

IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU TERPADU DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SD ISLAM ROUSHON FIKR PULO, JOMBANG

Laily Masruroh

Universitas Hasyim Asy'ari Jombang, Indonesia
lailymasruroh2018@gmail.com

Sholihul Anshori

Universitas Hasyim Asy'ari Jombang, Indonesia
Sholihulanshori@gmail.com

Jasminto

Universitas Hasyim Asy'ari Jombang, Indonesia
Jasminto@gmail.com

Abstract: *Some focus of the research are (1) Implementation of Integrated Quality Management in Improving Teacher Professionalism at Islamic Elementary School Roushon Fiker Pulo, Jombang (2) factors of supporting and inhibiting Integrated Quality Management Implementation in Improving Teacher Professionalism at Islamic Elementary School Roushon Fiker Pulo, Jombang. The purpose of discussing the main issues in writing the operational design of this paper is to describe (1) Implementation of Integrated Quality Management in Improving Teacher Professionalism at Islamic Elementary School Roushon Fiker Pulo, Jombang (2) factors of supporting and inhibiting Integrated Quality Management Implementation in Improving Teacher Professionalism at Islamic Elementary School Roushon Fiker Pulo, Jombang. School as educational institutions is a place for educational processes that can be carried out by having a complex and dynamic system. The core activity of the school is HR (Human Resource) management. Preparation of quality human resources can be achieved only with quality education as well. All components of the education system (input, output process, outcome) must require some certain quality standards. An organization can improve and maintain its quality by building a quality improvement system, one of the quality improvement system models is TQM, Total Quality Management / Integrated Quality Management (MMT). TQM is based on the customer satisfaction as the main target. Customers can be divided into internal customers and external customers. In the education, internal customer is a system or doer of the educational institution itself, for example the principal, teachers, staff, and school organizers. The researcher used a type of qualitative field research (field research) that was descriptive. The researcher used the method of observation (observation), interviews (interviews), focused discussions and documentation to collect the data. In the study, it was found that the quality of teachers in Islam Roushon Fiker was a well-chosen and well-selected teacher. To find out the level of teacher professionalism can be seen through the level of education, understanding of teacher competence, upgrading or training, and teacher competency testing. The implementation of MMT in increasing teacher professionalism*

is among others through teacher recruitment so, the selected teachers are skilled and creative teachers. Factors of supporting the implementation of TQM in increasing teacher professionalism are influenced by the leadership style of the principal and all supporting structures at the school. Factors of inhibiting the implementation of TQM in improving the teacher professionalism, we can say it is very little even not at all because of good performance, commitment and enjoyable environment. To realize it, the principal tried to create a healthy and pleasant work atmosphere by improving and maintaining togetherness in group.

Keywords: *Quality Management, Principal, Teacher Professionalism*

Abstrak: Fokus penelitian pada ini adalah (1) Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Islam Roushon Fikr Pulo, Jombang (2) Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Islam Roushon Fikr Pulo, Jombang. Adapun tujuan dari pembahasan pokok-pokok permasalahan dalam penulisan desain operasional skripsi ini adalah untuk mendeskripsikan tentang (1) Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Islam Roushon Fikr Pulo, Jombang (2) Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Islam Roushon Fikr Pulo, Jombang. Sekolah sebagai *institusi* pendidikan merupakan wadah atau tempat proses pendidikan yang dapat dilakukan dengan memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Kegiatan inti dari sekolah adalah pengelolaan SDM. Penyiapan SDM yang berkualitas dapat dicapai hanya dengan pendidikan yang berkualitas pula. Seluruh komponen sistem pendidikan (masukan, proses luaran, outcome) harus memenuhi standar kualitas tertentu. Suatu organisasi dapat meningkatkan dan mempertahankan kualitasnya dengan cara membangun suatu sistem peningkatan kualitas, salah satu model sistem peningkatan kualitas adalah TQM yaitu Total Quality management/ Manajemen Mutu Terpadu (MMT). TQM berlandaskan pada kepuasan pelanggan sebagai sasaran utama. Pelanggan dapat dibedakan menjadi pelanggan dalam dan pelanggan luar. Dalam dunia pendidikan, yang termasuk pelanggan dalam adalah pengelola institusi pendidikan itu sendiri, misalkan kepala sekolah, guru, staf, dan penyelenggara sekolah. Peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) yang bersifat kualitatif deskriptif. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi (pengamatan), interview (wawancara), diskusi terfokus dan dokumentasi. Dalam penelitian, ditemukan bahwa *mutu* guru di Islam Roushon Fikr adalah guru yang terpilih dan terseleksi dengan baik. Untuk mengetahui tingkat keprofesionalan guru dapat dilihat melalui tingkat pendidikan, pemahaman tentang kompetensi guru, penataran atau pelatihan, dan uji kompetensi guru. Implementasi MMT dalam meningkatkan profesionalisme guru diantaranya melalui rekrutmen guru sehingga guru yang terpilih dan terseleksi adalah guru yang terampil dan kreatif. Faktor pendukung implementasi TQM dalam meningkatkan profesionalisme guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan segala struktur pendukung yang ada di sekolah. Faktor penghambat implementasi TQM dalam meningkatkan profesionalisme guru bisa dikatakan sangat minimal bahkan tidak ada karena

kinerja yang bagus, berkomitmen dan lingkungan yang enjoy. Dalam merealisasikan hal itu kepala sekolah berusaha menciptakan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan dengan cara memupuk dan memelihara kebersamaan antar kelompok.

Kata Kunci : Manajemen Mutu, Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru

Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Maju tidaknya suatu bangsa sangat tergantung pada pendidikan bangsa tersebut. Artinya jika pendidikan suatu bangsa dapat menghasilkan “*Manusia*” yang berkualitas lahir batin. Otomatis bangsa tersebut akan maju, damai dan tetram. Sebaliknya jika pendidikan suatu bangsa mengalami stagnasi maka bangsa itu akan terbelakang disegala bidang. Artinya pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas.

Sekolah sebagai institusi pendidikan merupakan wadah atau tempat proses pendidikan dilakukan memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Kegiatan inti dari sekolah adalah pengelolaan SDM. Sehingga untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM secara maksimal maka diperlukan sistem dan managerial yang baik dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan tujuan, hal ini berarti SDM memiliki peranan penting dalam menacapai tujuan.

Penyiapan SDM yang berkualitas dapat dicapai hanya dengan pendidikan yang berkualitas pula. Seluruh komponen sistem pendidikan (masukan, proses, luaran, outcome) harus memenuhi standar kualitas tertentu. Agar hal itu dapat diperoleh, manajemen pendidikan harus berkualitas. Kualitas merupakan isu yang cukup menonjol di dunia manajemen akhir-akhir ini. Hal ini disebabkan karena terjadinya persaingan yang semakin ketat antar organisasi. Sedangkan

keberhasilan dalam persaingan tersebut sangat ditentukan oleh terpenuhinya tuntutan pelanggan (customer requirements)¹.

Untuk menciptakan sebuah lembaga pendidikan yang berkualitas dan bermutu sebagaimana yang diharapkan banyak orang atau masyarakat bukan hanya menjadi tanggung jawab sekolah, tetapi merupakan tanggung jawab dari semua pihak termasuk didalamnya orang tua dan dunia usaha sebagai customer internal dan eksternal dari sebuah lembaga pendidikan. Dalam hal ini Jerome Menyampaikan bahwa terdapat lima karakteristik sekolah yang bermutu yaitu:

1. Fokus pada pelanggan.
2. Keterlibatan total
3. Pengukuran
4. Komitmen
5. Perbaikan berkelanjutan.²

Suatu organisasi dapat meningkatkan dan mempertahankan kualitasnya dengan cara membangun suatu sistem peningkatan kualitas, Salah satu model sistem peningkatan kualitas adalah TQM yaitu *Total Quality Management*/manajemen mutu terpadu. MMT merupakan konsep yang mempunyai nilai-nilai yang baik untuk perkembangan organisasi di semua sektor kehidupan.

Penerapan MMT telah berkembang dari manajemen bisnis dan industri ke manajemen lainnya, termasuk manajemen pendidikan. Fokus bahasan pada manajemen pendidikan ini didasarkan atas pertimbangan bahwa pendidikan erat sekali hubungannya dengan dunia usaha/industri. Suatu perusahaan menginginkan terpenuhi standar kualitas produksi dengan jalan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Nilai-nilai yang ada dalam manajemen mutu terpadu dapat diimplementasikan ke dalam dunia pendidikan. MMT

¹Ahmad Sonhadji, *Manusia Teknologi dan Pendidikan* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2012), 194.

²Jerome Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu* (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 39.

berlandaskan pada kepuasan pelanggan sebagai sasaran utama. Pelanggan dapat dibedakan menjadi pelanggan dalam (*internal customer*) dan pelanggan luar (*external customer*). Dalam dunia pendidikan yang termasuk pelanggan dalam adalah pengelola institusi pendidikan itu sendiri, misalkan manajer, guru, staff, dan penyelenggara institusi. Sedangkan yang termasuk pelanggan luar adalah masyarakat, pemerintah dan dunia industri. Jadi suatu institusi pendidikan disebut bermutu apabila antara pelanggan internal dan eksternal telah terjalin kepuasan atas jasa yang diberikan.³

Keberhasilan lembaga pendidikan atau sekolah dapat dipengaruhi oleh kepala sekolah sebagai pemimpin. Dalam Al-Quran Surat As- Sajadah 24 :

“dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.”⁴

Setiap tenaga kependidikan, baik kepala sekolah, guru, staf administrasi, maupun peserta didik dituntut untuk memiliki kepedulian yang muncul secara internal, bahwa apa yang dilakukan adalah dalam rangka peningkatan profesionalisme kepala sekolah serta pencapaian mutu dan prestasi belajar. Dan didalam suasana sekolah yang sehat akan tercipta iklim belajar mengajar yang baik dibutuhkan seorang kinerja pendidik atau guru yang memberikan semangat kepada siswa untuk berkembang lebih jauh.

Perhatian pemimpin terhadap bawahan dapat menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja bawahan termasuk kerja guru. Kinerja yang diterapkan akan melahirkan perasaan tersendiri bagi bawahan, bahkan akan membantu para bawahan agar supaya dapat bekerja dengan baik, efektif, dan efisien serta dapat mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara bersama-sama sebelumnya.

Di daerah kota Jombang ada sebuah SDI Roushon Fikr merupakan salah satu institusi pendidikan sekolah dasar yang sangat maju dan berkompeten di

³Ahmad Sonhadji, *Manusia Teknologi dan Pendidikan...*, 195.

⁴ Q.S. As Sajdah: 24.

segala bidang yang ada di kabupaten Jombang. SDI Roushon Fikr bisa dikatakan sebagai sekolah *Full Day* karena untuk mengikuti perkembangan pendidikan, yaitu dengan menggunakan model variasi, sistem pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler sampai pemenuhan sarana prasarana sekolah. Dengan bermodal kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang profesional, efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada bawahan (guru dan staf), dengan harapan peserta didik/siswa akan menikmati pembelajaran yang aktif, efektif dan menyenangkan dan tidak meninggalkan ciri khusus agama Islam sehingga dapat mencetak generasi yang kompeten, berkualitas dan berprestasi dalam segala bidang.

Lembaga SDI Roushon Fikr menyelenggarakan pendidikan untuk mencetak dan menghasilkan lulusan yang berkompoten sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mempunyai kemampuan mengembangkan kompetensi mereka secara mandiri berkelanjutan. Oleh karena itu, di SDI Roushon Fikr, pendidikan dasar merupakan proses *long life education*, yang berarti memposisikan pendidikan sebagai dasar berpijak manusia dalam meniti hidup menuju masa depannya.

Untuk itu kami tertarik membahas pada skripsi ini yang berjudul “Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru” (Studi Kasus di SDI Roushon Fikr Pulo, Jombang).

Secara praktis manfaat penelitian ini adalah untuk dijadikan referensi dalam implementasi manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis, karena terkait langsung dengan fenomena-fenomena atau kejadian yang muncul di lokasi penelitian. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif karena berusaha mendeskripsikan tentang Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.

Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus mengumpulkan data. Peneliti berperan sebagai pengamat penuh, sedangkan kehadiran peneliti diketahui statusnya secara formal sebagai peneliti oleh subyek atau informan untuk mendapatkan data yang otentik. Peneliti ingin memperoleh data tentang implementasi manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDI Roushon Fikr Pulo Jombang.

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini, antara lain kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah, guru sebagai seorang pendidik yang profesional, santri/siswa sebagai peserta didik yang memperoleh pendidikan, dokumen sebagai penguat data atau kefalidan data dan segala yang berkaitan dengan tema penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini menggunakan metode observasi (pengamatan) berkaitan dengan implementasi manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDI Roushon Fikr Pulo, Jombang, untuk memperoleh data tentang: profil kelembagaan, struktur organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, implmentasi manajemen mutu terpadu, tingkat professionalisme guru, dan keadaan sarana dan prasarana. Interview (wawancara) tentang Implementasi manajemen mutu terpadu SDI Roushon Fikr Pulo, Jombang dan profesionalisme guru SDI Roushon Fikr Pulo, Jombang. Diskusi terfokus dan dokumentasi seluruh peristiwa yang terjadi di SDI Roushon Fikr Pulo Jombang.

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari dan membuat kesimpulan yang dapat di ceritakan kepada orang lain dengan menggunakan dua tahapan yang di kemukakan, Spradley yaitu: pertama, analisis domain untuk memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh dari obyek/penelitian atau situasi sosial. Kedua adalah analisis taksonomi dengan menjabarkan menjadi lebih rinci, untuk mengetahui struktur internalnya.

Keabsahan data merupakan konsep yang penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (*validitas*) dan keandalan (*realibilitas*).⁵ Dalam penelitian kualitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel, obyektif. Adapun teknik pengujian keabsahan data pada penelitian ini sebagai berikut: a. memperpanjang waktu penelitian, b. ketekunan pengamatan, c. diskusi teman sejawat, d. triangulasi, e. kecukupan referensi, f. kepastian, g. verifikasi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Lembaga pendidikan SD Islam Roushon Fikr dalam membuat program perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan lembaga yang akan dijadikan sebagai pendidik (guru) yaitu dengan cara membuat analisis kerja. Perencanaan pegawai ini dikenal dengan istilah *job analysis*. Dalam melakukan *job analysis* atau analisis jabatan harus mempertimbangkan jumlah pegawai, keahlian yang dibutuhkan, tingkat pendidikan yang dibutuhkan, jenis keterampilan yang menjadi kebutuhan, dan lain sebagainya. Terdapat dua hal pokok dalam job analysis, yaitu *job description* dan *job specification*.

Implementasi MMT dalam meningkatkan mutu pendidik diantaranya dalam rangka memiliki mutu pendidik yang profesional salah satunya melalui rekrutmen guru, Oleh karena itu calon guru harus terampil dalam merancang pembelajaran, menetapkan tujuan, mengidentifikasi karakteristik siswa, menspesifikasi tujuan khusus pembelajaran, mengidentifikasi isi pembelajaran yang mendukung pencapaian tujuan khusus, menyeleksi dan mengoordinasi sumber-sumber pendukung dalam mengembangkan instrumen evaluasi belajar. Lebih penting lagi bilamana calon guru adalah orang yang kreatif.

SDI Roushon Fikr mempunyai prinsip-prinsip dalam rekrutmen guru, antara lain:

⁵ Lexy Meloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), 171.

- a. Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya, secara objektif panitia seleksi pegawai menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- c. Agar didapatkan calon yang betul-betul profesional, maka materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki calon guru.

Langkah-langkah SD Islam Roushon Fikr dalam rekrutment tenaga pendidik (guru), sebagai berikut :

- a. Seleksi administrasi
- b. Potensi Akademik yang terdiri dari: 1) Tes teaching atau praktek mengajar, dan 2) Tes Psikologi, yang meliputi :Tes IQ, Tes sosial service, dan Tes kepribadian.

Sistem seleksi guru baru SD Islam Roushon Fikr harus mampu mengukur tentang tingkat motivasi, komitmen, dan kepribadian pelamar. Seorang guru harus memiliki kecintaan terhadap anak, memunyai dedikasi yang tinggi dalam menunaikan tugasnya, muda dan gesit dalam bertindak, menunjukkan kehangatan dalam berkomunikasi, memiliki kesabaran yang memadai dalam memberikan layanan kepada anak, dan memiliki rasa humor.

Hal ini sesuai dengan pendapat, dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah rekrutmen guru seharusnya diproses sendiri oleh sekolah, Proses rekrutmen guru baru bisa dilakukan melalui empat kegiatan, yaitu (1) persiapan, (2) pengumuman penerimaan guru baru, (3) pendaftaran guru baru, dan (4) seleksi guru baru.⁶

⁶ Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2009), 30.

Adapun cara yang dilakukan SD Islam Roushon fikr dalam upaya menjadikan guru profesional sesuai tugasnya yang dilakukan secara kontinyu dan berkelanjutan, diantaranya: dengan mengadakan pelatihan serta pembinaan kepada semua guru. Disamping itu juga dalam meningkatkan profesionalisme guru (mutu guru), kepala sekolah juga membentuk lembaga yang berguna untuk memantau atau mengontrol kinerja para guru, sebagaimana yang di ungkapkan oleh kepala sekolah dalam penjelasannya bahwa: untuk meningkatkan SDM dengan membuat struktur di bidang personalia yang tugasnya memonitor dan menilai hasil kinerja guru, serta memberi informasi tentang pelatihan, pengumuman-pengumuman yang mengenai keguruan. Kepala sekolah juga mempunyai catatan sendiri atau istilahnya rapot guru yang yang gunanya untuk mengevaluasi dan mengontrol kinerja guru dan juga memberi peringatan bila terjadi terjadi kesalahan, rapot itu beri isi seperti daftar hadir, daftar masukan dari para siswa tentang guru, daftar perangkat pembelajaran dan laporan konsep mengajar.

Di SDI Roushon Fikr memiliki lima karakteristik kompetensi, yaitu: (1) motif, (2) sifat, (3) konsep diri, (4) pengetahuan, dan (5) keterampilan. Dari lima karakteristik tersebut dapat menjadikan kompetensi guru yang profesional, karena dengan keprofesionalan seorang guru menuntut dirinya agar mampu menganalisis, mendiagnosis, dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai, antara lain:

- a. Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran
- b. Bahan ajar yang diajarkan
- c. Pengetahuan tentang karakteristik siswa
- d. Pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan
- e. Pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar
- f. Penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran

Pengetahuan terhadap penilaian, dan mampu merencanakan, memimpin guna kelancaran proses pendidikan. Tuntutan atas berbagai kompetensi ini

mendorong guru untuk memperoleh informasi yang dapat memperkaya kemampuan agar tidak mengalami ketinggalan dalam kompetensi profesionalnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasana yang menjelaskan bahwa tingkat profesionalisme guru dapat dilihat melalui empat kompetensi. Menurut Pasal 2 PP No. 74 Tahun 2008, kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁷

Seorang guru yang mempunyai tingkat komitmen tinggi biasanya ditandai oleh ciri-ciri sebagai berikut: (1) perhatiannya terhadap siswa cukup tinggi, (2) waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugasnya banyak, (3) banyak bekerja untuk kepentingan orang lain. Komitmen guru bisa diartikan sebagai kemauan seorang guru untuk berbuat lebih banyak lagi dalam upaya meningkatkan proses dan hasil belajar siswa.

Hal ini sesuai dengan Steers dalam bukunya Muslim menjelaskan bahwa memandang komitmen sebagai suatu sikap. Menurutnya orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasi. Sedangkan menurut Glickman, seseorang dianggap berkomitmen apabila ia bersedia mengorbankan tenaga dan waktunya secara relatif lebih banyak dari apa yang telah ditetapkan baginya, terutama dalam usaha-usaha peningkatan pekerjaannya.⁸

Faktor pendukung implementasi *Total Quality Management* dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDI Roushon Fikr Pulo, Jombang.

⁷ Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: Rosdakarya, 2011), 50 – 51.

⁸ Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan kualitas Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 81.

Adapun faktor pendukung sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Kepala sekolah

Kepala sekolah yang bertanggung jawab yang dapat dipercaya selalu memberi suasana yang menyenangkan saat bekerja, memberi contoh dengan cara teamwork agar selalu menghasilkan kinerja yang produktif, memberi dorongan serta motivasi kepada guru.

b. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dilakukan setiap 1 semester 2 kali pelatihan di *inhouse school* atau pelatihan yang diadakan khusus untuk guru di SD Islam Roushon Fikr dan 2 kali pelatihan di luar kota.

c. Komunikasi

Dari lingkungan kerja yang mendukung dan teratur, guru selalu mengutarakan angan angan atau planing yang berkaitan dengan sekolah dengan guru yang lainnya dan berkomunikasi selintas sekolah masalah belajar siswa, kinerja sekolah, yang semua itu agar tidak berbenturan atau kesalahan dengan yang lainnya.

d. Reward atau ganjaran dan pengakuan

Dari kinerja yang baik dan disiplin, kepala sekolah sering melontarkan kata-kata pujian atau perlakuan yang lebih serta pengakuan kepada guru. Reward atau hadiah akan selalu diberikan kepada guru yang memiliki kinerja yang profesional seperti masa kerja guru diperpanjang bahkan diangkat sebagai guru tetap.

e. Pengukuran

Setiap kinerja selalu ada pengukuran dan evaluasi, maka dalam bekerja akan selalu terarah dan terfokus pada tujuan. Dalam pengukuran biasanya dilakukan 3 bulan sekali dalam evaluasi.

Dalam meningkatkan profesionalisme guru SDI Roushon Fikr juga berupaya dalam pencapaian Standar Nasional Pendidikan, antara lain:

a. Pemenuhan Standar Isi

- 1) Sekolah menyusun Kurikulum 2013
 - 2) Sekolah menyusun dan menetapkan jumlah guru dalam kelas
 - 3) Sekolah mengembangkan silabus untuk semua mata pelajaran
 - 4) Sekolah selalu mengembangkan bahan ajar
 - 5) Sekolah selalu melakukan evaluasi hasil belajar
- b. Pemenuhan Standar Proses
- 1) Pemenuhan di dalam persiapan belajar yang terdiri dari: mengadakan pelatihan dan workshop, pengadaan sumber belajar dan bahan ajar guru, serta mengoptimalkan sumber daya sekolah.
 - 2) Pemenuhan persyaratan pembelajaran yang terdiri dari: mengatur jumlah siswa untuk satu kelasnya, menetapkan jumlah guru untuk satu kelasnya yaitu satu kelas terdapat dua guru, mengadakan kerjasama dengan pihak lain yang terkait didalamnya, serta memberikan pengawasan didalam proses kegiatan belajar mengajar
 - 3) Peningkatan pelaksanaan pembelajaran yang terdiri dari: menerapkan pembelajaran PAKEM (pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan), peningkatan pelaksanaan pembelajaran secara tuntas, serta pengadaan pembelajaran diluar sekolah sesuai mata pelajaran yang terkait.
 - 4) Peningkatan pelaksanaan penilaian pendidikan dengan cara mengembangkan instrumen penilaian hasil belajar.
 - 5) Peningkatan pengawasan proses pembelajaran yang terdiri dari: memantau pembelajaran dan supervisi pembelajaran, pengadaan kegiatan evaluasi pembelajaran oleh masing-masing guru, pengadaan pengayaan, serta pengadaan hasil evaluasi pada penilaian proses pembelajaran.
- c. Pemenuhan Standar Kompetensi Lulusan Peningkatan prestasi bidang akademik.
- 1) Pembelajaran menerapkan metode PAKEM

- 2) Menerapkan program perbaikan (*remedial*) bagi siswa yang kurang mampu
- 3) Mengadakan program pengayaan (*enrichement*) bagi siswa yang memiliki kemampuan intelegensia yang lebih
- 4) Meningkatkan siswa berprestasi

Peningkatan prestasi bidang non akademik

- 1) Meningkatkan pembinaan pembelajaran Al-Qur'an (tilawah Qur'an)
- 2) Meningkatkan pembinaan dibidang olah raga, bela diri, dan sepak bola
- 3) Meningkatkan pembinaan bidang pramuka, khususnya pembinaan tentang kepemimpinan
- 4) Meningkatkan pembinaan drumband, seni musik, seni tari, kaligrafi, jurnalistik, rebana, dan teater anak

d. Pemenuhan Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan Peningkatan kompetensi tenaga pendidik

- 1) Jumlah guru
- 2) Mengajukan penambahan tenaga pendidik (guru) yaitu guru psikologi
- 3) Mengadakan pelatihan penilaian evaluasi pembelajaran
- 4) Mengadakan pelatihan ICT
- 5) Mengadakan pelatihan Qiro'aty (*yanbu'a*)

Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan

- 1) Mengadakan penerapan keterampilan kepemimpinan
- 2) Mengembangkan staf pendidik

e. Pemenuhan Standar Sarana dan Prasarana

- 1) Menambah pengadaan sarana ekstrakurikuler
- 2) Pengadaan sarana olah raga
- 3) Penambahan staf atau TU

f. Pemenuhan Standar pengelolaan

- 1) Pemenuhan perangkat dokumen pelaksanaan rencana kerja dan kegiatan sekolah

- 2) Pemenuhan struktur organisasi dan mekanisme kerja guru
 - 3) Peningkatan monitoring dan supervisi
 - 4) Peningkatan evaluasi
 - 5) Peningkatan fasilitator
 - 6) Peningkatan peran serta masyarakat dan kemitraan
 - 7) Pengembangan sumber daya manusia
- g. Pemenuhan Standar Pembiayaan
- 1) Pemenuhan standar pembiayaan pendidikan
 - 2) Peningkatan sumber dana pendidikan
 - 3) Pengembangan pengalokasian dana
 - 4) Pengembangan penggunaan dana
 - 5) Peningkatan pelaporan penggunaan dana
- h. Pemenuhan Standar Penilaian
- 1) Mengadakan ulangan harian
 - 2) Melaksanakan ulangan tengah semester dan membuat laporan hasil ulangan untuk semua mata pelajaran
 - 3) Melaksanakan ulangan semester
 - 4) Mengembangkan tehnik penilaian kegiatan belajar mengajar
 - 5) Meningkatkan prosedur penilaian
 - 6) Meningkatkan evaluasi

Kepemimpinan kepala sekolah yang didukung oleh organisasi yang kokoh dalam merealisasikan tugas-tugasnya harus selalu berorientasi pada visi dan misi sekolah serta kebijakan-kebijakan yang telah disepakati bersama dan juga berpedoman pada tugas fungsional normatif antara lain educator, manajer, administrator, supervisor, leader, instruktur, motivator, organisator. Kepala Sekolah harus selalu menciptakan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan dengan cara memupuk dan memelihara rasa kebersamaan dan kegotong royongan antar anggota kelompok sehingga tercipta kegembiraan dan semangat dalam bekerja. Dengan demikian implementasi MMT dalam

meningkatkan mutu pendidik atau tingkat profesionalisme guru terwujud dengan adanya penanaman nilai loyalitas guru kepada pihak-pihak terkait dan agar loyalitas guru terbangun, sehingga kemampuan metode pengajaran bisa berkembang misalnya aktif learning, selain itu juga harus membangun semangat kerja guru ataupun motivasi semangat kerja guru dengan cara menjadikan hakikat guru sebagai profesi yang memiliki beberapa peran antara lain : guru adalah pendidik, guru sebagai pemimpin dan pendukung nilai-nilai yang dianut masyarakat, guru sebagai fasilitator belajar bagi peserta didik, guru turut bertanggung jawab atas tercapainya hasil belajar peserta didik, guru menjadi teladan dan menjaga nama baik lembaga dan guru bertanggung jawab secara profesional untuk terus-menerus meningkatkan kemampuannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Husaini Usman dalam bukunya yang menjelaskan bahwa: Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan perubahan, Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan dapat dibagi dua, yaitu dari internal diri sendiri dan eksternal diri sendiri. Faktor-faktor kritis sukses (*critical factors success*) yang menentukan keberhasilan perubahan antara lain: (1) kemauan keras untuk berubah, (2) kesamaan visi untuk berubah, (3) kebersamaan teman sejawat untuk berubah, (4) kolaborasi dalam memecahkan masalah, (5) komunikasi yang efektif, (6) kesejahteraan dan, (7) kerjakan sekarang juga. Ketujuh faktor ini dapat disingkat menjadi K-7

- a. Kemauan yang keras untuk berubah adalah niat dalam hati yang kuat untuk melakukan perubahan karena dimana ada kemauan disitu ada jalan. “Banyak jalan menuju Roma”. Prinsipnya adalah siapa lagi yang mengubah diri kita kalau tidak kita sendiri. Jangan menunggu orang lain mengubah diri kita karena belum tentu orang lain itu memikirkan dan berkesempatan mengubah diri kita.
- b. Kesamaan visi untuk berubah adalah kesamaan kemana hendak berubah. Ada kesamaan arah yang jelas ke mana kita hendak berubah atau arah mana yang ingin kita tuju dalam mencapai perubahan yang dimaksud.

- c. Kebersamaan teman sejawat untuk berubah adalah didalam suatu organisasi, perubahan yang dilakukan bersama-sama teman sejawat lebih mudah dicapai daripada perubahan yang dilakukan seorang diri. Terlebih-lebih jika perubahan itu mendapat dukungan atasan langsung. Prinsipnya bekerja secara sinergis hasilnya lebih banyak dan memuaskan daripada bekerja diri-sendiri.
- d. Kolaborasi dalam memecahkan masalah adalah dalam memecahkan masalah digunakan manajemen partisipatif sehingga hasilnya menjadi tanggung jawab bersama.
- e. Komunikasi yang efektif adalah untuk menghindarkan miscommunication dalam melakukan perubahan. Banyak kegagalan dan pertentangan karena miscommunication.
- f. Kesejahteraan adalah perubahan itu menjamin akan lebih menyejahterakan.
- g. Kerjakan sekarang juga adalah jangan menunda-nunda perubahan yang diniatkan untuk berubah ke arah yang lebih baik.⁹

Dalam mencapai standar nasional pendidikan kepemimpinan kepala sekolah SDI Roushon Fikr selalu melakukan evaluasi yang mana dilakukan oleh pimpinan dan kepala sekolah SDI Roushon Fikr beserta anggota dan staf-staf yang terkait didalam proses pelaksanaan pendidikan. Evaluasi tersebut dilakukan setiap satu minggu satu kali yang bertujuan untuk menciptakan kepemimpinan yang kolektif sesuai dengan karakter pimpinan SDI Roushon Fikr, dan juga dapat menciptakan ide-ide serta trobosan-trobosan baru yang gemilang khususnya didalam mewujudkan sekolah yang unggul yang bisa melahirkan generasi-generasi yang cerdas dan berakhlakul karimah serta menjadi generasi yang diharapkan oleh masyarakat dan bangsa Indonesia.

Hal ini sesuai dengan UURI nomor 14 Tahun 2005 yaitu UU Guru dan Dosen, UU nomor 19 Tahun 2005 tentang Standart nasional pendidikan adalah

⁹ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 246.

suatu kriteria minimal tentang sistem pendidikan yang berlaku diseluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.¹⁰

Faktor penghambat implementasi manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDI Roushon Fikr Pulo, Jombang. Faktor penghambat dalam meningkatkan keprofesionalan guru terbilang sangat minim bahkan tidak ada kendala atau hambatan, semua komponen sudah dapat berjalan sesuai dengan tugas dan bagian masing-masing tanpa di awasi. Dalam keseharian bekerja selalu berupaya dengan maksimal untuk mengatur waktu, tenaga dan lingkungan kerja. Semua bekerja dengan komitmen tinggi, kinerja personal yang tepat dan akurat serta dapat diandalkan kualitasnya. Dengan lingkungan kerja yang enjoy, santai dengan prasarana yang memadai tersedia harus dimanfaatkan secara fungsional, sehingga dapat memberi semangat para guru dan karyawan untuk semakin giat dan senang dalam bekerja, tidak lupa juga kami selalu berpesan agar bekerja dengan teamwork sehingga dalam menyelesaikan tugas bisa selesai dengan hasil yang memuaskan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Nasution dalam bukunya yang mengemukakan tentang unsur utama TQM/MMT, sebagai berikut:

a. Fokus pada pelanggan.

Pelanggan internal maupun pelanggan eksternal menjadi titik perhatian utama. Pelanggan eksternal menentukan kualitas produk dan jasa, pelanggan internal menentukan kualitas manusia proses dan lingkungan.

b. Obsesi terhadap kualitas. Organisasi harus terobsesi untuk memenuhi standar kualitas yang sudah ditetapkan dan jika mungkin melebihi apa yang ditentukan.

¹⁰ Arif Rohman, *Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*. (Jogjakarta : Lask Bang Mediatama, 2009), 232.

- c. Pendekatan ilmiah. Pendekatan ilmiah diperlukan untuk mendesain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah.
- d. Komitmen jangka panjang. Sangat diperlukan guna mengadakan perubahan budaya baru agar penerapan TQM berhasil.
- e. Kerja sama tim (team work). Dalam organisasi TQM, kerja sama tim, kemitraan, dan hubungan dijalin dan dibina, baik antar karyawan perusahaan maupun dengan pemasok, lembaga-lembaga pemerintah, dan masyarakat sekitarnya.
- f. Perbaikan sistem berkesinambungan. Setiap produk dan jasa dihasilkan dengan memanfaatkan proses-proses tertentu di dalam suatu sistem/lingkungan. Oleh karena itu, sistem yang ada harus diperbaiki secara terus-menerus agar kualitas yang dihasilkan dapat makin meningkat.
- g. Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang fundamental. Setiap orang diharapkan dan didorong untuk terus belajar karena setiap orang dalam perusahaan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesionalnya.
- h. Kebebasan yang terkendali. Kebebasan yang timbul karena keterlibatan dan pemberdayaan merupakan hasil dari pengendalian yang terencana dan terlaksana dengan baik.
- i. Kesatuan tujuan. Supaya TQM dapat diterapkan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki kesatuan tujuan
- j. Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan. Usaha untuk melibatkan karyawan memiliki 2 manfaat utama. Pertama, hal ini akan meningkatkan kemungkinan dihasilkan keputusan yang baik, rencana yang baik, atau perbaikan yang lebih efektif. Kedua, keterlibatan karyawan juga meningkatkan 'rasa memiliki' dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakannya.¹¹

¹¹ Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*. (Bogor: Galia Indonesia, 2010), 22 – 24.

Kesimpulan

Implementasi manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan profesionalisme guru atau mutu pendidik di SDI Roushon Fikr Pulo, Jombang, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan implementasi MMT dalam meningkatkan profesionalisme guru atau mutu pendidik berjalan dengan baik dan tetap dilanjutkan, hanya saja pelaksanaannya untuk lebih ditingkatkan/ diperbaiki lagi demi kesuksesan di masa mendatang. Implementasi MMT dalam meningkatkan profesionalisme guru di antaranya dalam rangka memiliki mutu pendidik yang profesional salah satunya melalui rekrutmen guru sehingga guru yang terpilih dan terseleksi dengan ketat adalah guru yang terampil dan kreatif. Selain itu, pemberdayaan tenaga kependidikan ditempuh dengan jalan memberikan tugas-tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing yang sudah disusun berdasar pada *job description*.

Faktor pendukung dan penghambat manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDI Roushon Fikr Pulo, Jombang. Faktor pendukung MMT antara lain: kepemimpinan kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan, struktur pendukung, komunikasi, ganjaran dan pengakuan, pengukuran. Implementasi manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan profesionalisme guru juga mengacu pada pencapaian standar nasional pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses, dan standar tenaga kependidikan. Faktor penghambat dalam meningkatkan keprofesionalan guru terbilang sangat minim bahkan tidak ada kendala atau hambatan, semua komponen sudah dapat berjalan sesuai dengan tugas dan bagian masing-masing tanpa di awasi. Dalam keseharian bekerja selalu berupaya dengan maksimal untuk mengatur waktu, tenaga dan lingkungan kerja. Semua bekerja dengan komitmen tinggi, kinerja personal yang tepat dan akurat serta dapat diandalkan kualitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arcaro, Jerome. *Pendidikan Berbasis Mutu*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- Mulyasana. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011.
- Muslim, Sri Banun. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Nasution, Nur. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Q.S. As Sajdah: 24.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam. (Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam)* Yogyakarta: Erlangga, 2007.
- Rohman, Arif. *Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*. Jogjakarta: Laks Bang Mediatama, 2009.
- Sonhadji, Ahmad. *Manusia Teknologi dan Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang, 2012.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2010.