

BUDAYA MUTU SEKOLAH BERBASIS MOTIVASI BERPRESTASI (STUDI MULTI SITUS PADA UPTD SMPN 1 SAMPANG DAN UPTD SMPN 1 TORJUN DI KABUPATEN SAMPANG)

Suyanti, Suyitno

Email: suyantidalkayun@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengungkap lebih mendalam tentang budaya mutu sekolah berbasis motivasi berprestasi pada UPTD SMPN 1 Sampang dan UPTD SMPN 1 Torjun di Kabupaten Sampang, yang memiliki karakteristik budaya yang berbeda, baik nilai yang dianut, maupun cara meningkatkan mutu pendidikan. Adapun pendekatan dari penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan rancangan studi multi situs. Orientasi yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan fenomenologis, sedangkan informan ditetapkan secara purposif. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: (1) wawancara mendalam; (2) observasi partisipan; dan (3) studi dokumentasi. Temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya mutu sekolah berbasis motivasi berprestasi terjadi karena: (1) sekolah melaksanakan budaya mutu, dengan struktur kurikulum yang dibuat terbuka, fleksibel, dinamis, dan efektif serta adaptif, dan siswa dimotivasi agar mampu menguasai materi belajar, sehingga menjadi sekolah yang unggul dalam prestasi dan berbudaya dengan berdasarkan pada iman, taqwa dan iptek sesuai dengan visi dan misi sekolah; (2) cara Kepala Sekolah menciptakan budaya mutu dengan cara membuat kurikulum sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan global, sehingga semua guru melaksanakan budaya mutu melalui kegiatan layanan pengembangan diri siswa, bimbingan pribadi, bimbingan belajar, bimbingan karir, dan ekstrakurikuler; dan (3) hasil belajar siswa setiap tahunnya meningkat, karena adanya motivasi dari guru, sehingga selama 2 tahun terakhir, nilai rata-rata ujian nasional meningkat, dan hampir 75 % lebih lulusan akan diterima di SMA favorit di tingkat Kabupaten maupun Kecamatan, serta prestasi di bidang non akademik pun meningkat.

Kata kunci: Budaya Mutu, Motivasi Berprestasi

Abstract

This study intends to reveal more deeply the culture of school quality based on achievement motivation in the UPTD SMPN 1 Sampang and UPTD SMPN 1 Torjun in Sampang Regency, which have different cultural characteristics, both the values adopted, and how to improve the quality of education. The approach of this research uses a qualitative approach, with a multi-site study design. The orientation used is to use a phenomenological approach, while the informants are determined purposively. Data collection techniques used include: (1) in-depth interviews; (2) participant observation; and (3) documentation study. Overall research can be concluded that school quality culture based on achievement motivation occurs because: (1) schools implement quality culture, with curriculum structures that are made open, flexible, dynamic, and effective and adaptive, and students are motivated to be able to master learning material, so that the school excels in achievement and cultured based on

faith, piety and science and technology in accordance with the vision and mission of the school; (2) the way the Principal creates a quality culture by making a curriculum in accordance with the needs of the community and globally, so that all teachers implement a quality culture through student self-development service activities, personal tutoring, tutoring, career guidance, and extra-curricular; and (3) student learning outcomes increase each year, due to the motivation of the teacher, so that during the last 2 years, the average value of the national exam has increased, and nearly 75% more graduates will be accepted at favorite high schools at the district or district level, as well as achievements in the non-academic field it is increasing.

Keywords: Quality Culture, Achievement Motivation

PENDAHULUAN

Perkembangan IPTEK dan semakin ketatnya kompetisi di era global, melahirkan konsekuensi sekolah wajib meningkatkan mutu. Persaingan antar sekolah pun menjadi pendorong untuk meningkatkan mutu. Mutu mengandung makna derajat/tingkat keunggulan suatu kinerja atau upaya baik yang tampak maupun yang tidak tampak, dan mutu sekolah dimaknai sebagai layanan prima yang diberikan sekolah kepada peserta didik sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (Kemdikbud, 2018 : 11).

Mutu sekolah meliputi tiga hal, yaitu: (1) Mutu input. Segala hal yang diperlukan untuk berlangsungnya pembelajaran, seperti guru, siswa, bahan ajar, dan sarpras; (2) Mutu proses. Kegiatan pembelajaran dan perubahan tingkah laku siswa; dan (3) Mutu output. Prestasi, baik prestasi akademik maupun nonakademik.

Berdasarkan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, guru harus memiliki 4 (empat) kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi profesional; (3) kompetensi kepribadian; dan (4) kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut perlu terus ditingkatkan oleh guru secara berkelanjutan.

Mutu sekolah juga tidak lepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah diatur dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007. Kepala Sekolah harus memiliki 5 (lima) dimensi kompetensi, yang meliputi (1) Kompetensi kepribadian, (2) Kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi Supervisi, dan (5) kompetensi sosial.

Dalam kaitannya dengan meningkatkan mutu sekolah, Mendikbud menerbitkan Permendikbud Nomor 28 tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) Dasar dan Menengah. Pada pasal 1 ayat 3 disebutkan bahwa "*Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar dan menengah yang saling berinteraksi secara sistematis, terencana dan berkelanjutan.*"

Budaya Mutu Sekolah tercermin pada komponen: (1) pembelajaran intrakurikuler yang efektif, (2) kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pembentukan karakter peserta didik, (3) kepemimpinan kepala sekolah disertai

dengan manajemen berbasis sekolah, (4) pengelolaan perpustakaan yang mendukung pembelajaran yang efektif dan menumbuhkembangkan budaya baca warga sekolah, dan (5) lingkungan sekolah yang merefleksikan kondisi bersih, rapih, dan sehat. (Kemdikbud, 2018 : 11-12).

Strategi untuk membangun mutu sekolah meliputi: (1) mengidentifikasi perubahan yang dibutuhkan; (2) menyusun perencanaan yang perlu dilakukan perubahan; (3) mengembangkan rencana untuk membuat perubahan; (4) memahami proses transisi emosional; mengidentifikasi orang-orang dan mendukung mereka; mengambil pendekatan hati dan pikiran; menerapkan strategi courtship; dan mendukung program budaya mutu sekolah.

Kamarudin (dalam Mulyadi, 2010) mengatakan bahwa terdapat enam nilai budaya mutu yang menjadi dasar sebuah organisasi dalam usaha menerapkan budaya mutu secara menyeluruh, yaitu (1) kami semua adalah bersama (organisasi, pembekal, pelanggan); (2) tidak ada orang bawah atau atasan dibenarkan; (3) terbuka dan perhubungan yang ikhlas; (4) pekerja boleh mencapai maklumat yang diperlukan; (5) fokus kepada proses; dan (6) tiada kejayaan atau kegagalan. Sedangkan menurut Sudrajat (2011:13) mengatakan bahwa setidaknya ada tiga budaya mutu yang perlu dikembangkan di sekolah, yaitu: (1) kultur akademik; (2) kultur sosial budaya; dan (3) kultur demokratis. Ketiga kultur ini menjadi prioritas yang melekat dalam lingkungan sekolah.

Karakteristik organisasi yang memiliki budaya mutu yang kuat menurut Juran (dalam Mulyadi, 2010) sebagai berikut: (a) Filosofi manajemen dijabarkan secara luas; (b) Menekankan pentingnya sumberdaya manusia berorganisasi; (c) Menyeleenggarakan upacara untuk momen-momen penting organisasi; (d) Pemberian pengakuan dan penghargaan bagi pekerja yang berhasil; (e) Memiliki jaringan komunikasi internal yang efektif untuk mengkomunikasikan budaya; (f) Memiliki aturan perilaku yang bersifat informal; dan (g) Memiliki sistem nilai yang kuat.

Menurut McClelland dan Atkinson (1953:78) bahwa motivasi berprestasi merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Selanjutnya dinyatakan McClelland (1953:78) bahwa motivasi berprestasi merupakan kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi. Pencapaian standar prestasi digunakan oleh siswa untuk menilai kegiatan yang pernah dilakukannya telah sesuai apa tidak dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk selalu berjuang bekerja habis-habisan untuk mencapai kesuksesan. Komarudin (1994) menyebutkan bahwa motivasi berprestasi meliputi *pertama* kecenderungan atau upaya untuk berhasil atau mencapai tujuan yang dikehendaki; *kedua* keterlibatan ego individu dalam suatu tugas; *ketiga* harapan suatu tugas yang terlihat oleh tanggapnya subyek; *keempat* motif untuk mengatasi rintangan atau berupaya berbuat sesuatu dengan cepat dan baik.

McClelland (dalam Marwisni Hasan 2006) menyatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (1) Mempunyai tanggung jawab pribadi. (2) Menetapkan nilai yang akan dicapai

atau menetapkan standar unggulan. (3) Berusaha bekerja kreatif. (4) Berusaha mencapai cita-cita, (5) Memiliki tugas yang moderat, (6) Melakukan kegiatan sebaik-baiknya, dan (7) Mengadakan antisipasi.

McClelland (1978:77) mengemukakan bahwa ada 6 karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu : (1) Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, (2) Bertanggungjawab, (3) Evaluatif, (4) Mengambil resiko “sedang”, (5) Kreatif dan inovatif, dan (6) Menyukai tantangan,

Schunk, dkk (2012) menjelaskan 4 aspek motivasi antara lain: (a) Pilihan tugas atau minat; (b) Usaha (*effort*) Individu yang termotivasi untuk belajar cenderung berusaha agar berhasil, baik usaha fisik maupun mental.; (c) Kegigihan Kegigihan ini berhubungan erat dengan jumlah waktu yang digunakan untuk mengerjakan sebuah tugas.; dan (d) Prestasi Individu yang memilih mengerjakan sebuah tugas, berusaha, dan bersikap gigih cenderung berprestasi pada level yang lebih tinggi.

McClelland (dalam Sukadji, 2001) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang, antara lain: (a) Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan; (b) Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan; (c) Peniruan tingkah laku (*modeling*); (d) Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung; dan (e) Harapan orang tua terhadap anaknya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana data dikumpulkan dari latar yang alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung. Pemaknaan terhadap data hanya dapat dilakukan, apabila diperoleh kedalaman atas fakta yang diperoleh. Penelitian ini diharapkan dapat menemukan sekaligus mendeskripsikan data secara menyeluruh dan utuh mengenai budaya mutu sekolah berbasis motivasi berprestasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membangun suatu teori secara induktif dari abstraksi-abstraksi data yang dikumpulkan tentang budaya mutu sekolah berbasis motivasi berprestasi, berdasarkan temuan makna dalam latar yang alami.

Pendekatan ini ditetapkan dengan mengamati fenomena-fenomena dunia konseptual subjek yang diamati, melalui tindakan dan pemikirannya, guna memahami makna yang disusun oleh subjek disekitar kejadian sehari-hari. Peneliti berusaha memahami subjek dari sudut pandang subjek itu sendiri dengan tidak mengabaikan penafsiran, dan dengan membuat skema konseptual. Menurut Weber (dalam Vredenberg, 1987), pendekatan fenomenologi disebut *verstehen*, apabila mengemukakan hubungan diantara gejala-gejala sosial yang dapat diuji, bukan pemahaman empirik belaka. Dengan menggunakan metode *verstehen*, peneliti dapat memahami secara emik konsep-konsep, pandangan-pandangan, nilai-nilai, ide-ide, gagasan-gagasan, dan norma-norma yang berlaku pada ke dua sekolah tersebut, sehingga tidak terjadi kekeliruan penafsiran atas makna objek yang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu (1) Manusia, dan (2) bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci (*key informants*), sedangkan sumber data bukan manusia,

berupa dokumen yang relevan dengan fokus penelitian, seperti gambar, foto, catatan rapat atau tulisan-tulisan, yang ada kaitannya dengan fokus penelitian.

Penentuan informan dalam penelitian ini, didasarkan pada kriteria, yaitu (1) subjek cukup lama, dan intensif menyatu dengan medan aktifitas yang menjadi sasaran penelitian; (2) subjek yang masih aktif terlibat di lingkungan aktifitas yang menjadi sasaran penelitian; (3) subjek yang masih mempunyai waktu untuk dimintai informasi oleh peneliti; (4) subjek yang tidak mengemas informasi, tetapi relatif memberikan informasi yang sebenarnya; dan (5) subjek yang tergolong asing bagi peneliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan tiga teknik, yaitu 1) wawancara mendalam (*in depth interview*), teknik wawancara yang digunakan, adalah wawancara tidak berstandar (*unstandarized interview*), yang dilakukan tanpa menyusun suatu daftar pertanyaan yang ketat. Selanjutnya wawancara yang tidak terstandar ini dikembangkan dalam tiga teknik, yaitu (1) wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview or passive interview*); (2) wawancara agak terstruktur (*some what structured interview or Active interview*); dan (3) wawancara sambil lalu (*casual interview*); 2) observasi partisipan (*participant observation*); dan 3) studi dokumentasi (*study of document*).

Dalam memilih informan pertama, yang dipilih informan yang memiliki pengetahuan khusus, informatif dan dekat dengan situasi yang menjadi fokus penelitian, disamping memiliki status tertentu. Kepala Sekolah sebagai informan kunci diasumsikan memiliki banyak informasi tentang sekolah yang dipimpinnya, termasuk situasi dan sejarah sekolahnya. Karena itu, Kepala Sekolah dipilih sebagai informan pertama untuk diwawancarai.

Setelah wawancara dengan Kepala Sekolah dianggap cukup, peneliti meminta untuk ditunjukkan informan berikutnya yang dianggap memiliki informasi yang dibutuhkan, relevansi dan memadai. Dari informasi yang ditunjuk tersebut, dilakukan wawancara secukupnya serta pada akhir wawancara, diminta pula untuk menunjuk informan lain. Demikian seterusnya, sehingga informasi yang diperoleh semakin dalam seperti bola salju (*snowball sampling technique*), dan sesuai tujuan (*purposive*) yang terdapat dalam fokus penelitian.

Isi pokok yang digali melalui wawancara antara lain, yaitu (1) budaya mutu; (2) cara Kepala Sekolah menciptakan budaya mutu; dan (3) motivasi guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.

Mengingat penelitian ini menggunakan rancangan studi multi situs, maka dalam menganalisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu (1) analisis data situs individu (*individual site*), dan (2) analisis data lintas situs (*cross site analysis*) (Yin, 1987).

Analisis data situs individu dilakukan pada masing-masing objek, yaitu di UPTD SMPN 1 Sampang, dan UPTD SMPN 1 Torjun Kabupaten Sampang. Dalam menganalisis, peneliti melakukan interpretasi terhadap data yang berupa kata-kata sehingga diperoleh makna (*meaning*). Oleh karena itu, analisis dilakukan bersama-sama dengan proses pengumpulan data, serta setelah data terkumpul.

Langkah selanjutnya, semua data yang telah dituangkan dalam catatan di lapangan (transkrip) dibuat ringkasan kontak berdasarkan fokus penelitian. Setiap

topik liputan dibuat kode yang menggambarkan topik tersebut. Kode-kode tersebut dipakai untuk mengorganisasi satuan-satuan data, yaitu potongan-potongan kalimat yang diambil dari transkrip yang sesuai dengan urutan paragraf dengan menggunakan komputer.

Sebagaimana ditegaskan oleh Miles & Huberman (1984), bahwa penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna, serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini juga dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari data-data yang telah diperoleh, kemudian disusun secara sistematis dari bentuk informasi yang kompleks menjadi sederhana namun selektif.

Data yang diperoleh dari penelitian ini berwujud kata-kata, kalimat-kalimat, atau paragraf-paragraf. Penyajian data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif pada masa lalu adalah bentuk teks naratif. Namun oleh Miles & Huberman (1992), cara penyajian data dalam bentuk teks naratif dikritik sangat tidak praktis, karena itu Miles & Huberman menyarankan agar data disajikan dalam bentuk matrik, grafik, jaringan, dan bagan. Merancang deretan kolom-kolom sebuah matrik untuk data kualitatif dan memutuskan jenis/bentuk data yang harus dimasukkan kedalam kotak-kotak matrik merupakan kegiatan analisis.

Kegiatan analisis pada tahap ketiga, adalah penarikan kesimpulan/verifikasi. Analisis yang dilakukan selama pengumpulan data, dan sesudah pengumpulan data digunakan untuk menarik kesimpulan, sehingga dapat menemukan pola tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi. Sejak pengumpulan data, peneliti berusaha mencari makna atau arti dari simbol-simbol, mencatat keteraturan pola, penjelasan-penjelasan, dan alur sebab akibat yang terjadi. Dari kegiatan ini kemudian dibuat simpulan-simpulan yang sifatnya masih terbuka, umum, kemudian menuju yang spesifik/rinci. Kesimpulan final diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai.

Analisis data lintas situs dimaksudkan sebagai proses membandingkan temuan-temuan yang diperoleh dari masing-masing situs, sekaligus sebagai proses memadukan antar situs. Pada awalnya temuan yang diperoleh dari UPTD SMPN 1 Sampang (situs 1) disusun kategori dan tema, dianalisis secara induktif konseptual, dan dibuat penjelasan naratif yang tersusun menjadi temuan sementara.

Temuan sementara pada UPTD SMPN 1 Sampang selanjutnya dianalisis dengan cara membandingkan dengan temuan sementara pada UPTD SMPN 1 Torjun (situs 2) untuk menemukan persamaan-persamaan karakteristik dari masing-masing situs, sebagai konsepsi teoritik berdasarkan persamaan. Persamaan kedua situs ini dijadikan teori substantif. Temuan teori substantif ini merupakan proposisi yang ditemukan dalam penelitian ini.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis lintas situs ini meliputi, yaitu (1) menggunakan pendekatan induktif konseptualistik yang dilakukan dengan membandingkan dan memadukan temuan konseptual dari masing-masing situs individu; (2) hasilnya dijadikan dasar untuk menyusun pernyataan konseptual atau proposisi; (3) mengevaluasi kesesuaian proposisi dengan fakta

yang menjadi acuan; (4) merekonstruksi ulang proposisi sesuai dengan fakta dari masing-masing situs; dan (5) mengulangi proses ini sesuai keperluan, sampai batas kejenuhan.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Menurut Kujala dan Ulrank (2004:48), untuk memahami pengertian budaya mutu hendaknya dipahami terlebih dahulu akar dari budaya mutu yaitu budaya organisasi, karena budaya mutu merupakan subset dari budaya organisasi. Menurut Robbins (2001:525), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Deal dan Kennedy sebagaimana dikutip Robbins (2001:479) menjelaskan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang didukung organisasi.

Gibson et.al. (1996:77) merumuskan: “kultur organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku”. Kreitner dan Kinicki (2003:68-75) memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota. Luthans (1998:213) mengemukakan, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Sharplin (1995:225) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Stoner et.al. (1996:246) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi. Davis (1984:198) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Schein (1992:221) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul, akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Dale (2003:30) menjelaskan, beragamnya definisi budaya organisasi yang dikemukakan para ahli, menggambarkan kompleksitas budaya organisasi.

Diperlukan upaya menghasilkan budaya organisasi yang kondusif bagi perbaikan berkelanjutan, dimana setiap orang dapat berpartisipasi. Jaminan kualitas juga perlu diintegrasikan ke dalam semua proses dan fungsi organisasi. Semua itu memerlukan perubahan perilaku orang-orang, sikap mental dan praktek pekerjaan dalam berbagai cara. Merubah perilaku dan sikap mental orang adalah salah satu tugas manajemen yang paling sulit, memerlukan kekuatan besar dan keterampilan persuasif dan memotivasi. Kesungguhan juga diperlukan dalam memfasilitasi dan mengelola perubahan menuju ke arah budaya kualitas.

Berdasarkan pemahaman diatas, UPTD SMPN 1 Sampang telah melaksanakan budaya mutu, yaitu telah diterapkannya pendidikan yg berwawasan global, yaitu proses pendidikan yang dirancang untuk mempersiapkan peserta didik dan pendidik agar memiliki kemampuan dasar intelektual dan tanggung jawab, guna memasuki kehidupan yang semakin kompetitif dan menggglobal. Untuk itu sistem dan struktur pendidikan UPTD SMPN 1 Sampang bersifat terbuka, dinamis dan sistematis organik dengan fleksibel-adaptif, kreatif, dan demokratis. Pendidikan UPTD SMPN 1 Sampang lebih ditekankan pada proses *learning dari pada teaching*. Anak didik didorong untuk memiliki motivasi agar dapat mempelajari sesuatu yang harus dipelajari.

Motivasi UPTD SMPN 1 Sampang melaksanakan budaya mutu adalah karena ingin mewujudkan visi dan misi sekolah yaitu menjadi sekolah yang bermutu, berwawasan lingkungan hidup berdasarkan imtaq dan iptek melalui peningkatan keteladanan dan perilaku yang positif, meningkatkan kedisiplinan siswa, meningkatkan prestasi siswa bidang akademik dan non akademik tingkat nasional, melaksanakan pembelajaran yang berbasis PAIKEM dan IT, mewujudkan sekolah sehat dan asri, dan mewujudkan sekolah model.

Cara Kepala Sekolah menciptakan budaya mutu adalah Kepala Sekolah membuat kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan global, diantaranya: (1) layanan UMMI; (2) upacara bendera setiap hari senin; (3) piket kelas; (4) kegiatan Sabtu bersih; (5) sholat dhuha setiap hari pada jam istirahat; (6) membiasakan siswa berangkat ke sekolah dengan bersepeda; (7) pembudayaan 4 S (Senyum, Sapa, Salam, Salaman), membuang sampah pada tempatnya, menempatkan sepeda pada tempat yang telah ditentukan; dan (8) tadarus Al Qur'an dan do'a bersama, yang dilaksanakan setiap hari Selasa sampai dengan Sabtu, jam 06.45 – 07.00 wib.

UPTD SMPN 1 Torjun telah melaksanakan budaya mutu, dimana proses pendidikan di UPTD SMPN 1 Torjun dirancang agar para siswa memiliki kemampuan intelektual yang unggul dan bertanggung jawab terhadap apa yang ia lakukan. Dalam pelaksanaan budaya mutu tersebut, maka struktur kurikulum di UPTD SMPN 1 Torjun dibuat terbuka, fleksibel, dinamis, dan efektif serta adaptif, yang artinya pendidikan bersifat demokratis dan lebih mementingkan proses pembelajaran dari pada hasil. Kemudian siswa dimotivasi agar mampu menguasai materi belajar.

Motivasi UPTD SMPN 1 Torjun melaksanakan budaya mutu adalah karena ingin menjadi sekolah yang unggul dalam prestasi dan budaya dengan berdasarkan iman dan taqwa berdasarkan imtaq dan iptek sesuai dengan visi dan misi sekolah melalui langkah-langkah: (1) meningkatkan keteladanan dan perilaku

yang positif; (2) meningkatkan kedisiplinan siswa; (3) meningkatkan prestasi siswa bidang akademik dan non akademik; (4) melaksanakan pembelajaran yang berbasis PAIKEM dan IT; (5) mewujudkan sekolah sehat dan asri; dan (6) mewujudkan sikap kejujuran, disiplin, peduli, santun, dan percaya diri.

Cara Kepala Sekolah menciptakan budaya mutu di UPTD SMPN 1 Torjun terlihat dari pelaksanaan upacara bendera setiap hari senin, piket kelas, kegiatan jum'at bersih, membiasakan siswa bersalaman dengan guru sebelum masuk kelas, pembudayaan 6 S (senyum, sapa, salam, sopan, santun dan salaman), membuang sampah pada tempatnya, menempatkan sepeda pada tempat yang telah ditentukan, dan melakukan do'a bersama setiap hari sebelum pelajaran dimulai.

Secara umum, ciri dan perilaku kepala sekolah efektif dapat dilihat dari tiga hal pokok, yaitu: (1) kemampuannya berpegang kepada citra atau visi lembaga dalam menjalankan tugas; (2) menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah; dan (3) memfokuskan aktifitasnya kepada pembelajaran dan kinerja guru dikelas. Secara detail, perilaku kepala sekolah yang efektif dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) kepala sekolah efektif memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, dan ia mendorong semua staf untuk mewujudkan visi tersebut; (2) kepala sekolah efektif memiliki harapan tinggi terhadap prestasi siswa dan kinerja staf; (3) kepala sekolah efektif tekun mengamati para guru dikelas dan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran; (4) kepala sekolah efektif mendorong pemanfaatan waktu secara efisien dan merancang langkah-langkah untuk meminimalisasi kekacauan; dan (5) kepala sekolah efektif mampu memanfaatkan sumber-sumber material dan personil secara kreatif.

Semua guru melaksanakan budaya mutu, terbukti dari terlaksananya seluruh kegiatan layanan; (a) pengembangan diri siswa; (b) bimbingan pribadi; (c) bimbingan sosial; (d) bimbingan belajar; (e) bimbingan karir; (f) TIK; (g) UMMI; dan (h) ekstra kurikuler. Ekstrakurikuler wajib adalah pramuka, sedangkan ekstrakurikuler pilihan terdiri dari: tartil, basket; pencak silat; paduan suara; PBB; seni tari; pramuka; PMR; bahasa inggris (english conversation club); TIK; seni teater; dan patroli keamanan sekolah.

Motivasi guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di UPTD SMPN 1 Sampang, benar-benar telah terlaksana. Hal itu terbukti dari hasil belajar siswa yang setiap tahunnya meningkat, yaitu: (a) juara 1,2,3,4,6 siswa berprestasi Tingkat Kabupaten tahun 2016; (b) juara I OSN IPS tingkat kabupaten Sampang tahun 2016; (c) juara 1 lomba olimpiade sains SMP tingkat Propinsi Jawa Timur mata pelajaran IPA tahun 2016; (d) juara 1 speech contest tingkat Propinsi Jawa Timur tahun 2018; (e) juara 1 pidato bahasa inggris tingkat Kabupaten Sampang tahun 2018; (f) juara 1 bahasa inggris AMFIBI plus tingkat Madura tahun 2019; dan (g) juara 5 biologi AMFIBI plus tingkat Madura tahun 2019.

Ada peningkatan hasil belajar siswa selama 2 tahun terakhir, yaitu selalu juara nilai rata-rata ujian nasional tingkat SMP kabupaten Sampang. Disamping itu hampir 80 % lulusan SMPN 1 Sampang diterima di SMAN 1 Sampang yang menjadi favorit bagi seluruh warga kota Sampang. Kemudian peningkatan yang lain yaitu peningkatan di bidang non akademik, seperti juara I atletik lari 60 m

putri O2SN Kabupaten Sampang tahun 2016, juara I atletik tolak peluru putri O2SN Kabupaten Sampang tahun 2016, juara II atletik lompat jauh putra O2SN Kabupaten Sampang tahun 2016, juara I story telling FLS2N Kabupaten Sampang tahun 2016, juara I pencak silat putri POPDA Kabupaten Sampang tahun 2016, Juara 1 PSP paduan suara tingkat kabupaten Sampang tahun 2017, Juara 1 renang putri O2SN Kabupaten Sampang tahun 2018, Juara 1 patung FLS2N Kabupaten Sampang tahun 2018, dan juara 1 pencak silat Jakarta Selatan Open Cahmpionship 2019 tingkat nasional tahun 2019.

Semua guru untuk mewujudkan visi dalam melaksanakan budaya mutu, buktinya adalah terlaksananya seluruh kegiatan layanan; (a) pengembangan diri siswa; (b) bimbingan pribadi; (c) bimbingan sosial; (d) bimbingan belajar; (e) bimbingan karir; (f) ekstra kurikuler, baik wajib yaitu pramuka, dan ekstrakurikuler pilihan yaitu: pencak silat; paduan suara; PBB; seni tari; pramuka; PMR; bahasa inggris (english coversation club); seni teater; paskibraka; KIR; futsal; bola volley; recycle; membuat; seni music; jurnalistik; seni lukis; KCL; tari; al banjari; seni baca quran; dan OSN.

Motivasi guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di UPTD SMPN 1 Torjun, benar-benar telah meningkatkan hasil belajar siswa. Hal itu terbukti dari hasil belajar siswa yang setiap tahunnya meningkat, yaitu: (a) juara 3 siswa berprestasi Tingkat Kabupaten tahun 2016; (b) juara 2 OSN IPS tingkat kabupaten Sampang tahun 2016; (c) juara 3 lomba olimpiade sains SMP tingkat Tingkat Kabupaten mata pelajaran IPA tahun 2016; (d) juara 3 pidato bahasa inggris tingkat Kabupaten Sampang tahun 2018; (e) juara 3 basaha inggris tingakat Kabupaten tahun 2019; dan (g) juara 3 biologi tingakat Kabupaten tahun 2019.

Ada peningkatan hasil belajar siswa selama 2 tahun terakhir, yaitu rangking 2 nilai rata-rata ujian nasional tingkat SMP kabupaten Sampang tahun 2018 dan 2019. Hampir 75 % lulusan SMPN 1 Torjun diterima di SMAN 1 Torjun, yang menjadi favorit bagi seluruh warga Kecamatan Torjun. Peningkatan di bidang non akademik, antara lain meliputi: juara 3 atletik lari 60 m putri O2SN Kabupaten Sampang tahun 2016, juara 2 atletik tolak peluru putri O2SN Kabupaten Sampang tahun 2016, juara 3 atletik lompat jauh putra O2SN Kabupaten Sampang tahun 2016, juara 2 story telling FLS2N Kabupaten Sampang tahun 2016, juara 3 pencak silat putri POPDA Kabupaten Sampang tahun 2016, Juara 2 PSP paduan suara tingkat kabupaten Sampang tahun 2017, Juara 3 renang putri O2SN Kabupaten Sampang tahun 2018, dan juara 3 pencak silat tingkat Kabupaten tahun 2019.

KESIMPULAN

Budaya mutu sekolah berbasis motivasi berprestasi terjadi karena:

1. Sekolah melaksanakan budaya mutu, dengan struktur kurikulum yang dibuat terbuka, fleksibel, dinamis, dan efektif serta adafptif, dan siswa dimotivasi agar mampu menguasai materi belajar, sehingga menjadi sekolah yang unggul dalam prestasi dan berbudaya dengan berdasarkan pada iman, taqwa dan iptek sesuai dengan visi dan misi sekolah;
2. Cara Kepala Sekolah menciptakan budaya mutu dengan cara membuat kurikulum sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan global, sehingga semua

guru melaksanakan budaya mutu melalui kegiatan layanan pengembangan diri siswa, bimbingan pribadi, bimbingan belajar, bimbingan karir, dan ekstrakurikuler; dan

3. Hasil belajar siswa setiap tahunnya meningkat, karena adanya motivasi dari guru, sehingga selama 2 tahun terakhir, nilai rata-rata ujian nasional meningkat, dan hampir 75 % lebih lulusan akan diterima di SMA favorit di tingkat Kabupaten maupun Kecamatan, serta prestasi di bidang non akademik pun meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmadi, R. 2005. *Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Asnawi, S. 2002. *Teori Motivasi*. Jakarta: Studio Press
- Atkinson, J.W. 1958. *Motives In Fantasy Action and Society: A Method of Assesment and Study*. Princeton. New York: Van Nostrand
- Dale, Robert, D. 1992. *Pelayan sebagai pemimpin*. Malang: Gandum Mas.
- Davis, S. 1984. *Managing Corporate Culture*. Cambridge, MA: Ballinger
- Gellerman, S. W. 1963. *Motivation and Productivity*. India: The American Management Association, Inc.
- Gibson. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Komarudin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, R., and Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba empat.
- Kujala, J. dan Ultrank, P. 2004. *Total Quality Management as A Culture Phenomenon*. Helsinki University of Technology. Finlandia.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior, 7-th Edition*. New York: Mc. Graw Hill Book Company
- Mc Clelland, D.C. 1978. *Managing Motivation of Expand Human Freedoom*. New York: The Press Syndicate of the University of Chambridge
- Miles, M.B., & A.M. Huberman. 1984. *Qualitative Data analysis A Sources Book of New Methods*. Baverly Hill, C.A: SAGE Publication
- Miles, M.B., & A.M. Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-PRESS).
- Moleong, L.J. 1989. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala sekolah dalam mengembangkan budaya Mutu*. Malang: UIN. Maliki Press.
- Robbins, S.P. 2001. *Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Internasional Inc.
- Schcin, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. A Dynamic View (Ed. 2nd) San Francisco: Jossey Bass.
- Schunk, dkk. 2012. *Motivasi Pendidikan: Teori Penelitian dan Aplikasi, edisi ketiga*. Jakarta: PT Indeks.
- Sharplin, A. 1995. *Strategi Management*. New York: Mc Graw. Hill.
- Yin, R. K.1987. *Studi Kasus: Desain dan metode*. Terjemahan oleh M. Djasi Mudzakir. Jakarta: Raja Grafindo Persada.