

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan system evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru. Tetapi upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu indikator kurangberhasilan ini ditunjukkan antara lain dengan NEM (UAN) siswa untuk berbagai bidang studi pada jenjang SLTP dan SLTA yang tidak memperlihatkan kenaikan yang berarti bahkan boleh dikatakan konstan dari tahun ke tahun, kecuali pada beberapa sekolah dengan jumlah yang relatif sangat kecil.

Mutu pendidikan merupakan masalah klasik yang senantiasa diupayakan peningkatannya oleh Pemerintah. Meskipun berbagai upaya telah ditempuh namun mutu pendidikan masih belum terwujud secara optimal. Sebenarnya upaya peningkatan mutu pendidikan ini telah menunjukkan hasil yang menggembarakan. Hasil survei political and economic risk consultancy (PERC) di 12 negara juga

menunjukkan bahwa Indonesia berada pada peringkat terbawah, satu peringkat di bawah Vietnam. Demikian juga dalam survei matematika yang dilakukan oleh trends in international mathematics and science studi (TIMSS-R) di 34 negara Asia, Australia, dan Afrika telah menempatkan Indonesia dalam peringkat ke 34.

Secara umum kinerja kepala sekolah dalam kompetensi manajerial ini juga termasuk di dalamnya adalah kemampuan dalam sistem administrator. Jadi dalam hal ini kepala sekolah sebagai pengelola lembaga pendidikan sesuai dengan jenjang pendidikannya masing-masing. Namun demikian penegasan terhadap eksistensi seorang kepala sekolah sebagai manajer dalam suatu lembaga pendidikan dapat dinilai dari kompetensi mengelola kelembagaan. Pada tingkat paling operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala sekolah diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah masing-masing. Dalam praktik di Indonesia, kepala sekolah adalah guru senior yang dipandang memiliki kualifikasi menduduki jabatan itu.

Menurut Husin (2011 : 30) Kinerja berasal dari kata “to perform” yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (performance evaluation), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (performance appraisal, performance rating, performance assessment,

employe evaluation, rating, efficiency rating, service rating) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance.

Kurikulum 2013 merupakan kurikulum yang melakukan penyederhanaan dan tematik-integratif menambah jam pelajaran dan bertujuan untuk mendorong peserta didik atau siswa mampu lebih baik dalam melakukan observasi bertanya, bernalar, dan mengkomunikasikan (mempresentasikan apa yang mereka peroleh atau mereka ketahui setelah menerima materi pembelajaran dan diharapkan siswa kita memiliki kompetensi sika, keterampilan dan pengetahuan jauh lebih baik. Mereka akan lebih kreatif inovatif dan lebih produktif sehingga nantinya mereka bias sukses dalam menghadapi berbagai persolan dan tantangan memasuki masa depan yang lebih baik.

Kurikulum 2013 merupakan penyempurnaan dari kurikulum sebelumnya, setiap kurikulum pasti memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing oleh karena kita harus tetap mendukung upaya pemerintah untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia demi menciptakan peserta didik yang bertakwa, berakhlak mulia dan sesuai dengan pancasila demi memenuhi perkembangan zaman

Kepala sekolah dan guru diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Usaha meningkatkan mutu pendidikan tersebut dilakukan melalui pendekatan konsep manajemen mutu terpadu, sehingga diharapkan kepala sekolah dan guru mampu meningkatkan kemampuannya secara maksimal dalam pengelolaan layanan pembelajaran peserta didik yang muaranya pada peningkatan mutu pendidikan.

Pencapaian dan peningkatan mutu pendidikan menjadi sebuah harapan, keinginan, tuntutan dan pandangan yang tidak semua orang bisa mengembannya. Dalam hal ini diperlukan seorang kepala sekolah yang profesional. Kepala sekolah yang mampu melayani dan memuaskan semua pihak baik dari siswa, orang tua, masyarakat luas, pemerintah pusat, pemerintah daerah, dinas pendidikan, dunia usaha dan industri, dan masih banyak lagi yang lainnya. Kepala Sekolah yang menerima murid sebanyak-banyaknya, memiliki fasilitas yang memadai, menghasilkan lulusan dengan kualitas setinggi-tingginya, semua itu tertumpu pada seorang kepala sekolah.

Mutu pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Namun demikian konsep manajemen mutu pendidikan sering diabaikan dalam dunia pendidikan, padahal konsep ini dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan mutu pendidikan. Adanya ouput sekolah yang tidak bermutu menunjukkan adanya kinerja guru dan tidak jelasnya sikap terhadap manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Konsep manajemen mutu pendidikan yang sudah dilakssiswaan oleh sekolah belum sepenuhnya disikapi oleh guru dengan baik, ini dapat mempengaruhi kinerja guru tentunya.

Berdasarkan yang peneliti paparkan diatas tersebut yang dimaksud dengan kinerja kepala sekolah SMP Negeri 1 wanggarasi adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya

dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Hasil kerja tersebut merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah ditunjukkan dengan hasil kerja dalam bentuk konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja kepala sekolah dalam tulisan ini diukur dari tiga aspek yaitu: (a) perilaku dalam melaksanakan tugas yakni perilaku kepala sekolah pada saat melaksanakan fungsi-fungsi manajerial, (b) cara melaksanakan tugas dalam mencapai hasil kerja yang tercermin dalam komitmen dirinya sebagai refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dimilikinya, dan (c) hasil dari pekerjaannya yang tercermin dalam perubahan kinerja sekolah yang dipimpinnya. Ketiga aspek di atas menjadi ranah dari penilaian kinerja kepala sekolah yang dikembangkan dalam tulisan ini.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat ke data/tabel berikut ini :

**Tabel 1 : Daftar Nilai Akhir Siswa (Kelulusan) 5 Tahun Terakhir 2010-2014 di SMP Negeri 1 Wanggarasi Kabupaten Pohuwato**

Tahun	Jumlah Siswa Kelas IX	Nilai				Jumlah Siswa Lulus
		7	8	9	10	
2010	17 siswa	8	2	2	-	17 siswa
2011	15 siswa	9	1	-	-	15 siswa
2012	18 siswa	8	3	1	-	18 siswa
2013	22 siswa	9	4	1	-	22 siswa
2014	30 siswa	16	4	3	-	30 siswa

*Sumber Data : TU SMP Negeri 1 Wanggarasi Kabupaten Pohuwato*

Berdasarkan hasil observasi dan data tersebut, maka peneliti tertarik mengadakan suatu penelitian yang berjudul “*Hubungan Kinerja Kepala Sekolah Dengan Mutu Kelulusan di SMP Negeri 1 Wanggarasi Kabupaten Pohuwato*”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang permasalahan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1.2.1 Rendahnya mutu kelulusan kaitanya dengan siswa itu sendiri

1.2.2 Kurangnya motivasi siswa dalam mengembangkan potensi dirinya.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan yang diteliti adalah : “Apakah Terdapat Hubungan Yang Positif Antara Kinerja Kepala Sekolah Dengan Mutu Kelulusan Di SMP Negeri 1 Wanggarasi Kabupaten Pohuwato”?.?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana hubungan Kinerja Kepala Sekolah Dengan Mutu Kelulusan Di SMP Negeri 1 Wanggarasi.

## **1.5 Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis yang berdasarkan pertimbangan konstektual dan konseptual, serta manfaat praktis yang digunakan untuk perbaikan bagi lembaga pendidikan yang bersangkutan.

#### 1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan kearah pengembangan konsep-konsep yang mendekati pertimbangan konseptual.
- b. Hasil penelitian ini dapat merumuskan asumsi tentang pengelolaan kinerja kepala sekolah dengan mutu kelulusan dalam melaksanakan system pengendalian mutu pendidikan.

#### 1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Manfaat Bagi sekolah SMP Negeri 1 Wanggarasi agar dijadikan bahan pertimbangan secara kontekstual dalam pengembangan kinerja kepala sekolah dengan mutu kelulusan.
- b. Manfaat Bagi kepala sekolah SMP Negeri 1 Wanggarasi agar dalam pengelolaan kinerja kepala sekolah dengan mutu kelulusan dapat meningkatkan upayanya dalam mutu pendidikan.
- c. Manfaat bagi peneliti agar dapat dijadikan sebagai temuan awal dalam melakukan penelitian lanjut tentang model pengembangan kinerja kepala sekolah dengan mutu kelulusan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kinerja Kepala Sekolah**

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata *job permormance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan juga sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dalam konteks tersebut maka kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. (Robert Bacal, 2005:10)

Kinerja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seseorang berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan suatu produk(hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat ditunjukkan seseorang misalnya guru atau kepala sekolah dan juga pengawas sekolah, dapat pula ditunjukkan pada unit kerja atau organisasi tertentu misalnya sekolah, lembaga pendidikan, kursus-khursus, dan lain-lain. Atas dasar itu maka kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai



seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinya.

## **2.2 Peranan Kepala Sekolah**

Kepala sekolah mempunyai dua peran utama, pertama sebagai pemimpin institusi bagi para guru, dan kedua memberikan pimpinan dalam manajemen.

Kepala Sekolah adalah penanggung jawab seluruh kegiatan proses Pendidikan di sekolah, sehingga peranannya sangat dominan bagi terselenggaranya seluruh kegiatan di Sekolah, segala permasalahan yang dihadapi oleh seluruh komponen yang terlibat di sekolah harus mampu dipecahkan dan diatasi oleh kepala sekolah, sehingga situasi menjadi kondusif bagi pengembangan seluruh potensi Sumberdaya yang terkait. Dengan Sumber daya yang bervariasi, kepala sekolah dituntut untuk menyatukan menjadi suatu kekuatan yang terintegrasi dan terarah pada proses pencapaian bersama, dia harus mampu mengembangkan visi dan misi tidak hanya sekedar menyatakannya. Upaya menjadikan seluruh komponen di sekolah menjadi suatu paduan orkestra memerlukan pemahaman karakteristik dan potensi setiap individu serta pemahaman dan penguasaan tentang bagaimana membuat semua

itu bersinergi sehingga dapat terwujud suatu lagu (pelaksanaan misi) yang sesuai dengan yang diharapkan. Semua itu menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dan sangat berat dalam mengelola sekolah guna mencapai tujuan pendidikan sekolah.

Menurut E. Mulyasa (2003 : 15) lima fungsi utama menjadi seorang kepala sekolah yang profesional adalah sebagai berikut :

#### 1. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya, tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

#### 2. Kepala sekolah sebagai manager

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kepala sekolah sebagai administrator

### 3. Kepala sekolah sebagai administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

### 4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

### 5. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)

Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua kepemimpinan. Yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia secara fleksibel. Kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin sifat-sifat sebagai berikut : (1) percaya diri, (2) jujur, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

### **2.2.1 Penilaian Kinerja**

. Dengan demikian dalam setiap kegiatan penilaian ujungnya adalah pengambilan keputusan. Berbeda dengan penelitian yang berujung pada pemecahan masalah. Penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai kinerja kepala sekolah secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Hasilnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan pegawai, pemberian reward, perencanaan pegawai, pemberian kompensasi dan motivasi. Setiap pegawai di lingkungan organisasi mana pun sudah tentu memiliki tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan pimpinan organisasi.

Berdasarkan rumusan di atas maka penilaian kinerja kepala sekolah adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data tentang kualitas pekerjaan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai kepala sekolah. Tugas pokok kepala sekolah adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang dipimpinnya. Kinerja kepala sekolah TK dinilai oleh pengawas TK, kinerja kepala sekolah SD dinilai oleh pengawas SD dan kinerja kepala sekolah SMP dinilai oleh pengawas SMP.

Penilaian kinerja kepala sekolah sebagaimana dikemukakan di atas tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya. Apa yang terjadi dan dikerjakan kepala

sekolah merupakan sebuah proses pengolahan input menjadi output tertentu. Atas dasar itu terdapat tiga komponen penilaian kinerja kepala sekolah yakni:

Penilaian input, yaitu kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Orientasi penilaian difokuskan pada karakteristik individu sebagai objek penilaian dalam hal ini adalah komitmen kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Komitmen tersebut merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah.

Penilaian proses, yaitu penilaian terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan. Orientasi pada proses difokuskan kepada perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan dan tanggung jawabnya yakni melaksanakan fungsi manajerial dan fungsi supervisi pada sekolah yang dipimpinnya.

Penilaian output, yaitu penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya. Orientasi pada output dilihat dari perubahan kinerja sekolah terutama kinerja guru dan staf sekolah lain yang dipimpinnya.

Penekanan penilaian terhadap ketiga komponen di atas memungkinkan terjadinya penilaian kinerja yang obyektif dan komprehensif. Terkait ketiga komponen penilaian di atas terdapat lima prinsip yang harus diperhatikan dalam melaksanakan penilaian kinerja yaitu:

Relevance, artinya aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja terkait dengan pekerjaannya baik input, proses, maupun outputnya (hasil kerja yang dicapai).

Sensitivity, artinya sistem penilaian yang digunakan peka dalam membedakan antara kepala sekolah yang berprestasi tinggi dengan yang berprestasi rendah.

Reliability, artinya alat dan sistem penilaian yang digunakan dapat diandalkan, dipercaya sebagai tolok ukur yang obyektif, akurat, dan konsisten.

Acceptability, artinya sistem penilaian yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh pihak penilai ataupun pihak yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya.

Practicality, artinya semua instrumen penilaian termasuk pengolahan dan analisis data hasil penilaian mudah digunakan.

Untuk memenuhi persyaratan tersebut, sistem penilaian kinerja setidaknya mempunyai dua elemen pokok yaitu: (a) spesifikasi tugas yang harus dikerjakan dan kriteria yang dapat memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (good performance), dan (b) adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai terpenuhi atau tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan.

Secara komprehensif, proses penilaian kinerja kepala sekolah sekolah mencakup: (a) penetapan standar atau kriteria kinerja, (b) membandingkan kinerja aktual dengan standar tersebut, dan (c) memberikan umpan balik dari hasil penilaian untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam upaya mendapatkan manfaat optimal penilaian kinerja kepala sekolah, paling tidak terdapat lima aspek yang dapat dijadikan ukuran penilaian yaitu:

Quality of work – kualitas hasil kerja

Promptness – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

Initiative – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan

Capability – kemampuan menyelesaikan pekerjaan

Comunication – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Dalam menilai kelima aspek kinerja di atas, perlu diperhatikan lima hal berikut ini:

Penilaian kinerja harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan/tugas pokok dan fungsinya.

Sistem penilaian kinerja benar-benar menilai perilaku atau hasil kerja yang mendukung kegiatan pengembangan mutu sekolah.

Adanya standar minimal yang harus dicapai dalam pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas. Standar pelaksanaan tugas adalah ukuran normatif yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut.

Penilaian kinerja akan berjalan dengan efektif apabila menggunakan instrumen yang valid dan reliabel. Valid artinya menilai apa yang seharusnya dinilai, reliabel artinya keajegan hasil penilaian.

Prosedur penilaian kinerja dibuat secara sederhana sehingga mudah dipahami, dilaksanakan, diolah dan mudah digunakan.

### **2.3 Hakekat Mutu Kelulusan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mutu adalah baik buruk suatu benda, kadar, taraf atau derajat misalnya kepandaian, kecerdasan dan sebagainya

(Depdiknas, 2001:768). Secara umum kualitas atau mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat (Depdiknas, 2002:7). Dalam pengertian mutu mengandung makna derajat (tingkat keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang tangible atau intangible. Mutu yang tangible artinya dapat diamati dan dilihat dalam bentuk kualitas suatu benda atau dalam bentuk kegiatan dan perilaku. Misalnya televisi yang bermutu karena mempunyai daya tahan (tidak cepat rusak), warna gambarnya jelas, suara terdengar bagus, dan suku cadangnya mudah didapat, perilaku yang menarik, dan sebagainya. Sedangkan mutu yang intangible adalah suatu kualitas yang tidak dapat secara langsung dilihat atau diamati, tetapi dapat dirasakan dan dialami, misalnya suasana disiplin, keakraban, kebersihan dan sebagainya

Mutu pendidikan dapat dilihat dalam dua hal, yakni mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri. Faktor-faktor dalam proses pendidikan adalah berbagai input, seperti bahan ajar, metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Sedangkan mutu pendidikan dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu.

Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil tes kemampuan akademis (misalnya ulangan umum, Ebta dan Ebtanas).



Dapat pula di bidang lain seperti prestasi di suatu cabang olah-raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu misalnya computer, beragam jenis teknik, jasa dan sebagainya. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (intangible) seperti suasana, disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan, dan sebagainya (Suryosubroto, 2004: 210-211). UU RI No. 20 Tahun 2003, tentang SISDIKNAS melihat pendidikan dari segi proses dengan dengan merumuskan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pengertian kualitas atau mutu dapat dilihat juga dari konsep secara absolut dan relatif (Edward & Sallis, 1993, dalam Runtuwene. L, 2012) Dalam konsep absolut sesuatu (barang) disebut berkualitas bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi. Bila diterapkan dalam dunia pendidikan konsep kualitas absolut ini bersifat elitis karena hanya sedikit lembaga pendidikan yang akan mampu menawarkan kualitas tertinggi kepada peserta didik dan hanya sedikit siswa yang akan mampu membayarnya.

Sedangkan dalam konsep relatif, kualitas berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan. Oleh karena itu kualitas bukanlah merupakan tujuan akhir, melainkan sebagai alat ukur atas produk akhir dari standar yang ditentukan. Produk yang berkualitas adalah sesuai dengan tujuan (fit for their purpose). Definisi kualitas dalam

konsep relative memiliki dua aspek, yaitu dilihat dari sudut pandang produsen, maka kualitas adalah mengukur berdasarkan spesifikasi yang ditetapkan dan dari sudut pandang pelanggan maka kualitas untuk memenuhi tuntutan pelanggan (Edward Sallis, 1993, dalam Runtuwene.L, 2012 : 1) Dalam konteks pendidikan, kualitas yang dimaksudkan adalah dalam konsep relatif, terutama berhubungan erat dengan kepuasan pelanggan. Pelanggan pendidikan ada dua aspek, yaitu pelanggan internal dan eksternal. Pelanggan internal adalah kepala sekolah, guru dan staf kependidikan lainnya. Pelanggan eksternal ada tiga kelompok, yaitu pelanggan eksternal primer, pelanggan sekunder, dan pelanggan tersier. Pelangan eksternal primer adalah peserta didik. Pelanggan eksternal sekunder adalah orang tua dan para pemimpin pemerintahan. Pelanggan eksternal tersier adalah pasar kerja dan masyarakat luas ( Kamisa, 1997, dalam Runtuwene.L, 2012 : 1)

Berdasarkan konsep relatif tentang kualitas, maka pendidikan yang berkualitas apabila :

- Pelanggan internal berkembang baik fisik maupun psikis. Secara fisik antara mendapatkan imbalan finansial. Sedangkan secara psikis adalah bila mereka diberi kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, bakat dan kreatifitasnya.
- Pelanggan eksternal :
  - Eksternal primer (para siswa) : menjadi pembelajar sepanjang hayat, komunikator yang baik dalam bahasa nasional dan internasional, punya

keterampilan teknologi untuk lapangan kerja dan kehidupan sehari-hari, siap secara kognitif untuk pekerjaan yang kompleks, pemecahan masalah dan penciptaan pengetahuan, dan menjadi warga Negara yang bertanggung-jawab secara sosial, politik dan budaya. Intinya para siswa menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab akan hidupnya.

- Eksternal sekunder (orang tua, para pemimpin pemerintahan dan perusahaan): mendapatkan kontribusi dan sumbangan yang positif. Misalnya para lulusan dapat memenuhi harapan orang tua dan pemerintah dan pemimpin perusahaan dalam hal menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan.
- Eksternal tersier (pasar kerja dan masyarakat luas) : para lulusan memiliki kompetensi dalam dunia kerja dan dalam pengembangan masyarakat sehingga mempengaruhi pada pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat dan keadilan sosial.

## **2.4 Konsep Mutu**

### **2.4.1 Pengertian Mutu Pendidikan**

Pengertian mutu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Dalam arti normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kriteria intrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai standar ideal. Sedangkan berdasarkan kriteria ekstrinsik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik tenaga kerja

yang terlatih. Adapun dalam arti deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan senyatanya misalnya hasil tes prestasi belajar.

Dengan demikian, mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstra kulikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan pembelajaran tertentu.

#### 2.4.2 komponen mutu pendidikan

Komponen yang terkait dengan mutu pendidikan adalah pertama, kesiapan dan motivasi siswa. Kedua, kemampuan guru profesional dan kerja sama dalam organisasi sekolah. Ketiga, kurikulum meliputi relevansi isi dan operasional proses pembelajarannya, keempat, sarana dan prasarana meliputi kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran, kelima, partisipasi masyarakat (orang tua, pengguna lulusan dan perguruan tinggi) dalam pengembangan program-program pendidikan sekolah.

#### 2.4.3 pendekatan mutu pendidikan

Pendekatan yang perlu diperhatikan dalam peningkatan mutu pendidikan yaitu pertama, perbaikan secara terus-menerus, konsep ini mengandung pengertian bahwa pihak pengelola senantiasa melakukan berbagai perbaikan dan peningkatan secara terus-menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggara pendidikan telah mencapai standar mutu yang telah ditetapkan. Kedua, menentukan standar mutu, paham ini digunakan untuk menetapkan standar-standar mutu dari semua komponen yang bekerja dalam proses produksi atau transformasi lulusan institusi

pendidikan. Standar mutu pendidikan misalnya dapat berupa pemilikan atau akuisisi kemampuan dasar pada masing-masing bidang pembelajaran, dan sesuai jenjang pendidikan yang ditempuh. Selain itu, pihak manajemen juga harus menentukan standar mutu materi kurikulum dan standar evaluasi yang akan dijadikan sebagai alat untuk mencapai standar kemampuan dasar.

## **2.5 Indikator Mutu Kelulusan**

Pembangunan dibidang pendidikan harus mampu menghasilkan pendidikan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan pembangunan itu sendiri. Mutu atau kualitas pendidikan dapat diukur dari berbagai indikator, seperti angka mengulang dikelas, angka putus sekolah, angka kelulusan siswa, dan sebagainya. Mutu pendidikan ini tergantung banyak aspek, diantaranya ketersediaan sarana dan prasarana (gedung sekolah, kurikulum, buku ajar, dan lain-lain), ketersediaan tenaga guru yang layak, serta proses belajar mengajar yang berkualitas.

### **a. Kelayakan guru**

Kelayakan guru meliputi kompetensinya serta relevansi keahliannya (ijazah pendidikannya) dengan bidang studi yang diajar. Pada masa lalu seorang guru cukup memiliki ijazah terakhir dari sekolah pendidikan guru. Namun dalam perkembangan terakhir, berdasarkan undang-undang tentang guru dan dosen, seorang guru minimal berpendidikan strata 1 (S1). Karena itu, pendidikan terakhir guru pada masing-masing jenis kelamin penting ditampilkan untuk

melihat profil gender pada indikator mutu dan relevansi pendidikan.dalam profil gender dibidang mutu dan relevansi pendidikan.

b. Siswa mengulang kelas

Mutu pendidikan, antara lain dapat diukur dari angka siswa yang mengulang kelas. tingkat angka siswa mengulang kelas merupakan sala satu indikator kualitas *out-put* (keluaran) pendidikan. Disamping itu, tinggi rendahnya presentase siswa mengulang kelas juga menandakan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi presentase siswa yang mengulang kelas berarti semakin banyak anak-anak IQ nya rendah, sebaliknya semakin kecil presentase siswa yang mengulang kelas berarti siswa kita semakin pintar.

c. Siswa putus sekolah tingkat SD,SMP dan SMA

Kondisi kemiskinan penduduk yang masih relatif menonjol dikabupaten pohuwato seperti didesa wonggarasi timur secara umum cukup mempengaruhi tinggi rendahnya angka putus sekolah. Disamping karena faktor kemiskinan ekonomi dan rendahnya pemahaman terhadap pentingnya pendidikan, faktor geografis juga seringkali menjadi penyebab terjadinya putus sekolah. Putus sekolah dalam hal ini dimaksudkan penduduk yang tidak menyelesaikan pendidikannya baik di jenjang pendidikan dasar maupun jenjang pendidikan menengah dan lanjutan.

Beberapa faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan (Hasyim. 2011) :

a. Pembelajaran hanya pada buku paket

Di Indonesia telah berganti beberapa kurikulum dari kurikulum berbasis kompetensi (KBK) menjadi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP). Hampir semua menteri mengganti kurikulum lama dengan kurikulum yang baru. Namun adakah yang berbeda dari kondisi pembelajaran di sekolah – sekolah? Tidak, karena pembelajaran di sekolah sejak jaman dulu masih memakai kurikulum buku paket. Sejak era 60-70an, pembelajaran di kelas tidak jauh berbeda dengan sebelumnya. Apapun kurikulumnya, guru hanya mengenal buku paket. Materi dalam buku paketlah yang menjadi acuan dan guru tidak mencari sumber referensi lain.

b. Mengajar satu Arah

Metode pembelajaran yang menjadi favorit guru mungkin hanya satu, yaitu metode berceramah satu arah. Karena berceramah itu mudah dan ringan, tanpa modal, tanpa tenaga, tanpa persiapan yang rumit. Metode ceramah menjadi metode terbanyak dipakai guru karena memang hanya itulah metode yang benar – benar dikuasai sebagian besar guru.

c. Kurangnya Sarana Belajar

Sebenarnya, perhatian pemerintah itu sudah cukup, namun masih kurang cukup, masih banyak sarana belajar di beberapa sekolah khususnya daerah tertinggal jauh dibandingkan sarana belajar di sekolah – sekolah yang berada di kota.

d. Aturan yang Mengikat

Ini tentang kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP). Sekolah seharusnya memiliki kurikulum sendiri sesuai dengan karakteristiknya.

e. Guru tak Menanamkan Diskusi Dua arah

Lihat pembelajaran di ruang kelas. separtinya sudah diseragamkan Anak duduk rapi, tangan dilipat dimeja, mendengarkan guru menjelaskan. Seolah-olah Anak “Dipaksa” mendengar dan mendapatkan informasi sejak pagi sampai siang, belum lagi ada sekolah yang menerapkan full days. Anak diajarkan cara menyimak dan mendengarkan penjelasan guru, sementara kompetensi bertanya tak disentuh.

f. Metode Pertanyaan Terbuka tak Dipakai

Contoh negara yang menggunakan pertanyaan terbuka adalah finlandia. Dalam setiap ujian, siswa boleh menjawab dengan membaca buku. Guru indonesia belum siap menerapkan ini karena masih kesulitan membuat soal terbuka.

g. Budaya Mencontek

Siswa menyontek bisa terjadi. Tapi apakah kita tahu kalau “guru juga menyontek”? ini lebih parah. Lihatlah tes-tes yang diikuti guru, tes pegawai negeri yang diikuti guru, menyontek menjadi budaya sendiri.

## **2.6 Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah**

Strategi merupakan penentuan suatu tujuan jangka panjang dari suatu lembag dan aktivitas yang harus dilakukan guna mewujudkan tujuan tersebut, disertai alokasi sumber yang ada sehingga tujuan dapat diwujudkan secara efektif dan efesien. Penentuan tujuan dan aktivitas yang dilakukan bermula dari kondisi saat ini yang ada dan kondisi yang akan dicapai masa depan sebagai tujuan. Terdapat tiga perencanaan strategis yang berkaitan dengan peningkatan mutu sekolah, yaitu strategi yang



menekankan pada hasil (*the output oriented strategy*), strategi yang menekankan pada proses (*the process oriented strategy*), dan strategi komprehensif. <http://Repository.usu.ac.id>

Strategi yang menekankan pada hasil bersifat top down, di mana hasil yang akan dicapai baik kuantitas maupun kualitas telah ditentukan dari atas, bias dari pemerintah pusat, pemerintah daerah propinsi, ataupun pemerintah daerah kabupaten/kota. Kasus di Indonesia saat ini, hasil yang harus dicapai telah dirumuskan dalam Standar Kompetensi Lulusan dan Standar Kompetensi Dasar. Untuk mencapai standar yang telah ditetapkan pemerintah juga akan menetapkan berbagai standar yang lain, seperti standar proses, standar pengelolaan, standar fasilitas, dan standar tenaga pendidik.

Strategi yang menekankan pada hasil ini akan sangat efektif karena sasarannya jelas dan umum, sehingga apabila diikuti dengan pedoman, pengendalian dan pengorganisasian yang baik serta kebijakan yang memberikan dorongan sekaligus ancaman bagi yang menyimpang, strategi ini akan sangat efisien. Namun, dibalik kebaikan tersebut strategi ini juga mengandung sisi kelemahan yakni akan terjadi kesenjangan yang semakin besar antara sekolah yang maju dan sekolah yang terbelakang. Sekolah yang sudah siap untuk mencapai hasil yang ditentukan akan dengan mudah mencapainya, sebaliknya sekolah yang tidak siap sulit untuk mencapai hasil yang ditentukan dan akan muncul upaya-upaya yang tidak sehat atau muncul keputus-asaan.

Untuk Strategi yang menekankan pada proses muncul, tumbuh berkembang dan digerakkan mulai dari bawah, yakni sekolah sendiri. Pelaksanaan strategi ini sangat ditentukan oleh inisiatif dan kemampuan dari sekolah. Karena sekolah memiliki peran yang sangat menentukan dan sekaligus pengambil inisiatif, maka akan muncul semangat dan kekuatan dari sekolah sesuai kondisi dari masing-masing sekolah. Gerakan untuk memperkuat diri dengan bekerjasama diantara sekolah akan lahir yang akan diikuti dengan munculnya berbagai inovasi dan kreasi dari bawah. Namun, strategi ini memiliki kelemahan yaitu arah dan kualitas sekolah tidak seragam, sehingga sulit untuk melihat dan meningkatkan kualitas secara nasional.

Layaknya, kalau ada dua pendapat yang bertolak belakang akan muncul pendapat ke tiga yang merupakan perpaduan diantaranya. Demikian pula dalam kaitan dengan strategi, muncul strategi peningkatan mutu sekolah yang ketiga yang merupakan kombinasi dari dua strategi yang sudah ada. Strategi ini disebut strategi yang komprehensif (*the comprehensive strategy*).

Strategi ini menggariskan bahwa hasil yang akan dicapai sekolah ditentukan secara nasional, yang diwujudkan dalam dalam standar nasional. Untuk mencapainya maka berbagai standar yang berkaitan dengan hasil juga ditentukan sebagai jaminan hasil akan dicapai. Maka lahir lah pula standar proses, standar pengelolaan sekolah, standar guru, kepala sekolah dan pengawas, standar keuangan, standar isi kurikulum, serta standar sarana prasarana. Di balik standar yang telah ditentukan dari atas tersebut, sekolah memiliki kekuasaan dan otoritas yang besar untuk mengelola sekolah dalam rangka mencapai standar hasil di atas. Berdasarkan strategi ini

diperkirakan akan muncul berbagai inovasi kegiatan dari sekolah. Bahkan, tidak mustahil akan muncul keanekaragaman dalam pengelolaan sekolah. Dengan demikian kondisi dan kebutuhan lokal terakomodasi dengan strategi komprehensif. Tujuannya bersifat nasional tetapi cara mencapainya sesuai dengan kondisi lokal.

Strategi peningkatan mutu sekolah yang ada di Indonesia cenderung pada strategi yang ketiga ini, sebagaimana dapat ditunjukkan dengan adanya berbagai standar nasional yang menjadi acuan sekolah, namun sekolah diberi kebebasan dalam bentuk kebijakan manajemen berbasis sekolah dan kurikulum berbasis kompetensi dengan kewenangan sekolah mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).

Setiap strategi mengandung kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kegiatan ini pada intinya adalah menggerakkan semua komponen sekolah yang bermuara pada peningkatan kualitas lulusan. Strategi untuk meningkatkan mutu mencakup membangun kapasitas level birokrat, sekolah dan kelas.

## **2.7 Kajian Penelitian Yang Relevan**

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh :

**Tabel 2 : Penelitian yang Relevan**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Purnama Sari, Sibolga, Tahun 2012	Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Sibolga Tahun Ajaran 2012/2013.	X= Kinerja Kepala Sekolah  Y= Mutu Pendidikan	Kinerja Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Sibolga Tahun Ajaran 2012/2013.
2.	Lestari Pertiwi Bandung, Tahun 2013	<i>Hubungan Kinerja Kepala Sekolah dengan Mutu Pendidikan di SMA Angkasa Bandung.</i>	<i>X= Kinerja Kepala Sekolah  Y= Mutu Pendidikan</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kinerja kepala sekolah dengan Mutu Pendidikan SMA Angkasa Bandung

Beranjak dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya bahwa adanya hubungan yang positif antara kinerja kepala sekolah dengan mutu pendidikan, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang serupa yakni mengukur hubungan kinerja kepala sekolah dengan mutu pendidikan. Namun pada penelitian ini dititik beratkan pada peningkatan mutu kelulusan dengan lokasi yang

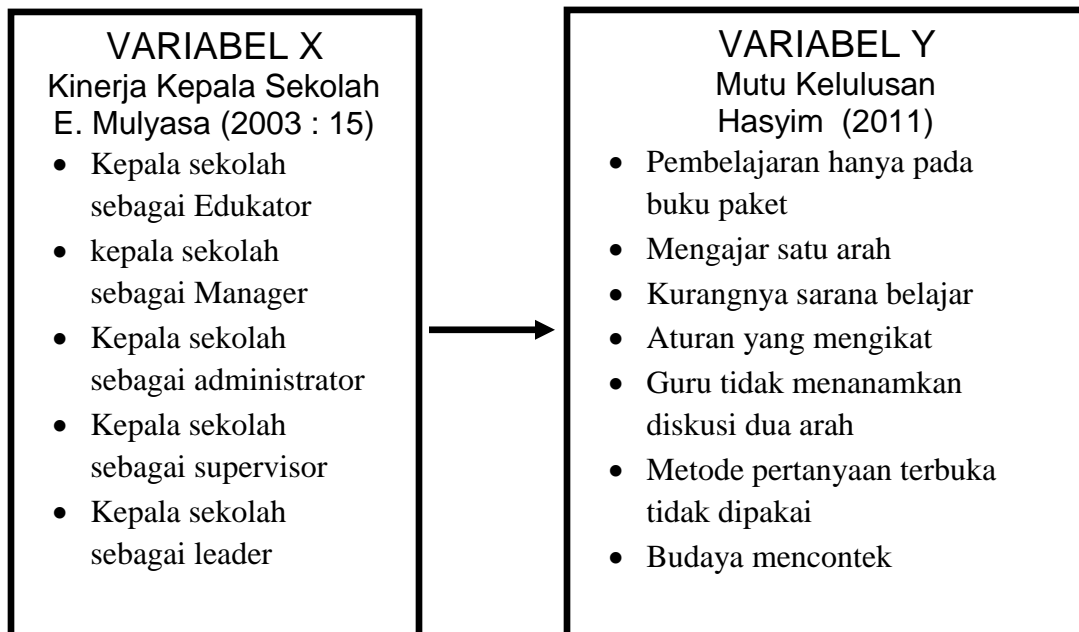
berbeda. Peneliti mengambil lokasi di SMP Negeri 1 Wanggarasi, dimana sekolah ini belum pernah dilakukan/diadakan penelitian yang serupa.

## 2.8 Kerangka Pikir Penelitian

Kepala sekolah dan guru diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Usaha meningkatkan mutu pendidikan tersebut dilakukan melalui pendekatan konsep manajemen mutu terpadu, sehingga diharapkan kepala sekolah dan guru mampu meningkatkan kemampuannya secara maksimal dalam pengelolaan layanan pembelajaran peserta didik yang muaranya pada peningkatan mutu pendidikan.

Berikut akan ditampilkan skema kerangka pikir :

**Gambar 1 : Diagram Kerangka Pikir**



## **2.9 Hipotesis**

Berdasarkan dari berbagai teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : Terdapat Hubungan yang Positif Antara Kinerja Kepala Sekolah dengan Mutu Kelulusan Di SMP Negeri 1 Wanggarasi Kabupaten Pohuwato.