

## Penilaian Komitmen Kerja Guru dalam Pengembangan Total Quality Management Modern di SMPIT/SMAIT Insan Mandiri Cibubur

<sup>1</sup>Risa Arisanti, <sup>2</sup>Maemunah Sa'diyah

<sup>1</sup>Mahasiswa Program S3 UIKA Bogor

<sup>2</sup>Sekolah Pascasarjana UIKA Bogor

[1arisantirisa@gmail.com](mailto:arisantirisa@gmail.com), [maemunah@uika-bogor.ac.id](mailto:maemunah@uika-bogor.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the implementation of modern integrated quality management (Total Quality Management/TQM) at SMPIT/SMAIT Insan Mandiri Cibubur, especially in the development of teacher performance evaluation assessment programs, by adding an assessment of teacher work commitment. This study uses qualitative research methods with in-depth interviews with informants. The results of the study show that SMPIT/SMAIT Insan Mandiri Cibubur has implemented a modern Total Quality Management system, with various superior customer-oriented programs. The school has been trying to innovate continuously in improving the quality of education. One of the main focuses is improving the quality of teachers, as the heart of the educational process, which are in direct contact with students as the main external customers. Factors that need to be considered are not only the competence of teachers, but also their commitment because it affects the quality of teaching. The teacher commitment factor is included in the teacher performance evaluation criteria, and the results of the assessment affect the amount of teacher performance allowances. As a result, there is a strengthening of teacher work commitment, which results in better teacher work competencies, thereby increasing the success of student achievement.*

**Keywords:** *Total Quality Management, Modern, Commitment, Teacher*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen mutu terpadu (Total Quality Management/TQM) modern di SMPIT/SMAIT Insan Mandiri Cibubur, khususnya dalam pengembangan program penilaian evaluasi kinerja guru, dengan menambahkan penilaian komitmen kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik wawancara mendalam terhadap informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMPIT/SMAIT Insan Mandiri Cibubur telah menerapkan sistem Total Quality Management secara modern, dengan memiliki berbagai program unggulan yang berorientasi pelanggan. Pihak sekolah berusaha melakukan inovasi terus-menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu fokus utama adalah peningkatan kualitas guru, sebagai jantung dari proses pendidikan itu sendiri, yang bersentuhan langsung dengan siswa sebagai pelanggan eksternal utama. Faktor yang perlu diperhatikan bukan hanya

kompetensi guru, tetapi juga komitmen mereka karena mempengaruhi kualitas pengajaran. Faktor komitmen guru dimasukkan ke dalam kriteria evaluasi kinerja guru, dan hasil penilaian tersebut mempengaruhi besaran tunjangan kinerja guru. Sebagai hasilnya, terjadi penguatan komitmen kerja guru, yang menghasilkan kompetensi kerja guru yang lebih baik, sehingga meningkatkan keberhasilan prestasi belajar siswa.

**Kata kunci: Manajemen Mutu Terpadu Modern, Komitmen, Guru**

## PENDAHULUAN

Tidak bisa terelakkan, saat ini kehidupan masyarakat dunia dihadapkan pada tantangan di era disrupsi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disrupsi adalah hal yang tercabut dari akarnya. Apabila diartikan dalam bahasa sehari-hari dapat berarti perubahan yang mendasar. Era disrupsi ini merupakan fenomena ketika masyarakat menggeser aktivitas-aktivitas yang awalnya dilakukan di dunia nyata, ke dunia maya. Disrupsi mempengaruhi berbagai sektor kehidupan, tidak terkecuali di bidang pendidikan.

Secara lebih spesifik, di abad ke-21 ini, dunia menghadapi fase Revolusi Industri 4.0, yang juga sering disebut dengan *cyber physical system*. Revolusi ini menitikberatkan pada otomatisasi dan mengolaborasikan dengan teknologi siber, yang mempengaruhi semua sektor kehidupan manusia. Penggunaan manusia akan banyak digantikan dengan penggunaan mesin teknologi. Teknologi di era revolusi industri 4.0 mengambil alih hampir sebagian besar aktivitas perekonomian. Dan akan mengubah banyak bidang kehidupan manusia, termasuk dunia kerja dan bahkan gaya hidup manusia. Dilansir dari situs *Forbes.com*, Revolusi Industri membuat semua hal menjadi lebih efektif, mudah dijangkau, serta meminimalisasi pemborosan.

Revolusi Pendidikan 4.0 berkembang seiring dengan berkembangnya Revolusi Industri 4.0. Oleh karena itu, transformasi pendidikan yang peka terhadap perubahan juga harus dengan menyadari bahwa teknologi bukan sebagai tujuan akhir. Proses pendidikan jangan hanya berupa pembekalan teknologi saja, tetapi juga dengan mempersiapkan setiap pelaku pendidikan mulai dari siswa, guru, pimpinan lembaga pendidikan, orang tua, pemerintah dan dunia industri.

Melansir *white paper* yang diterbitkan oleh *World Economic Forum* (WEF) pada Januari 2020, dunia saat ini membutuhkan metode Pendidikan 4.0 guna mendukung *The Fourth Industrial Revolution*. Disebutkan delapan

karakteristik kritis dalam konten dan pengalaman pembelajaran untuk menerapkan Pendidikan 4.0. Karakteristik tersebut meliputi kemampuan masyarakat global, kemampuan berinovasi dan berkreativitas, kemampuan teknologi, kemampuan interpersonal, dan pembelajaran yang telah dipersonalisasi sesuai karakteristik individu (*personalized and self-paced learning*). Selanjutnya, ada pembelajaran inklusif, pembelajaran yang berbasis pada masalah dan kolaboratif, serta pembelajaran seumur hidup sesuai dengan kebutuhan siswa (*lifelong and student-driven learning*).

Kualitas pendidikan di Indonesia masih membutuhkan perhatian serius. Hasil studi PISA 2018 yang dirilis oleh OECD menunjukkan bahwa kemampuan siswa Indonesia dalam membaca, meraih skor rata-rata 371, dengan rata-rata skor OECD 487. Hal ini menunjukkan kemampuan baca siswa Indonesia berada dalam kelompok kurang, bersama negara-negara Saudi Arabia, Maroko, Kosovo, Republik Dominika, atau Kazakhstan dan Filipina. Untuk skor rata-rata matematika juga masih tertinggal, dengan skor 379 dari skor rata-rata OECD 487. Selanjutnya untuk sains, skor rata-rata siswa Indonesia mencapai 389 dengan skor rata-rata OECD yakni 489. Dibandingkan hasil penilaian PISA tahun 2015 untuk literasi baca, matematika, dan sains, skor siswa Indonesia mengalami penurunan di tahun 2018. Sedangkan berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dan kualitas guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Tentunya hal ini sangat memprihatinkan dan memerlukan solusi jangka panjang untuk perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia.

Untuk menjawab tantangan persaingan yang semakin kompetitif, maka kualitas pendidikan menjadi hal yang sangat penting. Persaingan global di masa depan hanya bisa dikuasai dengan sumber daya manusia yang bermutu, yang dihasilkan oleh pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas akan menjadi sumber kemajuan suatu bangsa. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam membangun suatu bangsa, tidak terkecuali Indonesia. Ketersediaan sumber daya alam yang melimpah, sumber daya modal, teknologi yang makin canggih tidak akan berkontribusi yang bernilai tambah, tanpa didukung sumber daya manusia (*human resources*) yang berkualitas. *Output* pendidikan yang berkualitas hanya bisa

dicapai dengan sistem pendidikan yang lebih berkualitas, dengan manajemen pendidikan yang baik.

Menurut Crosby, mutu adalah sesuai yang disyaratkan atau distandarkan (*Conformance to requirement*), yaitu sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, baik inputnya, prosesnya maupun outputnya. Oleh karena itu, mutu pendidikan yang diselenggarakan sekolah dituntut untuk memiliki standar mutu pendidikan. Mutu dalam konsep Deming adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar. Menurutnya, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan keluaran, baik pelayanan maupun lulusan, yang sesuai kebutuhan atau harapan pelanggan (pasarnya). Sedangkan Fiegenbaum mengartikan mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*). Dalam pengertian ini, sekolah bermutu adalah sekolah yang dapat memuaskan pelanggannya, baik pelanggan internal maupun eksternal.

Pengertian mutu dapat dilihat juga dari konsep secara absolut dan relatif (Sallis, 2012). Dalam definisi absolut, sesuatu yang bermutu merupakan bagian yang memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi. Bila diterapkan dalam dunia pendidikan konsep kualitas absolut ini akan bersifat eksklusif, karena hanya sedikit lembaga pendidikan yang akan mampu menawarkan kualitas tertinggi kepada peserta didik dan hanya sedikit siswa yang akan mampu membayarnya. Sedangkan, dalam konsep relatif, kualitas berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan dan sesuai dengan tujuan (*fit for their purpose*). Definisi relatif tentang mutu memiliki dua aspek, yaitu menyesuaikan diri dengan spesifikasi, dan memenuhi kebutuhan pelanggan.

Dalam konteks pendidikan, kualitas yang dimaksudkan adalah dalam konsep relatif, terutama berhubungan dengan kepuasan pelanggan. Pelanggan pendidikan ada dua aspek, yaitu pelanggan internal dan eksternal (Nurkholis, 2003). Pendidikan berkualitas apabila: a. Pelanggan internal (kepala sekolah, guru dan karyawan sekolah) berkembang baik fisik maupun psikis. Secara fisik antara lain mendapatkan imbalan finansial. Sedangkan secara psikis adalah bila mereka diberi kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, bakat dan kreativitasnya b. Pelanggan eksternal: 1. Eksternal primer (para siswa): menjadi pembelajar sepanjang hayat, komunikator yang baik dalam bahasa nasional maupun internasional, punya keterampilan teknologi untuk lapangan kerja dan kehidupan sehari-

hari, integritas pribadi, pemecahan masalah dan penciptaan pengetahuan, menjadi warga negara yang bertanggungjawab (Phillip Hallinger, 1998, dalam Nurkholis, 2003). Para siswa menjadi manusia dewasa yang bertanggungjawab akan hidupnya. 2. Eksternal sekunder (orang tua, para pemimpin pemerintahan dan perusahaan); para lulusan dapat memenuhi harapan orang tua, pemerintah dan pemimpin perusahaan dalam hal menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan. 3. Eksternal tersier (pasar kerja dan masyarakat luas); para lulusan memiliki kompetensi dalam dunia kerja dan dalam pengembangan masyarakat sehingga mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat dan keadilan sosial.

*Total Quality Management* adalah suatu standar mutu dalam pendidikan. Ia memberikan suatu filosofi perangkat alat untuk memperbaiki mutu. Ia dicapai dengan ide sentral yang diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan. Prinsip dasar TQM adalah pelanggan dan kepentingannya harus diutamakan. Suatu ide yang mudah dipahami, namun orang yang mengimplementasikannya membutuhkan tingkat komitmen yang tinggi. Tidak ada spesifikasi tunggal dalam TQM. Saat diaplikasikan, TQM tidak akan membawa hasil dalam waktu singkat. Esensi TQM adalah perubahan budaya (*change of culture*), yang merupakan proses yang lambat dan tidak tergesa-gesa. Dampak-dampak TQM hanya akan dicapai jika semua pelaku merasa perlu terlibat, saat semua staf pendidikan yakin bahwa pengembangan mutu akan berdampak positif bagi mereka dan menguntungkan peserta didik (Sallis, 2012).

Kualitas sistem pendidikan sangat tergantung dari pencapaian para pendidik, karena tidak ada kualitas sistem pendidikan yang lebih tinggi dari kualitas dan komitmen para pendidik (Bua & Ada, 2013). Banyak pendidik memberikan pelayanan berdasarkan pengalaman, rutinitas, dan intuisi yang bisa berjalan baik sebelumnya. Namun saat ini para pelanggan (siswa dan orangtua siswa) telah berubah baik dari segi kebutuhan, permintaan, dan ekspektasinya. Sehingga, tidak ada pembanding yang tepat dalam memenuhi kebutuhan pelanggan dalam menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Selain itu, pendidik tidak dibekali dengan kemampuan dan pengetahuan dalam memenuhi kebutuhan baru para pelanggan tersebut (Gomes & Panchoo, 2017).

Keberhasilan penerapan *Total Quality Management* (TQM) di sekolah, bergantung pada kinerja manajemen dan pelaksana pendidikan di sekolah,

mulai dari kepala sekolah, guru dan staf pendukung. Keberhasilan mutu pendidikan yang berorientasi pada pelanggan eksternal, tidak akan bisa dicapai tanpa keberhasilan pelanggan internal, dalam hal ini manajemen sekolah. Di antara pelaksana pendidikan di sekolah, guru merupakan sumber daya manusia yang terpenting yang bersentuhan langsung dengan pelanggan eksternal (siswa). Maka kualitas guru akan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pelayanan yang diterima pelanggan eksternal, dalam hal ini siswa dan orangtua siswa.

Penelitian ini akan membahas penilaian komitmen guru yang dimasukkan ke dalam evaluasi kinerja guru, dan pengaruhnya dalam mendukung kualitas pendidikan di sekolah, dalam pengembangan manajemen modern TQM di SMPIT/SMAIT Insan Mandiri Cibubur.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2009), metode kualitatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang bersifat alamiah, di mana peneliti adalah instrumen kunci. Pengambilan sumber sampel data dilakukan secara *purposive*, teknik pengumpulan dengan *triangulasi*, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara mendalam dan dokumentasi, untuk mendapatkan data langsung terkait penerapan TQM di sekolah. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis konten dengan tahapan mereduksi data, melakukan triangulasi data, menyajikan data secara deskriptif, dan menarik kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sekolah terpadu Insan Mandiri Cibubur merupakan sekolah berasrama khusus putra. Sekolah ini didirikan dengan didorong oleh kepedulian untuk menyiapkan generasi muda tangguh yang sanggup menghadapi tantangan zaman di era milenial, memiliki kemampuan intelektual, serta akhlak yang mulia. Saat ini banyak sekolah *boarding* yang menghasilkan lulusan hafidz Qur'an namun baru sekedar hafalan secara kognitif saja, belum mampu mengaplikasikan kebenaran mutlak Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari.

Sekolah Boarding Insan Mandiri Cibubur Islamic Boarding School,

menyiapkan siswanya dekat dengan Al-Qur'an melalui *Tahsin* Al-Qur'an (Siswa mampu membaca Al-Qur'an sesuai kaidah Tajwid), *Tamyiz* (Memahami makna arti kalimat Al-Qur'an), *Tahfidz* (menghafal Al-Qur'an), dan mengaplikasikan ayat-ayat Al-Qur'an di kehidupan sehari-hari, menjadi *problem solving* yang disebut *Project Based on Qur'an*.

Direktur Pendidikan Insan Mandiri Cibubur Islamic Boarding School Munif Chatib selaku Praktisi Pendidikan & Pemrakarsa Sekolahnya Manusia, mendesain integrasi kurikulum dengan pendekatan *Project Based on Qur'an*, yang bertujuan agar siswa paham dan mampu mengaplikasikan Mukjizat Al-Qur'an dalam pemecahan masalah (*problem solving*) kehidupan sehari-hari. Sehingga akan menghasilkan siswa yang intelektual, hafal Al-Qur'an dan memiliki akhlak yang baik.

Sekolah terpadu Insan Mandiri Cibubur memiliki visi untuk menjadi sekolah yang menghargai setiap potensi manusia sebagai ciptaan Allah Swt yang terbaik, dengan membantu memantik fitrah keimanan, fitrah bakat, fitrah belajar, dan fitrah perkembangan sehingga melahirkan remaja yang kreatif, inovatif, produktif, dan berakhlak mulia dengan pedoman Al-Qur'anul Karim. Untuk mewujudkan visi tersebut, dilakukan dengan pendekatan misi:

1. *Project Based on Qur'an*, yang merupakan pendekatan kurikulum berbasis Qur'an dan proyek, yang fokus pada ayat-ayat akhlak untuk jenjang sekolah dasar, dan *problem solving* untuk jenjang sekolah menengah dalam rangka implementasi Al-Qur'an sebagai pedoman hidup.
2. Pendidikan Humanis, yaitu menerapkan pendidikan humanis dengan konsep sekolahnya manusia yaitu sekolah inklusi untuk semua dan tanpa diskriminasi.
3. Sekolah Ramah Anak, dengan menciptakan lingkungan yang kondusif baik di sekolah maupun asrama, sehingga peserta didik merasa nyaman dan aman selama proses pembelajaran dan pengasuhan.
4. Sekolahnya Orang Tua, yaitu program yang ditujukan bagi orang tua siswa untuk menyamakan paradigma pendidikan dan pengasuhan di sekolah dan di rumah dengan berbagai pola informasi.
5. Pendidikan Abad 21, yaitu Program pembelajaran yang fokus pada persiapan karakter, pengetahuan dan logika, serta ketrampilan siswa untuk menghadapi tantangan zaman.

6. Desain Cita-Cita Program, merupakan bimbingan persiapan melanjutkan pendidikan tinggi sesuai bakat dan minat, khusus siswa kelas XII (dua belas).

7. *Multiple Intelligences Research* (MIR), menggunakan alat riset yang mengukur dominan kecerdasan dan gaya belajar peserta didik yang digunakan guru untuk merancang strategi mengajar dan orang tua di rumah dalam menstimulus anak.

Untuk mewujudkan misi tersebut didukung dengan program unggulan untuk mendukung proses pembelajaran antara lain :

1. Gerakan *One Week One Inspiration* (GOWEI), yaitu sebuah gerakan kegiatan literasi. Setiap minggu setiap siswa diminta untuk menuliskan inspirasinya. Inspirasi-inspirasi para siswa tersebut diseleksi oleh wali kelas/pendamping/Kepala Sekolah. Siswa yang memiliki inspirasi terbaik diberikan *reward*, dengan cara inspirasi tersebut dibuat dalam *aplikasi Canva* kemudian dipasang di majalah dinding sekolah, *dishare* melalui media sosial sekolah dan *dishare* kepada Orang Tua Siswa melalui media sosial pribadi orang tua.

2. *IMC Goes to school*, yaitu kegiatan siswa IMC berkeliling ke sekolah-sekolah dasar untuk menjadi Guru Tamu. Dalam kegiatan ini mereka mempresentasikan materi yang mereka pelajari selama di sekolah. Siswa juga membuat kegiatan *market day* untuk menjual barang yang mereka presentasikan di dalam kelas.

3. *Outing Class*, yaitu kegiatan belajar di luar kelas sekaligus kegiatan sosial untuk menumbuhkan kepedulian terhadap sesama. Misalnya sehari belajar bersama anak *Down Sindrom*.

4. *Field Trip*, Kegiatan belajar di luar kelas bersama dengan narasumber yang kompeten di bidangnya sesuai dengan kebutuhan setiap kelas.

5. Narasumber. Siswa bukan hanya belajar dari guru, tetapi juga dari sumber lain seperti orang tua siswa. Materi sesuai dengan kebutuhan setiap kelas. Narasumber yang dihadirkan, sesuai dengan bidang/kompetensi yang dibutuhkan setiap kelas.

5. *My Diary*. Kegiatan literasi di mana siswa dilatih untuk menulis cerita pengalaman pribadi yang dihadapi.

6. Umroh, yang menjadi salah satu unggulan bagi siswa di SMP dan SMAIT Insan Mandiri Cibubur sebagai praktek ibadah sekaligus mempelajari langsung di lokasi tentang sejarah Rasulullah dalam menyebarkan Islam. Dari kegiatan ini di harapkan siswa mampu memahami sejarah sekaligus

meningkatkan dan menguatkan keimanan.

Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cibubur adalah lembaga pendidikan yang berusaha memajukan pendidikan Islam dengan pendekatan baru. Untuk menyikapi perkembangan zaman yang semakin kompetitif, sekolah memiliki program unggulan *Project Based on Qur'an*, sebagai *differentiation* (pembeda) dan *branding* (penjenamaan) dibandingkan sekolah lain. Menggunakan pendekatan ilmu pengetahuan dan sains yang didasarkan pada agama dan Al-Qur'an, untuk menghasilkan *output* yang tidak hanya berkualitas secara akademis, namun juga berakhlak mulia. Menurut Chatib (2011), sekolah unggul adalah sekolah yang fokus pada kualitas proses pembelajaran, bukan hanya pada kualitas input siswanya. Sekolah unggul merupakan sekolah yang memanusiakan manusia, dalam arti menghargai setiap potensi yang ada pada diri siswa. Namun untuk menjadi sekolah unggul, tentu saja hal ini tidak cukup. Muatan kurikulum dan program harus didukung oleh manajemen pendidikan yang baik. Visi yang berorientasi kepada pelanggan, harus mampu diterjemahkan oleh Manajemen internal sekolah, mulai dari Kepala Sekolah, Guru, dan staf pelaksana di sekolah.

Sebagai Sekolah Islam Terpadu yang telah terakreditasi A, Manajemen SMPIT/SMAIT Insan Mandiri Cibubur telah menerapkan prinsip TQM. Mulai dari pernyataan Visi, struktur organisasi, kepemimpinan, Standar Mutu, hingga Sistem Penilaian Kinerja, yang berorientasi pada pelanggan. Manajemen selalu berupaya melakukan inovasi dalam mewujudkan perbaikan kualitas secara berkesinambungan (*Continous Improvement*).

Menurut Dahil & Karabulut (2013), perbaikan kualitas diperlukan untuk perbaikan proses pendidikan secara berkesinambungan. Pada manajemen TQM modern, proses pembelajaran tidak lagi berlangsung satu arah. Namun proses pembelajaran lebih berfokus pada siswa. Tidak hanya bersifat transfer ilmu secara formal satu arah, namun berbentuk dialog yang berfokus pada siswa. Guru tidak hanya mengkritik, namun memfasilitasi. Proses pembelajaran tidak hanya bertumpu di ruang kelas, namun juga belajar dari luar kelas untuk menambah wawasan. Terjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang mendorong siswa untuk melakukan riset yang akan mendorong proses pembelajaran yang lebih baik.

Seiring dengan perkembangan teknologi, dan hadirnya era revolusi industry 4.0, dunia pendidikan saat ini juga dituntut mampu membekali para

peserta didik dengan keterampilan abad 21. Keterampilan ini adalah keterampilan peserta didik yang mampu untuk berpikir kritis dan memecahkan masalah, kreatif dan inovatif, ketrampilan berkomunikasi dan kolaborasi. Selain itu keterampilan mencari, mengelola dan menyampaikan informasi serta terampil menggunakan teknologi dan informasi.

Kemampuan yang harus dimiliki di abad 21 ini meliputi: *Leadership, Digital Literacy, Communication, Emotional Intelligence, Entrepreneurship, Global Citizenship, Problem Solving, Team-working*. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Muhadjir Effendy, dalam sambutan tertulis peringatan Hari Guru Nasional dan HUT PGRI ke-73 tingkat Provinsi Jawa Barat mengungkapkan bahwa guru perlu meningkatkan profesionalisme terkait mental, komitmen, dan kualitas agar memiliki kompetensi sesuai dengan perkembangan Revolusi Industri 4.0 karena Revolusi Industri 4.0 menuntut guru mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi yang super cepat untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul (Tempo.co, 10 Desember 2018).

Menyadari hal ini, SMPIT/SMAIT Insan Terpadu melakukan inovasi dalam penerapan TQM. Salah satunya dengan berfokus pada peningkatan kualitas guru sebagai pengajar, yang menjadi jantung dari proses pendidikan. Guru adalah ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan siswa yang menjadi klien utama, yang akan sangat menentukan kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Dengan memiliki program unggulan berorientasi siswa yang cukup beragam dan menggunakan pendekatan humanis, maka dibutuhkan kualitas pengajar yang mampu mentransfer hal ini dengan baik. Kualitas guru, dalam hal ini tidak hanya tentang kompetensi, namun komitmen guru juga menjadi hal yang penting, tetapi terkadang terlupakan.

Menurut Massy (2003), kendala terbesar dalam menerapkan TQM dalam pendidikan adalah tidak adanya komitmen dari mereka yang terlibat dalam sistem pendidikan, terutama manajemen puncak dan guru. Menurut Arcaro (2007), seiring waktu pendidik hanya mengandalkan intuisi, rutinitas dan pengalaman untuk memecahkan masalah kompleks di sekolah. Namun, mereka tidak membantu mengevaluasi efektivitas sistem sekolah secara keseluruhan. Hal ini akan menghambat proses perbaikan, karena tidak akan ada perbaikan tanpa komitmen manajemen.

Langkah pertama yang mendasar pada suatu program mutu menurut Crosby adalah Komitmen Manajemen (*Management Commitment*).

Komitmen ini harus dikomunikasikan dalam sebuah *statement* kebijakan mutu, dan setiap bagian organisasi harus berpartisipasi dalam upaya peningkatan mutu (Sallis, 2012).

Creech (1994) mengidentifikasi apa yang dia sebut lima pilar TQM yaitu *Produk* (layanan), *Proses*, *Organisasi*, *Kepemimpinan* dan *Komitmen*. Creech menyediakan 16 pedoman untuk 5 pilar TQM. Implementasi TQM bukanlah perbaikan yang cepat, membutuhkan waktu untuk adaptasi dan membutuhkan perubahan budaya dalam organisasi. Menerapkan TQM akan meningkatkan tanggung jawab dalam organisasi. Ada cukup bukti banyak organisasi telah mencoba menerapkan filosofi TQM, namun akhirnya meninggalkannya atau tidak memperoleh manfaat yang diharapkan. Menurut Johnson (1993), langkah menuntut komitmen, merupakan faktor utama dalam peningkatan performa karena pegawai yang berkomitmen akan mengeluarkan potensi mereka, untuk tujuan *reward* atau kompensasi. Sehingga dibutuhkan pendekatan TQM untuk meningkatkan komitmen sikap pegawai, di luar kepeduliannya terhadap pelayanan dan kualitas.

Komitmen organisasional adalah tingkat kekuatan seseorang dalam mengidentifikasi, terlibat, dan patuh terhadap organisasi (Aldag & Reschke, 1997). Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1991) memiliki tiga aspek, yang terdiri dari

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), yang mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Karyawan ingin bekerja untuk organisasi karena mereka setuju dengan tujuan dan nilai dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi ingin tetap berada dalam organisasi karena mendukung dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), yang mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap di organisasi karena adanya perhitungan atau analisis untung dan rugi nilai ekonomi antara pilihan bertahan dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi itu, akan semakin takut kehilangan apa yang selama ini telah mereka investasikan di dalam organisasi.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), mengacu pada perasaan tanggung jawab, loyalitas dan kewajiban karyawan, yang diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari luar. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat

memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut.

Malthis & Jackson (2001) mendefinisikan komitmen kerja adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi. Komitmen kerja dalam Islam adalah kesediaan dan kerelaan bekerja menepati segala ketentuan kerja dalam ajaran Islam secara konsisten (Amin, 2010). Orang yang memiliki komitmen kerja adalah mukmin yang berkomitmen terhadap Islam. Komitmen kerja merupakan konsekuensi logis dari komitmen terhadap Islam sebagai hasil keimanannya kepada Allah dan Rasul-Nya (Amin, 2010). Komitmen dalam Islam merupakan bentuk istiqamah yang menunjukkan kekuatan iman manusia sehingga ia tidak mudah goncang atau cepat menyerah pada tantangan atau tekanan (Tasmara, 2001). Istiqamah melahirkan sikap konsisten dan teguh pendirian untuk menegakkan dan membentuk sesuatu pada kesempurnaan atau kondisi yang lebih baik. Tasmara, (2001) menjelaskan bahwa hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam AlQur'an surat Huud ayat 112, yang berbunyi:

بَصِيرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا إِنَّهُ تَطْعَمُونَ وَلَا مَعَكُمْ تَابٌ وَمَنْ أَمَرَتْ كَمَا فَاسَتَقِيمٌ

*Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.*

Komitmen adalah salah satu rumus hidup untuk meraih prestasi. Karyawan yang memiliki sifat istiqomah merupakan aset sumber daya insani yang paling berharga karena kualitasnya merepresentasikan sepuluh kali lipat dibandingkan dengan orang-orang yang tidak mempunyai jiwa istiqomah (Tasmara, 2001). Karyawan yang sudah berkomitmen akan setia dengan perusahaan. Kesetiaan dan kecocokan pada perusahaan merupakan loyalitas kerja (Iqbal, Tufail, & Lodhi, 2015). Loyalitas kerja karyawan juga merupakan manifestasi dari komitmen karyawan, kekuatan relatif individu, dan keterlibatan dalam organisasi (Sharma & Bajpai, 2015).

Performansi (*performance*) adalah suatu ukuran tertentu untuk mengindikasikan hasil capaian suatu pihak terhadap tugas organisasi. Performansi seringkali dinyatakan dengan istilah kinerja. Yang dimaksudkan

sebagai pihak, adalah organisasi (*organizational performance*) ataupun individual (*individual performance*), tergantung tingkatan analisis yang dilakukan. Luthans (1996) menyatakan bahwa baik penelitian masa lalu maupun penelitian terakhir mendukung pengaruh komitmen organisasional terhadap hasil yang diinginkan, seperti kinerja, serta mengurangi pengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah serta kemangkiran kerja.

Menyadari pentingnya komitmen guru dan kontribusinya terhadap kinerja, maka untuk meningkatkan kualitas guru di SMPIT/SMAIT Insan Mandiri Cibubur, dilakukan penilaian kinerja guru dengan mengukur aspek komitmen guru. Ini di luar penilaian aspek kompetensi yang selama ini dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Yaitu penilaian indikator Kompetensi Guru yang terdiri dari Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial dan Profesional.

Selain penilaian kompetensi, manajemen sekolah menambahkan kriteria penilaian komitmen kerja guru. Penilaian kriteria komitmen guru meliputi unsur-unsur penting yang dinilai secara bertingkat:

1. *Existence* (eksistensi), yaitu tingkat dan kualitas kehadiran seseorang pegawai dalam bekerja
2. *Interest* (ketertarikan), yaitu sikap tertarik dan antusias terhadap program-program kerja dari sekolah
3. *Accepted* (menerima), yaitu sikap menerima tugas dari sekolah dan menjalankan dengan semangat dan lapang dada, tidak ada keterpaksaan.
4. *Responsibility* (tanggungjawab), yaitu sikap menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal secara kuantitas dan kualitas.
5. *Sense of belonging* (rasa memiliki), yaitu sikap rasa memiliki, menjaga, dan selalu membantu demi kelancaran berjalannya sekolah.
6. *Loyalty* (loyalitas), perasaan dan sikap setia seseorang dalam arti fisik, pemikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada sekolah tersebut.

Tabel 1. Unsur Komitmen dalam Penilaian Kinerja Guru

No	Unsur Komitmen	Contoh Data dan Bukti
1	<i>Existence</i> (eksistensi)  1. Ketaatan jam kerja	<i>Finger print dan absensi</i>

	2. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah menit keterlambatan</li> <li>• Jumlah hari absen</li> </ul>
2	<p><i>Interest</i> (ketertarikan)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan mengetahui program kerja/sesuatu yang baru.</li> <li>2. Mempunyai perhatian yang besar terhadap program.</li> <li>3. Keinginan mengambil bagian/peran/partisipasi.</li> <li>4. Bersedia bekerja atau melakukan sesuatu.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apakah sudah mempublikasikan aktivitas sekolah ke media sosial? (Unggah bukti upload)</li> <li>• Apakah sudah mempublikasikan program sekolah ke media sosial? (Unggah bukti upload)</li> </ul>
3	<p><i>Accepted</i> (menerima)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menerima setiap tugas, tidak pernah menolak.</li> <li>2. Semangat menjalankan tugas.</li> <li>3. Selalu melihat sisi positif dari tugas yang dijalankan.</li> <li>4. Menganggap kesulitan dalam tugas adalah tantangan.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apakah terlibat dalam kepanitiaan sekolah? Tulis nama kegiatan.</li> <li>• Apakah sudah mengecek kebersihan kelas dan lingkungan sekolah? Tuliskan kelas dan lingkungan yang dimaksud.</li> </ul>
4	<p><i>Responsibility</i> (tanggungjawab)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan memahami ruang lingkup tugas.</li> <li>2. Kemampuan menyelesaikan tugas.</li> <li>3. Menyelesaikan tugas tepat waktu.</li> <li>4. Menyelesaikan tugas dengan kualitas baik.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apakah sudah mengerjakan tugas rutin/tidak rutin? Tuliskan tugas yang dimaksud.</li> </ul>
5	<p><i>Sense of belonging</i> (rasa memiliki)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap keberhasilan keseluruhan proses berjalannya sekolah.</li> <li>2. Suka membantu rekannya dalam menyelesaikan tugas.</li> <li>3. Selalu berusaha menjadi problem solver.</li> <li>4. Selalu berbagi informasi yang baik kepada semua personal sekolah.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apakah sudah melakukan penghematan di sekolah? Tuliskan.</li> <li>• Apakah sudah membantu pekerjaan rekan kerja anda? Siapa?</li> <li>• Apakah sudah membantu siswa dengan masalah akademis/non akademis? Siapa?</li> </ul>

6	<i>Loyalty</i> (loyalitas)  1. Mempunyai kepatuhan kepada peraturan yang ada. 2. Mengamankan kebijakan yang dikeluarkan oleh sekolah. 3. Kemauan untuk bekerja sama. 4. Mempunyai hubungan pribadi yang baik kepada semua personel sekolah.	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Apakah sudah mendapat teguran dari pimpinan/rekan kerja? Sebutkan.</i></li><li>• <i>Apakah mendapat surat peringatan? Sebutkan.</i></li><li>• <i>Apakah anda melihat permasalahan di sekolah yang orang lain tidak melihat? Sebutkan.</i></li><li>• <i>Apakah sudah memberi solusi terhadap permasalahan di sekolah? Tuliskan masalah/solusi.</i></li></ul>
---	--	--

Penilaian komitmen dilakukan secara mandiri (*self assessment*) oleh guru, setiap bulan, melalui aplikasi secara online. Hasil isian ini kemudian diverifikasi dan dievaluasi oleh atasan. Unsur-unsur komitmen diuraikan dalam bentuk pertanyaan, masing-masing pertanyaan memiliki pembobotan. Nilai yang diperoleh akan menjadi hasil penilaian kinerja guru, dan mempengaruhi tunjangan kinerja yang akan dimasukkan ke dalam komponen gaji.

Tabel 2. Contoh Form Penilaian Kinerja Guru

<b>PENILAIAN KINERJA GURU</b>				
SEMESTER.....				
TAHUN.....				
<i>(Nama Guru)</i>				
NO	KOMITMEN KERJA	POIN	BOBOT	NILAI
1	Ketertarikan dalam bekerja (interesting)			
2	Menerima tugas (accepted)			
3	Bertanggung jawab (responsibility)			
4	Rasa memiliki (sense of belonging)			
5	Loyalitas bekerja (loyalty)			
<b>Total</b>				
Keterlambatan bulan ini		..... menit		
Berdasarkan data di atas, maka sekolah memutuskan guru yang bersangkutan dinyatakan:				
<b>LULUS/MENGULANG</b>				
<b>Denda Keterlambatan Rp.</b>				<b>RP.</b>
<b>Tunjangan Rapor Komitmen Rp.</b>				<b>RP.</b>
<b>Total Tunjangan Kinerja Rp.</b>				<b>RP.</b>
<b>Keterangan:</b>				
<b>Poin</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Poin</b>	<b>%</b>	<b>Komitmen</b>
3	Pass Lulus	3.7	100%	RP.
1	Review Mengulang	3.3	75%	RP.
		3	50%	RP.

Hasibuan & Moedjiono (2006) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar adalah faktor perilaku guru. Faktor perilaku guru sangat menentukan proses keberhasilan belajar siswa, termasuk komitmen guru sebagai faktor internal dari perilaku guru. Komitmen guru sangat penting bagi sekolah dan memiliki efek positif terhadap prestasi siswa di sekolah. Dengan demikian, komitmen seorang guru dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah dan secara langsung dapat meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah.

Kinerja guru yang tinggi tidak dapat tercapai tanpa ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Terry (1993) menyatakan bahwa disiplin kerja seorang guru dapat dilihat dari kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku di sekolah. Dengan kata lain diperlukan disiplin kerja yang merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang senantiasa menaati segala peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Dari hasil penelitian, implementasi penilaian kinerja guru dengan mengukur tingkat komitmen di SMPIT/SMAIT Insan Mandiri Cibubur, terbukti menimbulkan dampak positif pada komitmen kerja guru. Terjadi peningkatan komitmen guru dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, kepedulian, loyalitas juga peningkatan peran aktif guru dalam program-program sekolah. Hal ini secara langsung juga berdampak pada motivasi dan peningkatan kompetensi guru secara keseluruhan, yang meningkatkan kualitas proses pengajaran menjadi lebih baik. Dan sebagai hasilnya, sejak tahun 2015 terbukti terjadi peningkatan prestasi belajar siswa.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

SMPIT/SMAIT Insan Mandiri Cibubur adalah sekolah yang berusaha menjadi sekolah unggul yang siap berkompetisi dan memiliki diferensiasi, dengan cara mendesain integrasi kurikulum dengan pendekatan *Project Based on Qur'an* sebagai diferensiasi. Namun untuk menjadi sekolah unggul, muatan kurikulum dan program unggulan ini harus diimbangi dengan penerapan prinsip-prinsip *Total Quality Management/TQM* di dalam organisasi. Menyadari pentingnya peran sentral guru dalam mempengaruhi kualitas pendidikan, manajemen sekolah melakukan pengembangan dalam penilaian evaluasi kinerja guru, dengan memasukkan penilaian aspek komitmen guru. Unsur-unsur yang dinilai dalam pengukuran komitmen guru antara lain *Existence* (eksistensi); *Interest* (ketertarikan); *Accepted* (menerima); *Responsibility* (tanggung jawab); *Sense of belonging* (rasa memiliki); dan *Loyalty* (loyalitas). Penerapan program evaluasi kinerja dengan memasukkan aspek komitmen ini, berdampak positif pada peningkatan komitmen kerja guru. Ini berakibat langsung pada peningkatan kompetensi guru secara keseluruhan, meningkatkan kualitas pengajaran, dan terbukti berdampak pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi dan inovasi yang berguna bagi sekolah Islam lain, untuk terus melakukan perbaikan dalam penilaian kualitas pendidikan. Yaitu dengan fokus pada peningkatan kualitas guru dengan menggunakan alat evaluasi kinerja guru, dengan cara menambahkan kriteria komitmen guru, di luar kriteria kompetensi yang telah biasa dilakukan. Diharapkan hal ini akan meningkatkan kualitas

pelayanan pendidikan secara keseluruhan. Untuk kepentingan dunia akademis, hasil penelitian ini bisa dikembangkan lebih lanjut secara kuantitatif untuk melihat hubungan langsung antara komitmen guru dengan prestasi belajar siswa. Dengan hasil penelitian ini, SMPIT/SMAIT Insan Mandiri Cibubur bisa terus terpacu untuk tetap berdiferensiasi dan berinovasi dalam melakukan perbaikan kualitas pendidikan secara terus-menerus untuk menjadi sekolah unggul.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Meyer, J.P., 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.  
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Amin, A. (2010). *Pengaruh Komitmen Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja dan Status Pendapatan serta Kesejahteraan Keluarga Muslim Di Kabupaten Pekalongan, Provinsi Jawa Tengah*. Disertasi Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Arcaro, J. S. (2007). *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bua, F. T., & Ada, J. N. (2013). Impact of Total Quality Management ( TQM ) on Secondary School Education for National Transformation: the Case of Benue North-West Senatorial District of Benue State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 4(20), 68-76.  
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/7902/7976>
- Dahil, L. & Karabulut, A. (2013). Effects of Total Quality Management on Teachers and Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 106, 1021-1030. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.116>
- Farooq, M.S. Akhtar, S.Zia Ullah, R.A. Memon. (2007). Application of Total Quality Management in Education, *Journal of Quality and Technology Management*, Vol III, Issue 11, 87-97.
- Gomes, T., & Panchoo, S. (2017). TQM in Private Secondary Education in Mauritius. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 4(4), 421-432.
- Hasibuan, J.J., & Moedjiono. (2006). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Islam, M., & Haque, A.F.M. (2012). Pillars of TQM Implementation in Manufacturing Organization- An Empirical Study. *Journal of Research in International Business and Management*, 2(5), 128-141.
- Johnson, J. H. (1n 1993). Total Quality Management in Education. *Oregon School Study Council (OSSC) Bulletin*, 36(6).  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED354611.pdf>
- Iqbal, A., Tufail, M.S., & Lodhi, R.N. (2015). Employee Loyalty and Organizational Commitment In Pakistani Organizations. *Global Journal Of Human Resource Management*, 3(1), 1-11.
- Khurniawan, Arie Wibowo, et.al. (2020). An Analysis of Implementing Total Quality Management in Education: Success and Challenging Factors. *International Journal of Learning and Development*, 10(2), 44-59.  
<https://doi.org/10.5296/ijld.v10i2.17270>
- Luthans, F., (1996). *Organizational Behavior*. 7th Edition, New York: McGraw Hill International.
- Massy, W. (2003). *Honoring the Trust: Quality and Cost Containment in Higher Education*. Massachusetts: Anker Publication.
- Muniroh, M. (2018). Manajemen Strategi Sekolah Unggul. *Jurnal El-Hamra (Kependidikan dan Kemasyarakatan)*, 3(3).
- Nurkholis, (2003), *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ramkumar, S and S. R. Savithri. (2017). Total Quality Management and Research Productivity - A Case Report, *Nitte Management Review*, Vol 11(2), 1-19. <https://doi.org/10.18311/nmr/2017/v17i2/20865>
- Sallis, E. (2012). *Manajemen Kualitas Total Dalam Pendidikan (Total Quality Management in Education)*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sharma, J. P., & Bajpai, N. (2015). Organizational Commitment and its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India. *International Bulletin of Business Administration*, 9, 7-19.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, T. (2001). *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence)*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Terry, G. R. (1993). *Principles of Management*. Illinois: Learning System Company.

Wahyudi, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Muqtasid*, 3(1).  
<https://doi.org/10.18326/muqtasid.v3i1.73-89>