

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan suatu proses yang berupaya meningkatkan kualitas kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh setiap individu, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan, dan pembangunan bangsa. Hal ini senada dengan definisi pendidikan yang terkandung dalam Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, untuk memilih kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”

● Proses pendidikan yang diterangkan di atas adalah melalui proses Pembelajaran. Proses Pembelajaran ini mencakup segala sesuatu pengetahuan dan keterampilan yang akan diberikan kepada peserta didik atau yang mengikuti proses pendidikan. Sekolah merupakan salah satu lembaga yang memberikan pengetahuan, keterampilan dan membentuk kepribadian yang dibutuhkan oleh peserta didik. Menurut Nanang Fattah (2000:2) sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang didesain untuk berkontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat suatu bangsa. Oleh sebab itu sekolah perlu dikelola atau *dimanage* dengan baik agar pelayanan

yang diberikan dapat optimal dan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memenuhi standar yang telah ditentukan.

Pada saat ini telah banyak sekolah yang mengembangkan konsep manajemen mutu terpadu (*Total Quality Manajemen*) dalam manajemen sekolahnya. Hal ini dilakukan agar manajemen sekolah dapat memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas dan memuaskan masyarakat terutama siswa yang belajar di sekolah yang bersangkutan sebagai pelanggan utama, seperti pendapat dari Sallis (2006:6) bahwa “Manajemen pendidikan mutu terpadu berlandaskan pada kekuasaan pelanggan sebagai sasaran utama”. Pelanggan dapat dibedakan menjadi pelanggan dalam (*internal customer*) dan pelanggan luar (*external customer*). Dalam dunia pendidikan pelanggan dalam (*internal customer*) adalah pengelola institusi pendidikan itu sendiri, sedangkan yang termasuk pelanggan eksternal adalah masyarakat, pemerintah, dan dunia industri. Berbagai upaya dilakukan oleh pihak sekolah dalam upaya penjaminan mutu sekolah, salah satunya adalah berupaya untuk memperoleh sertifikasi ISO 9001:2000 yang memberikan jaminan bahwa manajemen sekolah telah sesuai dengan standar organisasi internasional.

Dalam implementasi manajemen mutu terpadu dalam dunia pendidikan menurut Edwar Sallis (2006:7) terdapat faktor pendukung yang perlu disiapkan dan diperhatikan, yaitu : pertama, perbaikan secara terus menerus (*countinous improvement*). Konsep ini mengandung pengertian bahwa pihak pengelola senantiasa melakukan berbagai perbaikan dan peningkatan secara terus menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggara pendidikan

telah mencapai standar mutu yang ditetapkan. Kedua, menentukan standar mutu (*quality assurance*) paham ini digunakan untuk menetapkan standar-standar mutu dari semua komponen yang bekerja dalam proses produk atau transformasi lulusan institusi pendidikan.

Ketiga adalah perubahan kultur (*change of culture*). Konsep ini bertujuan untuk membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu dan menjadikan mutu sebagai orientasi semua komponen organisasional. Keempat, perubahan organisasi (*upside-down organization*). Jika visi dan misi serta tujuan sudah berubah atau mengalami perkembangan, maka sangat memungkinkan terjadinya perubahan organisasi. Perubahan organisasi ini bukan berarti perubahan wadah melainkan sistem atau struktur organisasi yang melambangkan hubungan kerja dan kepemimpinan dalam organisasi. Dan kelima adalah mempertahankan hubungan dengan pelanggan (*keeping close to the customer*). Karena organisasi pendidikan menghendaki kepuasan pelanggan, maka perlunya mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan.

Dari kelima faktor pendukung dalam implementasi manajemen mutu terpadu salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah perubahan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sesuatu yang dimiliki oleh suatu organisasi dan menjadikannya ciri khas untuk membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Menurut Andrew Pettigrew yang dikutip oleh Sobirin (2007:129) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “*system of such publicly and collectively accepted meaning operating for given time*”.

Budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu. Esensinya adalah sistem makna atau jaringan makna. Dalam hal ini sistem makna diharapkan bisa memberikan gambaran tentang jati diri (budaya) sebuah organisasi kepada orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut dan orang-orang yang berada di luar organisasi melalui proses pemaknaan terhadap semua aspek kehidupan organisasi.

Budaya yang ada di dalam suatu organisasi terbentuk dari berbagai budaya yang dibawa oleh setiap individu yang pada dasarnya individu merupakan makhluk yang berbudaya, hal ini didukung oleh pernyataan yang berbunyi bahwa “secara perorangan, masing-masing anggota organisasi boleh jadi menjadi seorang pencipta budaya baru dengan mengembangkan berbagai cara untuk menyelesaikan persoalan individu...” (Sobirin, 2007:220). Ketika sekelompok orang telah bersepakat membentuk suatu organisasi, tentunya mereka akan membawa budaya yang ada dalam dirinya sendiri membaaur dengan budaya orang lain, sehingga kumpulan budaya tersebut menjadi budaya organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Shcein (Sobirin 2007:220) proses pembentukan budaya mengikuti alur sebagai berikut:

1. Peran pendiri dan pimpinan lainnya membawa serta satu set asumsi dasar, nilai-nilai perspektif, artefak, ke dalam organisasi dan menanamkannya kepada para karyawan.
2. Budaya muncul ketika para anggota organisasi berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi yakni masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal
3. Secara perorangan, masing-masing anggota organisasi boleh jadi menjadi seorang pencipta budaya baru (*culture creator*) dengan mengembangkan berbagai cara untuk menyelesaikan persoalan-persoalan individual seperti persoalan identitas diri, kontrol dan

pemenuhan kebutuhan serta bagaimana agar bisa diterima oleh lingkungan organisasi yang diajarkan kepada generasi penerus.

Dalam menunjang manajemen mutu pendidikan dikenal dengan budaya mutu atau budaya kualitas dan sebagian menyebutnya budaya TQM. Budaya mutu merupakan salah satu faktor kesuksesan organisasi dalam implementasi manajemen mutu terpadu, seperti yang disebutkan dalam pernyataan berikut “*Banyak program kualitas organisasi yang mengalami kegagalan karena tidak adanya usaha untuk mengubah budaya organisasi kearah budaya kualitas*” (Purnama, 2006:67). Budaya mutu menurut Goetsch dan Davis yang dikutip oleh Nasution (2005:249) adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan kualitas secara terus-menerus. Oleh sebab itu organisasi dalam hal ini sekolah yang menerapkan manajemen mutu terpadu harus melakukan penyesuaian budaya organisasinya terhadap budaya mutu yang dibutuhkan.

Manajemen mutu terpadu dalam pendidikan merupakan pendekatan manajemen yang berupaya meningkatkan kualitas pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Menurut UNESCO pada buku EFA *Global Monitoring Report 2005* atau laporan pemantauan global pendidikan untuk semua yang dikutip oleh Suparlan (2007) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi mutu pendidikan yaitu

1. Karakteristik pembelajar. Dimensi ini disebut juga dimensi masukan atau latar belakang dari calon pembelajar/siswa. Siswa memiliki latar belakang pengetahuan, kemauan, semangat, kesiapan bersekolah yang berbeda-beda.
2. Pengupayaan masukan. Dimensi ini dibagi menjadi dua yaitu sumber daya manusia dan sumber daya fisik.

3. Proses belajar mengajar. Dimensi ini sering disebut kotak hitam (black box) masalah pendidikan. Dalam kotakhitam ini terdapat tiga komponen utama yaitu peserta didik, kurikulum dan pendidik.
4. Hasil belajar. Dimensi hasil belajar yaitu mengukur tingkat keberhasilan proses belajar mengajar.
5. Konteks atau lingkungan. Dimensi ini mencakup berbagai aspek alam sosial, ekonomi, dan budaya yang ada di dalam sekolah.

Dalam dimensi mutu pendidikan terdapat karakteristik pembelajar yaitu siswa. Siswa yang memiliki berbagai macam latar belakang diupayakan memperoleh hasil belajar yang sama dan memuaskan. Sumber daya fisik berupa sarana prasarana penunjang proses pembelajaran diupayakan dan dipenuhi. Sumber daya manusia terutama guru yang menjalankan kegiatan pembelajaran perlu memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai. Sehingga tujuan pembelajaran yang ia sampaikan kepada siswa dapat diterima dengan mudah oleh siswa dan memperoleh hasil belajar yang memuaskan. Lingkungan sekolah memberikan iklim yang kondusif sehingga warga sekolah merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Keberhasilan sekolah dalam menjalankan peran pendidikan tidak diperoleh secara otomatis, namun hal itu diperlukan usaha yang menggabungkan dan mensinergikan komponen-komponen pendidikan, seperti komponen guru, kurikulum, fasilitas, biaya, kepemimpinan, hubungan sekolah masyarakat, peserta didik, dsb. Dari berbagai komponen yang ada guru merupakan komponen yang penting dalam menentukan keberhasilan sekolah.

Guru sebagai ujung tombak dan posisi sentral dalam pelaksanaan proses pembelajar. Sehingga akan mempengaruhi hasil pembelajaran yang ada di

sekolah. Guru memiliki peranan penting dalam menjalankan proses pendidikan di dalam sekolah sehingga kinerja dan produktivitas kerja guru sangat dituntut untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan menjalankan tugasnya sebagai pengajaran mulai dari merencanakan pembelajaran hingga evaluasi pembelajaran siswa. Hal ini dapat menjelaskan seberapa besar peran seorang guru dalam menentukan kualitas pendidikan. Hal ini senada dengan pernyataan dari Bloom yang dikutip oleh Kuswandi (2007) yang menyebutkan bahwa guru bertanggung jawab terhadap kualitas pembelajaran yang berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Pada akhirnya, kualitas pembelajaran ini akan berpengaruh pula pada kualitas atau mutu pendidikan.

Sebagai salah penentu kualitas pendidikan guru harus mampu memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil unjuk kerja yang dilakukan seseorang. Tingkat kinerja guru memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas pendidikan terutama disekolah.

Budaya mutu yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga mencapai mutu organisasi sekolah mampu dicapai. Guru yang menjadi faktor kuat penciptaan lulusan sekolah yang berkualitas akan terbantu dalam memberikan pelayanan pembelajaran kepada siswa dengan adanya budaya mutu. Seperti yang diungkapkan oleh Hardjosoedarmo (2004:92) bahwa budaya TQM adalah pola-pola nilai, keyakinan dan harapan yang tertanam dan berkembang dikalangan anggota organisasi mengenai pekerjaannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Jadi budaya mutu dalam sekolah akan membantu guru dalam segi pemahaman

dan dorongan keyakinan mengenai pekerjaannya, sehingga mampu memberikan kinerja terbaik bagi sekolah dalam memberikan pelayanan pembelajaran yang berkualitas kepada siswa.

Berdasarkan kajian di atas, SMK Negeri 1 Cimahi merupakan salah satu sekolah yang telah menerapkan manajemen mutu terpadu dalam sekolahnya. Hal ini dapat diketahui dengan diperolehnya sertifikat SMM ISO 9001:2000 pada tanggal 24 Maret 2006. Penerapan sistem manajemen mutu ini tidak diperoleh dengan mudah, karena manajemen sekolah yang ada harus memenuhi standar berskala internasional yang telah ditentukan. Dengan memiliki standar internasional yang dimiliki tentunya sekolah harus mampu meningkatkan kinerja sekolah sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang bermutu sesuai dengan kebutuhan pelanggan, baik pelanggan internal dan eksternal sekolah.

Dengan demikian manajemen sekolah di SMK Negeri 1 Cimahi dalam pelaksanaannya telah mengacu pada manajemen mutu terpadu, yang kemudian harus ditunjang dengan budaya organisasi yang mengarah pada pencapaian mutu. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah yang mendapatkan perhatian baik dari masyarakat maupun pemerintah, hal ini dapat dilihat dari setiap tahunnya baik pendaftar maupun lulusan yang diserap oleh industri terus meningkat. Hal ini membuktikan bahwa sekolah telah memiliki mutu yang dibutuhkan oleh konsumen yang tentunya ditunjang dengan budaya mutu

Untuk mengetahui lebih jauh tentang konsep budaya mutu di sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul: “PENGARUH BUDAYA MUTU TERHADAP KINERJA GURU (Studi Deskriptif Terhadap Guru-guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Cimahi)”.

B. RUMUSAN MASALAH

Supaya masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak keluar dari tujuan penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi budaya mutu yang ada di SMK Negeri 1 Cimahi ?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru yang ada di SMK Negeri 1 Cimahi ?
3. Bagaimana Pengaruh budaya mutu terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cimahi ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, sehingga tujuan penelitiannya adalah untuk menggambarkan fenomena dan hubungan antarfenomena. Hal ini sesuai dengan pendapat Nasir (2005:54) yang menyatakan bahwa:

“Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, seperti sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki”.

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan sejauh mana pengaruh budaya mutu sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Cimahi. Secara khusus tujuan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran implementasi budaya mutu yang ada di SMK Negeri 1 Cimahi.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru yang ada SMK Negeri 1 Cimahi
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya mutu terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cimahi

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, yaitu dalam konteks budaya mutu organisasi sekolah terutama budaya mutu sekolah dan kinerja guru .
2. Secara praktis, dapat menjadi masukan bagi penciptaan budaya sekolah yang mampu berkontribusi pada penciptaan iklim kerja yang kondusif sehingga dapat memberikan peningkatan pada kinerja guru di SMK Negeri 1 Cimahi.

3. Bagi peneliti ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam upaya memahami konsep budaya mutu organisasi dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru.

E. ANGGAPAN DASAR

Anggapan dasar merupakan titik tolak dalam mengembangkan pemikiran tentang permasalahan yang akan diteliti, yang dapat mengarahkan kepada solusi permasalahan dan memberikan sederetan asumsi kuat mengenai kedudukan permasalahan. Winarno Surakhmad (Suharsimi Arikunto, 2000: 58) mengemukakan bahwa “anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya mutu merupakan sistem nilai organisasi yang menghasilkan lingkungan kondusif dan keberlangsungan perbaikan kualitas didalam organisasi tersebut (Goetsch dan Davis yang dikutip oleh Nasution, 2005:249)
2. Budaya mutu adalah konsep, pola atau desain manajemen budaya organisasi sekolah yang bermutu tertanam dalam hati, pikiran, sikap dan perilaku setiap warga sekolah (pemimpin sekolah, guru, tenaga administrasi/TU, siswa, *leaning service*, dll), serta semua orang

(*stakeholders*) yang menjadi kebiasaan, keyakinan dan komitmen dalam aktivitas organisasi di sekolah.

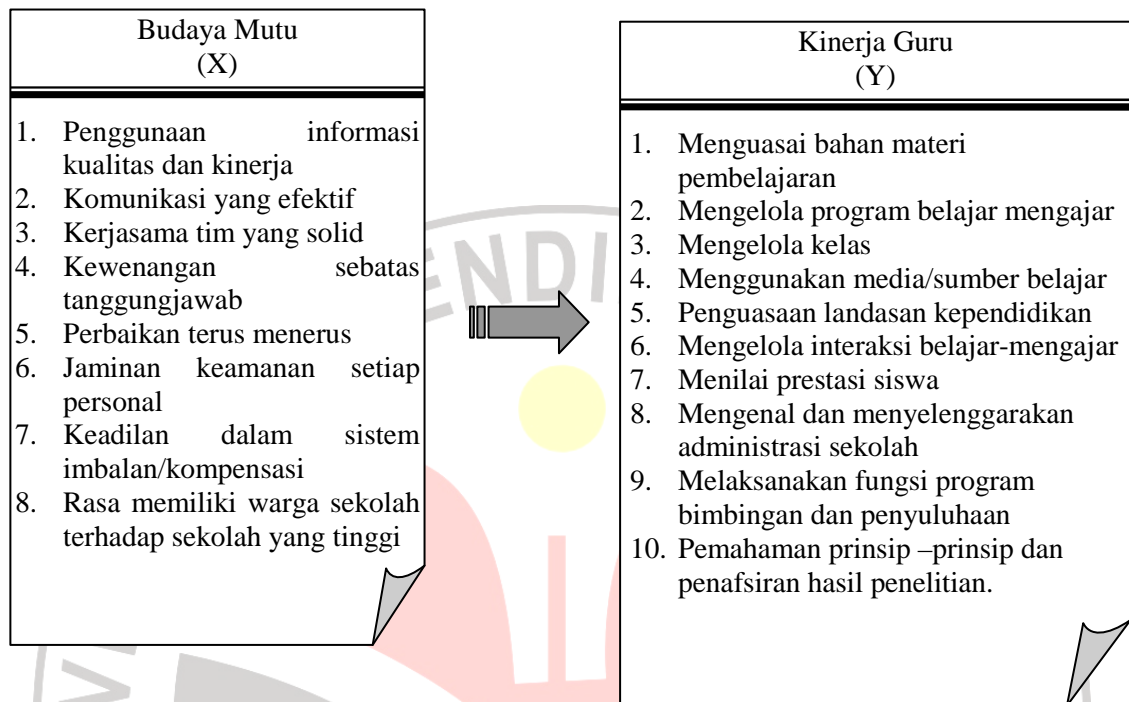
3. Kinerja merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai pengajar.
4. Kinerja guru merupakan ujung tombak bagi kesuksesan dan pencapaian kualitas pendidikan melalui proses pembelajaran yang dilaksanakannya.
5. Budaya mutu akan membantu guru dalam menjalankan pekerjaannya di sekolah.

F. HIPOTESIS

Hipotesis (Sugiono, 2002: 70) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Selain itu definisi lain menyebutkan bahwa hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahami (Nasution, 2003). Fungsi utama hipotesis adalah membuka kemungkinan untuk menguji kebenaran teori.


Berdasarkan pendapat tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “ **Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya mutu terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Cimahi**”.

Untuk lebih mudah memahami hubungan kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Hipotesis Penelitian

Keterangan:

- X = Budaya Mutu yang ada di sekolah
 Y = Kinerja guru di sekolah
 = Kontribusi variabel X terhadap variabel Y

G. DEFINISI OPERASIONAL

Untuk menghindari kesimpang siuran dan salah pengertian terhadap istilah yang terdapat dalam judul, maka terlebih dahulu peneliti akan mencoba menjelaskan pengertian serta maksud yang terdapat dalam judul, maka terlebih dahulu peneliti akan mencoba menjelaskan pengertian serta

maksud yang terdapat dalam judul tersebut. Hal ini diharapkan terdapat keseragaman landasan berfikir atau pemahaman antara peneliti dan pembaca. sesuai dengan judul yang diteliti, maka pengertian dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Dalam kamus Bahasa Indonesia (Poerwadarminta: 1993) disebutkan bahwa pengaruh adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda, dsb) yang berada atau berkekuatan (gaib dsb). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengaruh adalah suatu daya yang dikenakan pada sesuatu hingga sesuatu tersebut dapat memberikan dampak.

2. Budaya

Budaya menurut Melville Herskovits yang dikutip oleh Sobirin (2007:53) adalah sebuah kerangka pikir (*construct*) yang menjelaskan tentang keyakinan, perilaku, pengetahuan, kesepakatan-kesepakatan, nilai-nilai, tujuan dan kesemuan yaitu membentuk pandangan hidup. Selain itu Ruth Benedict (Sobirin, 2007:54) mendefinisikan budaya sebagai pola pikir, perilaku atau tindakan tertentu yang terungkap dalam aktivitas manusia. Dalam penelitian ini budaya diartikan sebagai kerangka berpikir yang menjelaskan tentang keyakinan yang terungkap dan terlihat dari perilaku, juga kesepakatan-kesepakatan yang ada.

3. Mutu

Mutu dapat disebut pula kualitas. Kualitas menurut Crosby (Nasution, 2005:2) adalah kesesuaian dengan persyaratan. Menurut Deming kualitas adalah derajat keseragaman produk yang bisa diprediksi dan tergantung pada biaya rendah dan pasar (Nasution, 2005:3). Selain itu Juran mendefinisikan kualitas sebagai kesesuaian dengan pengguna (memuaskan kebutuhan konsumen). Menurut *American Society of Quality Control* kualitas adalah keseluruhan ciri dan karakteristik dari suatu produk atau layanan menyangkut kemampuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan atau yang bersifat laten (Evans dan Dean, yang dikutip oleh Purnama, 2006: 9). Dalam penelitian ini yang dimaksud kualitas adalah kesesuaian dengan persyaratan yang telah ditentukan atau kebutuhan pelanggan.

4. Budaya Mutu

Budaya mutu dalam penelitian ini disebut pula budaya kualitas atau budaya TQM. Menurut Nasution (2005:249) yang mengutip dari Goetsch dan Davis (1994:122) menyebutkan bahwa budaya kualitas adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan kualitas secara terus menerus. Budaya TQM menurut Hardjosoedarmo (2004:92) adalah pola nilai-nilai, keyakinan dan harapan yang tertanam dan berkembang dikalangan anggota organisasi mengenai pekerjaannya untuk

menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Menurut Supriyadi dan Triguno (2001:8) yang dikutip oleh Diding (2006:149) budaya mutu adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudayakan dalam kehidupan individu dan kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin melalui sikap, perilaku, tindakan dan hati untuk melakukan aktivitas hidupnya secara bermutu. Kemudian budaya mutu/kualitas atau budaya TQM yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sistem nilai yang dimiliki oleh sekolah dalam mendukung perbaikan kualitas pendidikan, terutama kualitas dari kinerja guru.

5. Kinerja

Kinerja disebut pula prestasi kerja, dalam bahasa Inggris kinerja disebut *work performance* atau *job performance*. Kinerja menurut Prawiro Sutoro yang dikutip oleh Pabundu (2006:121) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh setiap individu.

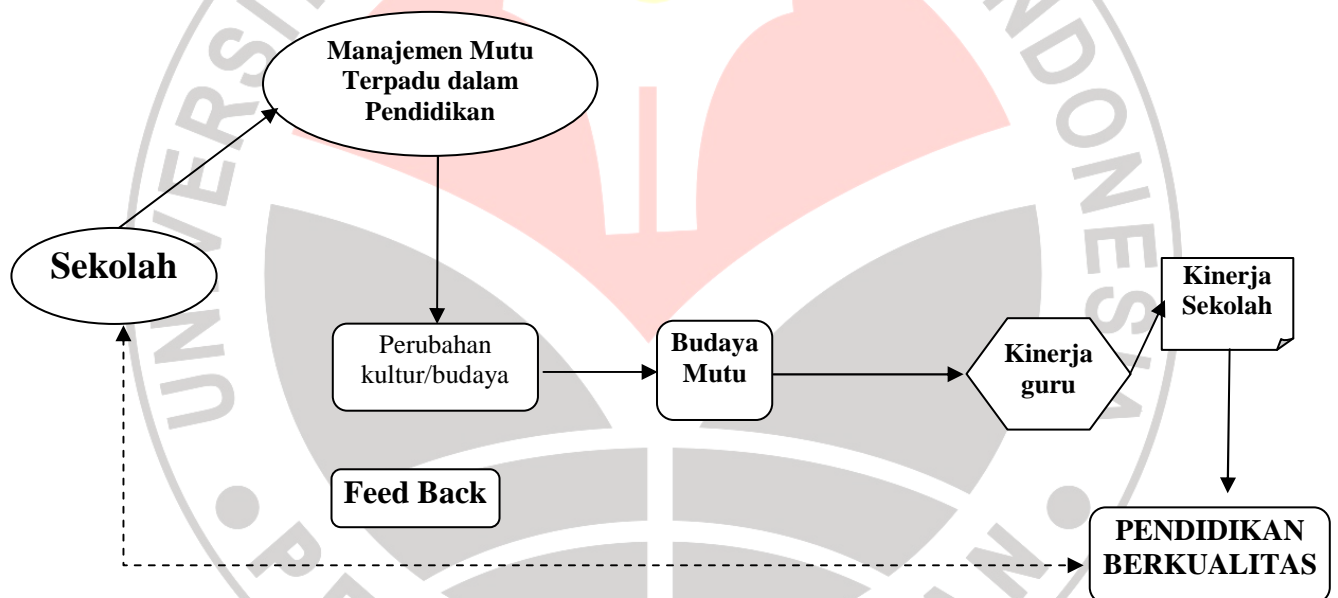
6. Kinerja Guru

Natawijaya (1999:22) berpendapat bahwa “kinerja guru merupakan seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya”. Kinerja guru dalam penelitian

ini adalah hasil kerja guru didalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan pembelajaran yang hendak dicapai.

H. KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berpikir adalah suatu alur pemikiran dari peneliti dalam memandang permasalahan dalam penelitian yang dilakukannya. Untuk itu penulis membuat suatu kerangka yang menggambarkan permasalahan yang dikaji, sebagai berikut:



Gambar 1.2
Kerangka Berpikir Penelitian

Penjelasan Gambar:

Penerapan Manajemen mutu terpadu dalam dunia pendidikan yang diterapkan dilingkungan sekolah merupakan adopsi dari dunia industri. Hal menyebabkan perlu adanya penyesuaian yang tepat oleh sekolah agar penerapannya sesuai dengan tujuan dari pendidikan. Dalam penerapannya menurut Sallis (2006:7-11) menyebutkan lima faktor yang harus diperhatikan

dalam operasi manajemen mutu terpadu dalam dunia pendidikan salah satunya adalah perubahan kultur. Dalam perubahan kultur dijelaskan bahwa perubahan budaya bertujuan membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu dan menjadikan mutu sebagai orientasi. Salah satu budaya yang dikembangkan dalam kajian manajemen mutu terpadu adalah budaya mutu, yang ditujukan untuk menciptakan lingkungan kondusif sehingga membantu proses perbaikan mutu secara terus-menerus. Kegiatan perbaikan secara terus menerus tentunya dilakukan oleh personil sekolah termasuk didalamnya guru. Dengan adanya budaya mutu di sekolah diharapkan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja guru.

Guru memiliki beberapa peran didalam sekolah yang ditunjang dengan kemampuan profesional, pribadi dan sosial, sehingga mampu memberikan kinerja yang baik pada sekolah. Seperti yang ditulis oleh Sagala (2007: 269) bahwa kinerja sekolah adalah:

“Hasil atau tingkatan keberhasilan kerja personal sekolah secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran sesuai dengan kriteria yang ditentukan”

Berdasarkan definisi di atas maka guru sebagai bagian dari personal sekolah berkontribusi terhadap kinerja sekolah, sehingga membantu kinerja sekolah dan menjadikan sekolah yang berkualitas

I. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilaksanakannya penelitian. Adapun lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah SMK Negeri 1 Cimahi yang beralamat di Jalan Mahar Martanegara No. 48 Cimahi. Penulis memilih lokasi tersebut karena SMK Negeri merupakan sekolah yang telah mendapatkan sertifikat ISO 9001:2000 yang otomatis telah menerapkan sistem manajemen mutu terpadu dan budaya mutu pun merupakan komponen yang ada di dalam sekolah tersebut untuk menunjang sistem manajemen mutu terpadu tersebut. Sehingga SMK Negeri 1 Cimahi dianggap Selain itu dengan pertimbangan letaknya tidak jauh dari tempat tinggal penulis sehingga diharapkan dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya.

2. Populasi Penelitian

Menurut Akdon dan Sahlan Hadi (2005:96) menyimpulkan definisi populasi dari beberapa ahli yaitu objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Berdasarkan permasalahan penelitian, maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 1 Cimahi yang berjumlah 138 guru.

3. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian dan mewakili jumlah populasi yang ada. Sugiyono

(2002: 91) menyebutkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability simple random sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan yang memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, dan cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 responden.

