

# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, jadi disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa. Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan. Isu sentral pendidikan nasional adalah peningkatan mutu pendidikan, pemerataan pendidikan dan pencitraan publik. Mengenai mutu pendidikan di Indonesia, sampai saat ini masih menjadi sorotan yang tajam karena dinilai masih memprihatinkan. Kondisi tersebut ditunjukkan misalnya oleh rendahnya standar nilai kelulusan Ujian Sekolah dibandingkan dengan negara-negara lain, termasuk mutu sekolah yang masih relatif rendah dilihat dari standar minimal.

Mutu pendidikan nasional di satuan pendidikan dapat diukur berdasarkan standar nasional pendidikan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Mendiknas Nomor 19 tahun 2005. Di dalam Pasal 2 Peraturan Mendiknas tersebut diperinci ruang lingkup standar pendidikan nasional yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik

dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Pengendalian mutu pendidikan nasional dilakukan melalui evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi. Oleh karena itu, kebermutuan sekolah dapat dilihat dari jenjang akreditasi yang diperoleh suatu sekolah dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN S/M). Peningkatan mutu sekolah tidak lepas dari peran serta masyarakat. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa masyarakat berhak berperan serta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan (Pasal 8). Selain itu, masyarakat berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan (Pasal 9).

Lebih lanjut Pasal 56 menyatakan bahwa, masyarakat berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan yang meliputi perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan melalui dewan pendidikan dan komite sekolah/madrasah (ayat 1). Komite sekolah/madrasah, sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan (ayat 3).

Komite sekolah sebagai lembaga yang mandiri berperan meningkatkan mutu pelayanan baik dalam memberikan pertimbangan, arahan, dukungan sarana prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan (Yustika, 2022). Sebagai badan yang bersifat mandiri, komite sekolah tidak memiliki hubungan hirarki dengan sekolah maupun lembaga pemerintah lainnya. Akan

tetapi, komite sekolah tetap sebagai mitra yang harus saling bekerja sama sejalan dengan konsep manajemen berbasis sekolah (Zulkifli, 2015).

Komite sekolah memiliki kontribusi positif kepada sekolah-sekolah yang ada di Indonesia, baik itu dalam upaya pemberdayaan (empowerment) dan pengembangan (development) partisipasi masyarakat dalam dunia pendidikan maupun dalam membangun pendidikan di satuan pendidikan (Zulkifli, 2015). Komite sekolah sebagai manifestasi dari peran serta masyarakat dalam pendidikan sangat memberikan pengaruh terhadap tata kelola lembaga pendidikan. Peran komite sekolah dapat berimplikasi lebih terjaminnya keberadaan dan kelangsungan lembaga sekolah, dengan adanya komite sekolah masyarakat lebih dapat menilai dan mengontrol terhadap program yang dilakukan sekolah. Kemudian masyarakat juga akan lebih peduli dan akan lebih mendukung program sekolah agar lebih bermanfaat bagi masyarakat, termasuk mendukung sumber dana dan pembangunan fisik sekolah.

Selain itu mutu sekolah juga tidak lepas dari kinerja kepala sekolah dan motivasi guru. Kinerja kepala sekolah dapat dilihat dari fungsi kepala sekolah sebagai edukator, motivator, administrator, stabilisator, *leader*, inovator, negosiator dan entrepreneur. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang mudah untuk dilaksanakan. Berkaitan dengan motivasi kerja guru, Kepala Penelitian dan Pengembangan PGRI, Abduhzen menilai pelatihan peningkatan motivasi guru lebih penting dan efisien karena persoalan utama guru ada pada motivasi. Sementara, Dirjen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan,

Sumarna Surapranata menjelaskan sisi motivasi guru bisa dilihat dari penilaian kinerja guru. Namun demikian, disinyalir penilaian kinerja guru masih bersifat subyektif karena yang menilai adalah atasan langsung yaitu kepala sekolah dan pengawas sekolah. Hal ini terlihat pada hasil kompetensi guru yang kurang bagus, tetapi catatan kinerjanya bagus.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik terhadap kondisi mutu Sekolah Dasar di Korwil Jati Kabupaten Kudus. Dari pengamatan awal yang peneliti lakukan di Korwil Jati Kabupaten Kudus, ditemukan fakta berikut ini.

Pertama, mutu SD dilihat dari jenjang akreditasi menunjukkan keragaman dari belum terakreditasi, terakreditasi C, B dan A. Selain itu, SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus belum dapat menunjukkan prestasi akademik dan non akademik yang kompetitif baik di tingkat provinsi maupun nasional. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya prestasi dan keikutsertaan siswa SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus dalam kegiatan-kegiatan kompetisi seperti olimpiade sains, lomba kompetensi siswa, FLS2N, O2SN, dan lain sebagainya.

Kedua, peran serta Komite Sekolah di Korwil Jati Kabupaten Kudus juga bervariasi, ada yang telah berfungsi sesuai dengan peran dan fungsinya, dan sebaliknya ada yang hanya berperan sebagai stempel atas program-program yang diputuskan oleh sekolah. Ketiga, kinerja kepala sekolah di Korwil Jati Kabupaten Kudus juga bervariasi terutama dalam hal kerjasama dengan komite sekolah.

Dari pengamatan awal itu peneliti ingin meneliti seberapa besar pengaruh peran aktif komite sekolah, kinerja kepala sekolah dan motivasi guru terhadap mutu SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus. Penelitian ini dituangkan dalam tesis

yang berjudul “Pengaruh Peran Aktif Komite Sekolah, Kinerja kepala Sekolah, dan Motivasi Guru terhadap Mutu Sekolah Dasar di Korwil Jati Kabupaten Kudus”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh peran aktif Komite Sekolah terhadap mutu SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus?
- b. Bagaimana pengaruh Kinerja Kepala Sekolah terhadap mutu SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi guru terhadap mutu SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus?
- d. Bagaimana pengaruh peran aktif Komite Sekolah, Kinerja Kepala Sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama terhadap mutu SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan saran pemecahan masalah bagi peningkatan mutu SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh peran aktif Komite Sekolah terhadap mutu SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus.
- b. Menganalisis pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap mutu SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus.

- c. Menganalisis pengaruh motivasi guru terhadap mutu SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus.
- d. Menganalisis pengaruh peran aktif Komite Sekolah, Kinerja Kepala Sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama terhadap mutu SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain untuk mencapai tujuan-tujuan di atas, hasil penelitian ini diharapkan pula bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menghasilkan konsep tentang pengaruh peran aktif Komite Sekolah, kinerja kepala sekolah dan motivasi guru terhadap mutu sekolah.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti bermanfaat untuk menambah wawasan tentang pengaruh peran aktif Komite Sekolah, Kinerja Kepala Sekolah dan motivasi guru terhadap mutu sekolah.
- b. Bagi Kepala Sekolah dan Komite Sekolah bermanfaat sebagai informasi empiris tentang pengaruh peran aktif Komite sekolah dan Kinerja Kepala Sekolah terhadap peningkatan mutu sekolah.

- c. Bagi instansi terkait penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi empiris untuk membuat kebijakan yang relevan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti menentukan ruang lingkup penelitian sebagai berikut.

1. Penelitian ini adalah penelitian korelasional noneksperimental dan bersifat *ex post facto*.
2. Penelitian ini difokuskan pada Sekolah Dasar di Korwil Jati Kabupaten Kudus.
3. Pengambilan data peran aktif komite sekolah, kinerja kepala sekolah, motivasi guru dan mutu sekolah dasar di Korwil Jati Kabupaten Kudus diukur melalui angket.

## **1.6 Definisi Operasional**

### **a. Peran Aktif Komite Sekolah**

Keaktifan Komite Sekolah sesuai dengan peran dan fungsinya secara praktis adalah sebagai berikut: keikutsertaan dalam menyusun RAPBS, penerimaan peserta didik, penyusunan KTSP, penggalan sumber dana, perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, pelaksanaan pengadaan sarana prasarana, hubungan dengan pihak ketiga (masyarakat, dunia usaha dan dunia industri), pengawasan terhadap pelaksanaan program-program sekolah, dan lain-lain sesuai dengan peran dan fungsi komite sekolah.

### **b. Kinerja Kepala Sekolah**

Kinerja Kepala Sekolah adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dan fungsi yang dimiliki kepala sekolah dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah yang dipimpin. Dilihat dari ukuran keberhasilan sekolah, kinerja kepala sekolah dapat ditampilkan dalam keberhasilan yang berkenaan dengan pengelolaan sekolah, kegiatan pembelajaran, ketenagaan, sarana prasarana, keuangan, lingkungan sekolah, dan hubungan sekolah dengan masyarakat.

#### **c. Motivasi Guru**

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Jika dikaitkan dengan kerja, maka motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja. Motivasi kerja dapat mendorong seseorang untuk menjalankan tugas dalam rangka menuju tujuan organisasi. Hal ini sesuai pendapat Sohail, et.al bahwa "*motivation encourages employees internally towards the actions which help them to achieve the goals or specific task which is assigned to him*" (Sohail, et.al, 2014). Dalam penelitian ini motivasi kerja diarahkan pada motivasi kerja guru. Dengan demikian motivasi kerja guru adalah keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi guru untuk melaksanakan tugas mulia mendidik tunas bangsa.

#### **d. Mutu Sekolah Dasar**

Mutu adalah sebuah filsosofis dan metodologis, tentang ukuran dan tingkat baik buruk suatu benda, yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunaannya

agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan. Pengertian mutu pendidikan mencakup *input*, proses, dan *output* pendidikan. *Input* pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan *input* sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian ini, maka dalam kajian teoretis ini akan diuraikan penjelasan teoretis terhadap variabel-variabel penelitian. Adapun variabel-variabel yang dimaksud terdiri atas peran aktif Komite Sekolah, kinerja kepala sekolah, motivasi guru dan mutu pendidikan,.

#### **2.1 Peran Aktif Komite Sekolah**

##### **2.1.1 Konsep Komite Sekolah**

Pembentukan Dewan Pendidikan di tingkat kabupaten/kota dan Komite Sekolah di tingkat sekolah merupakan salah satu bentuk bahwa pendidikan berbasis masyarakat menjadi isu sentral kita. Di dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propernas) 2000-2004 disebutkan bahwa salah satu program pembinaan pendidikan dasar dan menengah adalah mewujudkan manajemen pendidikan yang berbasis sekolah/masyarakat (*school/community-based education*) dengan memperkenalkan Dewan Pendidikan (dalam UU ini disebut Dewan Sekolah) di tingkat kabupaten/kota serta pemberdayaan atau pembentukan Komite Sekolah di tingkat sekolah.

Komite Sekolah dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/U/2002 tanggal 2 April 2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah. Menurut Lampiran II Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/U/2002 tanggal 2 April 2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah, peran Komite Sekolah adalah sebagai berikut:

- (1) Pemberi pertimbangan (*advisory agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan.
- (2) Pendukung (*supporting agency*), baik yang berwujud financial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
- (3) Pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.
- (4) Mediator antara pemerintah (eksekutif) dengan masyarakat di satuan pendidikan.

Tugas pemberi pertimbangan (*advisory agency*) berkenaan dengan penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di tingkat satuan pendidikan, minimal dalam memberikan masukan, pertimbangan dan rekomendasi kepada satuan pendidikan.

Tugas sebagai pendukung (*supporting agency*) berwujud finansial, pemikiran, dan tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, minimal dalam mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

Pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka tranparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan. Minimal melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan dari satuan pendidikan.

Mediator antara pemerintah (eksekutif) dengan masyarakat di satuan pendidikan, seperti: melakukan kerjasama dengan masyarakat baik perorangan, organisasi pemerintah dan kemasyarakatan untuk penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran yang bermutu. Sedangkan fungsi Komite Sekolah adalah sebagai berikut:

1. Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu;
2. Melakukan kerjasama dengan masyarakat (perorangan/organisasi/dunia usaha/dunia industri) dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu;
3. Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat;
4. Memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada satuan pendidikan mengenai; Kebijakan dan program pendidikan; Rencana Anggaran Pendidikan dan Belanja Sekolah (RAPBS), Kriteria kinerja satuan pendidikan; Kriteria tenaga kependidikan; Kriteria fasilitas pendidikan; dan hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan.
5. Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan;
6. Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan di satuan pendidikan;
7. Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.

### 2.1.2 Keaktifan Komite Sekolah

Keaktifan Komite Sekolah sesuai dengan peran dan fungsinya secara praktis adalah sebagai berikut: keikutsertaan dalam menyusun RAPBS, penerimaan peserta didik, penyusunan KTSP, penggalian sumber dana, perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, pelaksanaan pengadaan sarana prasarana, hubungan dengan pihak ketiga (masyarakat, dunia usaha dan dunia industri), pengawasan terhadap pelaksanaan program-program sekolah, dan lain-lain sesuai dengan peran dan fungsi komite sekolah.

Tabel 2.1

#### POLA KERJA PARTISIPASI KOMITE SEKOLAH

Tingkat Pembangunan Partisipaif	Tahapan Proyek			
	Prakarsa & gagasan	Perencanaan	Pelaksanaan	Pemeliharaan
<b>Swadaya</b> Manajemen oleh masyarakat	Komite Sekolah dan masyarakat memprakarsai & melakukan sendiri	Komite Sekolah dan Masyarakat merencanakan & merancang sendiri	Komite Sekolah dan Masyarakat melaksanakan sendiri	Komite Sekolah dan Masyarakat memelihara sendiri
<b>Kemitraan</b> Berbagi kerja & pengambilan keputusan	Komite Sekolah dan masyarakat memprakarsai pekerjaan bersama	Komite Sekolah dan Masyarakat merencanakan & merancang bersama	Komite Sekolah dan Masyarakat melaksanakan bersama	Komite Sekolah dan Masyarakat memelihara bersama
<b>Konsultasi</b> Menanyakan pendapat masyarakat	Sekolah memprakarsai setelah konsultasi dengan masyarakat/orang tua	Sekolah merencanakan & merancang dgn konsultasi ke masyarakat/Klrga	Sekolah melaksanakan dgn konsultasi ke masyarakat	Sekolah memelihara dgn konsultasi ke masyarakat
<b>Informasi</b> Satu arah, keputusan & pelaksanaan oleh Sekolah	Sekolah memprakarsai pekerjaan	Sekolah & merancang sendiri	Sekolah melaksanakan sendiri	Sekolah memelihara sendiri

## 2.2 Kinerja Kepala Sekolah

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja diuraikan oleh Akdon (2006:166), yaitu sebagai hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategis, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategis. Bernadin, Kane and Johnson mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategis yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat.

Kinerja dapat diartikan juga sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multidimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor. Terdapat lima indikator kinerja yang umumnya digunakan yakni: input, output, *outcome*, manfaat dan dampak.

Kinerja merupakan terjemahan kata *performance* (Inggris). Selain bermakna kinerja, *performance* juga diterjemahkan secara beragam. Sedarmayanti (2001) mengutip definisi LAN, menyatakan bahwa *performance* dapat diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja yang dalam bahasa Inggris berarti daya guna dapat pula diartikan sebagai tampilan kerja.

Dapat disarikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang atau kelompok orang yang dibebankan kepadanya baik berupa barang atau jasa. Kinerja dapat dimaknai pula sebagai prestasi kerja. Identifikasi tersebut dapat dipahami dari definisi prestasi kerja sebagai berikut: (1) suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001); (2) sesuatu yang dikerjakan atau produktivitas maupun jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Agus Dharma, 1998); (3) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Kinerja adalah tercapainya keberhasilan seseorang dari penampilan kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) individu yang meliputi kemampuan/keterampilan dan latar belakang demografi; (2) organisasi yang meliputi sumber daya kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan; (3) psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi (Tjiptono dan Anastasia, 1996).

Usaha mencapai tujuan dengan memanfaatkan tenaga manusia sebagai karyawan disebut kinerja. Karena, suatu tujuan tidak dapat dicapai dengan sendirinya, melainkan harus melalui berbagai usaha dan kegiatan karyawan. Oleh karena itu, penggunaan kata prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja mempunyai maksud yang sama yakni untuk menggambarkan kinerja.

Kinerja merupakan prestasi sesungguhnya, yang dicapai baik oleh perorangan maupun kelompok atau lembaga. Kinerja dilihat dari pengertiannya merupakan suatu penampilan perilaku bekerja perorangan, kelompok maupun kelembagan dalam menyelesaikan tugas pokok, atau tugas utama yang

mendatangkan hasil dalam bentuk prestasi. Produk pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh dari aktivitas dinamik dalam mencapai tujuan tahap demi tahap secara berkesinambungan.

Schuller dan Jackson (1999) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sekumpulan bidang kekayaan yang mencakup seluruh aspek jabatan. Teori ini mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan orang, bukan apa yang dihasilkannya. Domain taksnomi umum yang dikemukakan sebagai acuannya terdiri dari delapan aspek yaitu :

#### Kinerja tugas khusus jabatan

- (a) Kinerja nontugas khusus jabatan (termasuk tugas yang dilaksanakan oleh setiap orang dalam suatu kelompok besar jabatan atau keluarga jabatan)
- (b) Komunikasi tertulis dan lisan
- (c) Upaya (yang ditujukan secara konsisten, sering dan bahkan pada kondisi yang berlawanan)
- (d) Disiplin pribadi (misalnya, tidak melakukan pelanggaran berat, mengikuti aturan)
- (e) Pemberian kemudahan bagi rekan sejawat dan kinerja tim (misalnya memberi dukungan dan pelatihan, bertindak sebagai model peran yang baik)
- (f) Penyeliaan dan kepemimpinan (yang secara positif mempengaruhi kinerja bawahan)

- (g) Manajemen dan administrasi (misalnya, mengutarakan tujuan bagi perusahaan, memantau pencapaian tujuan, mengalokasikan sumber daya).

Kedelapan domain/taksonomi tersebut dapat dijadikan pedoman untuk menetapkan indikator kinerja yang berprestasi, karena merupakan gambaran umum untuk mengetahui apa yang dilakukan orang dalam suatu lembaga.

### **2.2.2 Aspek-aspek Kinerja Kepala Sekolah**

Kinerja Kepala Sekolah adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dan fungsi yang dimiliki kepala sekolah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah yang dipimpin. Dilihat dari ukuran keberhasilan sekolah, kinerja kepala sekolah dapat ditampilkan dalam keberhasilan yang berkenaan dengan pengelolaan sekolah, kegiatan pembelajaran, ketenagaan, sarana prasarana, keuangan, lingkungan sekolah, dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Memimpin dan membina sekolah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- (1) Membina kerja sama dengan orang tua, masyarakat, dan pihak terkait.
- (2) Memimpin dan mengkoordinasikan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja sekolah
- (3) Membagi tugas-tugas kepada guru dan staf tata usaha sesuai dengan tuntutan kurikulum.
- (4) Melaksanakan bimbingan, pembinaan, motivasi, pengayoman kepada guru dan TU dalam pelaksanaan belajar mengajar.

- (5) Menciptakan dan mengendalikan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan (menyenangkan, harmonis, dan dinamis).
- (6) Membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi guru maupun staf tata usaha.
- (7) Mendorong untuk meningkatkan kemampuan guru dan staf tata usaha melalui penataran, pelatihan, dan pendidikan lanjutan.
- (8) Sebagai mediator antara sekolah, guru, dan staf TU dalam rangka peningkatan kinerja guru yang setinggi-tingginya.
- (9) Secara terus menerus membina dan mengevaluasi pelaksanaan tugas guru dan staf secara obyektif.
- (10) Mendorong pendayagunaan sarana dan prasarana sekolah.
- (11) Merencanakan, melaksanakan penerimaan siswa baru.
- (12) Menyusun kegiatan ekstra kurikuler siswa.

Menurut Peraturan Mendiknas Nomor: 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, peran, tugas dan tanggungjawab kepala sekolah sebagai pimpinan adalah sebagai berikut:

- (1) Menjabarkan visi ke dalam misi target mutu.
- (2) Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai.
- (3) Menganalisis tantangan, peluang, kekuatan, dan kelemahan sekolah/madrasah.
- (4) Membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk pelaksanaan peningkatan mutu.
- (5) Bertanggungjawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah/madrasah.

- (6) Melibatkan guru, komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah. Dalam hal sekolah/madrasah swasta, pengambilan keputusan tersebut harus melibatkan penyelenggara sekolah.
- (7) Berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orang tua peserta didik dan masyarakat.
- (8) Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.
- (9) Menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif bagi peserta didik.
- (10) Bertanggung jawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum.
- (11) Melaksanakan dan merumuskan program supervisi, serta memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja sekolah/madrasah.
- (12) Meningkatkan mutu pendidikan.
- (13) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.
- (14) Memfasilitasi pengembangan dan penyebarluasan.

### **2.3. Motivasi Guru**

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti bergerak. Pengertian motivasi adalah “motivation is the process where by goal-direct activity is integrated and sustained” (Schunk, et.al, 2010: 4). Artinya motivasi adalah

proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan.

Berdasarkan pengertian di atas, motivasi merupakan sebuah proses, bukan out put atau hasil. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses manajemen yang mendorong orang untuk bekerja lebih baik untuk manfaat keseluruhan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa “motivation can be specified as a management process, which encourage people to work better for the overall benefit of the organization, by providing them motives, which are based on their unfulfilled needs” (Nduka, 2016: 2).

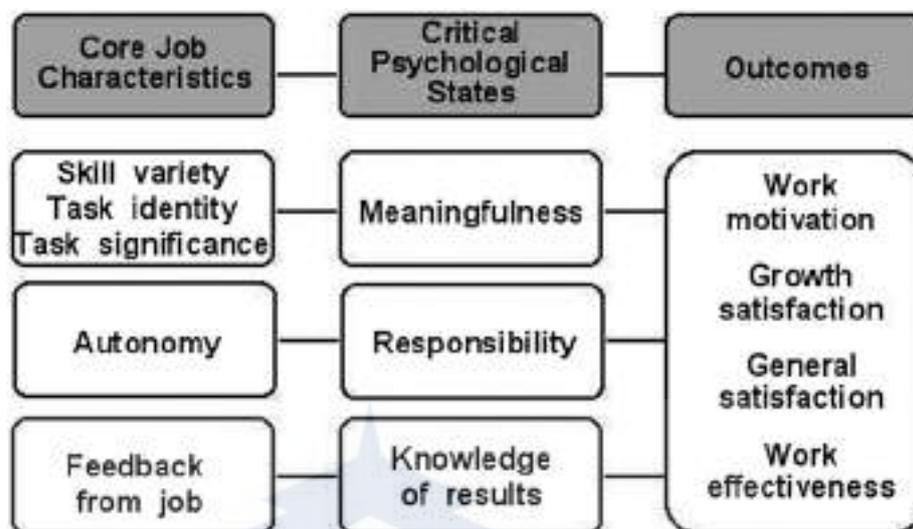
Motivasi membutuhkan kegiatan baik fisik maupun psikis. Kegiatan fisik misalnya usaha-usaha, penggunaan keterampilan, ketabahan. Kegiatan psikis seperti penggunaan pengetahuan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Semua kegiatan tersebut adalah untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa “motivated process – a mental act which, much like our physical acts, is proactively oriented toward a goal” (Gottlieb, Lopes & Oudeyer, 2016: 150). Berdasarkan pendapat di atas, motivasi diartikan sebagai aktivitas mental yang secara proaktif berorientasi mengarah pada tujuan. Motivasi di sini bersumber pada aspek kognitif yang didefinisikan sebagai keinginan intrinsik untuk belajar atau mendapatkan informasi.

Pengertian motivasi yang lain adalah ”motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways” (Griffin, 1990; 233). Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan sebuah kekuatan yang dapat

menyebabkan orang berkelakuan dengan cara-cara tertentu. Pengertian ini tidak jauh berbeda dengan pendapat Callahan & Clark yang mengartikan “motivasi sebagai tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu” (Mulyasa, 2005 :174). Dengan motivasi akan menyebabkan terjadinya dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang disebut motivasi intrinsik. Salah satu bagian dari motivasi intrinsik adalah rasa ingin tahu yang bisa mendorong belajar seseorang. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa “curiosity is a particular system of intrinsic motivation that drives agents to learn” (Gottlieb, et al, 2017: 152). Kemauan dapat diatasi dengan motivasi, dan kemampuan dapat diatasi dengan pendidikan dan latihan (diklat). Dengan demikian kinerja seseorang dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuannya.

Motivasi kerja dapat dijelaskan dengan the job characteristics model yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham pada tahun 1976. “The job characteristics model is used in order to plan and carry out changes that are within a design of work” (Turner, 2017: 2). Berikut ini gambaran the job characteristics model:



Gambar 2.1 The Job Characteristic Model

Motivasi kerja berasal dari core job characteristics yang meliputi skill variety, task identity dan tugas penting yang menimbulkan kebermaknaan sehingga menumbuhkan motivasi untuk bekerja. Artinya untuk menubuhkan motivasi kerja harus didahului dengan care job characteristics. Mengenal care job characteristics diawali dengan mengenal variasi atau jenis tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Setelah itu perlu melakukan identifikasi dan signifikansi tugas. Jika hal ini bisa terlaksana dengan baik maka akan muncul kebermaknaan yang akan menimbulkan motivasi kerja.

Berkenaan dengan motivasi ekstrinsik, sekolah dapat memberikan kontrol dengan menggunakan metode terbaik untuk menanamkannya. Hal ini sesuai dengan pendapat “organizations can control the use of extrinsic motivation by deciding the best method of instilling them” (Turner, 2017: 2).

Dalam dunia pendidikan, motivasi memiliki peranan penting dalam organisasi seperti sekolah untuk menciptakan produktivitas guru yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan sangat berpengaruh terhadap prestasi siswa.

Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa “usually, teacher behaviors change when they are motivated, and it would directly affect student achievements” (Hutabarat, 2015: 295). Pendapat lain yang juga mendukung pentingnya motivasi bagi seorang guru adalah “low teacher motivation has led low student performance in academics (Mateko & Nyamongo, 2015: 140). Motivasi berkenaan langsung dengan tujuan yang menjadi arah tindakan. Tanpa tujuan yang jelas, sulit didapatkan motivasi yang kuat untuk mencapainya. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Dari pendapat-pendapat di atas, peneliti sependapat bahwa pengertian motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Jika dikaitkan dengan kerja, maka motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja. Motivasi kerja dapat mendorong seseorang untuk menjalankan tugas dalam rangka menuju tujuan organisasi. Hal ini sesuai pendapat Sohail, et.al bahwa “motivation encourages employees internally towards the actions which help them to achieve the goals or specific task which is assigned to him” (Sohail, et.al, 2014: 3). Dalam penelitian ini motivasi kerja diarahkan pada motivasi kerja guru. Dengan demikian motivasi kerja guru adalah keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi guru untuk melaksanakan tugas mulianya mendidik tunas bangsa.

## **2.4 Mutu Pendidikan**

### **2.4.1 Konsep Mutu Pendidikan**

Banyak ahli yang mengemukakan definisi mutu. Sallis (2006: 33) memandang mutu sebagai filsosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.

Menurut Danim (2007: 53) mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang maupun jasa. Sedangkan dalam dunia pendidikan barang dan jasa itu dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan.

Sumayang (2003: 322) memaknai mutu sebagai tingkat di mana rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunaannya, di samping sebagai tingkat di mana sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan rancangan spesifikasinya.

Menurut Crosby (2008) mutu adalah sesuai yang disyaratkan atau distandarkan (*conformance to requirement*), yaitu sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, meliputi *input*, proses dan *outputnya*. Oleh karena itu, mutu pendidikan yang diselenggarakan sekolah dituntut untuk memiliki baku mutu pendidikan.

Mutu dalam konsep Deming (2003) adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar. Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan keluaran, baik pelayanan maupun lulusan yang sesuai dengan kebutuhan atau harapan pelanggannya.

Mutu menurut Garvin (2004) adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/tenaga kerja, proses dan tugas, serta

lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau konsumen. Selera atau harapan pelanggan terhadap suatu produk selalu berubah, sehingga kualitas produk juga harus berubah atau disesuaikan. Dengan perubahan mutu produk tersebut, diperlukan perubahan atau peningkatan keterampilan tenaga kerja, perubahan proses produksi dan tugas, serta perubahan lingkungan organisasi agar produk dapat memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.

Sejalan dengan pandangan di atas, Combs (1968) mengajukan dua cara memahami mutu pendidikan. *Pertama*, pemahaman terhadap sistem internal pendidikan yang berupa hasil belajar peserta didik (*student performance or achievement*) sebagai hasil *meaningful learning* yang menekankan pada *learning process*. *Kedua*, pemahaman terhadap sistem eksternal pendidikan yang berupa kesesuaian (*fitness and relevance*) antara lulusan pendidikan dengan kebutuhan masyarakat yang menekankan pada *learning content*.

Dalam pandangan Engkoswara (1987) mutu pendidikan berkenaan dengan konteks produktivitas dan proses pendidikan. Produktivitas pendidikan diukur dari prestasi yang meliputi: (a) masukan yang merata; (b) keluaran yang banyak dan bermutu tinggi; (c) ilmu dan keluaran yang relevan dengan kebutuhan masyarakat; (d) pendapatan lulusan atau keluaran yang memadai. Kebermutuan proses pendidikan dapat diamati dari: (a) kegiatan atau motivasi belajar yang tinggi; (b) semangat bekerja yang besar; (c) kepercayaan beragam pihak; (d) pembiayaan, waktu, dan tenaga sekecil mungkin tetapi hasil yang besar, mendekati rasio satu.

Umaedi (1999) mengidentifikasi mutu pendidikan dari tiga aspek, yaitu masukan, proses, dan keluaran pendidikan. Dari sudut pandang pendidikan sebagai

penyedia jasa, mutu pelayanan pendidikan dapat juga dilihat dari karakteristik sebagaimana yang diidentifikasi oleh Tenner dan DeToro (1992) berikut ini: (1) keterpercayaan; (2) keterjaminan; (3) penampilan; (4) empati kepada pelanggan; (5) ketanggapan.

Mutu pendidikan adalah kemampuan sistem pendidikan, baik secara manajerial maupun teknis profesional, untuk meningkatkan kemampuan belajar (Suryadi, 1992). Pendidikan dinyatakan sudah bermutu apabila seluruh peserta didik yang mengikuti suatu satuan program pendidikan pada jenis dan jenjang tertentu mencapai standar yang telah ditetapkan untuk satuan program tersebut (Umar, 1993).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diringkaskan bahwa mutu adalah sebuah filsosofis dan metodologis, tentang ukuran dan tingkat baik buruk suatu benda, yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunaannya agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.

Pengertian mutu pendidikan mencakup *input*, proses, dan *output* pendidikan. *Input* pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan *input* sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable*

*learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik.

Masukan pendidikan terdiri atas: (a) sumber daya manusia dan sumber daya selebihnya; (b) masukan perangkat yang meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana program, dan sebagainya; (c) masukan harapan yang berupa visi dan misi.

Proses merupakan berubahnya "sesuatu" menjadi "sesuatu yang lain". Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut *input*, sedangkan sesuatu dari hasil proses disebut *output*. Dalam pendidikan berskala mikro (sekolah), proses yang dimaksud meliputi: (1) proses pengambilan keputusan; (2) proses pengelolaan kelembagaan; (3) proses pengelolaan program; (4) proses belajar mengajar; (5) proses *monitoring* dan evaluasi.

Proses pendidikan dikatakan bermutu apabila koordinasi dan pemaduan berbagi masukan pendidikan dilakukan secara harmonis sehingga mampu menumbuhkan suasana *enjoyable learning*, mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan anak didik.

#### **2.4.2 Aspek-Aspek Mutu Pendidikan**

Mutu sekolah dapat diukur berdasarkan standar sekolah yang telah dirumuskan. Abi Sujak mengutip ketentuan dari *Council on Accreditation and School Improvement Southern Association of Colleges and Schools* menyebutkan bahwa standar mutu sekolah meliputi nilai-nilai dan misi, tata laksana dan kepemimpinan, kurikulum, pengajaran, penilaian dan evaluasi, sumber daya, layanan pendukung pembelajaran, komunikasi dan jalinan hubungan dengan

pemangku kepentingan, kemasyarakatan, dan peningkatan mutu secara berkelanjutan

Tinjauan yang sama mengenai karakteristik sekolah bermutu diperinci pula oleh Satori (2002), yang mencakup aspek-aspek: (1) *input*; (2) proses; (3) *output*; dan (4) *quality assurance*. Aspek *input* atau masukan, meliputi hal-hal berikut ini.

*Pertama*, masukan instrumental, seperti tenaga atau sumber daya manusia, dana, sarana prasarana, kelembagaan/keorganisasian dengan kelengkapannya serta fasilitas penunjangnya. *Kedua*, masukan dasar (*raw inputs*) yang terdiri atas peserta didik dengan segala karakteristik dan latar belakangnya. *Ketiga*, masukan lingkungan (*environmental inputs*), yaitu budaya, iklim, dan kesehatan organisasi, komitmen dan sebagainya.

Aspek mutu *proses* pendidikan mencakup unsur-unsur berikut ini. *Pertama*, iklim sekolah yang mempresentasikan harapan peserta didik, ketertiban dan disiplin, sistem penjadwalan dan sistem pembelajaran, ganjaran dan intensif, dan sebagainya. *Kedua*, kredibilitas tenaga kependidikan, fleksibilitas dan otonomi pedagogik, dan lamanya keberadaan di sekolah. *Ketiga*, kondisi proses belajar mengajar yang berkenaan dengan lamanya waktu belajar dan mengajar, variasi dalam strategi belajar, frekuensi tugas/pekerjaan rumah, frekuensi penilaian kemajuan siswa berikut umpan baliknya. *Keempat*, akuntabilitas eksternal yang kuat dilihat dari tuntutan pihak-pihak yang berkepentingan dan tantangan dari lingkungan strategis-kompetitifnya yang senantiasa berubah secara dinamis. *Kelima*, fleksibilitas dalam hal melakukan inovasi dan perbaikan secara

berkelanjutan. Hal ini dimaksudkan untuk menjawab tuntutan dan tantangan lingkungan kehidupan yang senantiasa berubah.

Mutu pendidikan dari aspek *output* atau hasil direfleksikan oleh unsur-unsur berikut ini. *Pertama*, diperolehnya prestasi belajar siswa yang ditandai dengan nilai ijazah yang unggul dan kompetitif bagi kelanjutan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. *Kedua*, diperolehnya *performance* guru dalam mengajar, yang ditandai dengan adanya guru berprestasi, status sekolah unggulan dan sebagainya. *Ketiga*, bertambahnya jumlah peserta didik yang mendaftarkan diri ke sekolah sebagai konsekuensi dari rasa kepuasan publik dan pertanggungjawaban publik.

Dari aspek *quality assurance* atau jaminan mutu, mutu pendidikan dapat ditampilkan dengan parameter mutu masukan, mutu proses dan mutu hasil pendidikan di sekolah sebagai bentuk pertanggungjawaban baik kepada masyarakat pemakai jasa pendidikan maupun kepada pemerintah.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 2, ruang lingkup Standar Mutu di Satuan Pendidikan meliputi: Standar Isi, Standar Kelulusan, Standar Proses Belajar mengajar, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan dan Standar Penilaian Pendidikan.

Pertama, Standar Isi, meliputi; Kurikulum Satuan Pendidikan (KTSP) atau Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan (KOSP), Muatan lokal, Pengembangan diri dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler, Pengembangan diri dalam bentuk

kegiatan konseling, Program Praktek Kerja Industri (Prakerin), Program Keahlian sesuai Lampiran Permendiknas No. 22 tahun 2006 tentang Standar Isi, Kewirausahaan, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), Kriteria Ketuntasan Minimal.

Kedua, Standar Proses, yang meliputi: Perencanaan Pembelajaran (RPP)/ modul ajar, Pelaksanaan Pembelajaran, Pembelajaran berbasis TIK, Supervisi Kelas, Evaluasi, Pelaporan, Tindak lanjut hasil pengawasan/supervisi.

Ketiga, Standar Kelulusan, meliputi: Ketuntasan Siswa pada semua mapel baik normatif, adaptif maupun produktif, Pembentukan karakter siswa, Ketuntasan Kompetensi Produktif, Prestasi UN dan UAS.

Keempat, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, meliputi: Kualifikasi Pendidikan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kompetensi Kepala Program Keahlian, Kompetensi Kepala Sekolah.

Kelima, Standar Sarana dan Prasarana, meliputi: Lokasi Sekolah, Lahan Sekolah, Gedung, Peralatan Praktek, Pendukung pembelajaran.

Keenam, Standar Pengelolaan, meliputi: Visi, Misi dan tujuan lembaga, Pengelolaan pembiayaan, Lingkungan pembelajaran yang kondusif, Kemitraan dengan pihak lain (masyarakat, DU/DI), Penerapan sistem manajemen mutu, Sistem Pengawasan dan evaluasi, Keadministrasian.

Ketujuh, Standar Pembiayaan, meliputi: Dokumen investasi Sarana dan prasarana, Memiliki RABS, Gaji dan Honor, Biaya Operasion, Sumber Pendanaan, Administrasi Pengelolaan Pembiayaan.

Kedelapan, Standar Penilaian, meliputi: Rancangan Penilaian, Teknik penilaian, Evaluasi akhir semester dan kenaikan kelas, UN dan UAS, Pengolahan evaluasi, Pelaporan hasil evaluasi dan tindak lanjut.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah seperti skripsi, tesis, disertasi atau jurnal penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam peneliti melakukan penelitian.

Wakhid Fatkhul Ikhsan (2019) dengan judul penelitian “Peran Komite Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah 04 Al-Ma’arif Kendal”. Dalam penelitian tersebut mengkaji tentang peran Komite Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA NU 04 Al-Ma’arif Kendal. Hasil penelitiannya adalah Peran komite sebagai pengontrol yaitu mengontrol kebijakan yang diambil oleh sekolah, dan mengevaluasi kebijakan yang sudah terlaksana. Mengawasi bentuk kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan oleh sekolah, dan melakukan penilaian hasil ujian siswa madrasah. Komite sekolah selalu meminta laporan penggunaan dana sekolah setiap tiga bulan sekali, sebagai bentuk kontrol terhadap biaya pendidikan sekolah. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Lebih rincinya adalah penelitian kualitatif deskriptif analitis, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Zulfa Arifandhi (2014) dengan judul penelitian “Peran Komite Sekolah Dasar dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Tempuran 02 Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang”. Dalam penelitian tersebut mengkaji tentang Permasalahan muncul terkait peran komite sekolah dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di Sekolah Dasar Negeri Tempuran 02. Hasil penelitiannya adalah pengurus komite sudah melaksanakan beberapa perannya dalam pelaksanaan fungsi manajemen pendidikan di sekolah atau manajemen berbasis sekolah. Terkait dalam pengelolaan sumber daya pendidikan di SD Negeri Tempuran 02, komite SD Negeri Tempuran 02 melaksanakan peran yang paling sesuai dengan indikator kinerja komite yang dibuat oleh Tim Pengembang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah Ditjen Didasmen Depdiknas, hal tersebut dilihat dari adanya sumbangan-sumbangan dari komite SD Negeri Tempuran 02 baik material maupun non-material. Sementara dalam tahap perencanaan, peran komite SD Negeri Tempuran 02 paling kurang berperan, karena berbagai keterbatasan pemahaman mereka mengenai proses penyusunan perencanaan yang dilakukan di SD negeri Tempuran 02. Menurut Bodgan dan Taylor dalam (Lexy J, Moleong, 2010: 4) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Sementara menurut Sugiyono (2013: 15) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sumber data dilakukan secara purposive dan

snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Lathifah (2017) dengan judul penelitian “Peran Komite Sekolah Dalam Proses Manajemen Madrasah Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (Mtsn) Karang Intan Kabupaten Banjar”. Dalam penelitian tersebut mengkaji tentang peningkatan pengertian warga masyarakat tentang kebutuhan dan praktik pendidikan serta berupaya dalam memperbaiki sekolah.. Hasil penelitiannya adalah Komite Sekolah adalah wadah atau organisasi kerjasama orangtua siswa, tokoh masyarakat, kepala sekolah, dan guru yang tidak bersifat mencari keuntungan dan berperan dalam peningkatan kualitas proses dan hasil pendidikan. Komite Sekolah dan sekolah memiliki kemandirian masing-masing, tetapi tetap sebagai mitra yang harus saling bekerjasama. Komite sekolah sebagai organisasi yang mewadahi aspirasi masyarakat, memiliki peran yang penting. Peran Komite Sekolah tidak dapat berdiri sendiri, melainkan peran yang saling terkait antara peran satu dengan peran lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan komite sekolah dan para guru. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa komite sekolah memiliki peran yang penting dalam proses pengelolaan madrasah, terutama dalam mengelola fasilitas dan infrastruktur, keuangan, kemahasiswaan, kurikulum, personalia, dan hubungan kemasyarakatan.

Nasir Usman Yusrizal (2017) Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru “.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 57 orang guru dan 177 siswa/i. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini adalah 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap 20 kinerja guru sebesar 35,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal; dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8 %. Kedua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berjalan dengan seiring dengan variabel kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

Nasrun ( 2016 ) membahas tentang “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research dengan metode *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru guru di SMA Negeri Kota Medan sebanyak 241 guru. Dala penelitian ini menggunakan

analisis statistic deskriptif dan analisis infrensial. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,249 dan koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Muhammad Iqbal Baihaqi (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Ma’arif Selorejo Blitar”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kinerja guru terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rancangan korelasi. Populasinya adalah Guru MA Ma’arif Selorejo Blitar sejumlah 23 guru. Hasil dari penelitian ini adalah 1) Kepemimpinan kepala sekolah di MA Ma’arif Selorejo masuk dalam 21 kategori baik, 2) Kompetensi guru MA Ma’arif Selorejo berkategori baik, dan 3) Kinerja guru MA Ma’arif Selorejo berkategori baik. Uji hipotesis terhadap tiga variabel menunjukkan 1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $r=2.599, p=0.05$ ); 2) Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan pada kinerja guru ( $r=3.160, p=0.05$ ), dan 3) Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $f=8.48, p=0.05$ ).

Ruth Yawan (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek Terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor, Papua (Jurnal

Pendidikan Matematika dan Sains) Vol. 4 No. 2 tahun 2016. Dari penelitian ini diperoleh hasil Dari hasil pengujian hipotesis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor, baik motivasi yang berasal dari dalam diri guru (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), mempunyai pengaruh yang signifikan (berarti) terhadap peningkatan kinerja guru. Demikian pula dengan faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang berarti dalam peningkatan kinerja guru.

Yusuf & Suci (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara”. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Variabel Kompetensi Professional Guru (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 2 PPU. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresinya positif yaitu sebesar 0,125 dan nilai thitung > ttabel, yaitu  $9,989 > 2.000$ . Hal ini juga dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yaitu 0,000.

**Tabel 2.2** Kajian Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul	Hasil	Relevensi
1	Zulfa Arifandhi (2014)	Peran Komite Sekolah Dasar dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Tempuran 02 Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang	pengurus komite sudah melaksanakan beberapa perannya dalam pelaksanaan fungsi manajemen pendidikan di sekolah atau manajemen berbasis sekolah.	Terdapat kesamaan variable yaitu peran komite sekolah
2	Muhammad Iqbal Baihaqi (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar	1) Kepemimpinan kepala sekolah di MA Ma'arif Selorejo masuk dalam 21 kategori baik, 2) Kompetensi guru MA Ma'arif Selorejo berkategori baik, dan 3) Kinerja guru MA Ma'arif Selorejo berkategori baik.	Terdapat kesamaan variable yaitu Kinerja Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja
3	Ruth Yawan (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek Terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor, Papua	motivasi kerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor, baik motivasi yang berasal dari dalam diri guru (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), mempunyai pengaruh yang signifikan (berarti) terhadap peningkatan kinerja guru.	Terdapat kesamaan variable yaitu Kinerja Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja

4	Nasrun (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru	kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru	Terdapat kesamaan variable yaitu Kinerja Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja
5	Lathifah (2017)	Peran Komite Sekolah Dalam Proses Manajemen Madrasah Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Karang Intan Kabupaten Banjar	Komite Sekolah adalah wadah atau organisasi kerjasama orangtua siswa, tokoh masyarakat, kepala sekolah, dan guru yang tidak bersifat mencari keuntungan dan berperan dalam peningkatan kualitas proses dan hasil pendidikan. Komite Sekolah dan sekolah memiliki kemandirian masing-masing, tetapi tetap sebagai mitra yang harus saling bekerjasama.	Terdapat kesamaan variable yaitu peran komite sekolah
6	Firmawati, Yusrizal, Nasir Usman (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap 20 kinerja guru sebesar 35,8%.</li> <li>2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%.</li> <li>3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8 %.</li> </ol>	Terdapat kesamaan variable yaitu Kinerja Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja

7	Tamzil Yusuf, Gita Suci (2018)	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara	kompetensi profesional guru berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Variabel Kompetensi Profesional Guru (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMK Negeri 2 PPU. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresinya positif yaitu sebesar 0,125 dan nilai thitung > ttabel, yaitu 9,989 > 2.000. Hal ini juga dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yaitu 0,000.	Terdapat kesamaan variable yaitu Kinerja Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja
8	Wakhid Fatkhul Ikhsan (2019)	Peran Komite Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah 04 Al-Ma'arif Kendal	Peran komite sebagai pengontrol yaitu mengontrol kebijakan yang diambil oleh sekolah, dan mengevaluasi kebijakan yang sudah terlaksana.	Terdapat kesamaan variable yaitu Peran Komite Sekolah dan Mutu Sekolah

## 2.6 Kerangka Berfikir

Komite Sekolah yang berperan aktif sesuai dengan peran dan fungsinya akan dapat mempengaruhi meningkatnya mutu Pendidikan SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus. Pada kenyataannya ada sebagian Komite Sekolah hanya sekedar mengamini apa yang menjadi egosentris kepala sekolah, bahkan lebih ekstrem Komite Sekolah hanya berperan sebagai “stempel” saja. Komite sekolah tidak turut andil dalam menentukan program-program di sekolah, bahkan pada penyusunan kurikulum ada sebagian yang masih menyerahkan ke kepala sekolah dan hanya memberi tanda tangan.

Kinerja kepala sekolah yang dapat menunjukkan peran dan fungsi sebagai kepala sekolah secara optimal sudah barang tentu akan mempengaruhi mutu Pendidikan SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus karena dengan kemampuan kepala sekolah menampilkan hasil kinerjanya bagus, maka hasil mutu pendidikan SD tersebut akan memenuhi standar tertentu. Namun pada kenyataannya sebagian kepala sekolah masih dikategorikan kurang maksimal kinerjanya, selain faktor SDM yang kurang juga dikarenakan kepala sekolah sudah mendekati masa purna. Oleh karenanya kepala sekolah sering mendelegasikan kepada guru.

Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan. Semangat kerja yang diiringi keinginan mengembangkan diri berdampak pada peningkatan semangat peserta didik. Kenyataan di lapangan sebagian guru kurang gairah dalam bekerja.

Dalam meningkatkan mutu sekolah ada beberapa faktor penentu antara lain peran masyarakat dalam hal ini yang dimanifestasikan oleh Komite Sekolah yang

proporsional dan kinerja kepala sekolah yang optimal juga motivasi guru dalam mendidik. Jadi sudah merupakan keniscayaan bahwa peran aktif komite sekolah dan kinerja kepala sekolah serta motivasi guru berpengaruh terhadap mutu sekolah. Berdasarkan uraian di atas secara konseptual kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Kerangka Berpikir**

Keterangan :

- X1 : Peran Aktif Komite Sekolah
- X2 : Kinerja Kepala Sekolah
- X3 : Motivasi Guru
- Y : Mutu Pendidikan

## 2.7 Hipotesis

Dalam suatu penelitian, hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui analisis data yang terkumpul (Arikunto, 2006:67). Adapun hipotesis yang akan diuji melalui penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari peran aktif komite sekolah terhadap mutu pendidikan SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kinerja kepala sekolah terhadap mutu pendidikan SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi guru terhadap mutu pendidikan SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari peran aktif komite sekolah, kinerja kepala sekolah dan motivasi guru terhadap mutu pendidikan SD di Korwil Jati Kabupaten Kudus.

