

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

1. Konsep Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan secara etimologi berasal dari kata pemimpin yang berarti orang yang menuntun atau mengarahkan. Secara etimologi, pemimpin adalah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan terutama predisposisi atau mengarahkan ke suatu tujuan, sehingga ia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahannya. Dalam memimpin dia akan mendapat pengakuan, serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan mencapai tujuan tertentu.¹

Di lembaga pendidikan, pemimpin tertinggi sekaligus pemegang kebijakan adalah kepala sekolah. Seorang kepala sekolah harus mampu mengarahkan bawahannya dalam sebuah lembaga pendidikan yakni guru dan karyawan agar mampu mencapai tujuan bersama sesuai visi misi sekolah tersebut.

Istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, panas menjadi energi, dan sebagainya. Transformasional karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat

¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 38.

mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. Konsep awal tentang Kepemimpinan Transformasional ini dikemukakan oleh Burns yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses yang dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.²

Sementara menurut Bass dan Avolio dalam bukunya Raihan kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.³

Selanjutnya menurut Bass dalam Nur Efendi, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan yang lebih baik dalam organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran

² Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*, (Purwokerto: STAIN Press, 2010), 66-67.

³ Raihan, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKiS, 2010), 20.

“tingkat tinggi” yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.⁴

Sejalan dengan pendapat tersebut Bass dan Avolio dalam Raihani menambahkan, bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka, serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai tujuan organisasi.⁵

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah metode memimpin dimana pemimpin akan memotivasi bawahannya dan mengarahkan bawahannya agar bekerja dengan standar yang lebih tinggi tanpa melupakan moralitas sehingga terhindar dari sifat otoriter dalam memimpin.

Secara terminologi, kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, tempat diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.⁶ Kepala sekolah berperan penting dalam mengambil tindakan terkait kebijakan pendidikan di lingkup sekolah.

⁴ Nur Efendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 194

⁵ Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2010), 20.

⁶ Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), 40.

Selanjutnya Prim Masrokan Mutohar menegaskan, bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajaran. Kepala sekolah diharapkan dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diemban dalam mengoperasikan sekolah. Selain itu, juga memberikan perhatian kepada pengembangan individu dan organisasi.⁷

Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional memosisikan diri sebagai contoh dan pembawa perubahan dengan mengutamakan pemberian kesempatan dan mendorong semua komponen pendidikan untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua komponen pendidikan yang ada pada lembaga pendidikan memiliki kesadaran untuk berpartisipasi secara optimal dalam upaya mencapai tujuan bersama. Dengan demikian mutu dalam suatu lembaga pendidikan akan meningkat dengan adanya kepemimpinan transformasional ini.

2. Model Kepemimpinan Transformasional

Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional, diposisikan sebagai agen perubahan karena memang erat kaitannya dengan transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi pendidikan. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai orang yang berperan mempercepat

⁷ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: ar Ruzz Media, 2013), Cet. 1, 239.

perubahan, bukannya sebagai pengontrol perubahan. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai.⁸

Selanjutnya Sergiovanni dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI menjelaskan, bahwa makna simbolis dari tindakan seorang pemimpin transformasional adalah lebih penting dari tindakan aktual. Nilai-nilai yang dijunjung oleh pemimpin yang terpenting adalah segalanya. Artinya, ia menjadi model dari nilai-nilai tersebut, mentransformasikan nilai organisasi jika perlu untuk membantu mewujudkan visi organisasi. Elemen yang paling utama dari karakteristik seorang pemimpin transformasional adalah ia harus memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Seorang pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang mempunyai keahlian diagnosis dan selalu meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dalam upaya untuk memecahkan masalah.⁹

3. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Aviola dalam Sri Rahmi terdapat empat dimensi dalam kadar kepemimpinan transformasional yang dikenal

⁸ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 151.

⁹ Ibid, 151-152.

dengan konsep 4I. Konsep 4I terdiri dari idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation dan individual consideration.¹⁰

a) Idealized influence

Perilaku idealized influence dalam dimensi kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsistensi, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung, serta mampu menularkannya pada komponen-komponen organisasi pendidikan. Selain itu, pemimpin transformasional mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat pada komponen organisasi pendidikan, terutama terhadap sasaran organisasi pendidikan, memberi wawasan dan kesadaran akan misi membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan kepercayaan pada para komponen organisasi pendidikan.

Artinya, pada tataran ini pola perilaku seorang pemimpin transformasional harus menjadi suri tauladan bagi para komponen organisasi pendidikan, tutur katanya harus sesuai dengan perbuatannya atau tidak munafik. Pemimpin seperti ini biasanya akan dikagumi, dihormati dan dipercayai oleh para bawahan.

b) Inspirational motivation

Perilaku inspirational motivation merupakan salah satu dimensi dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi,

¹⁰ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 146.

memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tidak terbayangkan, mengajak komponen organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran dan emosi yang luas. Perilaku ini diimplikasikan pada seluruh komponen organisasi pendidikan dengan cara yang bersifat inspirasional dengan ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi.

c) Intellectual stimulation

Perilaku intellectual stimulation merupakan salah satu bentuk perilaku dari kepemimpinan transformasional yang berupaya meningkatkan kesadaran para bawahan terhadap masalah diri dan organisasi, serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama. Dimensi ini juga mengandung makna, bahwa seorang pemimpin transformasional perlu mampu berperan sebagai penumbuh kembang ide-ide yang kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi maupun sebagai pemecah masalah (problem solving) yang kreatif, sehingga dapat melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi.

d) Individual consideration

Perilaku *individual consideration* merupakan bentuk dari perilaku pemimpin transformasional dimana ia merenung, berfikir dan terus mengidentifikasi kebutuhan bawahannya, mengenali kemampuan bawahannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian dan penghargaan, membina, membimbing dan melatih para bawahan secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, memberikan dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan karier para bawahan.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang bertugas membina lembaga pendidikan harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan.¹¹ Hal ini bertujuan agar kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat berjalan lancar, sehingga kepala sekolah mampu menerapkan seluruh dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individual consideration*. Apabila kepala sekolah mampu menerapkan dimensi 4I kepemimpinan transformasional tersebut, maka kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan berhasil membawa perubahan pada organisasi pendidikan ke arah yang lebih baik.

4. Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Prinsip-prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis adalah sebagai berikut:

¹¹ B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 183.

- a. Simplikatif, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang menjadi tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional.
- b. Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi. Pemimpin dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, harus dapat mengoptimalkan, memotivasi, dan memberi energi kepada pengikutnya. Misalnya dengan memberi tugas atau pekerjaan yang memberikan peluang kepada bawahan dalam berkreasi dan berinovasi.
- c. Fasilitas, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi staff untuk mengembangkan intelektualnya.
- d. Inovasi, yaitu kemampuan untuk berani dan bertanggungjawab melakukan suatu perubahan. Pemimpin harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.
- e. Mobilitas, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat dalam mencapai visi dan tujuan.
- f. Siap siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

- g. Tekad, yaitu tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu perlu didukung oleh kedisiplinan serta komitmen bersama.¹²

B. Kajian Tentang Mutu Pendidikan

1. Konsep Mutu Pendidikan

Definisi mutu sangat beragam dengan sudut pandang yang berbeda namun memiliki hakekat yang sama. Diantaranya seperti dikemukakan oleh Garvi dan Devis yang mendefinisikan mutu atau kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.¹³

Istilah mutu atau kualitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *quality*. Dalam kamus Oxford kata *quality* yaitu *the standard of something when it is compared to other things like it*. Yang artinya kualitas adalah suatu standar atau ukuran dari sesuatu ketika dibandingkan dengan hal lain yang sama.¹⁴

Mutu adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*service*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pada pelanggan (*customers*).¹⁵

Mutu dibidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna). Output

¹² Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Bandung: Pustaka EDUCA, 2010), 102-103.

¹³ Abdul Hadis dan Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 86.

¹⁴ Oxford Advanced Learner's Dictionary, (Oxford University Press, 2010), 1198.

¹⁵ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012) 2.

dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Outcome, dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.¹⁶

2. Karakteristik Mutu Pendidikan

Mutu yang baik tentu memiliki karakteristik tertentu. Menurut Usman mutu memiliki 13 karakteristik:

- a. Kinerja (*Performance*), berkaitan dengan aspek fungsional sekolah. Misalnya kinerja guru dalam mengajar baik, memberikan penjelasan yang meyakinkan, sehat dan rajin mengajar, dan menyiapkan bahan pelajaran yang lengkap. Pelayanan administratif dan edukatif baik yang ditandai oleh hasil belajar yang tinggi, lulusan banyak, putus sekolah sedikit, lulus tepat waktu banyak.
- b. Waktu wajar (*timeliness*), selesai dengan waktu yang wajar. Misalnya: guru memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu, batas waktu pemberian pekerjaan rumah wajar, waktu untuk naik pangkat wajar.
- c. Handal (*reability*). Misalnya: pelayanan prima yang diberikan sekolah bertahan dari tahun ke tahun, guru bekerja dari tahun ke tahun.
- d. Daya tahan (*durability*). Misalnya meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan, siswa dan guru tidak putus asa dan selalu sehat.
- e. Indah (*aesthetics*). Misalnya: interior dan eksterior sekolah ditata dengan baik, taman yang ditanami bunga yang menarik dan terpelihara dengan

¹⁶ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 513.

baik, guru membuat media pendidikan yang menarik, warga sekolah berpenampilan rapi.

f. Hubungan manusia (*personal interface*): menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme.

g. Mudah penggunaannya (*easy of use*). Sarana prasarana dipakai. Misalnya: aturan-aturan mudah diterapkan. Buku perpustakaan mudah dipinjam dan dikembalikan tepat waktu. Penjelasan guru dikelas mudah dimengerti siswa.

h. Bentuk khusus (*feature*): keunggulan tertentu. Misalnya ada sekolah yang unggul dengan kegiatan ekstrakurikuler.

i. Standar tertentu (*conformance to spesification*): memenuhi standar tertentu. Misalnya: sekolah sudah terakreditasi dan mencapai nilai akreditasi A (amat baik), sekolah sudah memenuhi standar minimal ujian nasional.

j. Konsistensi (*consistency*): kejelasan, konstan, stabil. Misalnya: mutu sekolah dari dulu sampai sekarang.

k. Seragam (*uniform*): tanpa variasi, tidak tercampur. Misalnya: sekolah meneyeragamkan pakaian sekolah dan pakaian dinas. Sekolah melaksanakan aturan, tidak pandang bulu atau pilih kasih.

l. Mampu melayani (*serviceability*): mampu memberikan pelayanan prima. Misalnya: sekolah menyediakan kotak saran dan saran-saran yang masuk mampu dipenuhi dengan sebaik-baiknya. Sekolah mampu memberikan pelayanan primanya sehingga semua pelanggan merasa puas.

m. Ketetapan (*accuracy*): ketetapan dalam pelayanan. Misalnya: sekolah mampu memberikan pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan sekolah.¹⁷

3. Mutu Pembelajaran

a. Definisi mutu pembelajaran

Mutu pembelajaran meliputi standar isi, proses, kompetensi lulusan, pengelolaan, penilaian serta tenaga pendidik dan kependidikan. Mengingat urgensi mutu pembelajaran ini tentunya setiap lembaga pendidikan tidak akan mengambil resiko dengan memberikan perhatian dalam mengontrol mutu pembelajaran ini dengan apa adanya karena output dari setiap lembaga pendidikan diproses dalam kegiatan pembelajaran ini.

Hakikat dari mutu pembelajaran terletak pada mutu proses dan mutu hasil pembelajaran. Menurut Hadis, mutu proses pembelajaran merupakan mutu aktivitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru dan peserta didik di kelas maupun di tempat lainnya. Sedangkan mutu hasil pembelajaran adalah mutu aktivitas pembelajaran yang terwujud dengan hasil belajar secara nyata berupa nilai-nilai yang dicapai oleh peserta didik.¹⁸

b. Konsep Mutu Pembelajaran

¹⁷ Umi Hanik, *Implementasi total Quality Management Dalam Meningkatkan pendidikan*, (Semarang: Rasail media Group, 2011), 79-82

¹⁸ Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 97.

Berkaitan dengan mutu pembelajaran, Pudji Muljono dalam menyebutkan bahwa konsep mutu pembelajaran mengandung lima rujukan, yaitu sebagai berikut:

1) Kesesuaian

Kesesuaian adalah kecocokan antara satu dengan yang lain. Kesesuaian mutu pembelajaran meliputi: a) Sepadan dengan karakter peserta didik, b) Sesuai dengan kebutuhan masyarakat, c) Sesuai dengan kondisi lingkungan, d) Selaras dengan tuntutan zaman, e) Sesuai dengan teori, prinsip, dan/atau nilai baru dalam pendidikan.

2) Daya Tarik

Daya tarik adalah kualitas yang menyebabkan minat atau ketertarikan terhadap sesuatu. Mutu pembelajaran memiliki konsep daya tarik dengan hal berikut ini: a) Kesempatan belajar yang besar yang mudah dicapai dan diikuti, b) Isi pendidikan yang mudah diterima, c) Kesempatan yang selalu tersedia, d) Memberikan pesan sesuai dengan peristiwa dengan tepat waktu, e) Dapat dipercaya, f) Keanekaragaman sumber daya yang tersedia maupun tidak dapat dipilih dan dimanfaatkan untuk kepentingan pembelajaran, g) Suasana kelas yang nyaman mampu merangsang pembentuk kepribadian peserta didik.

3) Efektifitas

Mutu pembelajaran dapat mencapai tujuan sesuai sasaran melalui hal-hal berikut ini: a) Dilakukan secara konsisten, bertahap,

teratur dan berurutan, b) Tanggap akan kebutuhan tugas belajar dan pembelajar, c) Memiliki tujuan yang jelas.

4) Efisiensi

Mutu pembelajaran harus memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dalam proses pembelajaran dengan memperhatikan hal-hal berikut ini: a) Merancang kebutuhan pembelajaran berdasarkan kebutuhan kepentingan dan kebutuhan peserta didik, b) Mengorganisasikan kegiatan pembelajaran secara tepat, c) Memanfaatkan sumber daya dengan menyeimbangkan pembagian tugas, d) Mengembangkan dan memanfaatkan sumber belajar sesuai keperluan, e) Memanfaatkan sumber belajar secara inovatif.

5) Produktivitas hasil pembelajaran

Pembelajaran dapat diukur berkualitas ketika mampu menciptakan keluaran peserta didik dengan hasil yang optimal. Oleh karena itu, pembelajaran dapat memperhatikan hal-hal berikut ini: a) Dengan melakukan perubahan proses pembelajaran, b) Penambahan proses pembelajara, c) Meningkatkan intensitas interaksi antara peserta didik dengan sumber belajar, d) Dengan menggabungkan ketiga hal diatas dapat menghasilkan mutu yang baik, lulusan yang lebih dihargai dan dapat mengurangi angka putus sekolah.¹⁹

c. Indikator Mutu Pembelajaran

¹⁹ Suaedi Hammado Tantu, *Pembelajaran Pendidikan Lingkungan Hidup*, (Bogor: IPB Press, 2019), 6.

Mutu pembelajaran merupakan kualitas pembelajaran yang terdiri dari proses dan hasil pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Proses dan hasil pembelajaran antara lain adalah:

1) Perencanaan proses pembelajaran

Perencanaan proses pembelajaran meliputi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Standar Kompetensi (SK) , Kompetensi Dasar (KD), Indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.

2) Pelaksanaan proses pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari rencana pembelajaran yang meliputi:

- a) Pertemuan pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan memberikan fokus lebih kepada peserta didik untuk dapat memberikan perhatian ketika proses pembelajaran.
- b) Selanjutnya dengan memberikan kegiatan pembelajaran secara interaktif, inspiratif, menyenangkan dan menantang sehingga peserta didik dapat mengembangkan kreativitas sesuai dengan minat bakat mereka, kegiatan ini dilakukan secara sistematis dan sistemik melalui proses eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi.
- c) Kegiatan terakhir dapat berupa rangkuman, kesimpulan, penilaian, refleksi serta tindak lanjut.

3) Penilaian hasil pembelajaran

Menurut Permendikbud No. 23 Tahun 2016, penilaian adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik. Penilaian dilakukan oleh guru untuk mengukur tingkat pencapaian peserta didik, kemudian digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar dan perbaikan proses pembelajaran. Penilaian dilakukan secara konsisten dan sistematis dengan menggunakan tes maupun non tes baik tertulis maupun lisan, penilaian tugas, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, portofolio dan penilaian diri. Penilaian hasil pembelajaran menggunakan standar penilaian pendidikan dan panduan penilaian kelompok mata pelajaran.

4) Pengawasan proses pembelajaran

Pengawasan proses pembelajaran melalui beberapa tahap, antara lain:

- a) Pemantauan proses pembelajaran yang dilakukan dengan cara diskusi, pengamatan, pencatatan, perekaman, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan oleh kepala dan pengawas satuan pendidikan.
- b) Supervisi proses pembelajaran yang dilakukan dengan cara pemberian contoh, diskusi, pelatihan dan konsultasi dan dilakukan oleh kepala dan pengawas satuan pendidikan.
- c) Evaluasi proses pembelajaran untuk menentukan kualitas pembelajaran dengan memusatkan keseluruhan kinerja guru.

Evaluasi dilakukan dengan cara membandingkan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan standar proses dan mengidentifikasi kinerja guru sesuai dengan kompetensi guru.

- d) Pelaporan
- e) Tindak lanjut berupa penghargaan, teguran dan pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan/penataran.²⁰

4. Mutu Sumber Daya Manusia

a. Definisi Mutu Sumber Daya Manusia

Mutu sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata mutu yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Menurut Sedarmayanti, mutu merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan.²¹

Sedangkan sumber daya manusia adalah sumber daya yang berasal dari manusia yang memiliki posisi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Ndraha, sumber daya manusia adalah seseorang yang sudah siap, mampu dan mau untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan organisasi.²² Sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap

²⁰ Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012), 11-14.

²¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Penerbit Mandar Jaya, 2009), 59.

²² Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 7.

berlangsungnya proses pembelajaran, oleh karena itu sumber daya manusia diharapkan mampu mencurahkan tenaganya untuk memberi ilmu dan pengetahuan kepada peserta didik.

Menurut Pasolong, mutu sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.²³ Dengan demikian pengertian Mutu Sumber Daya Manusia menurut Matindas mengemukakan bahwa, Mutu SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.²⁴ Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Mutu sumber daya manusia adalah kualitas tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik, kemampuan intelektual maupun kemampuan psikologis.

Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan, motivasi, pengembangan dan pengorganisasian sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan diatas maka dibutuhkan karyawan yang mampu bersaing, memiliki kualitas kerja yang tinggi, dan mampu bekerja dengan baik. Sejalan dengan hal tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya

²³ Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 5.

²⁴ R. Matindas, *Manajemen Sumber Daya Manusia; lewat Konsep AKU (ambisi, kenyataan dan usaha)*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002), 94.

pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Salah satu faktor penting dalam mentaati dan memenuhi peraturan yang berkenaan dengan pekerja dan mutu pelayanan dengan mendisiplinkan kerja. Disiplin kerja bukan tercipta secara begitu saja namun disiplin kerja tumbuh karena kualitas mental individu.

Menurut Hasibuan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.²⁵

b. Indikator Sumber Daya Manusia

Mutu sumber daya manusia yang diadaptasi dan modifikasi sesuai dengan kebutuhan hal itu dapat diukur dengan kriteria-kriteria berikut ini :

1) Kemampuan fisik (kesehatan)

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi dua kemampuan dasar yang

²⁵ M. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 27.

tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi :

- a) Memiliki kesehatan yang baik serta kebugaran jasmani
- b) Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi

2) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

- a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
- b) Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.
- c) Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
- d) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

3) Kemampuan Psikologis (mental)

Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

- a) Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
- b) Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
- c) Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
- d) Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara.
- e) Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing.
- f) Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.

- g) Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan Negara.
- h) Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.
- i) Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa.
- j) Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945.

Melihat uraian diatas tersebut, maka sumber daya manusia yang berkualita sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi.²⁶

5. Mutu Sarana Prasarana

a. Definisi Sarana Prasarana

Sarana pendidikan merupakan keseluruhan perangkat peralatan, bahan, perabot yang secara langsung digunakan dalam proses belajar mengajar di sekolah. Sedangkan prasarana adalah segala hal yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Perbedaan mendasar dari sarana dan prasarana

²⁶ Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, (Bandung: Penerbit Mandar Jaya, 2009), 53.

adalah perannya dalam menunjang kegiatan pembelajaran, sarana mendukung secara langsung sedangkan prasarana menunjang secara tidak langsung.²⁷

b. Manajemen Sarana Prasarana

Proses manajemen sarana prasarana sekolah dimulai dari perencanaan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan, kemudian proses pengadaan untuk menyediakan sarana prasarana yang sudah direncanakan. Fase selanjutnya adalah pengaturan untuk menginventaris, menyimpan, dan memelihara. Jika sarana prasarana sudah diinventaris maka siap untuk fase selanjutnya yakni penggunaan dimana sarana prasarana telah siap dimanfaatkan sesuai kebutuhan. Fase terakhir dari setiap manajemen sarana prasarana adalah penghapusan dimana fase ini dilaksanakan untuk menghilangkan sarana prasarana dari daftar inventaris karena berbagai hal mulai dari penurunan daya guna hingga kerusakan atau kehilangan.²⁸

Setiap sarana prasarana tentu mengalami fase pengadaan, untuk mengadakan/ mewujudkan sarana prasarana bisa dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:²⁹

1) Pembelian

Pembelian merupakan cara yang paling umum digunakan dalam pengadaan sarana prasarana. Cara ini dilaksanakan dengan

²⁷ Barnawi dan Arifin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2012), 47-48.

²⁸ Ibid, 48-49.

²⁹ Ibid, 60-63.

menyerahkan sejumlah uang sesuai dengan sarana prasarana yang dibeli.

2) Produksi sendiri

Selain cara pembelian, pengadaan sarana prasarana juga bisa melalui produksi sendiri baik itu hasil karya siswa, guru, maupun karyawan. Cara ini tentu lebih menghemat biaya pengeluaran jika dibandingkan dengan membeli.

3) Penerimaan hibah

Cara hibah ini bisa dilaksanakan dengan cara sekolah menerima sejumlah pemberian sarana prasarana baik itu bantuan dari pemerintah maupun dari swasta. Hibah harus disertai bukti penyerahan atau akta yang dibuat oleh Notaris.

4) Penyewaan

Penyewaan adalah cara pengadaan dengan jalan memanfaatkan sementara barang milik orang lain untuk kepentingan sekolah dengan jalan penyewaan. Cara ini efektif untuk kebutuhan sarana prasarana yang bersifat sementara.

5) Peminjaman

Hampir sama dengan penyewaan, peminjaman juga memanfaatkan barang milik orang lain, namun tidak dengan kesepakatan penyewaan.

6) Pendaur ulangan

Pendaur ulangan adalah cara pengadaan sarana prasarana dengan cara memanfaatkan kembali barang yang ada di sekolah.

7) Penukaran

Penukaran adalah cara pengadaan sarana prasarana dengan cara menukarkan barang kita dengan barang orang lain. Cara ini bisa jadi menguntungkan kedua belah pihak namun sangat jarang menemukan kecocokan.

8) Rekondisi / rehabilitasi

Rekondisi atau perbaikan adalah cara pengadaan sarana prasarana dengan memperbaiki yang sudah rusak. Perbaikan bisa dilaksanakan dengan penuh maupun bertahap.

c. Jenis Sarana Prasarana

Sarana pendidikan dibedakan menjadi 3 macam, yang pertama berdasarkan habis tidaknya, kemudian berdasarkan bergerak tidaknya dan yang terakhir berdasarkan hubungan dengan pembelajaran. Sarana yang habis pakai ada yang bersifat relatif singkat seperti spidol, tinta printer, kertas dan bahan-bahan untuk praktik. Sedangkan sarana habis pakai yang relatif lama seperti kursi, meja, komputer, alat olahraga dll.³⁰

Jika dibedakan berdasarkan bergerak dan tidak bergerak, yang termasuk sarana bergerak seperti kursi, meja, almari dan alat praktik. Sedangkan yang tidak bergerak seperti saluran air, saluran listrik,

³⁰ Ibid, 49.

saluran internet / telepon dan sarana lainnya yang cenderung permanen pemasangannya.

Dalam hubungannya dengan pembelajaran, sarana dapat dibedakan menjadi alat pelajaran, alat peraga dan media pembelajaran. Contoh alat pelajaran seperti buku, alat tulis. Yang termasuk alat peraga seperti patung, globe, peta. Kemudian media pembelajaran bisa berupa video, audio maupun audiovisual.

d. Standar Sarana Prasarana Sekolah

Sarana dan prasarana sekolah dapat dikelompokkan sesuai tingkat pendidikan mulai dari SD, SMP, SMA sampai perguruan tinggi, untuk tingkat SMP/MTs sekurang-kurangnya harus memiliki: (1) ruang kelas; (2) ruang perpustakaan; (3) ruang laboratorium IPA; (4) ruang kepala sekolah; (5) ruang guru; (6) ruang tata usaha; (7) tempat ibadah; (8) ruang konseling; (9) ruang UKS; (10) ruang organisasi kesiswaan; (11) toilet; (12) gudang; (13) ruang sirkulasi; (14) tempat bermain/olahraga.³¹

Untuk ruang kelas di tingkat SMP/MTs maksimum berisi 32 siswa dengan luas minimum 30 m². yang didalamnya terdapat kursi dan meja siswa, kursi dan meja guru, lemari, papan tulis, alat tulis, sirkulasi udara dan pencahayaan yang bagus.

Sementara itu untuk laboratorium di tingkat SMP/MTs berfungsi sebagai tempat praktik pembelajaran IPA yang memerlukan

³¹ Ibid, 104.

peralatan khusus. Ruang laboratorium IPA di SMP/MTs minimum dapat menampung satu kelas. Secara umum perabot yang harus ada di laboratorium IPA tingkat SMP/MTs adalah kursi, meja, lemari dan bak cuci kemudian ditambah peralatan praktik IPA.

Terkait tempat ibadah, di tingkat SMP/MTs tempat ibadah minimum seluas 12 m². Di dalamnya terdapat lemari, peralatan ibadah dan jam dinding. Luas tempat ibadah juga menyesuaikan ketersediaan lahan dan jumlah peserta didik.

Prasarana yang tidak terlalu sering diperhatikan adalah toilet. Di tingkat SMP/MTs minimum terdapat 1 unit toilet untuk 40 siswa, 1 toilet untuk 30 siswi dan 1 toilet untuk guru. Toilet harus berdinding, beratap, dapat dikunci dan mudah dibersihkan. Di dalam toilet harus terdapat kloset, tempat air, gayung, gantungan pakaian dan tempat sampah.

Salah satu prasarana penting dalam sekolah adalah keberadaan perpustakaan, setiap perpustakaan perlu untuk melaksanakan hal-hal berikut:³²

- 1) Menyediakan petunjuk pelaksanaan operasional peminjaman buku dan bahan pustaka
- 2) Merencanakan fasilitas peminjaman buku dan bahan pustaka sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan pendidik
- 3) Membuka pelayanan minimal enam jam sehari pada hari kerja

³² Dedy Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 109.

- 4) Melengkapi fasilitas peminjaman
- 5) Menyediakan pelayanan peminjaman