yrama Widya, 2007.
- Sinungan, *Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sudirwan Danim, *Membangun Kepemimpinan Transformasional di Sekolah*.
- Sudjana, Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009.
- Sue. Lt.Mc.Greggor, *Narrating Transformative Learning in education* (New York: Palgrave Mc.Millan, 2008).
- Suhardan, Dadang , *Supervisi Profesional (layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah)*, Bandung : Alfabeta, 2010.
- Sukirman, *Portofolio dan Penilaiannya dalam Sertifikasi Guru dalam Jabatan*, Yogyakarta: Hikayat Publising, 2007.

- Supardi, *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)* (Cet. I; Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013).
- Supardi, *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)*.
- Supardi, *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)* (Cet. I; Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013).
- Susan Askew dan Eileen Carnell, *Transforming Learning: Individual or Global Change* (Wiltshire: Redwood books, 1998).
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000, hal.92
- Swasto, Bambang, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Malang: Bayumedia, 2004.
- Syaiful Segala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan* (Cet. II: Bandung :Alfabeta, 2012).
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, h. 153
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia *Manajemen Pendidikan* (Cet. VI; Bandung : Alfabeta, 2013).
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007.
- Zamroni, *Pradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta: BIGRAF Publishing, 2003.