

**MANAJEMEN BUDAYA MUTU DALAM PENGEMANGAN CITRA POSITIF
PENDIDIKAN DI SDT AINUL ULUM PULUNG PONOROGO**

TESIS



Oleh:

Niken Puspitasari

NIM: 502180045

**PROGRAM MAGISTER
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PONOROGO
2020**

ABSTRACT

In the world of education, institutions must be able to maintain and even develop a positive image of their education, one of which is by managing a quality culture. Here the institution must be able to create a good and positive culture in order to have good quality too. For this reason, this study aims to describe: (1) planning, (2) implementation, (3) evaluation in the quality culture management program in building a positive image of education at SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo. The research used is qualitative with the type of case studies and methods of data collection used interviews, observation and documentation. This research produces: (1) Quality culture planning in building a positive image of education in the Ainul Ulum Pulung Ponorogo Integrated Elementary School through the steps of quality culture formulation by: vision formulation, mission formulation, looking at school profiles, internal and external analysis, formulation program determination. Then the program that has been arranged is socialized to all school residents; (2) Implementation of quality culture in building a positive image of education in SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo as a whole has been realized even though there are obstacles problems a solution can be sought together. For the faith and laughter program carried out every day at the pre-learning hours. In academic culture, it is required to continue to develop its competence. In addition to developing the development of a handwritten lesson plan and must create a variety of media learning methods, the teacher also participates in various activities to broaden his horizons such as participating in programs, training, workshops or seminars; (3) Evaluating quality culture in building a positive image of education in Ainul Ulum Integrated Elementary School Pulung Ponorogo is carried out at least once every 3 months and at most once a year. In this evaluation the committee, parents, teachers, and school principals all came together as one in the program evaluation meeting. In addition, he also conducted an assessment and supervision system for each program that had been held.

Keyword: quality culture management, positive image, education.

ABSTRAK

Dalam dunia pendidikan lembaga harus mampu mempertahankan bahkan mengembangkan citra positif pendidikannya, salah satunya dengan memanajemen budaya mutu. Di sini lembaga harus mampu menciptakan budaya yang baik dan positif agar memiliki mutu dan kualitas yang baik juga. Untuk itu Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan: (1) perencanaan, (2) pelaksanaan, (3) evaluasi dalam program manajemen budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo. Pendekatan Penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis studi kasus dan metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menghasilkan: (1) Perencanaan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo ini melalui langkah-langkah yaitu formulasi budaya mutu dengan cara: perumusan visi, perumusan misi, melihat profil sekolah, analisis internal maupun eksternal, perumusan/penentuan program. Yang kemudian program yang telah disusun disosialisasikan ke semua warga sekolah. Perencanaan ini dilakukan oleh kepala sekolah beserta para gurunya; (2) Pelaksanaan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo secara keseluruhan sudah terealisasikan. Untuk program keimanan dan ketaqwaan dilakukan setiap hari pada jam pra pembelajaran. Dalam budaya akademik diharuskan untuk terus mengembangkan kompetensinya. Selain membuat pengembangan RPP yang ditulis tangan dan harus menciptakan media/metode pembelajaran yang bervariasi guru juga mengikuti berbagai kegiatan untuk menambah wawasannya seperti mengikuti program, pelatihan, *workshop* ataupun seminar. Pelaksanaannya dilakukan oleh semua warga sekolah terutama siswa dan para gurunya; (3) Evaluasi budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo dilakukan paling tidak 3 bulan sekali dan paling lama setahun sekali. Dalam evaluasi ini pihak komite, orang tua, guru, kepala sekolah semua berkumpul menjadi satu dalam rapat evaluasi program ini. Selain itu juga dilakukannya sistem penilaian dari setiap program yang telah diadakan.

Kata Kunci: Manajemen Budaya Mutu, Citra Positif, Pendidikan.

SURAT PERSETUJUAN

Dengan ini saya menyetujui bahwa:

Nama : Niken Puspitasari

NIM : 502180045

Jurusan : MPI

Judul Tesis : Manajemen Budaya Mutu dalam Membangun Citra Positif Pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo.

Telah melakukan melakukan beberapa kali konsultasi (bimbingan), maka dari itu saya atas nama pembimbing menyetujui tesis tersebut untuk diikutkan pada ujian gelombang berikutnya.

Demikian surat ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Ponorogo, 07-05-2020

Yang menyatakan,

Pembimbing



Dr. Harjali, M.Pd.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCA SARJANA

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/AK-SURV/PT/XI/2016
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainsonorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Niken Puspitasari**, NIM 502180045, Program Magister Prodi **Manajemen Pendidikan Islam** dengan judul: **“Manajemen Budaya Mutu dalam Pengembangan Citra Positif Pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo”** telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munaqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Selasa, tanggal 09 Juni 2020 dan dinyatakan **LULUS**.

Dewan Penguji

Penguji	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Zahrul Fata, Ph.D. NIP. 197504162009001109 Ketua Sidang		15 Juni 2020
2	Dr. Muhammad Thoyyib, M.Pd. NIP. 198004042009011012 Penguji Utama		13 Juni 2020
3	Dr Harjali, M.Pd. NIP. 196704132000031002 Pembimbing/Penguji 2		14 Juni 2020
4	Eny Supriati, M.Pd.I NIP. 197906042005012008 Sekertaris		15 Juni 2020

Ponorogo, 15 Juni 2020

Direktur Pascasarjana,



Dr. Aksin, M.Ag.

NIP. 197407012005011004

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

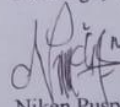
Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Niken Puspitasari
NIM : 502180045
Fakultas : Pendidikan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Manajemen Budaya Mutu dalam Pengembangan Citra Positif Pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 13 Januari 2020


Niken Puspitasari

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini, saya, Niken Puspitasari, NIM 502180045, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul: “Manajemen Budaya Mutu dalam Membangun Citra Positif Pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo” ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk dimana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukkannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 06 Mei 2020
Pembuat Pernyataan,



Niken Puspitasari
NIM 502180045

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Permendiknas No. 24 Tahun 2008 kompetensi manajerial pelaksana urusan administrasi sekolah menjelaskan pengelolaan SNP meliputi; 1. Menyusun program dan laporan kerja; 2. Mengorganisasikan staf, mengembangkan staf; mengambil keputusan, menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik; 3. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, membina staf, mengelola konflik, menyusun laporan.¹

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.² Organisasi yang memiliki budaya positif akan menunjukkan citra/*image* positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan lancar ataupun baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.³

Keberadaan budaya sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas sekolah. Hal seperti ini mengingatkan bahwa budaya sekolah sangat berkaitan erat dengan perilaku-perilaku dan kebiasaan warga sekolah untuk penyesuaian dengan lingkungan mereka berada, serta cara menyikapi persoalan dan memecahkannya di lingkungan sekolah, sehingga dapat memberikan pondasi dan arah pada berlangsungnya suatu proses pendidikan yang efektif dan efisien. Budaya sekolah yang positif akan memberi warna khas (jati diri) tersendiri dan sejalan dengan bagaimana pelaksanaan manajemen berbasis sekolah yang baik.

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang salah satunya yaitu bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, sesuai isi dari UU RI No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

¹ Permendiknas No.24 Tahun 2008.

² Wibowo, *Budaya Organisasi* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2013), 15-16.

³ *Ibid.*,8.

Telah melahirkan berbagai kebijakan agar sekolah memiliki kualitas pendidikan yang bermutu. Dan didukung juga dengan adanya instrumen-instrumen pengembangan kualitas yang dapat memberikan gambaran kepada pengelola sekolah bagaimana cara merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengevaluasi perkembangan sekolahnya di berbagai bidang.

Namun berbagai perubahan peraturan kebijakan yang ada sekarang, sebagian besar belum dapat mengembangkan budaya sekolah yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan yakni dalam rangka menanamkan nilai-nilai kepada peserta didiknya. Apalagi di tengah keberlangsungan hidup bangsa yang berada di tengah-tengah perkembangan zaman dengan teknologi kian canggih menyebabkan berbagai perubahan dan pergeseran nilai seperti yang terjadi akhir-akhir ini sangat memprihatinkan. Banyak anak yang memiliki bakat hebat dan bagus, tetapi karena kondisi sekolah yang tidak mendukung, anak tersebut tidak tumbuh optimal sebagaimana mestinya, bakatnya terpendam, bahkan bisa hilang dengan sendirinya. Sebaliknya, anak dengan kepandaian dan bakat yang tidak terlalu tinggi, tetapi karena lingkungan sekolah dan budayanya baik, anak tersebut tumbuh sebagai anak yang mandiri dan sukses.⁴ Selain itu, Dari kenyataan yang ada masih banyak lembaga pendidikan yang belum berhasil dalam membentuk karakter siswa. Hal ini terbukti masih terdapat siswa yang berkelakuan kurang baik, contohnya anak tersebut malas beribadah, berbohong, tidak disiplin, minat membacanya kurang, tidak sopan, dan kurang peduli terhadap lingkungan.⁵ Kendala yang sering dihadapi guru dalam melaksanakan program pengembangan budaya mutu adalah sulitnya guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013.⁶

Dengan melihat konteks permasalahan di atas organisasi sekolah tidak saja diharapkan bisa mengelola potensi peserta didik secara maksimal sehingga menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas, tetapi juga terkait nilai-nilai yang dikembangkan di sekolahnya. Dengan demikian perlunya perubahan cara pandang kepala sekolah, guru, administrator, murid, orang tua, dan masyarakat sebagai langkah untuk merubah sistem, baik tindakan maupun proses pencapaian tujuan sekolah. Dengan adanya perubahan ini maka implikasinya sekolah akan merancang apa yang mesti

⁴http://edukasi.kompasiana.com/konsep-urgensi-dan-implementasipendidikan_karakter-disekolah/, (10 Desember 2019), Diakses pada pukul 09.00 WIB.

⁵ <http://Diglib.unila.ac.id/33220/3>, (15 Desember 2019), Diakses pada pukul 08.00 WIB.

⁶ <http://media.neliti.com/media/publications/114301-ID-mengembangkan-budaya-mutu-sekolah.pdf>, (25 Desember 2019), Diakses pada pukul 09.00 WIB

dilakukan dan berusaha memahami tindakan-tindakan yang dirancangnya sebagai sesuatu yang disepakati bersama. Dengan kata lain tindakan ini mendorong untuk terciptanya budaya sekolah.

Pada tataran realitas telah ditemukan belum semua lembaga memahami pentingnya budaya sekolah. Hal ini terlihat pada fakta bahwa belum semua lembaga memiliki program pengembangan budaya apalagi terkait budaya mutu. Kondisi ini terjadi karena sebagian lembaga belum memahami dan terampil dalam merencanakan, melaksanakan dan mengukur efektivitas pengembangan budaya sekolah. Selain itu dalam upaya menciptakan budaya yang baik dan kondusif perlu adanya dukungan dan kerja sama semua civitas sekolah dan masyarakat lingkungan sekolah dengan komitmen yang tinggi.

Di SDT Ainul Ulum ini memiliki budaya kedisiplinan yang tinggi, contohkanlah guru wajib datang setengah tujuh tepat, juga menerapkan budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan dan santun) kepada semua orang yang ada di lingkungan lembaga ini. Selain itu juga memiliki budaya religius untuk ditanamkan kepada anak-anak, dan lain-lainnya. Selain itu guru selalu mengikuti kegiatan-kegiatan tertentu untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Di SDT Ainul Ulum ini siswa-siswinya juga mempunyai potensi yang bisa dibanggakan, contohkanlah pernah juara 1 lomba Adzan & MTQ tingkat kecamatan Pulung, juara 2 lomba grak jalan tingkat Kecamatan Pulung, dan juga pernah masuk 10 besar pada lomba SAINS Se-Kabupaten Ponorogo. Dan SDT Ainul Pulung Ponorogo ini walaupun sekolah yang baru berdiri sejak tahun 2013 namun sudah mendapat akreditasi B. Dan juga besar animo masyarakat yang menggunakan jasa pendidikan dilembaga ini, terbukti jumlah keseluruhan siswa yang lebih banyak daripada sekolah yang berada dalam satu kecamatan. Di mana jumlah secara keseluruhan yaitu 130 peserta didik, dan rata-rata tiap kelasnya berkisar 25-28 peserta didik, yang mana tiap tahun ajaran baru jumlah yang mendaftar terus bertambah jumlahnya.⁷

Realitas di atas adalah masalah yaitu, tidak semua sekolah memahami terkait budaya sekolah dan pengembangannya. Masalah ini penting diteliti, siapa saja pelopor (*actors*) yang dapat memberikan solusi. Kegiatan-kegiatan apa (*activities*) yang mereka lakukan. Dan dimana (*place*) kegiatan-kegiatan/kejadian tersebut diselenggarakan.

⁷ Tulus Widodo, Kepala Sekolah. "Observasi Piala Kejuaraan yang diraih Peserta Didik SDT Ainul Ulum", di Ruang Tamu, *Observasi*, 01 Oktober 2019, Pukul 09.00 WIB.

Dalam rangka mencari dan menentukan “*social situation*” yang tepat untuk pengembangan budaya yang positif, perlu diidentifikasi terlebih dahulu. Berdasarkan pemikiran para tokoh pendidikan di Indonesia, *stakeholder* utama yang mampu menggerakkan penciptaan budaya yang positif adalah 1. pihak pemerintah dari berbagai daerah; 2. pengawas sekolah; 3. kepala sekolah. Tanpa adanya *stakeholder* tersebut mustahil akan terwujudnya peningkatan kompetensi pedagogik guru.

Diantara para *stakeholder* tersebut, yang menduduki posisi terpenting untuk menggerakkan terwujudnya budaya yang positif adalah kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.⁸

Untuk menciptakan budaya yang positif perlu adanya kerja sama semua pihak agar program dapat terlaksana sesuai tujuan. Untuk itu Peneliti ingin mengetahui terkait **Manajemen Budaya Mutu dalam Pengembangan Citra Positif Pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo.**

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari situasi sosial (*social situation*) di atas, rumusan masalah yang akan dicari jawabannya melalui Penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo?
2. Bagaimana penerapan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo?
3. Bagaimana evaluasi budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, tujuan Penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan perencanaan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo.

⁸ Doni Juni Priansa dan Somad Rismi. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 54.

2. Untuk menjelaskan penerapan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo.
3. Untuk menjelaskan evaluasi budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan terkait manajemen pendidikan islam. Selain itu dapat digunakan sebagai contoh oleh lembaga lain bagaimana hal yang dapat dilakukan untuk menciptakan budaya yang positif untuk pengembangan citra lembaga yang positif pula.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Tenaga Pendidik, guru diharapkan mampu dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya agar pembelajaran lebih berkualitas, serta dapat menumbuhkan budaya yang lebih positif.
- b. Bagi Lembaga Sekolah, lembaga yang ada mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dan mampu menerapkan budaya yang bisa berdaya saing sehingga banyak diminati khalayak.
- c. Bagi Kepala Sekolah, kepala sekolah diharapkan mampu memimpin lembaga dengan baik, terutama berperan aktif dalam pengembangan budaya yang positif.
- d. Bagi Masyarakat, diharapkan masyarakat dapat menilai dan dapat menirukan upaya yang dilakukan untuk menciptakan budaya yang positif sehingga dapat *image* yang baik juga.

E. Kajian Terdahulu

Dalam kaitannya dengan objek Penelitian ini, Peneliti telah melakukan telaah terhadap hasil Penelitian terdahulu, diantaranya sebagai berikut:

1. Siti Aminah, M.Pd & Ari Dwi Widodo. 2019. *Pengembangan Budaya Mutu di Madrasah Unggul (Studi Kasus di MAN 1 Jember dan MA Unggulan Nurul Islam Jember)*. Evaluasi, 3 (1), Maret 2019, ISSN 2580-3387(print)|ISSN 2615-2886 (online).

Kesimpulan: a. Konsep budaya mutu yang ada di MAN 1 Jember dan MA Unggulan Nuris, terdiri dari beberapa indikator: 1) Kepala madrasah memiliki tipe kepemimpinan transformatif dan visioner; 2) peran kepala madrasah sebagai motivator proaktif kepada bawahan; 3) memiliki ciri-ciri lembaga yang sehat dengan iklim dan lingkungan yang terbuka dan selalu ada perubahan. b. Nilai-nilai budaya mutu yang ada di MAN 1 Jember dan MA Unggulan Nuris, terdiri dari beberapa indikator: 1) memiliki program unggulan yang berorientasi pada potensi siswa; 2) memiliki budaya unggul dalam bidang keagamaan, keilmuan, dan *lifskill*; 3) memiliki prestasi dari berbagai bidang dan selalu berupaya untuk berprestasi, 4) berkomitmen menciptakan budaya mutu dalam meraih kesuksesan; dan 5) terjalin keakraban yang harmonis antar warga lembaga. c. Implementasi budaya mutu yang ada di MAN 1 Jember dan MA Unggulan Nuris, terdiri dari beberapa bentuk indikator yaitu: 1) Tipe kepemimpinan pemberdayaan yang dimiliki kepala madrasah dalam mengelola sumber daya lembaga; 2) desain pemberdayaan yang bersifat partisipatif; 3) melakukan evaluasi dan perbaikan terus-menerus. d. Dampak budaya mutu yang ada di MAN 1 Jember dan MA Unggulan Nuris, terdiri dari beberapa bentuk indikator yaitu: 1) efektivitas, inovasi, loyalitas dan produktivitas warga lembaga selalu dikembangkan, diberi ruang berekspresi dan dipublikasikan; 2) penanaman komitmen bersama untuk selalu berinovasi dan adanya apresiasi positif pada setiap prestasi; 3) kepemimpinan humanis yang melekat pada diri kepala madrasah; 4) pengambilan keputusan *Topdown* administrative dan partisipatif serta transaksional; 5) terbangunnya komunikasi, kerjasama dan inovasi demi kemajuan bersama; dan 6) memiliki wawasan keunggulan untuk selalu berprestasi dalam segala bidang baik kepala, guru, karyawan dan siswa.

2. Teguh Riyanta. 2016. *Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah melalui Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 2, Oktober 2016.

Kesimpulan: mengembangkan budaya mutu di sekolah melalui kepemimpinan transformasional dapat dilakukan bersama-sama oleh kepala sekolah, guru, dan staf yang ada di sekolah. Penanaman nilai-nilai budaya dan karakter terhadap warga sekolah khususnya siswa dapat dilakukan melalui berbagai bentuk kegiatan. Berbagai kegiatan tersebut adalah kegiatan rutin, kegiatan spontan, kegiatan kstrakurikuler dan lain-lain.

3. Moh. Arobi. 2013. *Pengembangan Budaya Mutu di SMK PGRI 1 Karanganyar*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kesimpulan: a) Budaya mutu sekolah dalam peningkatan hasil belajar siswa dapat berhasil dan dicapai dengan baik melalui kegiatan optimalisasi unjuk kerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang sinergis dengan kebutuhan belajar siswa; b) Bentuk-bentuk pengembangan budaya mutu nonakademik dapat memberikan makna atau manfaat bagi siswa dapat dilakukan melalui optimalisasi pengelolaan kegiatan nonakademik, penambahan fasilitas kegiatan nonakademik, dan peningkatan daya dukung warga sekolah.

Tabel 1.1
Perbedaan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu	Aspek Penelitian		
	Fokus Penelitian	Objek Penelitian	Rumusan Masalah
Siti Aminah, M.Pd & Ari Dwi Widodo	Pengembangan budaya mutu melalui pendekatan kepemimpinan transformasional dan motivasi intens	Kegiatan-kegiatan seluruh warga sekolah untuk mengembangkan budaya mutu yang unggul	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana konsep budaya mutu di MAN 1 Jember dan MA Unggulan Nurul Islam Jember? 2. Bagaimana nilai-nilai budaya mutu di MAN 1 Jember dan MA Unggulan Nurul Islam Jember? 3. Bagaimana implementasi budaya mutu di MAN 1 Jember dan MA Unggulan Nurul Islam Jember? 4. Bagaimana dampak Budaya mutu di MAN 1 Jember dan MA Unggulan Nurul Islam Jember?
Teguh riyanta	mengembangkan budaya mutu di sekolah melalui pimpinan	Bentuk penanaman nilai-nilai budaya dan karakter kepada peserta didik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana mengembangkan budaya mutu di sekolah melalui kepemimpinan transformasional? 2. Bagaimana Penanaman nilai-nilai budaya dan karakter terhadap warga sekolah?

Moh. Arobi	Budaya mutu dalam peningkatan hasil belajar siswa masih terbatas dan belum optimal baik akademik maupun nonakademik sehingga memerlukan pengoptimalan	Bentuk-bentuk pengembangan budaya mutu di SMK PGRI 1 Karanganyar baik akademik maupun nonakademik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Pengembangan budaya mutu akademik SMK PGRI 1 Karanganyar dalam peningkatan hasil belajar siswa? 2. Bagaimana Pengembangan budaya mutu nonakademik di SMK PGRI 1 Karanganyar?
Peneliti	Manajemen budaya mutu dalam meningkatkan citra lembaga pendidikan	Bentuk-bentuk manajemen budaya mutu yang dilakukan seluruh <i>stakeholder</i> untuk mengembangkan budaya positif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perencanaan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo? 2. Bagaimana penerapan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo? 3. Bagaimana evaluasi budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo?

F. Sistematika Pembahasan

Mensistematisasikan suatu pembahasan dimaksudkan untuk memudahkan dan memberikan gambaran terhadap maksud dan tujuan yang terkandung dalam Tesis ini. Untuk memudahkannya, tesis ini dibagi dalam beberapa bab yang masing-masing terdiri dari sub-sub pembahasan yang berkaitan erat dan merupakan kesatuan yang utuh, yaitu sebagai berikut:

- BAB I** : Pendahuluan. Dalam bab ini dikemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan Penelitian, manfaat Penelitian, telaah Penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.
- BAB II** : Manajemen Budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan. Dalam manajemen budaya mutu Peneliti menuliskan terkait makna dari manajemen budaya mutu. Sedangkan di citra lembaga Peneliti menuliskan makna dari citra lembaga itu sendiri.
- BAB III** : Metode Penelitian. Dalam metode Penelitian ini Peneliti melaporkan proses Penelitian pada tahap pra lapangan dan pelaksanaan pada saat dilapangan pada setiap tahap proses Penelitian Peneliti memaparkan teknis penggalian data, analisis data dari data yang didapat selama Penelitian
- BAB IV** : Perencanaan Budaya Mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo. Pada bab ini dipaparkan terkait data temuan dan dilakukan analisis data melalui tiangulasi kemudian mensintesis dari data menggunakan teori.
- BAB V** : Penerapan Budaya Mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo. Pada bab ini dipaparkan terkait data temuan dan dilakukan analisis data melalui tiangulasi kemudian mensintesis dari data menggunakan teori.
- BAB VI** : Evaluasi Budaya Mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo. Pada bab ini dipaparkan terkait data temuan dan dilakukan analisis data melalui tiangulasi kemudian mensintesis dari data menggunakan teori.
- BAB VII** : Penutup. Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

MANAJEMEN BUDAYA MUTU DALAM PENGEMBANGAN CITRA POSITIF PENDIDIKAN

A. Manajemen Budaya Mutu

Dalam suatu lembaga pendidikan, budaya dapat diartikan sebagai berikut: *Pertama*, tindakan/kelakuan yang dimaksudkan sebagai keyakinan dan tujuan yang dianut bersama dan dimiliki oleh anggota organisasi yang potensial membentuk perilaku mereka dan bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggotanya. Misalnya dalam lembaga pendidikan yang ada, budaya ini berupa saling menyapa, saling menghargai, toleransi dan lain sebagainya. *Kedua*, norma perilaku yaitu cara yang sudah biasa digunakan pada sebuah organisasi yang dapat bertahan lama karena anggotanya mewariskan perilaku kepada anggota yang baru. Pada sebuah lembaga pendidikan, perilaku ini dapat berupa: selalu semangat dalam belajar, selalu menjaga kebersihan, bertutur sapa santun dan berbagai perilaku mulia lainnya.¹ Yang dimaksud budaya sekolah adalah kepribadian organisasi yang membedakan antara satu lembaga sekolah dengan lembaga sekolah yang lainnya, yang mana anggota organisasi lembaga berpartisipasi melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari budaya lembaga sekolah tersebut.²

Sekolah sebagai lembaga pendidikan tentu saja kegiatan utamanya ialah merancang, sehingga sekolah yang memiliki citra yang unggul akan sangat menonjol pada keseluruhan proses pendidikan yang dilaksanakan sekolah tersebut. Kurikulum berisi tentang materi dan mata pelajaran serta dilengkapi oleh berbagai kegiatan untuk mengembangkan nilai-nilai yang menjadi pilar sekolah tersebut. Pelaksanaan pembelajaran secara keseluruhan mengembangkan nilai keilmuan serta menginternalisasikan nilai-nilai keilmuan dalam seluruh proses pembelajaran pada seluruh bidang studi. Dalam proses penilaian juga dilaksanakan dengan cara mengedepankan nilai-nilai yang dianut sekolah tersebut. Pada akhirnya proses-proses di atas akan menciptakan lulusan yang memiliki nilai-nilai yang berprestasi, yang akan membedakan lulusan sekolah tersebut dengan lulusan sekolah yang lain, jadi sekolah

¹ Daryanto, *Konsep Dasar*, 216.

² Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 105.

benar-benar mengembangkan kemandiriannya dalam pelaksanaan proses pendidikan yang dilakukannya.³

Lembaga sekolah seharusnya dikembangkan oleh nilai-nilai yang relevan dengan visi sekolah tersebut, terutama terhadap proses belajar yang mana proses belajar adalah misi utama sekolah. Oleh sebab itu, nilai-nilai inti (*basic value*) sekolah mestinya diarahkan pada pelayanan pembelajaran yang optimal bagi peserta didik sehingga peserta didik dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal.⁴

Sedangkan budaya mutu menurut Purnama adalah sistem nilai organisasi yang kondusif untuk keberlangsungan dan keberlanjutan mutu. Budaya mutu ini terdiri dari nilai-nilai, tradisi, prosedur, dan harapan tentang promosi mutu.⁵

Budaya mutu sekolah sendiri adalah merupakan *Organisation Culture Values* atau dikatakan budaya mutu adalah bagian dari nilai-nilai budaya organisasi yang ada sekolah. karena budaya mutu dijadikan sebagai perwujudan dari upaya menerjemahkan visi ke dalam nilai-nilai instrumental yang dapat menjadi pedoman bertingkah laku bagi semua komponen sekolah. Sehubungan dengan ini, Ahmad Sanusi memberikan contoh nilai-nilai yang harus diberlakukan oleh sekolah yang ingin mengimplementasikan visi masa depannya melalui manajemen yang berbasis nilai-nilai budaya.⁶

Manajemen dalam upaya meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan tahapan berikut, yaitu perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan evaluasi. Sesuai dengan yang dirumuskan oleh Hasibuan (dalam Kompri, 2015) yaitu fungsi manajemen dibagi menjadi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), implementasi (*directing*), dan pengawasan (*controlling*).⁷

1. Perencanaan Budaya Mutu

Perencanaan merupakan proses menetapkan atau memilih tujuan-tujuan, kebijakan, program, sistem, anggaran dan standar yang akan dikembangkan dalam pelaksanaannya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Adapun aspek-aspek perencanaan yang perlu diperhatikan meliputi (a) apa yang dilakukan; (b) siapa saja yang melakukan; (c) kapan

³Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/madrasah* (Jakarta: Kencana, 2012), 60.

⁴Aan Komariah & Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 107.

⁵ Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Pengembangan Kultur Sekolah* (Penerbit: School Reform 01, 2002), 106

⁶Komariah & Triatna, *Visionary Leadership*, 119.

⁷ Kompri, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 46.

dilakukan, (d) dimana dilakukan; (e) bagaimana melakukannya; (f) apa saja yang yang diperlukan agar tercapai tujuannya secara maksimal.⁸

Proses perencanaan merupakan wilayah merealisasikan visi yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi sebuah kegiatan-kegiatan dimana kegiatan tersebut dipastikan dapat terwujud sehingga tujuan lembaga dapat dicapai. Menurut Handoko (2003:94) proses perencanaan strategik meliputi tujuh langkah⁹:

1. Penentuan misi dan tujuan.
2. Pengembangan profil perusahaan.
3. Analisa lingkungan eksternal.
4. Analisa internal perusahaan.
5. Identifikasi kesempatan dan ancaman.
6. Pembuatan keputusan strategik.
7. Pengembangan strategi perusahaan.

Pada Salinan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 Tanggal 23 Mei 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah butir D. Kepemimpinan Sekolah Item 7, kepala sekolah¹⁰:

1. Menjabarkan visi ke dalam misi target mutu;
2. Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai;
3. Menganalisis tantangan, peluang, dan kelemahan sekolah/madrasah;
4. Membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk pelaksanaan peningkatan mutu;
5. Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah/ madrasah;
6. Melibatkan guru, komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah/madrasah. Dalam hal sekolah/madrasah swasta, pengambilan keputusan tersebut harus melibatkan penyelenggaraan sekolah/madrasah;
7. Berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orang tua peserta didik dan masyarakat;

⁸ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 126.

⁹ Ahmadi, *Manajemen Kurikulum: Pendidikan Kecakapan Hidup* (Yogyakarta: Pustaka Ifada, 2013), 5.

¹⁰ Departemen Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007.

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, penyebarluasan, dan pelaksanaan visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunitas sekolah/madrasah;
15. Membantu, membina, dan mempertahankan lingkungan sekolah/madrasah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan tenaga kependidikan;
16. Menjamin manajemen organisasi dan pengoperasian sumber daya sekolah/madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, sehat, efisien, dan efektif;
17. Menjalin kerja sama dengan orang tua peserta didik dan masyarakat, dan komite sekolah/madrasah menanggapi kepentingan dan kebutuhan komunitas yang beragam, dan memobilisasi sumber daya masyarakat;
18. Memberi contoh, teladan ataupun tindakan yang bertanggung jawab.

Langkah konkret penjaminan mutu dilakukan melalui tahap perencanaan. Artinya tindakan awal sekolah adalah menetapkan rencana mutu yang akan dilaksanakan dengan memetakan kondisi mutu, menentukan tujuan dan target mutu yang akan dicapai.¹¹

2. Implementasi Budaya Mutu

Penerapan budaya mutu dalam suatu organisasi, termasuk pada madrasah dapat dilakukan sebagaimana berikut:

a. Sosialisasi

Sosialisasi merupakan proses transformasi warga madrasah untuk berpartisipasi secara efektif terhadap budaya mutu madrasah, sehingga individu warga madrasah

¹¹ Suharto, *Membangun Budaya Unggul di Sekolah* (Bandung: Aditama, 2012), 45.

mengalami perubahan secara aktif dan dapat mengintegrasikan tujuan madrasah dengan tujuan warga madrasah melalui tahapan komunikasi, interaksi, dan partisipasi. Sosialisasi dapat menyangkut persoalan mikro bahkan persoalan makro.¹²

b. Budaya Pemberdayaan

Pesatnya perubahan lingkungan global mempengaruhi segala bidang, termasuk institusi pendidikan seperti madrasah, kondisi tersebut memunculkan pola aksireaksi suatu organisasi termasuk madrasah untuk melakukan transformasi, kebutuhan transformasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dapat dilakukan melalui transformasi struktural maupun budaya.¹³

Dalam budaya pemberdayaan harus memahami hal-hal berikut¹⁴:

- 1) Menciptakan Lingkungan Pemberdayaan yang dapat dilakukan dengan membentuk tim kerja dan sharing informasi, pelatihan sumber daya yang diperlukan, pengukuran, umpan balik, dan reinforcement.
- 2) Model Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang dapat dilakukan dengan memilih berbagai model, diantaranya: *Desire, Trust, Confidence, Credibility, Accountability, Communication*.
- 3) Pemberdayaan Sebagai Perubahan Budaya. Pemberdayaan sebagai suatu upaya dalam melakukan perubahan budaya dapat berjalan dengan efektif apabila dikomunikasikan dengan seluruh warga madrasah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, mengembangkan sikap tanggung jawab dan mendelegasikan otoritas yang lebih besar kepada seluruh warga madrasah.
- 4) Peran Intervensi Antarpersonal Dalam Pemberdayaan Intervensi antar personal dapat memiliki peranan penting apabila didesain dengan model partisipatif. Desain pemberdayaan yang bersifat partisipatif dapat mendorong terjadinya perubahan yang sangat signifikan, karena hal tersebut dilakukan dengan melibatkan seluruh anggota dalam organisasi yang memiliki kepentingan untuk mencapai kesuksesan dalam mencapai cita-cita bersama dan cita-cita individu. Dalam konteks madrasah pemberdayaan partisipasi dapat dilakukan dengan memberikan tanggung jawab kepada semuanya untuk berpartisipasi dalam memberdayakan madrasah dengan melibatkan diri untuk berdaya dan saling memberdayakan, sesuai dengan potensi dan kompetensi

¹² Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), 29.

¹³ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education* (Jogjakarta: IRCiSoD, 2014), 74.

¹⁴ Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 29.

masing-masing dengan cara saling bergantian untuk menjadi inspirator dan nara sumber dalam kegiatan pemberdayaan, sehingga seluruh warga madrasah menjadi produktif. Madrasah yang menggunakan desain partisipatif dalam pemberdayaan akan lebih fokus untuk mencapai budaya mutu, karena terjalinnya koordinasi warga madrasah dalam berbagai level untuk mencapai produktifitas.

Untuk mencapai kesuksesan dalam melakukan pemberdayaan partisipatif dapat menggunakan model bauran desain berikut¹⁵:

- 1) Memastikan dan memperjelas pembagian otoritas dan tanggung jawab yang dibutuhkan dalam perubahan budaya mutu di madrasah menuju pada pemberdayaan sumber daya insani.
- 2) Tim work dengan berbagai ketrampilan.
- 3) Menciptakan mekanisme untuk menurunkan resistensi terhadap terjadinya perubahan.
- 4) Hemat waktu dan daya untuk mengembangkan tempat kerja.

Pemberdayaan partisipatif di madrasah intinya adalah membangun iklim saling menguntungkan melalui interaksi interpersonal dengan asas saling percaya, terbuka, dan saling menghargai dengan rancangan yang mengintegrasikan visi, struktur, dan perubahan budaya madrasah yang lebih baik dalam individu maupun kelompok warga madrasah yang menghasilkan budaya mutu yang efektif dan efisien.¹⁶

c. Standar Sistem Mutu

Di antara berbagai faktor penting dalam penampilan madrasah adalah mutu jasa yang dihasilkan dari pelayanan, sumber daya, output, dan outcome-nya. Mutu dapat disederhanakan dengan mengikuti definisi yang konkrit, karena adanya beberapa indikator yang menyertainya, seperti sekolah berstandar nasional dengan indikator yang menyertainya. Semua definisi mutu tersebut muaranya adalah kepuasan pengguna madrasah (*customer satisfaction*).¹⁷

Dari uraian tersebut di atas, semakin memperjelas bahwa standar sistem mutu di madrasah pada intinya minimal harus:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan zaman yang dihadapi.

¹⁵ Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 64.

¹⁶ Mukhammad Ilyasin & Nanik Nurhayati, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012), 262.

¹⁷ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education* (London: Kogan Page Limited, 2002), 51-52.

- 2) Memenuhi kebutuhan pengguna jasa.
- 3) Sesuai dengan spesifikasi atau standar (Nasional atau Internasional) sesuai dengan standar yang dipilih.
- 4) Sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Upaya yang dilakukan madrasah untuk mencapai standar yang ditetapkan antara lain adalah berupaya¹⁸:

- 1) Mencapai, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas layanan, sumber daya, dan lulusannya.
 - 2) Memberikan keyakinan kepada warga madrasah bahwa kualitas yang dikehendaki dicapai, dipertahankan, dan ditingkatkan.
 - 3) Meyakinkan pengguna jasa madrasah bahwa kualitas yang diharapkan dapat dicapai.
- d. Mekanisme Perubahan Budaya.

Untuk mencapai perubahan yang lebih baik faktor utama adalah komitmen manajemen puncak, karena otoritas tertinggi dan tanggung jawab paling berat berada pada pundak mereka, komitmen pemimpin puncak untuk melakukan perubahan lebih baik perlu mendapatkan dukungan yang diimbangi dengan sikap pemimpin tersebut untuk senantiasa menunjukkan perilaku dan aktivitas yang sesuai dengan visi organisasi.¹⁹

3. Evaluasi Budaya Mutu

Evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana dalam hal apa dan bagaimana tujuan pendidikan sudah tercapai. Jika belum bagaimana yang belum dan apa sebabnya. Definisi yang lebih luas kemudian dikemukakan oleh Cronbach dan Stufflebeam bahwa proses evaluasi bukan sekedar mengukur sejauh mana tujuan tercapai, tetapi digunakan untuk membuat keputusan.²⁰ Evaluasi lebih didasarkan pada pertimbangan yang hasilnya diperlukan untuk menyempurnakan program.²¹

B. Karakteristik Budaya Mutu Sekolah

Setiap sekolah mempunyai keunikan budaya masing-masing yang membedakan dengan sekolah yang lain. Perbedaan ini menunjukkan adanya tinggi rendah, baik-

¹⁸ Dzaujak Ahmad, *Penunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar* (Jakarta: Depdikbud, 1996), 8.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 110.

²¹ Ahmadi, *Manajemen Kurikulum*, 84.

buruk, dan positif-negatif budaya dalam sebuah sekolah. Untuk mengetahui perbedaan-perbedaan tersebut, dapat dilihat dari karakteristik budaya sekolah. Adapun karakteristik budaya sekolah yang harus dipelihara untuk meningkatkan mutu sekolah menurut Saphier dan King ialah meliputi hal-hal sebagai berikut²²:

- a. Kolegalitas. Merupakan iklim kesejawatan yang menimbulkan rasa saling menghormati dan menghargai sesama profesi kependidikan.
- b. Eksperimen. Sekolah merupakan tempat yang cocok untuk melakukan percobaan-percobaan ke arah menemukan pola kerja (seperti model pembelajaran) yang lebih baik dan diharapkan menjadi milik sekolah.
- c. *High expectation*. Keleluasaan budaya sekolah yang memberi harapan kepada setiap orang untuk memperoleh prestasi tertinggi yang pernah dicapai.
- d. *Trust and confidence*. Kepercayaan dan keyakinan yang kuat merupakan bagian terpenting dalam kehidupan suatu profesi. Budaya sekolah yang kondusif akan memberikan peluang bagi setiap orang supaya percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap insentif yang akan diterima atas dasar gagasan baru yang diberikannya untuk organisasi.
- e. *Tangible and support*. Budaya sekolah mendukung lahirnya perbaikan pembelajaran serta mendorong terciptanya pengembangan profesi dan keahlian.
- f. *Reaching out to the knowledge base*. Sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu secara luas, objektif dan proporsional, pengkajian, pengembangan gagasan baru, Penelitian, pengembangan konsep baru semuanya memerlukan pemahaman landasan keilmuannya terlebih dahulu.
- g. *Appreciation and recognition*. Budaya sekolah memelihara penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru sehingga menjunjung tinggi harga diri guru.
- h. *Caring, celebration, and humor*. Memberi perhatian, saling menghormati, memuji, dan memberi penghargaan atas kebaikan seorang guru di sekolah adalah perbuatan yang terpuji. Humor dan saling menggembarakan adalah budaya pergaulan yang sehat.
- i. *Involvement in decision making*. Budaya sekolah yang melibatkan staf turut serta dalam pembuatan keputusan menjadikan masalah menjadi transparan dan semua staf sekolah dapat mengetahui masalah yang dihadapi dan bersama-sama memecahkannya.

²²Susanto, *Manajemen Peningkatan*, 193-194.

j. *Protection of what's important*. Memelihara dan menjaga kerahasiaan pekerjaan merupakan budaya di sekolah. Budaya sekolah yang baik akan mengetahui mana yang harus dibicarakan dan apa yang harus dirahasiakan.

k. *Tradition*. Memelihara tradisi yang sudah berjalan lama dan dianggap baik adalah budaya dalam lingkungan sekolah dan biasanya sukar untuk ditiadakan, seperti tradisi wisuda, upacara bendera, penghargaan atas jasa atau prestasi dan sebagainya.

l. *Honest, open communication*. Kejujuran dan keterbukaan di lingkungan sekolah dan seharusnya terpelihara, karena sekolah merupakan lembaga pendidikan yang membentuk manusia yang jujur, cerdas, dan terbuka baik oleh pemikiran baru ataupun oleh perbedaan pendapat.

Karakteristik-karakteristik tersebut merupakan landasan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau indikator untuk menentukan bagaimana budaya dalam sebuah sekolah. Budaya sekolah secara khusus sangat penting karena budaya akan menentukan efektivitas hubungan interpersonal dari setiap anggota organisasi. Dorongan budaya ini bertolak dari visi organisasi mengenai apa yang dapat dicapai sehingga budaya sangat penting guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

C. Fungsi Budaya Sekolah

Budaya memiliki fungsi yang penting di dalam sekolah sebab budaya akan memberikan dukungan terhadap identitas sekolah. Sehingga budaya sekolah yang terpelihara dengan baik mampu menampilkan perilaku iman, takwa, kreatif dan inovatif yang harus dikembangkan terus menerus. Menurut Peterson, kenapa budaya sekolah penting dipelihara adalah karena beberapa alasan sebagai berikut²³:

- a. Budaya sekolah mempengaruhi prestasi dan perilaku sekolah. artinya bahwa budaya menjadi dasar bagi siswa dapat meraih prestasi melalui ketenangan yang diciptakan iklim dan peluang-peluang kompetitif yang diciptakan program sekolah.
- b. Budaya sekolah tidak tercipta dengan sendirinya, tetapi memerlukan tangan-tangan kreatif, inovatif, dan visioner untuk menciptakan dan menggerakkannya.
- c. Budaya sekolah adalah unik walaupun mereka menggunakan komponen yang sama tetapi tidak ada dua sekolah yang persis sama.

²³ Ibid., 195.

- d. Budaya sekolah memberikan kepada semua level manajemen untuk fokus pada tujuan sekolah dan budaya menjadi kohesi yang mengikat bersama dalam melaksanakan misi sekolah.
- e. Meskipun demikian, budaya dapat menjadi *counter productive* dan menjadi suatu rintangan suksesnya bidang pendidikan dan budaya dapat bersifat membedakan dan menekankan kelompok-kelompok tertentu di dalam sekolah.
- f. Perubahan budaya merupakan suatu proses yang lambat, seperti perubahan cara mengajar dan struktur pengambilan keputusan.

Menurut pengertian di atas fungsi budaya sekolah adalah mentransmisi seluruh perilaku dari warga sekolah. Mirip dengan fungsi pendidikan, fungsi budaya juga berfungsi sebagai tempat untuk proses pendewasaan serta pembentukkan kepribadian murid.

Fungsi dari budaya sekolah yaitu menjadi identitas sekolah yang memiliki kekhasan tersendiri sehingga dapat membedakan dengan sekolah yang lainnya. Identitas di atas dapat berupa: kurikulum, tata tertib, logo sekolah, ritual-ritual, pakaian seragam dan lain sebagainya. Budaya tersebut tidak secara instan diciptakan oleh sekolah, akan tetapi melalui berbagai proses yang tidak singkat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komariah yang menyebutkan bahwa pada awal kemunculannya, budaya sekolah terbentuk atas dasar visi dan misi seseorang yang dikembangkan sebagai adaptasi lingkungan (masyarakat) baik internal maupun eksternal.²⁴

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya sekolah adalah untuk membedakan antara satu sekolah dengan sekolah yang lain, sebagai identitas sekolah, dan dapat menjadi tolak ukur perilaku untuk seluruh warga sekolah.

D. Citra

1. Pengertian Citra

Citra yaitu sebuah kesan yang dimiliki oleh suatu organisasi secara keseluruhan serta timbul dari perilaku dan reputasi. Menurut Sutojo citra sebagai pancaran atau reproduksi jati diri atau bentuk orang perseorangan, benda, atau organisasi. Citra sebagai persepsi masyarakat terhadap jati diri perusahaan atau organisasi.²⁵ Citra

²⁴ Ibid., 196.

²⁵ Elvinaro Ardianto, *Handbook Of Public Relations* (Bandung: Simbiosis Reka Tama Media, 2013), 59.

(*image*) merupakan impresi perasaan atau konsepsi yang ada pada publik mengenai perusahaan, suatu objek, orang atau lembaga.²⁶

2. Faktor-faktor pembentuk citra

- a. Tanggung jawab sosial adalah kepedulian suatu perusahaan terhadap lingkungannya, terutama cara-cara tersebut menangani individu-individu yang ada di sekitarnya.
- b. Reputasi puncak pimpinan perusahaan, merupakan penjaga citra perusahaan sebagai pengukuran kinerja, dan diharapkan dapat mewariskan citra yang lebih baik kepada generasi pemimpin selanjutnya.
- c. Tata kelola perusahaan adalah pengetahuan dan seni menyeimbangkan pembagian kepentingan dari semua *stakeholder* agar menjadi perusahaan yang bertanggung jawab.
- d. Ukuran-ukuran akuntansi, pengukuran kinerja keuangan pada perusahaan sama dengan ukuran-ukuran akuntansi karena diambil dari nilai-nilai yang tersaji dalam laporan yang disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku realitas, ketidakpuasan akan muncul dan akhirnya konsumen mempunyai persepsi yang buruk terhadap citra organism.²⁷

3. Tolak ukur mencapai sasaran citra positif²⁸

- a. Citra. Citra merupakan tujuan pokok sebuah lembaga. Terciptanya suatu citra lembaga yang baik di mata khalayak atau publiknya akan banyak menguntungkan.
- b. Kepercayaan. Kepercayaan dapat dikatakan lebih konkret sifatnya lebih mengarah pada kesan pendapat atau penilaian positif, yang bersifat pandangan pribadi atau individu yang bersangkutan terhadap suatu lembaga atau organisasi. Kalau kepercayaan individu-individu tersebut terhimpun dalam jumlah publik atau masyarakat luas akan tercipta suatu citra.
- c. Realitas. Tujuan di sini adalah realitas, jelas, berwujud, dapat diukur dan hasil dari program tersebut dapat dipertanggungjawabkan dengan perencanaan yang matang dan sistematis. Hasilnya dapat dirasakan oleh semua pihak.
- d. Kerja sama yang saling menguntungkan.
- e. Mengikat semua pihak.

²⁶ Siti Maamarah & Supramono, Strategi Peningkatan Mutu & Citra SDN di Ungaran, Semarang. *Jurnal Kelola* Vol: 3. No 1, Januari-Juni 2016. Halaman: 115-130. ISSN 2443-0544.

²⁷ Rosadi Ruslan, *Praktik dan Solusi Public Relations dalam Situasi Krisis dan Pemulihan Citra* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1997), 42.

²⁸ *Ibid.*, 50-52.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan

Dalam Penelitian ini, Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, menggunakan pengamatan lapangan dengan latar belakang dari fenomena kegiatan manajemen budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan. Pendekatan kualitatif menurut Bogdan dan Taylor dapat diartikan sebagai sebuah prosedur Penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari orang-orang dan suatu tindakan atau perilaku yang diamati.²⁹

Penelitian kualitatif memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan Penelitian yang lain. Menurut Bogdan dan Biklen ada lima karakteristik di Penelitian kualitatif, yakni: 1. *Naturalistic*; 2. *descriptive data*; 3. *concern with process*; 4. *Inductive*; 5. *meaning*.³⁰ Pendapat lain juga menjelaskan enam ciri Penelitian kualitatif, yakni: 1. latar alamiah; 2. Peneliti sebagai instrumen kunci; 3. analisis data secara induktif; 4. *grounded theory*; 5. Deskriptif; 6. lebih mengedepankan proses daripada hasil.³¹ Peneliti menggunakan jenis Penelitian berupa kualitatif *studi kasus*, yakni deskripsi intensif dan analisis fenomena tertentu atau satuan sosial individu, kelompok, institusi atau masyarakat.³² Peneliti memilih jenis ini karena dapat digunakan untuk meneliti tentang kejadian, kegiatan atau tindakan, aktivitas manajemen budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo.

B. Data dan Sumber Data

Loflan menjelaskan bahwa sumber utama dalam Penelitian kualitatif berupa kata-kata dan tindakan, seperti dokumen dan lainnya itu hanya berupa tambahan saja.³³

²⁹ Robert C. Bogdan & S.J. Taylor, *Introduction to Qualitative Research Methods* (New York: John Wiley, 1975), 5.

³⁰ Robert C. Bogdan & Sari Knopp Biklen, *Qualitative Research for Education* (Boston: Allyn Bacon, Inc, 1982), 4.

³¹ Lincoln & Guba, *Effective Evaluation* (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1981), 39-44.

³² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), 14.

³³ Lofland, *Analyzing Social Setting* (Belmont, Cal: Wadsworth Publishing Company, 1984), 47.

Dalam Penelitian ini Peneliti menggunakan sumber dan jenis data berupa: kata-kata dari informan, tindakan atau perilaku dari informan, sumber tertulis, foto yang berkaitan dengan objek Penelitian dan statistik.

1. Kata-kata. Kata-kata dalam Penelitian ini diartikan sebagai kata-kata dari orang yang diwawancarai (informan), yakni: Informan pertama: Kepala Sekolah SDT Ainul Ulum, Informan kedua: Waka Kurikulum SDT Ainul Ulum, Informan ketiga: Guru Kelas 1 dan Kelas IV SDT Ainul Ulum, Informan ke empat: Siswi Kelas VI SDT Ainul Ulum.
2. Tindakan. Tindakan dalam Penelitian ini diartikan sebagai tindakan dari orang yang diamati, yakni: aktivitas kepala sekolah dalam mengarahkan bawahan, kegiatan yang dilakukan guru dalam melaksanakan budaya yang ada, kegiatan guru dan murid-murid dalam melaksanakan program.
3. Sumber tertulis. Dalam Penelitian ini Peneliti menggunakan sumber data tertulis untuk melengkapi data yang ada. Adapun sumber data tertulis dalam Penelitian ini ialah buku catatan kegiatan kepala sekolah, guru dan peserta didik dalam menjalankan budaya atau programnya.
4. Foto. Foto digunakan untuk penguat hasil dari observasi yang telah dilakukan oleh Peneliti. Foto disini dapat dibedakan menjadi dua yakni foto yang dihasilkan oleh orang lain dan foto yang dihasilkan oleh Peneliti sendiri. Dalam Penelitian ini pada saat Peneliti melakukan pengamatan berpartisipatif, Peneliti mengambil foto pada saat kepala sekolah, guru, dan murid-murid dalam melaksanakan program budaya mutu.
5. Data statistik. Data statistik yang dimaksud disini berupa data yang sudah tersedia dan dapat dijadikan sebagai sumber data tambahan. Contohkanlah dalam Penelitian ini data statistik yang digunakan berupa keterangan informan lain maupun data lain.

C. Metode dan Teknik Penggalan

Metode dan teknik penggalan data yang digunakan oleh Peneliti dalam Penelitian ini berupa: wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan Peneliti sebagai teknik pengumpulan data bila Peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam hal ini Peneliti sudah menyiapkan instrumen Penelitian yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang tertulis sebelum dilakukan

wawancara dengan informan.³⁴ Dalam Penelitian ini, Peneliti menggunakan jenis wawancara terbuka. Yang dimaksud dengan wawancara terbuka ialah informan mengetahui jika mereka sedang diwawancarai dan juga mengetahui tujuan mereka diwawancarai. Peneliti juga menggunakan teknik wawancara mendalam dan terstruktur. Adapun orang yang dijadikan informan melalui cara *purposive*, adalah:

- a. Tulus Widodo, SE (Kepala Sekolah), Karena informan ini adalah seorang kepala sekolah yang menjabat selama 6 tahun dan merupakan kepala sekolah yang pertama sampai saat ini, sehingga informan mengetahui informasi dari awal berdirinya sampai saat ini.
- b. Ika Maya Widiyastuti, SS (Waka Kurikulum), karena informan ini adalah seorang waka kurikulum dan sudah berada di lembaga ini mulai dari awal dibangunnya sekolah, sehingga kemungkinan besar mengetahui seluruh informasi terkait lembaga.
- c. Suryani S.Pd dan Bu Sunarti S.Pd (Guru Kelas 1 dan Guru Kelas IV), Karena informan ini sudah berada di sini selama 4 tahun, dan tentunya mengetahui informasi dari keadaan lembaga ini.
- d. Earlynda (Murid kelas VI), karena informan ini Termasuk orang yang paling lama di lembaga ini dan menerapkan program yang ada.

2. Observasi

Pengamatan atau juga disebut dengan observasi ialah sebuah cara untuk mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan pada setiap kegiatan yang sedang berlangsung.³⁵ Selama di lapangan Peneliti menggunakan jenis observasi tidak tetap. Peneliti memulai observasi dari observasi deskriptif secara luas, yakni Peneliti menggambarkan secara umum kondisi sosial dan yang terjadi di tempat observasi. Selanjutnya, setelah perekaman dan analisis data yang pertama, Peneliti mengerucutkan pengumpulan data dan mulai melaksanakan observasi terfokus. Yang terakhir, setelah melakukan lebih banyak analisis dan observasi yang berulang-ulang di tempat observasi, Peneliti mengerucutkan lagi data Penelitian yang ditemukan dengan melaksanakan observasi selektif. meskipun demikian, Peneliti masih harus melakukan observasi deskriptif hingga akhir pengumpulan data penelitian.

³⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 319.

³⁵ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 218.

Hasil observasi yang sudah didapat dalam penelitian dicantumkan dalam catatan lapangan. Catatan lapangan dibuat karena sebuah bahan yang sangat penting pada penelitian kualitatif. Isi dari catatan lapangan yaitu tulisan tentang yang didengar, dilihat, dialami, dan dipikirkan oleh Peneliti dalam pengumpulan data dan refleksi data dalam penelitian kualitatif. Adapun kegiatan-kegiatan yang telah diamati dan juga telah dicatat dan kemudian direfleksikan oleh Peneliti selama berada di lapangan adalah sebagai berikut:

- a. Kegiatan kepala sekolah, guru dan peserta didik dalam melaksanakan program.
- b. Kegiatan kepala sekolah, guru dan peserta didik dalam kesehariannya selama di sekolah.

3. Dokumentasi

Yang diaksud dokumentasi ialah catatan kejadian yang sudah berlalu. Dokumentasi dibagi menjadi dua bentuk, yaitu: Dokumentasi berbentuk tulisan seperti catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumentasi berbentuk gambar seperti foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Teknik dokumentasi digunakan sebagai pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam Penelitiankualitatif.³⁶

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan teknik dokumentasi berupa foto ataupun arsip-arsip kegiatan kepala sekolah, guru dan seluruh peserta didik yang ada dalam melaksanakan program budaya mutu.

D. Pemaparan Data

Data yang di peroleh dipaparkan dengan nyata dengan lebih mementingkan proses saripada hasil.³⁷ Peneliti juga mendiskripsikan objek penelitian tanpa menambah atau mengurangi informasi yang telah didapat.³⁸ Berikut adalah hasil yang di peroleh di lapangan.

1. Perencanaan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan

Perencanaan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo yaitu melalui beberapa langkah formulasi budaya mutu, yakni: perumusan visi, perumusan misi, melihat profil sekolah, analisis internal maupun

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 240.

³⁷ Lincoln dan Guba, *Effective Evaluation*, 39-44.

³⁸ Roberd C. Bogdan & Sari Knopp Biklen, *Qualitative Research*, 4.

eksternal, perumusan/penentuan program. Yang kemudian program yang telah disusun di sosialisasikan ke semua warga sekolah. Program budaya mutu diciptakan untuk mempertahankan lembaga yang ada agar selalu diminati oleh masyarakat dan dapat bersaing di dunia pendidikan serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan dengan baik.

2. Penerapan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan

Penerapan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo yaitu untuk program pembiasaan keimanan dan ketaqwaan dilakukan sebelum pra pembelajaran, mulai dari sholat dhuha, istighozah, tausiyah dan hafalan do'a sehari-hari, sedangkan untuk program hafalan jus 'ama dilakukan dua minggu sekali, program ini dilaksanakan mulai jam 06.30 samapai jam 07.00. selain itu juga ada program pendampingan untuk kelas atas berupa les dan latihan mondok, disini anak di latih untuk lebih mandiri. Untuk program kedisiplinan guru datang menyiapkan diri menyambut kedatangan siswa dilakukan setiap hari mulai jam 06.30 harus sudah berada di sekolah. Selain itu untuk budaya akademik guru melaporkan hasil pengembangan perangkat pembelajaran dilakukan setiap seminggu sekali sebelum pembelajaran.

3. Evaluasi budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan

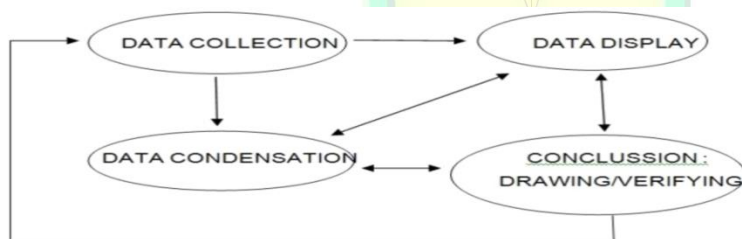
Evaluasi budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo dilakukan paling tidak 3 bulan sekali dan paling lama setahun sekali. Dalam evaluasi ini pihak komite, orang tua, guru, kepala sekolah semua berkumpul menjadi satu dalam rapat evaluasi program ini. Dengan menghadirkan semua pihak diharapkan pihak-pihak yang ada mampu memberikan masukan terkait program yang telah direncanakan. Dalam evaluasi dibahas terkait bagaimana cara menangani permasalahan/kendala yang ada yaitu melalui pengawasan yang dilakukan guru ataupun kepala sekolah untuk memantau umpan balik dari program yang telah dilaksanakan. Selain itu juga dilakukannya sistem penilaian dari setiap program yang telah diadakan.

E. Analisis Data

Analisis Data dalam Satu Situasi Sosial

Analisis data merupakan suatu proses untuk mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang sudah diperoleh sehingga dapat dipahami dengan mudah dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dapat dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan data kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, kemudian kita dapat memilih mana yang terpenting dan dapat dipelajari dan kemudian kita bisa menarik kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.³⁹

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan teknik analisis data dengan konsep dari Miles dan Huberman yang menjelaskan bahwa aktivitas dalam data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan yang dilakukan sampai Peneliti tuntas, dan datanya pun sampai jenuh. Selanjutnya model interaktif dalam analisis data, meliputi⁴⁰:



Teknik Analisis Data menurut Miles dan Huberman

1. Reduksi data

Reduksi data adalah suatu proses yang berupa pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi dari data kasar yang tertulis dari catatan-catatan di lokasi Penelitian. Reduksi data dimaksudkan untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat menarik dan memverifikasi kesimpulan-kesimpulannya.

³⁹ Robert C. Bogdan & Biklen, *Qualitative Research fot Education* (Boston: Alliyin & Bacon, 1982), 157.

⁴⁰ Djunaidi Ghony & Fauzan Almansur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 307-310.

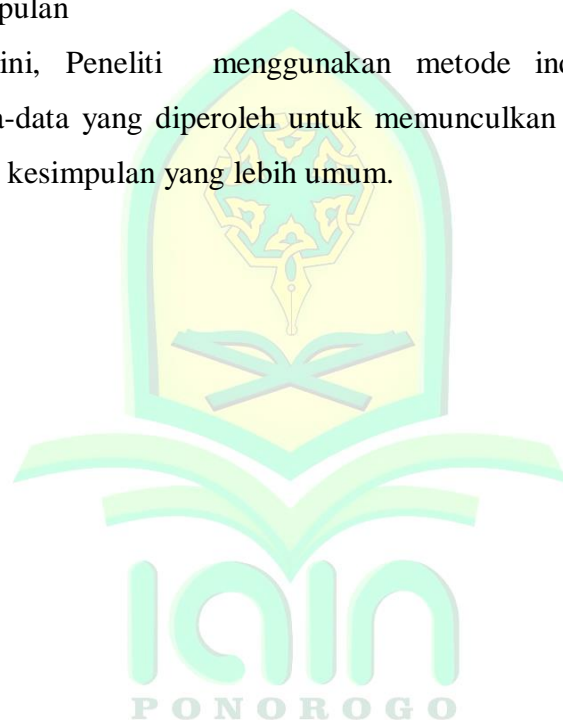
Di sini Peneliti mengumpulkan data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi kegiatan kepala sekolah ataupun seluruh *Stakeholder* dalam melaksanakan program untuk pengembangan budaya mutu.

2. Penyajian data

Penyajian data dapat diartikan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang dapat memberikan penarikan kesimpulan ataupun pengambilan tindakan. Bentuk dari penyajian data, dapat berbentuk bagan, jaringan, matriks, grafik, dan sebagainya. Hal tersebut dirancang sedemikian rupa guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih.

3. Penarikan kesimpulan

Pada Penelitian ini, Peneliti menggunakan metode induktif untuk menarik kesimpulan dari data-data yang diperoleh untuk memunculkan pernyataan atau fakta-fakta khusus menjadi kesimpulan yang lebih umum.



BAB IV

PERENCANAAN BUDAYA MUTU DALAM PENGEMBANGAN CITRA POSITIF PENDIDIKAN DI SDT AINUL ULUM PULUNG PONOROGO

A. Paparan Data

Berdasarkan hasil peninjauan awal penelitian dan proses penelitian. Peneliti menemukan beberapa data terkait perencanaan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan. Data-data tersebut akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Program Budaya Mutu yang Ada di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo

Selain membiasakan peserta didik di sini guru juga harus mengembangkan kompetensi yang dimiliki, sehingga mampu membawa peserta didik mencapai visi, misi dan tujuan lembaga. Contohkanlah guru diikutkan pelatihan, *workshop* ataupun seminar, selain itu ada tugas tersendiri untuk guru yaitu pengembangan RPPnya, dan juga ada program pendampingan kelas atas.¹ Peningkatan budaya mutu ini sangat perlu, program yang kami lakukan yaitu bagaimana membiasakan keimanan dan ketaqwaan peserta didik, gotong royong, gemar membaca, membiasakan hidup bersih dan sehat, serta menanamkan jiwa kedisiplinan bagi peserta didik maupun kepada seluruh guru dan stafnya.² Program di sini cukup banyak bagaimana agar lembaga dapat terus diminati banyak orang tentunya mutu sekolah harus terus diperhatikan. Contohnya di sini memiliki budaya kedisiplinan yang tinggi guru harus datang jam 06.30 WIB untuk menyambut kedatangan siswa, dan juga pembiasaan jiwa religius kepada peserta didik.³ Program budaya yang di sini sangat banyak mulai dari kedisiplinan yang harus dimiliki oleh guru maupun peserta didik, di sini juga diadakan program pendampingan bagi peserta didik kelas atas yaitu berupa les dan latihan mondok, selain itu guru harus terus bisa menguasai peserta didik agar bisa mencapai tujuan dari pembelajaran.⁴ Hafalan surat pendek, sholat dhuha berjamaah, kegiatan ekstrakurikuler, dan adanya les

¹ Tulus Widodo, Kepala Sekolah, "Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Kepala Sekolah, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

² Ika Maya, Waka Kurikulum, "Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Waka Kurikulum, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

³ Sunarti, Guru Kelas IV, "Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

⁴ Suryani, Guru Kelas I, "Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

tambahan serta latihan mondok juga kita dibiasakan untuk berperilaku disiplin”.⁵Jadi dalam upaya meningkatkan budaya mutu lembaga agar menjadi lembaga yang memiliki citra positif dan menjadi kepercayaan masyarakat, lembaga ini memiliki program-program budaya mutu seperti: pembiasaan keimanan dan ketaqwaan peserta didik, budaya kedisiplinan.⁶ Selain program pengembangan kompetensi guru yakni guru mengikuti pelatihan, *workshop* ataupun seminar, sedangkan tugas khusus dari sekolah yakni pengembangan perangkat pembelajaran yang ditulis tangan.⁷

2. Perencanaan Program Budaya Mutu

Perencanaan itu melalui perumusan visi, misi, tujuan kemudian tak lupa sebelum melangkah ke tahap selanjutnya kita melakukan analisis eksternal maupun internal barulah kita menentukan program yang pas.⁸ Mungkin yang dapat dilakukan yaitu memformulasikan budaya mutu mulai dari perumusan visi, misi, tujuan sampai dengan merumuskan strategi/memilih program yang tepat untuk mempertahankan/meningkatkan mutu agar lembaga tetap menjadi pilihan utama di era persaingan ini.⁹ Perencanaannya itu melalui formulasi budaya mutu terkait visi, misi serta profil sekolah lalu disusunlah program yang sekiranya bisa diminati dan membawa ke arah tujuan lembaga pendidikan.¹⁰ Perencanaannya harus benar-benar matang, agar semua dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan harapan yang diinginkan. Kita harus mampu melihat kondisi internal maupun eksternal kemudian disinkronkan dengan visi, misi lembaga yang ada sehingga kita akan menentukan program yang pas.¹¹

3. Sosialisasi Program Budaya Mutu

Sosialisasi terkait program akademik dalam meningkatkan budaya mutu yang akan dilakukan, disosialisasikan kepada seluruh komponen sekolah, baik kepada para guru,

⁵ Earlynda, Peserta Didik Kelas VI, “Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Perpustakaan, 11 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

⁶ Peserta Didik SDT Ainul Ulum, “Observasi Kegiatan Keagamaan Peserta Didik”, *Observasi*, di Masjid Ponpes Ainul Ulum, 18 Januari 2020, Pukul 07.00 WIB.

⁷ Ahmad Mahfud, Guru Kelas V , “Dokumen Pengembangan Kompetensi Guru Melalui *Workshop*”, *Dokumentasi*, di Ruang Guru, 18 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

⁸Tulus Widodo, Kepala Sekolah, “Perencanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Kepala Sekolah, 02 Januari 2020, Pukul 08.00 WIB.

⁹ Ika Maya, Waka Kurikulum, “Perencanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Waka Kurikulum, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹⁰ Sunarti, Guru Kelas IV, “Perencanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹¹ Suryani, Guru Kelas I, “Perencanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

wali murid maupun staf sekolah.¹² Sosialisasi program budaya mutu disampaikan kepada guru, murid, wali murid serta seluruh staf, dilakukan pada saat rapat ataupun pertemuan dengan wali murid, sehingga semua bisa mengetahui program yang akan diadakan.¹³ Sosialisasi terkait program untuk siswa di sampaikan pada waktu upacara atau setelah sholat berjama'ah, dan sosialisasi kepada wali murid di samaikan pada saat pertemuan, sedangkan sosialisasi kepada guru serta stafnya pada saat rapat bersama.¹⁴ Sosialisasi dilakukan pada pertemuan wali murid dan pada saat rapat, adapun sosialisasi ke siswa biasanya di lakukan pada saat selesai salat dhuha berjamaah.¹⁵

Sosialisasi dilakukan kepada seluruh anggota warga sekolah mulai dari guru, peserta didik, staf sekolah dan tak lupa wali murid. Sosialisasi ini dilakukan agar semua mengetahui terkait program yang ada dan semua dapat terealisasi sebagaimana mestinya.¹⁶

4. Proses Penciptaan Budaya Mutu

Budaya di lembaga ini sudah berakar dari kebiasaan atau tradisi yang ada di lembaga ini, namun kami berupaya menciptakan budaya baru agar tidak ketinggalan persaingan zaman tanpa meninggalkan budaya lama. Dan kami tetap memperhatikan juga dari visi, misi dari lembaga ini, agar semua dapat berjalan sesuai tujuan yang diinginkan.¹⁷ Tanpa meninggalkan tradisi yang ada, lembaga kami tetap berupaya menciptakan suatu budaya baru agar dapat terus bersaing, dalam penciptaan budaya perlu dilakukan analisis internal maupun eksternal sehingga kita bisa menciptakan program yang menarik dan sesuai kebutuhan masyarakat.¹⁸ Proses penciptaan budaya mutu dengan melihat kebiasaan dan tradisi dari lembaga ini, selain itu juga melakukan analisis internal ataupun eksternal dan juga tidak lupa kita juga harus melakukan

¹² Tulus Widodo, Kepala Sekolah, "Sosialisasi Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Kepala Sekolah, 02 Januari 2020, Pukul 08.00 WIB.

¹³ Ika Maya, Waka Kurikulum, "Sosialisasi Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Waka Kurikulum, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹⁴ Sunarti, Guru Kelas IV, "Sosialisasi Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹⁵ Suryani, Guru Kelas I, "Sosialisasi Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹⁶ Tulus Widodo, Kepala Sekolah, "Sosialisasi Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Observasi*, di Lapangan Ponpes Ainul Ulum, 15 Januari 2020, Pukul 07.30 WIB.

¹⁷ Tulus Widodo, Kepala Sekolah, "Proses Penciptaan Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Kepala Sekolah, 02 Januari 2020, Pukul 08.00 WIB.

¹⁸ Ika Maya, Waka Kurikulum, "Proses Penciptaan Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Waka Kurikulum, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

identifikasi juga dengan visi, misi yang ada di lembaga ini.¹⁹ Budaya mutu diciptakan dengan melakukan analisis internal maupun eksternal, sehingga kita dapat mencari peluang, program apa yang sekiranya bisa berdaya saing tapi tradisi yang ada juga tetap dijalankan.²⁰

5. Pihak yang Berperan dalam Penciptaan Budaya Mutu

Semuanya ikut berperan mulai dari ketua yayasan, kepala sekolah, guru, wali murid dan seluruh staf.²¹ Dalam hal ini semua elemen warga sekolah harus ikut agar semua dapat menuangkan pendapatnya sehingga bisa dicapai suatu program budaya mutu yang disepakati bersama.²² Semuanya di sini berperan tanpa terkecuali mulai dari ketua yayasan, kepala sekolah, guru serta staf lainnya, dan tak lupa juga mengundang komite dan wali murid.²³

Dari paparan data diatas dapat diketahui bahwa dalam proses perencanaan budaya mutu dalam penciptaannya berakar dari kebiasaan atau ke khasan dari lembaga itu sendiri. Yang terlibat dalam proses penciptaan budaya mutu yaitu yang paling dominan yaitu dari ketua yayasan sendiri namun kepala sekolah dan guru juga ikut andil dalam hal ini. Proses perencanaan dimulai dengan langkah-langkah memformulasikan budaya mutu itu sendiri, yakni mulai dari perumusan visi, misi, tujuan dan kemudian melihat profil dari sekolah tersebut, dan yang tak kalah penting yaitu melakukan analisis internal maupun eksternal, dan yang terakhir yaitu penetapan program, yang mana hasil dari penetapan program disampaikan kepada seluruh warga sekolah tanpa terkecuali.

B. Analisis Data

Bedasarkan hasil data di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perencanaan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SD Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo ini yaitu melalui langkah-langkah yaitu formulasi budaya mutu

¹⁹ Sunarti, Guru Kelas IV, "Proses Penciptaan Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

²⁰ Suryani, Guru Kelas I, "Proses Penciptaan Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

²¹ Tulus Widodo, Kepala Sekolah, "Pihak yang Berperan dalam Penciptaan Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Kepala Sekolah, 02 Januari 2020, Pukul 08.00 WIB.

²² Ika Maya, Waka Kurikulum, "Pihak yang Berperan dalam Penciptaan Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Waka Kurikulum, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

²³ Sunarti, Guru Kelas IV, "Pihak yang Berperan dalam Penciptaan Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

dengan cara: perumusan visi, perumusan misi, melihat profil sekolah, analisis internal maupun eksternal, perumusan/penentuan program. Yang kemudian program yang telah disusun disosialisasikan ke semua warga sekolah. Program budaya mutu diciptakan untuk mempertahankan lembaga yang ada agar selalu diminati oleh masyarakat dan dapat bersaing di dunia pendidikan serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan dengan baik.

Pada Salinan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 Tanggal 23 Mei 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah butir D. Kepemimpinan Sekolah Item 7, kepala sekolah²⁴:

1. Menjabarkan visi ke dalam misi target mutu;
2. Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai;
3. Menganalisis tantangan, peluang, dan kelemahan sekolah/madrasah;
4. Membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk pelaksanaan peningkatan mutu;
5. Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah/ madrasah;
6. Melibatkan guru, komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah/madrasah. Dalam hal sekolah/madrasah swasta, pengambilan keputusan tersebut harus melibatkan penyelenggaraan sekolah/madrasah;
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;

²⁴ Departemen Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007.

14. Memfasilitasi pengembangan, penyebarluasan, dan pelaksanaan visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunitas sekolah/madrasah;
15. Membantu, membina, dan mempertahankan lingkungan sekolah/madrasah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan tenaga kependidikan;
16. Menjamin manajemen organisasi dan pengoperasian sumber daya sekolah/madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, sehat, efisien, dan efektif;
17. Menjalin kerja sama dengan orang tua peserta didik dan masyarakat, dan komite sekolah/madrasah menanggapi kepentingan dan kebutuhan komunitas yang beragam, dan memobilisasi sumber daya masyarakat;
18. Memberi contoh, teladan ataupun tindakan yang bertanggung jawab.

Proses perencanaan merupakan wilayah merealisasikan visi yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi sebuah kegiatan-kegiatan dimana kegiatan tersebut dipastikan dapat terwujud sehingga tujuan lembaga dapat dicapai. Menurut Handoko (2003:94) proses perencanaan strategik meliputi tujuh langkah²⁵:

1. Penentuan misi dan tujuan.
2. Pengembangan profil perusahaan.
3. Analisa lingkungan eksternal.
4. Analisa internal perusahaan.
5. Identifikasi kesempatan dan ancaman.
6. Pembuatan keputusan strategik.
7. Pengembangan strategi lembaga.

Dengan melihat paparan data yang telah dipaparkan diatas, peneliti menganalisis bahwasanya di SDT Ainul Ulum juga menerapkan langkah yang sama dalam proses perencanaan program budaya mutu, namun ada satu langkah yang belum terlaksanakan yakni pengembangan strategi lembaga. langkah ini perlu juga untuk diterapkan agar perencanaan program bisa lebih matang dan terarah.

²⁵ Ahmadi, *Manajemen Kurikulum: Pendidikan Kecakapan Hidup* (Yogyakarta: Pustaka Ifada, 2013), 5.

C. Sintesis

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dalam merencanakan program budaya mutu yang ada di SD Terpadu Ainul Ulum dimulai dari formulasi budaya mutu, hal ini dilakukan agar program yang akan dirancang terarah pada tujuan yang hendak dicapai sesuai visi, misi dari lembaga ini. Adapun visi lembaga ini adalah Terbentuknya insan yang cerdas, trampil, qurani, dan berwawasan lingkungan. Dengan adanya visi, misi ini dapat dijadikan patokan dalam merancang program budaya mutu yang akan dilakukan. Tujuan utama dalam perencanaan program budaya mutu ini yakni untuk menciptakan program yang dapat berdaya saing di dalam dunia pendidikan, sehingga lembaga terus dapat diminati oleh masyarakat karena memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Pendidikan merupakan suatu cara untuk memanusiakan manusia, yang tentunya didalam prosesnya harus ada sistem yang terorganisir agar hasil nantinya sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari pendidikan tersebut. Agar tujuan tersebut bisa mencapai hal yang terbaik maka perlunya mutu dalam lembaga pendidikan. Budaya mutu di sekolah sebagai strategi memperbaiki lembaga yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan menjadi salah satu tujuan utama didalam dunia pendidikan. Untuk mengembangkan mutu lembaga harus banyak hal yang diperhatikan, terutama lembaga harus mampu menciptakan program yang bisa mendukung kemajuan mutu lembaga sehingga mempunyai citra yang positif.

BAB V

PENERAPAN BUDAYA MUTU DALAM PENGEMBANGAN CITRA POSITIF PENDIDIKAN DI SDT AINUL ULUM PULUNG PONOROGO

A. Paparan Data

Berdasarkan hasil penjajakan awal penelitian dan proses penelitian. Peneliti menemukan beberapa data terkait penerapan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan. Data-data tersebut akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Budaya yang Menjadi Ciri Khas Lembaga

Yang menjadi ciri khas yaitu budaya religiusnya yang diutamakan, budaya kedisiplinan yang tinggi juga diterapkan oleh guru maupun siswa, tak lupa budaya akademik juga dikedepankan agar lembaga dapat mencapai tujuan dan visi, misi dari lembaga.¹ Ada banyak budaya yang diterapkan di sini, diantaranya budaya religius, budaya kedisiplinan, budaya akademik juga harus diperhatikan, guru harus menerapkan budaya kreatif dalam pembelajarannya.² Yang paling utama yaitu budaya religius lalu kedisiplinan yang tinggi serta budaya akademik juga terus dikembangkan terutama untuk guru, guru harus menciptakan pembelajaran yang kreatif sehingga pembelajaran dibuat semenarik mungkin.³ Hafalan surat pendek, sholat dhuha berjamaah, kegiatan ekstrakurikuler, dan adanya les tambahan serta latihan mondok juga kita dibiasakan untuk berperilaku disiplin.⁴

2. Pelaksanaan Program Budaya Mutu

Semua dilaksanakan setiap hari, jam 06:30 guru sudah harus di depan gerbang masjid, sesampai di masjid langsung sholat dhuha berjama'ah dilanjutkan membaca istighozah, tausiyah, kemudian bersama-sama menghafal do'a sehari-hari. Jadi semua kegiatan ini dilakukan pra pembelajaran. Selain itu setiap hari pada sela-sela jam pembelajaran megaji sorogan iqra' ataupun al-qur'an. Untuk program hafalan juz

¹Tulus Widodo, Kepala Sekolah, "Budaya yang Menjadi Ciri Khas di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Kepala Sekolah, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

² Ika Maya, Waka Kurikulum, "Budaya yang Menjadi Ciri Khas di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Waka Kurikulum, 02 Januari 2020, Pukul 08.00 WIB.

³ Sunarti, Guru Kelas IV, "Budaya yang Menjadi Ciri Khas di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

⁴ Earlynda, Peserta Didik Kelas VI, "Budaya yang Menjadi Ciri Khas di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Perpustakaan, 11 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

'amma dilakukan 2 kali dalam satu minggu. Itu untuk kegiatan siswa- siswi di lembaga ini. Sedangkan untuk guru, membuat media yang seminggu sekali dilaporkan/dikonsultasikan kepada kepala sekolah dan juga pembuatan pengembangan RPP yang ditulis tangan, guru harus membuat variasi dalam kegiatan pembelajaran menggunakan metode/model pembelajaran yang tidak monoton.⁵ Untuk pembiasaan kedisiplinan, keimanan dan ketaqwa'an siswa dilakukan setiap hari, namun untuk program kegiatannya paling banyak dilaksanakan pada jam prapembelajaran. Sedangkan untuk pelaporan pengembangan RPP yang ditulis tangan dilaksanakan seminggu sekali dan menuliskan RPP untuk jangka satu minggu ke depan. Selain itu untuk menambah wawasan dan kompetensi guru, guru diikutkan pelatihan ataupun *workshop*.⁶ Untuk para siswa dilakukan setiap hari pada jam pra pembelajaran mulai dari sholat dhuha, istighozah, tausiah dan hafalan do'a sehari-hari. Untuk hafalan juz 'ama dilakukan minggu sekali. Untuk pengumpulan pengembangan RPP dilakukan setiap seminggu sekali, selain itu pada saat tertentu guru juga mengikuti pelatihan ataupun *workshop*. Dan juga untuk kegiatan les ataupun tambahan belajar dilakukan sebelum pulang sekolah. Dan juga untuk kelas atas ada program latihan mondok yang dilakukan 2 hari dalam seminggu yakni hari selasa dan rabu.⁷ Pelaksanaan pembiasaan keimanan dan ketaqwaan peserta didik dilakukan setiap hari.⁸ Sedangkan budaya akademik untuk pengembangan perangkat pembelajaran dilakukan setiap seminggu sekali sebelum pembelajaran.⁹

3. Pihak yang Berperan dalam Melaksanakan Budaya Mutu

Untuk siapa yang berperan, semuanya yang ada di lembaga ini berperan semua harus menerapkan budaya yang ada.¹⁰ Semua warga sekolah ikut berperan dalam melaksanakan program mulai dari siswa, guru, kepala sekolah dan para staf yang ada

⁵ Tulus Widodo, Kepala Sekolah, "Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Kepala Sekolah, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

⁶ Ika Maya, Waka Kurikulum, "Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Waka Kurikulum, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

⁷ Sunarti, Guru Kelas IV, "Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

⁸ Peserta Didik SDT Ainul Ulum, "Pelaksanaan Program Budaya Mutu", *Observasi*, di Masjid Ponpes Ainul Ulum, 16 Januari 2020, Pukul 07.00 WIB.

⁹ Ahmad Mahfud, Guru Kelas V, "Dokumen Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Pembuatan Pengembangan Perangkat Pembelajaran", *Dokumentasi*, di Ruang Guru, 18 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹⁰ Tulus Widodo, Kepala Sekolah, "Tokoh yang Berperan dalam Melaksanakan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Kepala Sekolah, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

tanpa terkecuali.¹¹ Secara keseluruhan semua berperan tapi yang sangat berperan tentunya yang paling utama peserta didiknya. Namun guru juga berperan penting, guru harus mampu memberikan teladan berbudaya yang baik kepada peserta didik, tak lupa juga kepala sekolah juga melaksanakan budaya yang ada di lembaga ini. Sehingga program penciptaan budaya mutu dapat terealisasi dan dilaksanakan oleh semua pihak.¹²

4. Kendala yang Di hadapi dalam Melaksanakan Program

Sebagian besar dari semua program alhamdulillah semua dapat terlaksanakan, mungkin kendala ada dari peserta didik yang jumlahnya cukup banyak sehingga keseriusan dalam melaksanakan program kurang. Untuk guru itu terkadang ada yang telat datangnya dan juga ada yang telat mengumpulkan laporan RPP.¹³ Setiap program pastinya memiliki kendala, kendala yang paling banyak itu dari peserta didik, karena jumlahnya yang banyak dalam pelaksanaan program ada siswa yang kurang serius.¹⁴ Semua dapat berjalan dengan lancar, mungkin kendala yang sering terjadi yaitu dari peserta didiknya. Namun terkadang kami juga telat datang dan telat dalam mengumpulkan pengembangan RPP.¹⁵ Dalam pelaksanaan program alhamdulillah secara keseluruhan sudah terealisasi dengan lancar, mungkin jika ada kendala juga dapat teratasi.¹⁶

Dari paparan data yang ada dapat diketahui bahwa pelaksanaan program budaya mutu sudah terealisasi, adapun permasalahan atau kendala dapat diatasi bersama-sama. Dalam pelaksanaannya lebih mengedepankan pemberdayaan sumber daya manusianya melalui pelaksanaan program-program budaya mutu.

¹¹ Ika Maya, Waka Kurikulum, “Tokoh yang Berperan dalam Melaksanakan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Waka Kurikulum, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹² Suryani, Guru Kelas I, “Tokoh yang Berperan dalam Melaksanakan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹³ Tulus Widodo, Kepala Sekolah, “Kendala dalam Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Kepala Sekolah, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹⁴ Ika Maya, Waka Kurikulum, “Kendala dalam Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Waka Kurikulum, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹⁵ Sunarti, Guru Kelas IV, “Kendala dalam Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

¹⁶ Suryani, Guru Kelas I, “Kendala dalam Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

B. Analisis Data

Berdasarkan pemaparan data di atas, dapat disimpulkan penerapan program budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SD Terpadu Ainul Ulum, pelaksanaannya secara keseluruhan sudah terealisasi walaupun ada kendala/permasalahan dapat dicari jalan keluar bersama-sama. Untuk program pembiasaan keimanan dan ketaqwaan dilakukan sebelum pra pembelajaran, mulai dari sholat dhuha, istighozah, tausiyah dan hafalan do'a sehari-hari, sedangkan untuk program hafalan jus 'ama dilakukan dua minggu sekali, program ini dilaksanakan mulai jam 06.30 sampai jam 07.00.

Untuk program kedisiplinan guru datang menyiapkan diri menyambut kedatangan siswa dilakukan setiap hari mulai jam 06.30 harus sudah berada di sekolah. Selain program tersebut di lembaga ini juga di adakan program tambahan les sebelum pulang sekolah yang dilakukan setiap hari, selain itu juga ada pendampingan untuk kelas atas. Dan juga diadakan program latihan mondok yang dilakukan dua hari selama satu minggu yakni hari selasa dan rabu, program ini diberikan untuk melatih peserta didik hidup di pondok sekaligus pengenalan terhadap kehidupan di dalam pondok seperti apa. Selain itu untuk budaya akademik guru melaporkan hasil pengembangan perangkat pembelajaran dilakukan setiap seminggu sekali sebelum pembelajaran.

Dalam budaya akademik guru dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Selain membuat pengembangan RPP yang ditulis tangan dan harus menciptakan media/metode pembelajaran yang bervariasi guru juga mengikuti berbagai kegiatan untuk menambah wawasannya seperti mengikuti program, pelatihan, *workshop* ataupun seminar.

1. *Workshop*

Workshop ini dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karir guru. *Workshop* yang pernah diikuti oleh guru SD Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo ini misalnya seperti dalam kegiatan menyusun KTSP, Kurikulum 2013, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP, dan sebagainya.

2. Seminar

Seminar adalah suatu rangkaian kajian yang diikuti oleh suatu kelompok pertemuan ilmiah untuk mendiskusikan, membahas, dan memperdebatkan suatu masalah yang

berhubungan dengan suatu topik.¹⁷ Baik teoretis maupun praktis di bawah pimpinan seorang ketua sidang (pemateri) dan disajikan kepada audiens. Seminar dapat diartikan dalam dua sisi. Dari sisi wadah, diartikan sebagai tempat belajar yang disamakan dengan perguruan tinggi/universitas. Sementara dari sisi lain, seminar diartikan sebagai bentuk belajar mengajar berkelompok di mana sejumlah kecil (10-15 orang) mengadakan pendalaman atau penyelidikan tersendiri bersama-sama terhadap berbagai masalah pembelajaran dengan dibimbing secara cermat oleh seorang atau lebih pengajar pada waktu tertentu. Dalam seminar ini, kelompok mendengarkan laporan atau ide-ide salah seorang anggotanya.

3. Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan guru harus terus dilakukan dan tidak boleh berhenti.

Peningkatan mutu madrasah tidak berjalan secara otomatis. Peningkatan mutu madrasah harus disertai dengan proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang cermat. Dalam proses peningkatan mutu pendidikan di madrasah maka harus disertakan pula proses kendali mutu (*quality control*), jaminan mutu (*quality assurance*) dan juga manajemen terpadu (*total quality manajemen*). Implementasi MMT dalam bidang pendidikan dapat dimulai dengan mengadopsi pembagian tugas tentang pelaksanaan mutu pada tingkat majelis sekolah, administrator, guru, staf administrasi, siswa, orang tua, dan masyarakat. Lebih lanjut lagi, budaya mutu harus disertakan dalam proses peningkatan mutu pendidikan madrasah dengan cara membuat semua kegiatan madrasah selalu mengarah kepada perbaikan serta peningkatan mutu madrasah.¹⁸

Penerapan budaya mutu dalam suatu organisasi, termasuk pada madrasah dapat dilakukan sebagaimana berikut:

¹⁷ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), 225.

¹⁸ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan, Konsep, Strategi, dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2002), 49.

a. Sosialisasi

Sosialisasi merupakan proses transformasi warga madrasah untuk berpartisipasi secara efektif terhadap budaya mutu madrasah, sehingga individu warga madrasah mengalami perubahan secara aktif dan dapat mengintegrasikan tujuan madrasah dengan tujuan warga madrasah melalui tahapan komunikasi, interaksi, dan partisipasi. Sosialisasi dapat menyangkut persoalan mikro bahkan persoalan makro.¹⁹

d. Budaya Pemberdayaan

Pesatnya perubahan lingkungan global mempengaruhi segala bidang, termasuk institusi pendidikan seperti madrasah, kondisi tersebut memunculkan pola aksireaksi suatu organisasi termasuk madrasah untuk melakukan transformasi, kebutuhan transformasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dapat dilakukan melalui transformasi struktural maupun budaya.²⁰

Dalam budaya pemberdayaan harus memahami hal-hal berikut²¹:

- 1) Menciptakan Lingkungan Pemberdayaan yang dapat dilakukan dengan membentuk tim kerja dan sharing informasi, pelatihan sumber daya yang diperlukan, pengukuran, umpan balik, dan reinforcement.
- 2) Model Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang dapat dilakukan dengan memilih berbagai model, diantaranya: *Desire, Trust, Confidence, Credibility, Accountability, Communication*.
- 3) Pemberdayaan Sebagai Perubahan Budaya. Pemberdayaan sebagai suatu upaya dalam melakukan perubahan budaya dapat berjalan dengan efektif apabila dikomunikasikan dengan seluruh warga madrasah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, mengembangkan sikap tanggung jawab dan mendelegasikan otoritas yang lebih besar kepada seluruh warga madrasah.
- 4) Peran Intervensi Antarpersonal Dalam Pemberdayaan Intervensi antar personal dapat memiliki peranan penting apabila didesain dengan model partisipatif. Desain pemberdayaan yang bersifat partisipatif dapat mendorong terjadinya perubahan yang sangat signifikan, karena hal tersebut dilakukan dengan melibatkan seluruh anggota dalam organisasi yang memiliki kepentingan untuk mencapai kesuksesan dalam mencapai cita-cita bersama dan cita-cita individu.

¹⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), 29.

²⁰ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education* (Jogjakarta: IRCiSoD, 2014), 74.

²¹ Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 29.

Dalam hal ini peneliti dapat menganalisis bahwa dalam pelaksanaan program budaya mutu di SDT Ainul Ulum secara keseluruhan dapat terealisasikan, dan adapun kendala dapat teratasi.

Menurut peneliti pelaksanaan dilembaga ini sudah sesuai dengan teori yang ada diatas, yaitu bagaimana lembaga setelah melakukan sosialisasi program lebih mengedepankan pemberdayaan sumber daya manusianya melalui program dan kegiatan yang mampu meningkatkan kompetensi guru dan potensi peserta didik.

C. Sintesis

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo yaitu untuk program pembiasaan keimanan dan ketaqwaan dilakukan sebelum pra pembelajaran, mulai dari salat dhuha, istighozah, tausiyah dan hafalan do'a sehari-hari, sedangkan untuk program hafalan jus 'ama dilakukan dua minggu sekali, program ini dilaksanakan mulai jam 06.30 sampai jam 07.00. untuk program kedisiplinan guru datang menyiapkan diri menyambut kedatangan siswa dilakukan setiap hari mulai jam 06.30 harus sudah berada di sekolah. Selain itu untuk budaya akademik guru melaporkan hasil pengembangan perangkat pembelajaran dilakukan setiap seminggu sekali sebelum pembelajaran. Selain itu juga diadakannya program tambahan les setiap harinya setelah pembelajaran selesai dan latihan mondok yang dilakukan satu minggu dua kali yakni hari senin dan selasa.

Pada hakikatnya perencanaan yang berkualitas sebagai suatu proses dalam perumusan kebijaksanaan suatu instrumen dan teknik dalam penentuan prioritas. Dan merupakan bagian integral dari perencanaan pembangunan sosial ekonomi suatu bangsa, serta merupakan jembatan penghubung antara harapan peserta didik, orang tua, masyarakat, dan pemerintah dalam mencapai tujuan pendidikan. Setelah perencanaan program sudah terlaksanakan langkah selanjutnya yaitu bagaimana warga sekolah dalam berkomitmen menerapkan program budaya mutu yang telah dipilih.

Setiap perencanaan program mubadzir berhasil tanpa adanya sebuah penerapan atau implementasi dari program yang telah direncanakan. Penerapan/pelaksanaan budaya mutu merupakan suatu tindakan yang memberikan dampak, baik perubahan, pengetahuan, keterampilan, maupun nilai-nilai dan sikap kepada peserta didik di SDT

Ainul Ulum Pulung Ponorogo untuk terbiasa berpikir dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai islam dan warga negara yang baik. Hal tersebut merupakan cara yang dapat dilakukan oleh pihak sekolah dalam membentuk siswa yang berakhlakul karimah melalui cara pembiasaan atau pembudayaan melalui program kegiatan-kegiatan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah.



BAB VI

EVALUASI BUDAYA MUTU DALAM PENGEMBANGAN CITRA POSITIF PENDIDIKAN DI SDT AINUL ULUM PULUNG PONOROGO

A. Paparan Data

Berdasarkan hasil penjajakan awal penelitian dan proses penelitian. Peneliti menemukan beberapa data terkait evaluasi budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan. Data-data tersebut akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Mengatasi Kendala dalam Penerapan Budaya Mutu

Untuk guru akan kami beri teguran/peringatan secara pribadi . Namun jika untuk para siswa perlunya kerjasama semua guru untuk memberikan pengawasan kepada peserta didik, agar kendala yang ada dapat diminimalisir.¹ Untuk mengatasi kendala perlu adanya kerjasama semua guru untuk memberikan pengawasan kepada peserta didik .² Kendala dapat teratasi dengan kerjasama semua pihak, yaitu dengan cara mengkoordinir tugas guru dalam memberikan pengawasan kepada peserta didik.³

2. Evaluasi Program Budaya Mutu

Untuk evaluasi program dilakukan paling tidak 3 bulan sekali untuk melihat keadaan program yang di jalankan dan paling lama evaluasi dilakukan setahun sekali. Dalam evaluasi program juga memuat sistem pengawasan, penilaian dan umpan balik.⁴ Dengan melihat umpan balik dari setiap program yang diadakan, disini juga perlu di ciptakan pengawasan serta penilaian dari setiap program yang diadakan untuk membiasakan berbudaya sesuai ketentuan yang telah disepakati.⁵ Evaluasi dilakukan bersama kepala sekolah dan guru, dilakukan paling tidak 3 bulan sekali atau paling lama

¹ Tulus Widodo, Kepala Sekolah, “ Mengatasi Kendala dalam Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Kepala Sekolah, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

² Sunarti, Guru Kelas IV, “ Mengatasi Kendala dalam Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

³ Suryani, Guru Kelas I, “Mengatasi Kendala dalam Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

⁴ Tulus Widodo, Kepala Sekolah, “Evaluasi Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Kepala Sekolah, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

⁵ Ika Maya, Waka Kurikulum, “Evaluasi dalam Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Waka Kurikulum, 02 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

satu tahun untuk melihat umpan balik dari program yang telah diterapkan.⁶ Evaluasi program dilakukan dalam rapat antara semua guru, staf dan kepala sekolah, biasanya dilakukan paling tidak 3 bulan sekali dan paling lama satu tahun sekali. Semua ini dilakukan untuk melihat kemajuan dari program yang sudah diadakan.⁷ Hal yang dilakukan ketika mendapati sebuah kendala terkait program budaya mutu yakni dengan terus meningkatkan kerjasama antar semua pihak agar dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.⁸ Untuk guru yang sedikit bermasalah akan diberi teguran ataupun peringatan. Untuk melihat umpan balik dari program yang terlaksana perlu dilakukan tindakan evaluasi, sejauhmana ketercapaian program budaya mutu.⁹

Dari paparan diatas, evaluasi program budaya mutu dilakukan melalui penilain dan pengawasan juga melihat hasil umpan balik dari setiap program yang ada. Evaluasi dilakukan paling tidak 3 bulan sekali dan paling lama satu tahun. Dalam evaluasi dibahas terkait tercapai atau tidaknya dari program yang telah dilaksanakan, kalaupun ada kendala akan dicari jalan keluar bersama-sama.

B. Analisis Data

Berdasarkan pemaparan data di atas, dapat disimpulkan bahwa Evaluasi budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SD Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo dilakukan paling tidak 3 bulan sekali dan paling lama setahun sekali. Dalam evaluasi ini pihak komite, orang tua, guru, kepala sekolah semua berkumpul menjadi satu dalam rapat evaluasi program ini. Dengan menghadirkan semua pihak diharapkan pihak-pihak yang ada mampu memberikan masukan terkait program yang telah direncanakan. Dalam evaluasi dibahas terkait bagaimana cara menangani permasalahan/kendala yang ada yaitu melalaui pengawasan yang dilakukan guru ataupun kepala sekolah untuk memantau umpan balik dari program yang telah dilaksanakan. Selain itu juga dilakukannya sistem penilaian dari setiap program yang telah diadakan.

⁶ Sunarti, Guru Kelas IV, “Evaluasi Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

⁷ Suryani, Guru Kelas I, “Evaluasi Pelaksanaan Program Budaya Mutu di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, *Wawancara*, di Ruang Guru, 06 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

⁸ Oga Saputra, Guru Kelas II “Pengawasan dalam Pelaksanaan Program Budaya Mutu”, *Observasi*, di Masjid Ponpes Ainul Ulum, 16 Januari 2020, Pukul 07.00 WIB.

⁹ Ahmad Mahfud, Guru Kelas V, “Dokumen Penilaian dari Program Budaya Mutu”, *Dokumentasi*, di Ruang Guru, 18 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

Evaluasi dilakukan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana program yang ada dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana dalam hal apa dan bagaimana tujuan pendidikan sudah tercapai. Jika belum bagaimana yang belum dan apa sebabnya. Definisi yang lebih luas kemudian dikemukakan oleh Cronbach dan Stufflebeam bahwa proses evaluasi bukan sekedar mengukur sejauh mana tujuan tercapai, tetapi digunakan untuk membuat keputusan.¹⁰

Disini dapat dianalisis bahwa evaluasi sangat perlu dilakukan dalam melaksanakan setiap program, tanpa adanya evaluasi maka tidak akan mengetahui umpan balik dan sejauh mana keberhasilan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

C. Sintesis

Berdasarkan hasil analisis data di atas, Peneliti dapat menarik kesimpulan Evaluasi budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SD Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo dilakukan paling tidak 3 bulan sekali dan paling lama setahun sekali. Dalam evaluasi ini pihak komite, orang tua, guru, kepala sekolah semua berkumpul menjadi satu dalam rapat evaluasi program ini. Dengan menghadirkan semua pihak diharapkan pihak-pihak yang ada mampu memberikan masukan terkait program yang telah direncanakan. Dalam evaluasi dibahas terkait bagaimana cara menangani permasalahan/kendala yang ada yaitu melalui pengawasan yang dilakukan guru ataupun kepala sekolah untuk memantau umpan balik dari program yang telah dilaksanakan. Selain itu juga dilakukannya sistem penilaian dari setiap program yang telah diadakan.

Setiap program yang telah dilaksanakan perlu dilakukan pengecekan terkait hasil yang telah dicapai. Untuk mengetahui keberhasilan yang dicapai perlu dilakukan evaluasi bersama terkait program budaya mutu. Evaluasi budaya mutu berfungsi untuk memastikan bahwa program yang direncanakan sesuai dengan apa yang dilaksanakan. Dalam proses evaluasi program di dalamnya dapat dibahas terkait permasalahan/kendala yang dihadapi ketika melaksanakan program budaya mutu, sehingga di sini akan mudah memilih solusi yang tepat dari setiap permasalahan.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 110.

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan bahasan BAB IV samapai BAB VI di atas, Peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo ini melalui langkah-langkah yaitu formulasi budaya mutu dengan cara: perumusan visi, perumusan misi, melihat profil sekolah, analisis internal maupun eksternal, perumusan/penentuan program. Yang kemudian program yang telah disusun disosialisasikan ke semua warga sekolah. Program budaya mutu diciptakan untuk mempertahankan lembaga yang ada agar selalu diminati oleh masyarakat dan dapat bersaing di dunia pendidikan serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan dengan baik. Disini pihak yang berperan dalam merencanakan program yaitu: pihak yayasan, kepala sekolah, guru, komite sekolah dan wali murid.
2. Pelaksanaan budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo pelaksanaannya secara keseluruhan sudah terealisasikan walaupun ada kendala/permasalahan dapat dicari jalan keluar bersama-sama. Untuk program keimanan dan ketawaan dilakukan setiap hari pada jam pra pembelajaran. Dalam budaya akademik diharuskan untuk terus mengembangkan kompetensinya. Selain membuat pengembangan RPP yang ditulis tangan dan harus menciptakan media/metode pembelajaran yang bervariasi guru juga mengikuti berbagai kegiatan untuk menambah wawasannya seperti mengikuti program, pelatihan, *workshop* ataupun seminar. Adapun yang meleksanakan program ini yaitu seluruh warga sekolah tetapi yang paling utama yakni guru dan peserta didik.
3. Evaluasi budaya mutu dalam pengembangan citra positif pendidikan di SDT Ainul Ulum Pulung Ponorogo dilakukan paling tidak 3 bulan sekali dan paling lama setahun sekali. Dalam evaluasi ini pihak komite, orang tua, guru, kepala sekolah semua berkumpul menjadi satu dalam rapat evaluasi program ini. Dalam evaluasi dibahas terkait bagaimana cara menangani permasalahan/kendala yang ada yaitu melalau pengawasan yang dilakukan guru ataupun kepala sekolah untuk memantau umpan balik

dari program yang telah dilaksanakan. Selain itu juga dilakukannya sistem penilaian dan pengawasan dari setiap program yang telah diadakan. Adapun pihak yang terlibat yakni: pihak yayasan, kepala sekolah, guru, komite sekolah dan wali murid.

B. Saran

1. Untuk lembaga pendidikan yang ada, selalu mengadakan program-program yang positif, yang baru, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mengedepankan mutu pendidikan.
2. Untuk guru, agar terus mengembangkan kompetensi yang dimilikinya.
3. Untuk memunculkan kekreatifannya dalam mengajar dan terus mengembangkan semua yang berkaitan dengan sistem pendidikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Elvinaro. *Handbook Of Public Relations*. Bandung: Simbiosia Reka Tama Media. 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Aziz, Abdul. *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Bogdan, Robert C & Sari Knopp Biklen. *Qualitative Research for Education; An introduction to theory and methods*. Boston: Allyn and Bacon, Inc. 1982.
- Daryanto & Mohammad Farid. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media. 2013.
- Denzin, Norman K. *Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill. 1978.
- Departemen Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007.
- Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Pengembangan Kultur Sekolah*. Penerbit: School Reform 01. 2002.
- <http://Diglib.unila.ac.id/33220/3>, diakses 15 Desember 2019.
- [http://media.neliti.com/media/publications/114301-ID-mengembangkan budaya-mutu-sekolah.pdf](http://media.neliti.com/media/publications/114301-ID-mengembangkan-budaya-mutu-sekolah.pdf), diakses 25 Desember 2019.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005.
- Lincoln & Guba. *Effective Evaluation*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers. 1981.
- Lofland. *Analyzing Social Setting: A Guide to Qualitative Observation and Analysis*. Belmont, Cal: Wadsworth Publishing Company. 1984.
- Muhaimin. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/madrasah*. Jakarta: Kencana. 2012.
- Patton, Michael Quinn. *Qualitative Evaluation Methods*. Beverly Hills: Sage Publications. 1987.
- Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta. 2014.

- Riyanta, Teguh. *Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah melalui Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 2, Oktober 2016.
- Ruslan, Rosadi. *Praktik dan Solusi Public Relations dalam Situasi Krisis dan Pemulihan Citra*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1997.
- Strategi Peningkatan Mutu & Citra SDN di Ungaran, Semarang. *Jurnal Kelola* Vol: 3. No 1, Januari-Juni 2016. Halaman: 115-130. ISSN 2443-0544/ Siti Maamarah & Supramono.
- Sudarma, Momon. *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2013.
- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama. 2010.
- Suprpto. *Pengembangan Budaya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama. pengaruh budaya sekolah, motivasi belajar, terhadap mutu Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT Pena Citasatria. 2008.
- Syafaruddin. *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo. 2002.
- Umam, Khaerul. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. 2012.
- Wibowo. *Budaya Organisasi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. 2013.
- Zamroni. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Penerbit Bigraf Publishing. 2000



