

## Implementasi Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Muhammad Hamid Lufafi<sup>1</sup>, Imam Makruf<sup>2</sup>

[muhammadhamidlufafi@gmail.com](mailto:muhammadhamidlufafi@gmail.com)<sup>1</sup>, [imammakruf@gmail.com](mailto:imammakruf@gmail.com)<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

### Keyword

Management, Performance, Teacher, Education

### Article History

Submission : 06-01-2024

Revised : 07-02-2024

Publish : 25-04-2024

### Abstract

*This research aims to explore the implementation of Integrated Quality Management (IQM) in improving teacher performance at MTs Al-Furqon Sanden. Through a qualitative approach with a case study design, data were obtained through interviews, observations, and document studies. The results indicate that mature strategic planning has been conducted, with the development of madrasah work plans covering various activity programs. Organization and personnel management are carried out through the formation of a team implementing teacher performance improvement management. The implementation of programs and activities, including teacher mentoring and motivational seminars, has been carried out regularly. Identification of internal and external issues has also been conducted, with appropriate issue-handling strategies. Teacher involvement in decision-making processes and the implementation of performance improvement programs are also strengthened. Transparency and accountability are key principles in evaluating and reporting teacher performance. Thus, the implementation of IQM at MTs Al-Furqon Sanden has brought about positive changes in improving teacher performance and overall educational quality. This research provides valuable insights for the development of more effective educational management strategies.*

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



## PENDAHULUAN

Guru memegang peranan yang sangat penting dalam pendidikan Indonesia, mengajarkan dan membimbing generasi penerus dengan cara yang benar. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mereka memiliki peranan krusial dalam pertumbuhan negara di bidang pendidikan. Oleh karena itu, perlunya menghormati pekerjaan mereka lebih lanjut. Seorang guru profesional harus memenuhi beberapa persyaratan, seperti memiliki pendidikan dan pengetahuan ilmiah yang benar, kemampuan komunikasi yang baik dengan siswa, kreativitas, etos kerja yang kuat, dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Hal ini penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang diberikan kepada generasi muda (Sulfemi, 2005).

Namun, hampir seluruh wilayah Indonesia menghadapi berbagai permasalahan terkait kualitas pendidikan, terutama terkait kinerja guru. Sekolah menengah di Indonesia

sering kali dihadapkan pada masalah seperti guru yang tidak mengajar sesuai dengan bidang ilmunya, kurangnya disiplin, dan ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik. Para ahli pun tertarik untuk menyoroti masalah ini dalam rangka memahami seberapa baik guru menjalankan pekerjaan mereka (Novianto, 2019).

Manajemen kinerja guru menjadi kunci dalam memperbaiki situasi ini. Implementasi manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru menjadi esensial. Manajemen yang baik mencakup beberapa tahap, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kelemahan dalam sistem (Dongoran, 2022). Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Pratama, 2020). Ini mencakup seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya manusia dan alam untuk mencapai tujuan yang ditetapkan

(Arifuddin, 2019).

Kinerja guru menjadi penentu utama dalam kualitas pendidikan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek seperti kualitas kerja, kejujuran, kerja sama, dan usaha sebagai guru. Pembayaran yang layak bagi guru juga berdampak besar pada motivasi dan kinerja mereka. Gaji yang mencukupi akan meningkatkan kepuasan dan motivasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas pengajaran mereka (Siburian, 2021). Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan aspek ini dalam merancang kebijakan pendidikan.

Berbagai langkah dapat diambil untuk membantu guru dalam melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Salah satunya adalah memberikan pelatihan dan pengembangan profesional secara teratur, baik di tingkat lokal maupun nasional. Selain itu, penting untuk membentuk wadah bagi para guru untuk saling berbagi pengalaman dan solusi, seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pengawasan terhadap kinerja guru juga perlu ditingkatkan, dengan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi dan memberikan sanksi kepada yang tidak memenuhi standar (Khasanah, 2019).

Dalam melihat masalah manajemen mutu yang berkaitan dengan kinerja guru, penelitian sering kali mengajukan beberapa pertanyaan umum dan khusus. Pertanyaan umumnya berfokus pada bagaimana manajemen mutu dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, sedangkan pertanyaan khususnya dapat berkisar pada rencana pengelolaan, pengendalian kinerja, evaluasi, dan hambatan-hambatan yang dihadapi dalam mengelola peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi dalam konteks pengembangan pendidikan di era modern. Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Furqon Sanden tidak hanya memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut, tetapi juga memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan strategi manajemen pendidikan yang lebih efektif secara umum. Melalui pendekatan kualitatif dengan studi kasus,

penelitian ini tidak hanya menganalisis secara mendalam strategi dan langkah-langkah yang diambil oleh sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, tetapi juga mengidentifikasi tantangan dan masalah yang dihadapi dalam proses implementasi MMT. Dengan memahami keberhasilan dan hambatan yang dihadapi oleh MTs Al-Furqon Sanden, penelitian ini memberikan pandangan yang komprehensif tentang pentingnya manajemen mutu dalam merancang dan mengelola pendidikan. Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi lembaga pendidikan lain untuk merumuskan strategi yang sesuai dengan kebutuhan mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru, sehingga menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas dan siap menghadapi tuntutan zaman. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara lokal di lingkungan MTs Al-Furqon Sanden, tetapi juga memiliki implikasi yang luas dalam konteks pengembangan pendidikan secara global.

## **METODE**

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode deskriptif digunakan untuk mengungkap nilai dari dua atau lebih variabel bebas tanpa membandingkan variable (Sugiyono, 2013). Fokus utama penelitian adalah administrasi peningkatan kinerja guru di MTs Al-Furqon Sanden. Pendekatan kualitatif dipilih karena mengamati interaksi dan interpretasi subjek terhadap lingkungan mereka, sesuai dengan metodologi penelitian ini. Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru yang dipilih secara acak (Arikunto, 2006). Data diperoleh melalui teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, yang kemudian diinterpretasikan untuk mendapatkan makna. Analisis data dalam penelitian kualitatif terjadi sepanjang proses pengumpulan data di lapangan, dimulai dari perumusan masalah hingga penulisan hasil penelitian, sesuai dengan metode yang dijelaskan oleh Nasution dan Sugiyono (Sugiyono, 2019; Yuliani, 2020).

## **PEMBAHASAN**

Peningkatan kualitas pendidikan merupa-

kan tujuan utama setiap lembaga pendidikan. Salah satu aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah peningkatan kinerja guru. Guru merupakan tulang punggung dalam proses pendidikan, dan kualitas pengajaran mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, implementasi manajemen mutu terpadu (MMT) menjadi suatu strategi yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

### ***Perencanaan Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Guru***

Perencanaan strategis merupakan langkah awal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian yang dilakukan di MTs Al-Furqon Sanden, terlihat bahwa perencanaan telah dilakukan dengan matang. Peneliti menemukan bahwa kepala madrasah telah menyusun rencana kerja madrasah (RKM), mengembangkan visi, misi, dan tujuan yang jelas, serta melaksanakan berbagai program kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru.

Menurut Isamuddin et al. (2021), perencanaan strategis memainkan peran penting dalam menciptakan kerangka kerja yang komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas, lembaga pendidikan dapat mengarahkan sumber daya mereka secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks MTs Al-Furqon Sanden, perencanaan strategis tersebut meliputi pengembangan rencana kerja madrasah yang mencakup berbagai program kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru.

### ***Organisasi dan Pengelolaan Personel***

Langkah selanjutnya setelah perencanaan strategis adalah mengorganisasi dan mengelola personel dengan baik. Struktur organisasi yang jelas dan pengelolaan personel yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa semua aktivitas berjalan lancar dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini, terlihat bahwa kepala madrasah telah membentuk tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru dengan jelas. Tim ini terdiri dari kepala madrasah, guru, dan staf madrasah lainnya, yang masing-masing

memiliki peran dan tanggung jawabnya sendiri. Hal ini sesuai dengan konsep pengorganisasian, di mana pengorganisasian melibatkan pengelompokan orang, alat, tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk membentuk suatu kesatuan kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya (Nurmasyitah et al., 2015; Rusdiani, 2021).

Struktur organisasi yang baik sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya (Yari (2022; Subekti, 2022). Dengan memiliki struktur tim yang jelas dan peran yang ditentukan dengan baik, MTs Al-Furqon Sanden dapat memastikan bahwa semua kegiatan terkait dengan peningkatan kinerja guru berjalan sesuai rencana.

### ***Pelaksanaan dan Monitor Evaluasi***

Langkah berikutnya dalam meningkatkan kinerja guru adalah melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang telah direncanakan. Dalam penelitian ini, terlihat bahwa kepala madrasah telah melaksanakan berbagai program kegiatan, seperti pembentukan tim pelaksana manajemen transformasional, kegiatan belajar mengajar di kelas, seminar, dan pelatihan.

Namun, pelaksanaan program dan kegiatan tersebut harus dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan tercapai. Monitoring dan evaluasi merupakan sarana pengendalian kegiatan suatu proses dan tindakan manajemen (Ibrahim et al., 2021; Ibrahim et al., 2021). Dengan melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur, kepala madrasah dapat mengukur keberhasilan implementasi program-program tersebut dan menentukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

### ***Identifikasi dan Penanganan Masalah***

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, sangat penting untuk mengidentifikasi dan menangani berbagai masalah yang mungkin timbul. Dalam penelitian ini, terlihat bahwa kepala madrasah secara aktif mengidentifikasi masalah internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja guru, seperti kurangnya dukungan orang tua, infrastruktur jaringan internet yang tidak memadai, dan kurangnya koordinasi dengan pihak terkait.

Pengidentifikasi masalah merupakan langkah awal yang penting dalam penyelesaian masalah (Mugirotin et al., 2022). Dengan mengidentifikasi masalah-masalah tersebut, kepala madrasah dapat mencari solusi-solusi spesifik dan strategi penanganan masalah yang sesuai untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

#### ***Keterlibatan dan Peningkatan Kinerja Guru***

Selain itu, keterlibatan guru dalam upaya peningkatan kinerja juga sangat penting. Dalam penelitian ini, terlihat bahwa kegiatan seperti pendampingan guru, seminar motivasi, dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru.

Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan dan perencanaan program-program peningkatan kinerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka (Sahril & Kriswanto, 2023). Dengan melibatkan guru secara aktif dalam berbagai kegiatan peningkatan kinerja, MTs Al-Furqon Sanden dapat memastikan bahwa semua pemangku kepentingan terlibat dalam proses tersebut.

#### ***Transparansi dan Akuntabilitas***

Terakhir, transparansi dan akuntabilitas juga merupakan faktor kunci dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian ini, terlihat bahwa proses evaluasi dan pelaporan dilakukan secara transparan, dan hasilnya digunakan untuk memperbaiki kebijakan dan praktik yang ada.

Menurut Fauz et al. (2020), transparansi dan akuntabilitas merupakan prinsip-prinsip dasar dalam manajemen mutu terpadu. Dengan melakukan evaluasi dan pelaporan secara transparan, kepala madrasah dapat memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memiliki akses yang sama terhadap informasi tentang kinerja guru dan dapat berpartisipasi dalam proses perbaikan yang berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen mutu terpadu di MTs Al-Furqon Sanden telah memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Langkah-langkah

konkret yang telah diambil, mulai dari perencanaan strategis hingga transparansi dan akuntabilitas, menunjukkan komitmen yang kuat dari kepala madrasah dan semua pemangku kepentingan untuk memperbaiki standar pendidikan dan memastikan bahwa semua siswa mendapatkan pendidikan yang berkualitas.

#### **KESIMPULAN**

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, implementasi manajemen mutu terpadu menjadi salah satu pendekatan yang efektif. MTs Al-Furqon Sanden telah berhasil mengimplementasikan berbagai langkah dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Melalui perencanaan strategis, pengorganisasian yang baik, pelaksanaan program-program peningkatan kinerja guru, identifikasi dan penanganan masalah, keterlibatan guru, transparansi, dan akuntabilitas, sekolah ini mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran yang berkelanjutan. Dengan demikian, implementasi MMT di MTs Al-Furqon Sanden dapat dijadikan contoh bagi lembaga pendidikan lainnya dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

#### **Daftar Pustaka**

- Arifudin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Bimbingan Ibadah Haji di Al-Arofah Kabupaten Banyumas*. Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dongoran, F. R., Naddya, A., Nuraini, N., Aisah, N., Susanti, S., & Ridho, A. M. (2023). Monitoring dan Evaluasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1891-1898.
- Fauz, H. N., Perawironegoro, D., & Suyadi, S. (2020). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Strategi Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 147-153.
- Ibrahim, A. E., Pratiwi, R. I., & Nadjib, A. (2021). Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MTs

- Hasyim Asy'ari Bangsri Sukodono. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 3(1), 83-98.
- Isamuddin, I., Faisal, F., Maisah, M., Hakim, L., & Us, K. A. (2021). Implementasi Analisis Swot Pada Manajemen Strategik Dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Islam Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1034-1050.
- Khasanah, S. (2019). Upaya Peningkatan Kinerja Guru dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal Melalui Workshop. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial dan Humaniora*, 5(1), 51-60.
- Mugirotin, M., Yuliana, Y., Astuty, D., Datulayuk, S., & Mulawarman, W. G. (2022). Implementasi Model Analisis SWOT pada Lembaga Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 2(1), 15-22.
- Novianto, E. (2019). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nurmasyitah, N., Murniati, A. R., & Usman, N. (2015). Implementasi Manajemen Stratejik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2), 159-168.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rusdiani, A. (2021). Prinsip-Prinsip Manajemen Presfektif Islam. *Jurnal Pengembangan Profesi Pendidik Indonesia*, 1(2), 21-28.
- Sahril, S., & Kriswanto, D. (2023). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan Supervisi di SD Negeri 24 Toboali Tahun Pelajaran 2022/2023. *TIRAI: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 161-172.
- Siburian, T. (2021). Hubungan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Mengajar Guru PAK di SDN 091632 Kerasaan Simalungun 2021. *PROVIDENSI: Jurnal Pendidikan dan Teologi*, 4(2), 99-109.
- Subekti, I. (2022). Pengorganisasian Dalam Pendidikan. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 3(1), 19-29.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabet.
- Sulfemi, WB (2005). Kemampuan Pedagogik Guru. *Prosiding Seminar Nasional STKIP Muhammadiyah Bogor*, 1(1), 75-86.
- Yari, P. R. (2022). Pengaruh Struktur Organisasi, Pemberdayaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se Kecamatan Siantar Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 3(1), 1-8.
- Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *Quanta*, 2(2), 83-91.