

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengembangan Budaya Mutu**

##### **1. Pengertian Pengembangan Budaya Mutu**

James L.Gibson mendefinisikan pengembangan adalah proses yang berusaha meningkatkan efektifitas dengan mengintegrasikan keinginan individu akan pertumbuhan dan perkembangan tujuan organisasi, secara khusus proses ini merupakan usaha mengadakan perubahan secara berencana yang meliputi suatu sistem total sepanjang periode tertentu dan usaha-usaha mengadakan perubahan ini berkaitan dengan misi organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwasanya pengembangan mutu lembaga ialah perubahan dan pengembangan yang direncanakan dan didesain untuk mengembangkan lembaga pendidikan melalui beberapa tehnik atau metode untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan, apabila dalam setiap pengembangan lembaga terdapat rencana perubahan menuju pengembangan yang tersusun dengan tehnik dan metode yang komprehensif maka pencapaian efektifitas dan efisiensi lembaga yang sesuai dengan kualifikasi mutu dan standart pendidikan dapat tercapai dengan maksimal.

Dapat difahami pendidikan yang bermutu dalam arti menghasilkan lulusan yang sesuai dengan harapan masyarakat, baik dalam kualitas pribadi,

moral, pengetahuan maupun kompetensi kerja menjadi syarat mutlak dalam kehidupan masyarakat global yang terus berkembang saat ini dan yang akan datang. Dalam merealisasikannya dituntut penerapan program mutu yang terfokus pada upaya-upaya penyempurnaan mutu seluruh komponen dan kegiatan pendidikan yang dilaksanakan dalam sebuah lembaga pendidikan. Sekolah atau lembaga pendidikan merupakan satu kesatuan serangkaian sistem dan struktur yang terintegrasi untuk mencapai tujuan yang tercantum dalam visi dan misi lembaga masing-masing. Lembaga yang bermutu merupakan alternatif baru dalam pendidikan yang menekankan kepada kemandirian dan kreatif sekolah yang memfokuskan pada perbaikan proses pendidikan. Lembaga yang bermutu dan efektif menggunakan strategi peningkatan budaya mutu, strategi pengembangan kesempatan belajar, strategi memelihara kendali mutu (quality control), strategi kekuasaan pengetahuan dan informasi secara efisien.<sup>7</sup>

Pengembangan mutu lembaga atau bisa juga disebut pengembangan mutu suatu organisasi merupakan sebuah pendekatan komprehensif terhadap perubahan yang direncanakan dan yang didesain untuk memperbaiki efektifitas organisasi secara menyeluruh baik strategi-strategi keorganisasian, struktur-struktur serta proses-proses dalam suatu organisasi.

---

<sup>7</sup> Ikawijaya, *Pengembangan Mutu Lembaga Pendidikan*, Mujursejati, ( PT Renika Cipta: Jakarta 2008 , hal. 48

Selain itu pengembangan mutu lembaga atau madrasah merupakan upaya yang harus terus dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan bangsa Indonesia. Karena yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada suatu negara diawali dengan meningkatnya mutu lembaga pendidikan di negara tersebut. Untuk membahas masalah tersebut berikut kami kemukakan pendapat beberapa ahli tentang konsep pengembangan, ialah:

- a. Richard Bekhard berpendapat mengenai pengembangan adalah suatu usaha menyeluruh yang memerlukan dukungan dari puncak pimpinan yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi, melalui penggunaan beberapa teknik intervensi dengan menerapkan pengetahuan yang berasal dari ilmu-ilmu perilaku.
- b. Miles dan Scmich berpendapat bahwasannya pengembangan adalah usaha yang terencana dan berkelanjutan untuk menerapkan ilmu perilaku guna pengembangan sistem dengan menggunakan metode-metode refleksi dan analisis diri.
- c. James L.Gibson mendefinisikan pengembangan adalah proses yang berusaha meningkatkan efektifitas dengan mengintegrasikan keinginan individu akan pertumbuhan dan perkembangan tujuan organisasi, secara khusus proses ini merupakan usaha mengadakan perubahan secara berencana yang meliputi suatu sistem total sepanjang periode tertentu dan usaha-usaha mengadakan perubahan ini berkaitan dengan misi organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwasanya pengembangan mutu lembaga ialah perubahan dan pengembangan yang direncanakan dan didesain untuk mengembangkan lembaga pendidikan melalui beberapa tehnik atau metode untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan, apabila dalam setiap pengembangan lembaga terdapat rencana perubahan menuju pengembangan yang tersusun dengan tehnik dan metode yang komprehensif maka pencapaian efektifitas dan efisiensi lembaga yang sesuai dengan kualifikasi mutu dan standart pendidikan dapat tercapai dengan maksimal.<sup>8</sup>

Definisi budaya mutu adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan mutu secara terus menerus. Budaya mutu terdiri dari filosofi, keyakinan, sikap, norma, tradisi, prosedur, dan harapan yang meningkatkan kualitas. Sedangkan budaya kualitas adalah pola nilai-nilai, keyakinan dan harapan yang tertanam dan berkembang di kalangan anggota organisasi mengenai pekerjaannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.<sup>9</sup> Jadi budaya mutu adalah suatu kebiasaan yang dipercayai yang mampu menghasil suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan produk yang berkualitas dan bermutu yang nantinya mampu menjadikan Out Put prodak menjadi lebih baik.

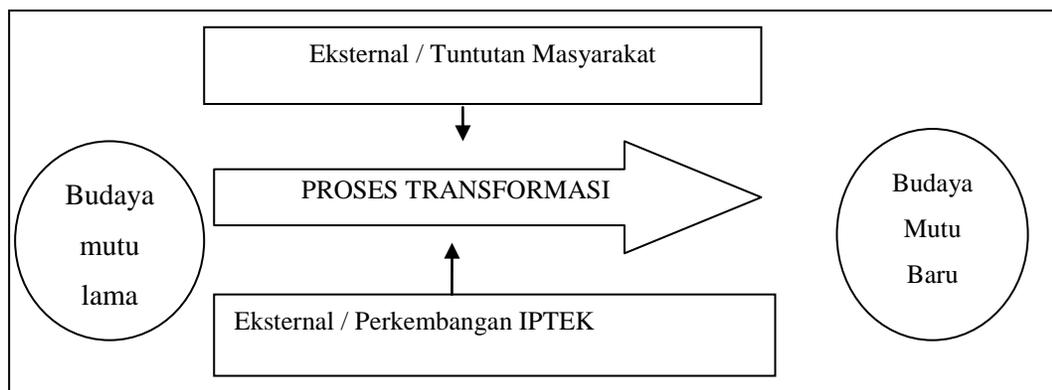
---

<sup>8</sup>Ibid hal. 27

Jadi pengembangan budaya mutu adalah Sebuah pendekatan terhadap perubahan yang direncanakan dan yang didesain untuk memperbaiki secara efektifitas suatu organisasi secara menyeluruh baik strategi-strategi keorganisasian, struktur-struktur serta proses-proses dalam suatu organisasi yang harus dilakukan secara terus menerus.

## 2. Proses Pengembangan Budaya Mutu

Proses pengembangan adalah melakukan perubahan yang direncanakan. gambar berikut merupakan proses pengembangan budaya mutu



Pengembangan Budaya mutu yang lama berkembang secara alamiyah dan sudah berjalan bertahun-tahun. Untuk mewujudkan keadaan baru yang diinginkan yaitu berbudaya kerja berbasis budaya mutu yang kuat, maka terlebih dahulu melewati satu proses transformasi (pengembangan).

Untuk memaksimalkan hasil proses transformasi, maka perlu diikuti perubahan lain di internal organisasi. Dalam bentuk pertama penghapusan

---

<sup>10</sup> Raja Malik Mohamed, *Challenges imanaging Informasion dan Communications Technology: A CIO Guide* ( Kuala lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN, 2003)

(elimination), yang merupakan tindakan menghilangkan atau memangkas proses yang sebenarnya tidak perlu dilakukan. Kedua, penyederhanaan (simplification), yaitu meringkaskan atau memperpendek rangkaian proses. Ketiga, penyatuan (integration), yaitu berupa pengembangan beberapa proses yang sebenarnya dapat dilakukan sekaligus secara bersama-sama (simultan).<sup>11</sup> Pada masa yang bersamaan terjadi masa peralihan (transisi) terhadap sikap, perilaku, nilai, budaya organisasi yang lama untuk menyesuaikan kepada lingkungan kerja yang berbasis budaya mutu yang kuat. Setiap perubahan manapun, suka, tidak suka, hendaknya menyentuh nilai-nilai. Perubahan tanpa menyentuh dan melakukan transformasi nilai manusia akan tetap melakukan hal-hal atau cara-cara yang sama seperti yang dilakukan sebelumnya.<sup>12</sup>

### **3. Karakteristik Madrasah yang mempunyai budaya mutu yang kuat**

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner memberikan arti budaya sebagai gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita mitos, metafora dan sebagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.<sup>13</sup> Pengertian lain yang dikemukakan oleh Krench dalam Sugeng, adalah sebagai suatu pola semua susunan, baik internal maupun

---

<sup>11</sup> Eko Ricardus Indrajit. Et al., *E- government in Action* (Yogyakarta: Andi Offsert, 2005).

<sup>12</sup> Mulyadi, *Pengembangan Budaya Mutu Madrasah*, (Jurnal Psikologi Islam vol 6, No 1 Januari 2009) hal 120-121

<sup>13</sup> Mulyadi, *Pengembangan Budaya Mutu Madrasah* (Jurnal vol. 6 No.1 Januari 2009) h.105

perilaku yang sudah diadopsi masyarakat sebagai suatu cara tradisional dalam memecahkan masalah-masalah anggotanya (prabowo, 2008). Budaya didalamnya juga termasuk semua cara yang telah teorganisasi, kepercayaan, asumsi, nilai-nilai budaya implicit, serta premis-premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah, beberapa pemikir dan penulis telah mengadopsi tiga sudut pandang berkaitan dengan budaya:

- a. Budaya merupakan produk yang sesuai dengan pasar di tempat organisasi berprestasi, pertauran yang menekan dan sebagainya.
- b. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi.
- c. Budaya merupakan produk sikap orang-orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian antara individu dengan organisasi.

Budaya mengandung berbagai aspek pokok (Bondus, G., 1994), seperti berikut:

- a. Budaya merupakan konstruksi social unsure-unsur budaya, seperti nilai-nilai, keyakinan dan pemahaman, yang dianut oleh semua anggota kelompok.
- b. Budaya memberikan tuntutan bagi para anggotanya dalam memahami suatu kejadian.
- c. Budaya berisi kebiasaan aatau tradisi.
- d. Dalam suatu budaya, pola nilai-nilai, keyakinan, harapan, pemahaman, dan perilaku timbul dan berkembang sepanjang waktu.

- e. Budaya mengarahkan perilaku: kebiasaan atau tradisi merupakan perekat yang mempersatukan suatu organisasi dan menjamin bahwa para naggotanya berperilaku sesuai dengan norma.
- f. Budaya masing-masing organisasi bersifat unik.

Budaya organisasi adalah perwujudan sehari-hari dari nilai-nilai dan tradisi yang mendasari organisasi tersebut. Hal ini terlihat pada bagaimana karyawan berperilaku, harapan karyawan terhadap organisasi dan sebaliknya, serta apa yang dianggap wajar dalam hal bagaimana karyawan melakukan pekerjaan.

Sedangkan budaya mutu adalah system nilai organisasi yang menghasilkan lingkungan yang kondusif untuk keberlangsungan dan keberlanjutan berbaikan mutu. Budaya mutu terdiri dari nilai-nilai, tradisi, prosedur, dan harapan tentang promosi mutu ( Purnama, 2006).<sup>14</sup>

#### **4. Lima Nilai yang Terkandung dalam Budaya Mutu diantaranya Sebagai Berikut:**

- a. Kedudukan Organisasi, Penyedia Barang dan Pelanggan adalah Sama.**

Organisasi dalam konteks ini adalah suatu system yang tergantung kepada anggota organisasi yang secara bersama-sama melaksanakan tugasnya dalam mencapai kesuksesan organisasi. Setiap anggota

---

<sup>14</sup> Mulyadi, *Pengembangan Budaya Mutu Madrasah*, ( Jurnal Psikologi Islam vol 6, No 1 Januari 2009) hal105-106

organisasi perlu mengetahui organisasi, bukan saja gedungnya, namanya, ataupun kekayaannya saja, tapi juga perlu mengetahui penyedia barang dan pelanggannya. Seperti madrasah misalnya, bukan saja staf akademik dan staf pendukung serta manajemen tertinggi saja yang diketahui, tetapi juga perlu mengetahui siswa dan pihak-pihak yang berkepentingan, seperti orangtua wali, para penyponsor, dan penyedia barang untuk keperluan madrasah untuk proses pendidikannya. Pandangan dari pelanggan dan penyedia barang perlu dioerhitungkan dalam usaha meningkatkan kualitas yang berkelanjutan.

Bekerja secara berkelompok adalah bekerja kearah untuk mencapai tahap mutu yang diharapkan. Apabila terjadi masalah selama proses, seseorang dalam kelompok akan menyelesaikan secara bersama-sama. Karena mereka merasakan bahwa kelompok merupakan milik bersama dan masalah yang dihadapi perlu diselesaikan secara bersama-sama pula. Manajemen juga perlu memikirkan bagaimana mengatasi masalah sehingga tidak terjadi lagi dan tidak terjadi saling menyalahkan diantara anggota organisasi. Penyedia barang perlu dilibatkan dalam kelompok dan pandangan mereka perlu dipertimbangkan guna memotivasi mereka dalam menyediakan barang lebih bermutu. Pandangan siswa, orangtua, dan pemberibeasiswa perlu diperhitungkan, karena mereka biasanya mengetahui kekurangan yang terjadi dalam suatu organisasi.

Manajemen organisasi / institusi perlu memberi penghargaan kepada semua individu dalam organisasi yang melakukan proses. Tanpa proses baik, tidak akan terwujud organisasi. Dengan cara member penghargaan ini, diharapkan dapat menimbulkan kesetiaan setiap orang kepada keberadaan organisasi bersangkutan. Staf tidak akan berhenti jika suasana kerja memuaskan dan pimpinan juga memperhitungkan loyalitas staf. Dengan caraini, biaya untuk merekrut dan melatih staf baru dapat dikurangi.<sup>15</sup>

**b. Antara Atasan dan Bawahan adalah Sama**

Nilai berkaitan dengan nilai yang pertama diatas, yaitu, melibatkan lingkungan kerja dalm suatu kelompok. Sebagai contoh untuk memahami nilai kedua ini, misalnya, apabila bekerja dalam suatu madrasah dengan kepala madrasah yang begitu baik dan senantiasa setiap dating selalu berbincang-bincang dengan staf untuk saling memberikan pandangan mereka tentang tugas-tugas sehari-hari. Dan kepala madrasah juga meminta pendapat dari staf dalam menyelesaikan suatu masalah. Staf merasakan bahwa kepala madrasah sebagai patner kerja, sehingga staf tidak segan untuk bertanya atau memberikan pendapatnya dan sekaligus untuk meningkatkan kemampuan masing-masing staf. Sebaliknya, ketika suasana kerja dimana seorang kepala madrasah begitu menjauhkan diri dari staf ( budaya kerja birokrasi), kepala madrasah hanya bertemu pada

---

<sup>15</sup>Ibid, hal. 33

waktu pertemuan mingguan. Sudah barang tentu suasana seperti ini akan menyebabkan staf merasakan dalam menjalankan tugas sesuai perintah atau arahan saja dan melaksanakan tugas hanya untuk kepentingan laporan. Apabila ada masalah, sudah barang tentu akan menyelesaikan sesuai kemampuannya saja, yang tujuannya bukan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, tetapi lebih untuk menunjukkan kepada pimpinan bahwa mereka telah melakukan lebih daripada apa yang ditugaskan.

Apabila budaya kedua ini menjadi kebiasaan dalam sebuah organisasi, maka akan mendorong kepada semua staf bekerja lebih baik dan saling membantu di antara mereka. Apabila muncul masalah semua pekerjaan dapat disiapkan dengan sempurna.

**c. Adanya Keterbukaan dan Hubungan yang Harmonis**

Dalam perakteknya, hal ini dibagi kepada kedua aspek bagi seorang kepala madrasah, yaitu: *Pertama*, seorang kepala madrasah perlu melihat dari sudut pandang yang lain secara produktif. Apabila suplayer tidak dapat memberikan barang atau siswa tidak dapat mengerjakan tugas pada waktu yang ditentukan, maka jangan langsung menghukum suplayer atau siswa yang bersangkutan, tapi perlu bertanya alasan mengapa bisa terjadi demikian. Dan selanjutnya kepala madrasah perlu mencoba membayangkan seandainya sebagai seorang suplayer atau siswa. Jika kepala madrasah atau guru telah memutuskan hubungan baik selama ini. Hal ini menjadikan kesalahan staf dalam melakukan kerja atau

tugasnya, kepala madrasah jangan mudah menghukum berdasarkan pandangan atau persepsi sendiri. Kepala madrasah perlu mendengarkan sebab-sebab mengapa kesalahan itu bisa terjadi. *Kedua*, seorang kepala madrasah perlu bersedia mendengar dari pihak lain. Sebenarnya nilai ini sangat sulit dipraktikkan terutama bagi kepala madrasah, untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan staf, kepala madrasah perlu belajar mendengar, tidak memberikan keputusan yang tergesa-gesa dan lebih bersifat terbuka. Dalam suatu pertemuan misalnya, apabila kepala madrasah mendapatkan laporan tentang seorang staf dari orang lain, maka kepala madrasah harus mengklasifikasi terlebih dahulu kepala staf bersangkutan dan tidak langsung menganbil kepuasan atau memberikan hukuman. Hal ini akan mengakibatkan seorang staf tidak akan mau mengemukakan pendapat dan pandangannya lagi, yang mungkin pandangan mereka dapat membantu kepala madrasah dalam menyesuaikan masalah yang dihadapi.<sup>16</sup>

d. **Focus kepada Proses**

Organisasi adalah suatu system, dan dalam system melibatkan proses yang perlu dijalankan dengan baik untuk mensukseskan system bersangkutan. Proses di institusi pendidikan madrasah, meliputi: pendaftaran siswa, pengajaran dan pembelajaran, ujian dan lain-lain. Sudah merupakan kebiasaan seorang pelanggan mendapatkan proses ini.

---

<sup>16</sup> Ibid , hal, 35

Komentar seorang pelanggan terhadap proses, seperti pendaftaran siswa yang tidak baik atau manajemen ujian yang tidak baik, maka akan menimbulkan ketidakpuasan hati mereka (pelanggan atau siswa). Oleh sebab itu, kepala madrasah perlu memfokuskan diri kepada proses ini, bukan staf yang mengendalikan proses, karena staf hanya bertugas menjalankan proses. Jika dalam suatu proses terdapat kelemahan, maka keseluruhan proses akan menjadi lemah. Pihak kepala madrasah tidak boleh menyalahkan staf yang menjalankan proses bersangkutan. Mereka perlu meneliti kembali langkah-langkah proses tersebut, karena kepala madrasah yang bertanggungjawab atas kelemahan proses tersebut. Kalau perlu kepala madrasah boleh menyesuaikan atau memperbaiki bahwa memodifikasi berjalannya proses, meskipun proses tersebut telah lama digunakan. Menyalahkan seseorang karena kelemahan proses tidak ada manfaatnya, justru sebaliknya akan mengurangi semangat staf dalam meningkatkan prestasinya. Tindakan kepala madrasah mengganti dengan staf lain dengan tujuan menyelesaikan masalah, belum tentu juga menyelesaikan masalah yang sebenarnya, karena setiap staf mempunyai cara kerja yang berbeda. Lagi pula, suatu proses bukan tergantung kepada seorang staf, tetapi merupakan kerja kelompok yang selaras di antara mereka.

Jika memang ternyata staf menjadi penyebab kelemahan dalam menjalankan proses, kepala madrasah perlu memberikan bantuan berupa

pelatihan merupakan suatu alat untuk menguatkan dan meningkatkan mutu secara terus-menerus.

**e. Tidak Adanya Istilah Kesuksesan atau Kegagalan, tetapi Pembelajaran dari Pengalaman**

Kesuksesan atau kegagalan dalam suatu masalah atau proses bersifat sementara dan sangat tergantung kepada pandangan dan penilaian pelanggan (siswa) dan kelompok pelanggan. Apa yang diperlukan ialah kesuksesan terus-menerus dan bagaimana untuk mencapainya. Kepala madrasah tidak boleh terlalu gembira dan terus terlena apabila mencapai suatu kesuksesan. Kepala madrasah dan staf jangan merasa puas ketika kesuksesan dan tujuan sudah tercapai. Perasaan atau sifat seperti ini justru akan memunculkan benih kegagalan. Karena, pesaing akan mempelajari kesuksesan dari organisasi lain dan akan memperbaiki kelemahan mereka dengan kesuksesan yang telah kita capai. Oleh sebab itu, suatu kesuksesan merupakan ukuran bagi kekuatan kita, sehingga kita dapat mengetahui kekurangan kita dan memperbaiki kekurangan tersebut. Kegagalan juga bukan berarti semuanya telah berakhir. Lembaga madrasah dapat belajar dari kegagalan. Hendaklah lembaga madrasah dapat mencari penyebab kegagalan, meneliti dan memperbaiki semua titik yang menjadi kelemahan.

Goetch dan Devis sebagaimana yang dikutip oleh Nursya'bani Purnama (2006), menyebutkan karakteristik umum organisasi yang memiliki budaya mutu sebagai berikut:

1. Perilaku setiap individu dalam organisasi sesuai dengan slogan.
2. Masukan dari konsumen secara aktif dikumpulkan dan digunakan sebagai dasar perbaikan kualitas secara terus-menerus.
3. Para pekerja diberikan keterlibatan dan pemberdayaan.
4. Pekerjaan dilaksanakan berdasarkan kelompok.
5. Manajemen level eksekutif dituntut memiliki komitmen dan keterlibatan, tetapi pertanggungjawaban yang menyangkut kualitas tidak bisa didelegasikan.
6. Sumberdaya yang diperlukan organisasi tersedia kapan dan dimana diperlukan untuk mendukung perbaikan kualitas kontinyu.
7. Pendidikan dan pelatihan disediakan bagi para pekerja semua level, sehingga mereka memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk program perbaikan kualitas secara kontinyu.
8. System penghargaan dan promosi didasarkan atas konstruksi pekerja terhadap perbaikan kualitas terus-menerus.
9. Rekan pekerja dipandang sebagai konsumen internal.
10. Pemasok diperlukan sebagai partner (mitra kerja)

Karakteristik organisasi yang memiliki budaya mutu yang kuat menurut Juran (dalam Goettch dan davis, 2006 adalah sebagai berikut:

1. Filosofi manajemen dijabarkan secara luas.
2. Menekankan pentingnya sumberdaya manusia berorganisasi.
3. Menyelenggarakan upacara untuk momen-momen penting organisasi.
4. Memiliki jaringan informasi internet yang efektif untuk mengkomunikasikan budaya.
5. Memiliki aturan perilaku yang bersifat informal.
6. Memiliki system nilai yang kuat.
7. Memiliki standar kinerja yang tinggi.
8. Budaya organisasi terdefinisi secara jelas.

Faktor – faktor yang mempengaruhi budaya mutu, Burhan mendefinisikan beberapa faktor yang mempengaruhi budaya mutu yang meliputi:

1. Nilai-nilai dan misi organisasi
2. Struktur organisasi
3. Komunikasi
4. Pengambilan keputusan
5. Lingkungan kerja
6. Rekrutmen dan seleksi
7. Perencanaan kurikulum
8. Manajemen sumber daya dan anggaran
9. Disiplin
10. Hubungan masyarakat

## 11. Manfaat Pengembangan Budaya Sekolah/Madrasah

### 5. Manfaat Pengembangan Budaya Mutu di Sekolah/Madrasah

Adapun Beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya mutu di sekolah, diantaranya : (1) menjamin kualitas kerja yang lebih baik; (2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal; (3) lebih terbuka dan transparan; (4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi; (4) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan; (5) jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki; dan (6) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK. Selain beberapa manfaat di atas, manfaat lain bagi individu (pribadi) adalah : (1) meningkatkan kepuasan kerja; (2) pergaulan lebih akrab; (3) disiplin meningkat; (4) pengawasan fungsional bisa lebih ringan; (5) muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif; (6) belajar dan berprestasi terus serta; dan (7) selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri.

## B. Meningkatkan Minat Masyarakat

### 1. Pengertian Minat

Minat adalah suatu pemusatan perhatian secara tidak sengaja yang terlahir dengan penuh kemauan, rasa ketertarikan, keinginan, dan kesenangan

Menurut Soesilowindradini “suatu kegiatan yang dilakukan tidak sesuai minat akan menghasilkan prestasi yang kurang menyenangkan”. Dapat dikatakan bahwa dengan terpenuhinya minat seseorang akan mendapatkan

kesenangan dan kepuasan batin yang dapat menimbulkan motivasi. Slameto menyatakan “bahwa minat adalah rasa suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh, minat pada hakekatnya adalah penerimaan hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar dirinya, semakin kuat atau semakin dekat hubungan tersebut maka semakin besar minatnya”.

Suyanto memandang minat sebagai pemusatan perhatian yang tidak sengaja yang terlahir dengan penuh kemauan dan tergantung dari bakat dan lingkungan. Utami dan Fauzan memandang minat sebagai kecenderungan yang relatif menetap sebagai bagian diri seseorang, untuk tertarik dan menekuni bidang-bidang tertentu. Winkel menyatakan “bahwa minat merupakan suatu kecenderungan subjek yang menetap untuk merasa tertarik pada bidang studi tertentu dan merasa senang untuk mempelajari materi itu”. Dari berbagai pendapat tersebut dapat ditemukan adanya beberapa unsur pokok dalam pengertian minat, yaitu adanya perhatian, daya dorong tiap-tiap individu dan kesenangan.

Dari beberapa definisi di atas tentang minat, bahwa minat merupakan suatu perhatian khusus terhadap suatu hal tertentu yang tercipta dengan penuh kemauan dan tergantung dari bakat dan lingkungannya. Minat dapat dikatakan

sebagai dorongan kuat bagi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dalam mewujudkan pencapaian tujuan dan cita-cita yang menjadi keinginannya.<sup>17</sup>

Menurut Crowminat atau intrest minat bisa berhubungan dengan daya gerak yang mendorong kita cenderung atau merasa tertarik pada orang, benda atau kegiatan. Dalam pengertian meningkatkan minat masyarakat disini adalah dimana sekolah menawarkan akan program-program sekolah yang mana setiap tahunnya program itu diruba dianalisis yang tidak berhasil akan diteliti kenapa sampai tidak berhasil, apa yang menyebabkan tidak berhasil, system pembelajaran, begitu juga dengan system pembelajarannya apabila system sekolah akan terus mengevaluasi tentang system yang telah deprogram dan akan memperbaiki jika ada system yang tidak ccocok untuk diterapkan disekolah. Semua ini dilakukan dengan upaya meningkatkan minat masyarakat terhadap sekolah, agar lebih banyak lagi masyarakat yang percaya dengan kemampuan sekolah untuk mendidik siswa sehingga masyarakat akan lebih tertarik dengan menyekolahkan putra-putrinya di MA Unggulan PP Amanatul Ummah Surabaya.

## 2. Konsep Minat

Minat merupakan salah satu aspek psikis manusia yang dapat mendorong untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki minat terhadap suatu obyek, cenderung untuk memberikan perhatian atau merasa senang yang

---

<sup>17</sup>*Pendidikan.[online].Tersedia:<http://trieelangsutajaya2008.wordpress.com/2008/08/04/men-eropong-kualitas-pendidikan/>*

lebih besar terhadap obyek tersebut, namun apabila obyek tersebut tidak menimbulkan rasa senang, maka ia tidak akan memiliki minat pada obyek tersebut. Crow and Crow berpendapat bahwa minat erat hubungannya dengan daya gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang, benda atau bisa juga sebagai pengalaman efektif yang dipengaruhi oleh kegiatan itu sendiri. Dengan kata lain minat dapat menjadi sebab kegiatan dan sebab partisipasi dalam kegiatan itu.<sup>18</sup>

Berangkat dari pendapat di atas, maka di dalam minat terkandung unsur motif atau dorongan dari dalam diri manusia yang merupakan daya tarik untuk melakukan aktivitas atau kegiatan sesuai dengan tujuannya.

Di samping itu Hurlock menyatakan bahwa minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih.<sup>19</sup> Lebih lanjut disebutkan pula bahwa minat memainkan peranan yang penting dalam kehidupan seseorang dan mempunyai dampak yang besar atas perilaku dan sikap seseorang. Pendapat yang sejalan juga diungkapkan oleh Anasti yang menyatakan bahwa hakikat dan kekuatan minat dan sikap seseorang adalah merupakan aspek penting dari kepribadian, di mana karakteristik ini secara materil mempengaruhi prestasi pendidikan, pekerjaan, hubungan antar pribadi, kesenangan yang didapatkan

---

<sup>18</sup>Lester D. Crow, & Alice Crow, *Educational; Psychology*, alih bahasa oleh Abd. Rachman Abror (Yogyakarta: Nur Cahaya, 1989) h. 302-303.

<sup>19</sup>Elizabeth B. Hurlock, *Perkembangan Anak*, Jilid 2 alih bahasa oleh dr. Med. Meitasari Tjandrasa (Jakarta: Erlangga) h. 114.

seseorang dari aktivitas waktu luang, dan fase-fase lainnya dari kehidupan sehari-hari.<sup>20</sup>

Selain itu Hurlock menyebutkan juga bahwa semua minat mempunyai dua aspek yaitu aspek kognitif dan aspek afektif. Aspek kognitif didasarkan atas konsep yang dikembangkan dari bidang yang dikembangkan dari minat itu sendiri, sedangkan aspek afektif atau bobot emosional adalah konsep yang membangun aspek kognitif minat yang dinyatakan dalam sikap terhadap kegiatan yang ditimbulkan dari minat. Namun dalam perkembangannya minat hanyalah sesuatu yang timbul dari sebuah permainan penting antara pengetahuan dan sikap dalam belajar dan perkembangan.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas pada dasarnya mempunyai kesamaan pengertian. Meskipun dalam bahasa dan rumusan yang berbeda, arah dan sasaran obyeknya sama. Secara garis besar dapat ditarik benang merah antara beberapa pokok-pokok pikiran dari pendapat para ahli mengenai minat tersebut yang dijabarkan sebagai berikut:

- a. Pada aspek kognitif minat dapat menjadi dorongan dalam mencapai tujuan atau kebutuhan sehingga segala sesuatu yang dikerjakannya memberi nilai tambah bagi dirinya. Sedangkan pada aspek sikap, sesuatu yang dikerjakannya akan memberikan kesenangan, kebahagiaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Oleh karena itu minat menjadi sumber

---

<sup>20</sup>Anne Anastasi, *Psychological Testing*, 7 th ed. Alih bahasa oleh Robertus Hariono S. Imam, Jilid 2 (Jakarta : Prenhalindo, 1977) h. 29.

energi untuk melaksanakan tugas atau kegiatannya untuk memenuhi kebutuhan dirinya.

- b. Minat menentukan kepada pemilihan antara suka dan tidak suka terhadap suatu obyek, nilai-nilai, pengalaman, perbuatan, kesenangan, perhatian dan partisipasi seseorang terhadap suatu kegiatan yang disukainya.
- c. Minat menekankan keharusan sebagai sambutan yang sadar, jika tidak maka minat itu tidak mempunyai arti sama sekali.

Jones mendefinisikan minat sebagai perasaan suka yang berhubungan dengan suatu reaksi terhadap suatu yang khusus atau situasi tertentu.<sup>21</sup> Di sisi lain Garret menjelaskan sebagai aktivitas yang menyertai seorang individu melalui nilai-nilai, perasaan-perasaan dan pikiran-pikiran yang disukainya.<sup>22</sup>

Thorndike dan Hagenmerumuskan sebagai kecenderungan yang berkenaan dengan partisipasi dan mencari pilihan yang disukai dalam aktivitas-aktivitasnya.<sup>23</sup>

Selanjutnya Witty dalam Tarigan memberikan rumusan minat sebagai ciri keinginan yang dilakukan melalui tindakan oleh individu yang

---

<sup>21</sup>Arthur S. Jones, *Principles of Guidance* (New York: Mc Graw-Hill Book Company, Inc., 1968), h. 95.

<sup>22</sup>Henry E. Garret, *Testing for Teacher* (New York: American Book Company, 1965), h.187.

<sup>23</sup>Robert L. Thorndike and Elizabeth H. Hage, *Measurement and Evaluation in Psychology and Education* (New York: John Wiley & Sons., 1977), h. 395.

dicobanya melalui obyek yang dipilihnya, kegiatannya, keterampilannya dan ditujukan pada hal-hal yang disukai.<sup>24</sup>

Pendapat lain menjelaskan pula bahwa dalam minat adalah karakter yang diatur dari pengalaman yang memaksa seseorang untuk mencari fakta-fakta obyektif, kegiatan, pengertian, kecakapan atau pengalaman. Garrison mendeskripsikan minat sebagai sarana terakhir yang merupakan nilai seseorang karena kegunaannya, kesenangannya, atau kesesuaian dengan masyarakat dan dunia kerjanya.<sup>25</sup> Sax mengemukakan bahwa minat merupakan kesukaan terhadap sesuatu kegiatan melebihi kegiatannya lainnya. Kemudian Crow and Crow lebih menekankan pada peran minat sebagai daya gerak atau motivasi. Selain itu yang menjadi pusat minat tidak hanya kegiatan, melainkan juga orang dan benda. Dalam definisinya ia menjelaskan bahwa minat dapat menunjuk kemampuan atau memberi stimuli yang mendorong kita untuk memperhatikan seseorang, sesuatu barang atau benda atau kegiatan, atau sesuatu yang dapat memberi pengaruh terhadap pengalaman yang telah distimuli oleh kegiatan itu sendiri. Dengan kata lain, bahwa minat dapat menjadi sebab suatu kegiatan yang menghasilkan partisipasi seseorang dalam kegiatan tersebut.

Selanjutnya Nasution dan kawan-kawan menjelaskan bahwa minat adalah sesuatu yang sangat penting bagi seseorang dalam melakukan

---

<sup>24</sup>H. H. Tarigan, *Membaca dalam Kehidupan* (Bandung: Angkasa, 1989), h.104.

<sup>25</sup>Karl C. Garrison, *Psychology of Adolescence* (New Jersey: Printice Hall Inc., 1965), h.124.

kegiatan dengan baik. Sebagai suatu aspek kejiwaan, minat bukan saja dapat mewarnai perilaku seseorang, tetapi lebih dari itu minat mendorong orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyebabkan seseorang menaruh perhatian dan merelakan dirinya untuk terikat pada suatu kegiatan.

Demikian pula Barbirn memberikan pengertian minat sebagai kesadaran seseorang bahwa suatu obyek, orang, hal atau keadaan mempunyai hubungan atau kepentingan baginya. Minat harus dianggap sebagai respon sadar, jika tidak, respon itu sama sekali tidak bermakna.<sup>26</sup>

Menurut Krathwohl dan kawan-kawannya, minat terletak pada ranah afektif. Secara taksonomis ranah afektif terdiri atas lima tingkatan yaitu: 1) tingkat penerimaan, 2) tingkat penanggapan, 3) tingkat penghargaan, 4) tingkat pengorganisasian, dan 5) tingkat kepribadian. Adapun minat hanya meliputi tiga tingkatan saja yaitu tingkat penerimaan, tingkat penanggapan, dan tingkat penghargaan.

Uraian yang lebih rinci adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat penerimaan (*receiving*), yang merupakan tingkat yang paling rendah, yang meliputi *kesadaran, kemauan menerima, dan kemauan untuk memilih*. Adapun tanda-tanda bahwa seseorang *mau menerima* antara lain adalah : mau mendengarkan, mau menghadiri,

---

<sup>26</sup>Raminah Barbirin, *Teori dan Apresiasi Puisi* (Semarang: IKIP Semarang Press, 1990), h.16-17.

mau memperhatikan, mau menerima aturan, atau kebiasaan yang berlaku, tidak mengganggu dan bersikap sopan.

- 2) Tingkat mau menanggapi (*responding*), yang meliputi tanggapan dengan rasa senang, sampai tanggapan dengan rasa puas. Adapun tanda-tanda bahwa seseorang telah sampai pada tingkat ini antara lain adalah : mau menjalankan peraturan yang berlaku, mau membuat pekerjaan rumah, mau menjawab, mau bertanya, mau mengemukakan pendapat, mau mempraktekkan, mau mendiskusikan, mau mencatat, mau memberitahukan kepada orang lain.
- 3) Tingkat mau menghargai (*valuing*), yang meliputi penerimaan terhadap sistem nilai, sampai pada menyukai terhadap sistem nilai yang tersebut. Adapun tanda-tanda bahwa seseorang telah sampai pada tingkatan ini antara lain adalah: menunjukkan perhatian yang sungguh-sungguh, mengusulkan sesuatu untuk perbaikan, memprakarsai suatu kegiatan, memamerkan atau menunjukkan objek yang diharganya itu kepada orang lain dengan rasa bangga, mengajak orang lain, mau menjelaskan pada orang lain, berperan serta secara aktif, bekerja sama, mempelajari dengan sungguh.
- 4) Tingkat mau mengorganisir diri dalam sistem nilai (*organization*), yang meliputi kemauan mengorganisir diri secara konseptual sampai melibatkan diri dalam suatu gerakan/kegiatan. Adapun tanda-tanda bahwa seseorang telah sampai ke tingkat ini antara lain adalah: mau

melibatkan diri secara aktif dalam suatu sistem nilai, mau menerima tanggung jawab (misalnya jadi pengurus), mau mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk sesuatu yang diyakininya itu.

- 5) Tingkat karakterisasi (characterization by a value complex), meliputi keyakinan atau memiliki filsafat hidup sesuai dengan apa yang diyakininya itu, sampai kepada memiliki tabiat/karakter sesuai dengan keyakinannya.

Adapun tanda-tanda bahwa seseorang telah sampai ke taraf ini antara lain adalah: mau melakukan sesuatu atas prakarsa sendiri, melakukan sesuatu secara tekun, dengan ketelitian dan kedisiplinan yang tinggi. Melakukan sesuatu sesuai dengan keyakinannya itu di mana saja, kapan saja atas inisiatif sendiri.

Berdasarkan pokok-pokok pikiran yang disadari dari berbagai ahli, maka untuk kepentingan analisis minat masyarakat terhadap madrasah dapat dikemukakan bahwa minat suatu faktor yang berasal dari dalam diri manusia dan berfungsi sebagai pendorong dalam berbuat sesuatu yang akan terlihat pada indikator “dorongan dari dalam”, “rasa senang”, “memberi perhatian” dan “berperan serta dalam kegiatan”.

### **C. Pengembangan Budaya Mutu dalam Meningkatkan Minat Masyarakat untuk Menyekolahkan Putra-Putrinya di MA Unggulan PP Amanatul Ummah Surabaya.**

Pengembangan budaya mutu dalam meningkatkan minat masyarakat untuk menyekolahkan putra-putrinya di MA Unggulan PP Amanatul Ummah Surabaya adalah sebuah upaya perbaikan yang dilakukan secara terus-menerus yang mana sudah dipercaya oleh sekolah bahwa dengan adanya perbaikan secara berkelanjutan akan mampu menghasilkan sebuah perubahan yang baik pula.

Pengembangan atau perbaikan ini dilakukan dengan cara bertahap dalam arti tidak langsung membuat program jangka panjang tapi jangka pendek, setelah diterapkan program ini lalu diobservasi sejauh mana keberhasilannya, setelah terlihat hasilnya lalu dilakukan tindakan selanjutnya. Dengan demikian pengembangan yang direncanakan dan didesain untuk mengembangkan lembaga melalui beberapa teknik atau metode untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan pengembangan suatu kebiasaan yang nantinya menjadikan suatu kebiasaan atau sebuah budaya disekolah. Yang mana diharapkan kebiasaan itu akan menjadikan sebuah mutu pendidikan lebih baik. Dengan pengembangan, peningkatan mutu, serta peningkatan efektifitas juga efisiensi ini sekolah mengupayakan untuk meningkatkan minat masyarakat terhadap sekolah ini untuk menyekolahkan putra-putrinya di MA Unggulan.