JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DINASTI REVIEW

DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Implementasi Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kinerja Guru untuk Mewujudkan Lulusan SMA Swasta yang Unggul

Agung Hardianto Wibowo[1*], Nana Herdiana Abdurrahman[2], Agus Mulyanto[3], Imam Asrofi[4]
[1]Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia, agunghardiantowibowo@uninus.ac.id
[2]Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia, nanaherdiana@uninus.ac.id
[3]Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia, agusmulyanto@uninus.ac.id
[4]Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia, imam.asrofi@uninus.ac.id

[*]Corresponding Author: agunghardiantowibowo@uninus.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze and provide an overview of Quality Management in Improving Teacher Performance to Produce Excellent and Competitive Graduates at SMA Islam Al Kahfi Bogor and SMA Mentari Ilmu Karawang. This research is based on Deming's quality management theory, the concept of performance improvement, and human resource development principles. The study employs a qualitative approach with a case study method. The purposive sampling technique was used to select key informants, including school principals, vice principals, teachers, and education staff involved in managing education quality at both schools. Data were collected through observations, in-depth interviews, and document analysis to obtain comprehensive information on teacher performance improvement strategies. The data were analyzed using thematic analysis involving data reduction, data presentation, and inductive conclusion drawing. The findings reveal that strategic planning has been carefully developed through a well-structured schoolwork plan that includes various teacher quality improvement programs. The organization and management of teaching staff are carried out through the formation of an implementation team responsible for enhancing teacher performance. Implementing programs includes regular teacher mentoring, motivation seminars, and periodic evaluations. Internal and external challenges have been identified, along with appropriate problem-solving strategies. Teacher involvement in decision-making and program implementation has been strengthened, emphasizing transparency and accountability as the core principles in evaluating and reporting teacher performance.*

Keywords: *Quality Management, Teacher Performance, Competitive Graduates, Strategic Planning, Case Study*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan gambaran tentang Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kinerja Guru untuk Menghasilkan Lulusan yang Unggul dan Berdaya Saing di SMA Islam Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Karawang. Penelitian ini didasarkan pada teori manajemen mutu Deming, konsep peningkatan kinerja, dan prinsip pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, di mana informan utama terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan yang memiliki peran dalam pengelolaan mutu pendidikan di kedua sekolah tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen untuk mendapatkan data yang komprehensif mengenai strategi peningkatan kinerja guru. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis tematik, yang melibatkan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan secara induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan strategis telah disusun dengan matang melalui rencana kerja sekolah yang terstruktur dan mencakup berbagai program peningkatan mutu guru. Organisasi dan pengelolaan tenaga pendidik dilakukan melalui pembentukan tim pelaksana yang bertanggung jawab atas peningkatan kinerja guru. Pelaksanaan program mencakup pendampingan guru secara rutin, seminar motivasi, serta evaluasi berkala. Tantangan internal dan eksternal telah diidentifikasi, disertai dengan strategi penyelesaian masalah yang sesuai. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program diperkuat, dengan menekankan transparansi dan akuntabilitas sebagai prinsip utama dalam evaluasi dan pelaporan kinerja.

Kata Kunci: Manajemen Mutu, Kinerja Guru, Lulusan Berdaya Saing, Perencanaan Strategis, Studi Kasus

PENDAHULUAN

Implementasi manajemen mutu dalam dunia pendidikan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian lulusan SMA swasta yang unggul. Manajemen mutu terpadu (Total Quality Management/TQM) adalah pendekatan sistematis yang berfokus pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan dengan melibatkan seluruh komponen dalam institusi pendidikan. Penerapan TQM di sekolah mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan dalam proses pendidikan. Penelitian oleh Silalahi et al. (2022) mengungkapkan bahwa penerapan Total Quality Management (TQM) dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, efektivitasnya dipengaruhi oleh efikasi diri guru, yang menunjukkan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuan mereka sendiri memainkan peran penting dalam implementasi TQM (Silalahi et al., 2022). Selain itu, studi oleh Fauz et al. (2020) menyoroti bahwa implementasi manajemen mutu terpadu sebagai strategi efektif dalam meningkatkan kinerja sekolah memerlukan keterlibatan semua elemen sekolah. Namun, masih terdapat kendala seperti ketidaksesuaian antara kualifikasi guru dan tugas yang diberikan, serta kurangnya pemahaman tentang prinsip-prinsip manajemen mutu (Fauz et al., 2020).

Lebih lanjut, penelitian oleh Ahyani et al. (2024) menunjukkan bahwa implementasi manajemen kinerja guru berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Namun, tantangan seperti beban kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya menjadi hambatan dalam pelaksanaannya (Ahyani et al., 2024). Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun implementasi manajemen mutu memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja guru, masih terdapat berbagai kendala yang perlu diatasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru di SMA swasta dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitasnya dalam mewujudkan lulusan yang unggul.

Sekolah Menengah Atas (SMA) swasta memiliki peran strategis dalam mendukung sistem pendidikan nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. SMA swasta dituntut untuk memiliki daya saing tinggi

dan memberikan alternatif pendidikan yang berkualitas bagi masyarakat. Salah satu tantangan utama yang dihadapi SMA swasta adalah memastikan bahwa kinerja guru senantiasa meningkat sehingga mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif di tingkat nasional maupun global. Dalam hal ini, implementasi manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru menjadi faktor kunci dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang optimal.

Manajemen mutu dalam pendidikan mengacu pada serangkaian proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap aspek dalam institusi pendidikan dikelola dengan pendekatan sistematis dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) (Shewhart & Deming, 1986). Salah satu model yang banyak digunakan dalam konteks peningkatan mutu adalah siklus *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) yang dikembangkan oleh Deming. Model ini menekankan pentingnya perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, evaluasi berbasis data, serta tindak lanjut untuk perbaikan berkelanjutan. Dalam konteks sekolah, pendekatan PDCA dapat diterapkan dalam berbagai aspek, termasuk peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, supervisi akademik, dan evaluasi kinerja berbasis indikator yang terukur.

Selain itu, teori manajemen kinerja dari Armstrong (Armstrong, 2006) mengidentifikasi lima faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru: (1) faktor individu (kompetensi, motivasi, dan komitmen), (2) faktor kepemimpinan (gaya kepemimpinan dan dukungan dari manajemen), (3) faktor tim (dukungan dari rekan kerja), (4) faktor sistem (struktur kerja dan fasilitas pendukung), serta (5) faktor lingkungan (kondisi eksternal dan perubahan regulasi). Dengan memahami faktor-faktor ini, institusi pendidikan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru.

Selain teori Armstrong dan Baron, perilaku organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu di dalam suatu institusi. Colquitt et al. (Colquitt et al., 2015) mengemukakan bahwa mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, dan karakteristik individu berkontribusi dalam membentuk efektivitas kerja seseorang. Dalam konteks pendidikan, penerapan perilaku organisasi yang baik, seperti budaya kolaboratif, kepemimpinan transformasional, serta sistem penghargaan dan insentif yang berbasis kinerja, dapat meningkatkan produktivitas dan profesionalisme guru.

Berbagai penelitian telah menyoroti hubungan antara implementasi manajemen mutu dan kinerja guru. Kapitan et al. (2024) menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara manajemen mutu dan kinerja guru di SD Inpres Fatufeto 2 Kupang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 yang masuk dalam kategori sangat kuat (Kapitan et al., 2024). Penelitian Qomarina (2025), mengkaji implementasi manajemen mutu di SMA Swasta Muhammadiyah 4 Babalan dan dampaknya terhadap pengembangan kompetensi siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen mutu yang efektif berkontribusi pada peningkatan kompetensi siswa, yang merupakan indikator penting dari kualitas lulusan (Qomarina et al., 2025).

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara manajemen mutu dan kinerja guru, masih terdapat kesenjangan dalam implementasinya, terutama di SMA swasta. Beberapa sekolah mungkin belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip manajemen mutu terpadu, baik karena keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan bagi guru, atau minimnya dukungan dari manajemen sekolah. Selain itu, penelitian yang secara spesifik menyoroti implementasi manajemen mutu dalam konteks peningkatan kinerja guru di SMA swasta masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengisi kekosongan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen mutu di SMA swasta dan menganalisis implikasi implementasi manajemen mutu terhadap kinerja guru pada SMA Swasta. Dengan memahami implementasi manajemen mutu dan pengaruhnya terhadap kinerja

guru, diharapkan dapat dirumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMA swasta, sehingga menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen kunci. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru di kedua SMA tersebut. Metode yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk melakukan eksplorasi mendalam terhadap suatu sistem atau kasus tertentu dalam konteks kehidupan nyata (Creswell, 2014).

Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada implementasi manajemen mutu di SMA Islam Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Karawang. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dianggap memiliki informasi paling relevan dengan tujuan penelitian (Fraenkel et al., 2012). Informan dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru, dan staf yang terlibat langsung dalam implementasi manajemen mutu di kedua sekolah.

Data dikumpulkan melalui dua teknik, yaitu wawancara mendalam secara semi-terstruktur untuk memperoleh informasi rinci mengenai kebijakan, strategi, dan pengalaman terkait implementasi manajemen mutu. Wawancara semi-terstruktur memungkinkan fleksibilitas dalam menggali informasi dari informan (Cohen et al., 2018). Kedua observasi yaitu peneliti melakukan observasi partisipatif dengan mengamati langsung proses pembelajaran, kegiatan supervisi, dan implementasi standar mutu di sekolah. Observasi partisipatif membantu peneliti memahami konteks dan dinamika yang terjadi di lapangan.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan utama. Reduksi data yaitu proses seleksi, pemfokusan, dan penyederhanaan data mentah yang diperoleh dari lapangan. Data yang tidak relevan disisihkan, sementara data penting diringkas dan dikategorikan. Penyajian data, yaitu menyusun data yang telah direduksi dalam bentuk matriks, diagram, atau narasi deskriptif untuk memudahkan pemahaman dan penarikan kesimpulan. Penyajian data yang baik membantu peneliti melihat pola dan hubungan antar data. Penarikan kesimpulan dan verifikasi yaitu menarik kesimpulan berdasarkan pola dan tema yang muncul dari data yang telah disajikan, serta melakukan verifikasi untuk memastikan validitas temuan (Miles et al., 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perencanaan Manajemen Mutu

Kepala Sekolah memiliki peran sentral dalam perencanaan manajemen mutu guna meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif dalam manajemen mutu menuntut Kepala Sekolah untuk menetapkan visi dan misi yang jelas, melakukan evaluasi kinerja guru, serta menyesuaikan kurikulum dengan tuntutan industri dan perkembangan pendidikan global.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah di SMA Islam Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Karawang telah merumuskan visi dan misi sekolah dengan melibatkan tim terbatas. Visi yang kuat memberikan arah yang jelas bagi institusi pendidikan (Bush, 2020). Dalam wawancara dengan salah satu kepala sekolah, beliau menyatakan: *"Kami ingin menciptakan lingkungan belajar yang tidak hanya akademis tetapi juga membentuk karakter unggul bagi siswa kami."*

Visi dan misi ini kemudian diterjemahkan ke dalam kebijakan sekolah, termasuk peningkatan kualitas pengajaran melalui berbagai program pembinaan guru. Penelitian oleh Hallinger (Hallinger, 2018) menekankan bahwa kepemimpinan transformatif dalam

pendidikan berperan penting dalam membangun budaya sekolah yang mendorong peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Evaluasi kinerja guru dilakukan melalui observasi kelas, penilaian kinerja, dan umpan balik dari siswa serta orang tua. Dari hasil observasi, ditemukan bahwa Kepala Sekolah menerapkan mekanisme evaluasi berbasis data dengan menggunakan instrumen observasi dan rubrik penilaian. Hasil wawancara dengan salah satu guru menyebutkan: *"Kami mendapatkan umpan balik rutin dari Kepala Sekolah, yang membantu kami memahami kekuatan dan kelemahan dalam metode pengajaran kami."*. Penelitian oleh Darling-Hammond et al. (Darling-Hammond et al., 2020) menunjukkan bahwa evaluasi berbasis bukti dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dengan memberikan refleksi bagi guru dalam meningkatkan praktik pembelajaran mereka.

Salah satu pendekatan inovatif yang diterapkan oleh Kepala Sekolah adalah menjalin kerja sama dengan industri untuk memahami kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja. Penelitian oleh Fullan (Fullan, 2016) menunjukkan bahwa sekolah yang mampu menyesuaikan kurikulumnya dengan tren pendidikan global dan kebutuhan industri cenderung lebih berhasil dalam menghasilkan lulusan yang kompetitif. Seorang guru menyatakan dalam wawancara: *"Kami sering mendapatkan pelatihan tentang keterampilan abad ke-21 dan bagaimana mengintegrasikannya ke dalam pembelajaran di kelas."* Hal ini sejalan dengan konsep "School-Industry Partnership" yang dikembangkan oleh OECD (OECD, 2019), di mana sekolah yang berkolaborasi dengan industri mampu membekali siswa dengan keterampilan yang lebih relevan dengan dunia kerja.

Kepala Sekolah memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan sesuai dengan standar nasional serta relevan dengan kebutuhan siswa dan dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kurikulum dilakukan dengan pendekatan berbasis kompetensi. Menurut hasil observasi, program pembinaan guru mencakup empat sesi peningkatan kompetensi pedagogik di SMA Islam Al Kahfi dan dua sesi di SMA Mentari Ilmu. Ini menunjukkan adanya perbedaan dalam intensitas pembinaan, yang kemungkinan besar disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah. Penelitian oleh Guskey (Guskey, 2002) menegaskan bahwa pembinaan guru yang berkelanjutan dan sistematis dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran secara signifikan.

Salah satu inovasi yang diterapkan di SMA Islam Al Kahfi adalah penggunaan metode pembelajaran berbasis proyek yang berorientasi pada kebutuhan industri 4.0. Seorang guru menyebutkan: *"Kami mulai menerapkan pembelajaran berbasis proyek untuk membantu siswa memahami penerapan konsep secara nyata dalam dunia kerja."* Inovasi ini didukung oleh penelitian Hattie (Hattie, 2008) yang menunjukkan bahwa metode pembelajaran berbasis proyek mampu meningkatkan keterampilan berpikir kritis dan kolaboratif siswa.

Kepala Sekolah secara rutin melakukan evaluasi terhadap program peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan secara berkala dengan menggunakan data kinerja guru dan hasil belajar siswa. Seorang kepala sekolah menyatakan: *"Kami mengevaluasi program pembinaan setiap semester untuk memastikan bahwa strategi yang digunakan masih relevan dan efektif."* Evaluasi berbasis data ini sejalan dengan model *Continuous Quality Improvement* (CQI) dalam manajemen mutu pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh Deming (Deming, 2018). Melalui evaluasi yang terus-menerus, sekolah dapat melakukan perbaikan yang lebih akurat sesuai dengan kebutuhan guru dan siswa.

Pelaksanaan Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kinerja Guru

Pelaksanaan manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru di sekolah dilakukan melalui pembinaan yang terstruktur dan melibatkan tim sekolah, termasuk kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan para guru. Program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru, motivasi inovasi, serta kualitas pembelajaran secara

berkelanjutan. Menurut penelitian oleh Sallis (Sallis, 2006), manajemen mutu yang efektif memerlukan komitmen dari seluruh pemangku kepentingan, termasuk kepemimpinan yang kuat dari kepala sekolah. Hal ini terlihat dalam penelitian ini, di mana kepala sekolah memainkan peran sentral dalam pengawasan dan pemberian rekomendasi untuk rencana tindak lanjut.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif memantau proses pembelajaran dan memberikan umpan balik kepada guru. Seorang guru menyatakan dalam wawancara, *"Kepala sekolah sering mengobservasi kelas kami dan memberikan saran untuk meningkatkan metode pembelajaran."* Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjadi kunci dalam mendorong peningkatan kinerja guru.

Meskipun program pembinaan telah dirancang dengan baik, terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaannya. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan dalam penyusunan dan distribusi laporan pemantauan dan evaluasi pembinaan. Laporan-laporan ini belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh pihak-pihak terkait untuk perbaikan lebih lanjut. Menurut penelitian oleh Deming (Deming, 2018), sistem manajemen mutu yang efektif memerlukan proses evaluasi yang berkelanjutan dan transparan. Tanpa laporan yang komprehensif dan terdistribusi dengan baik, sulit bagi sekolah untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum mengungkapkan, *"Kami sering kesulitan menyusun laporan pemantauan karena keterbatasan waktu dan sumber daya."* Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas tim dalam hal administrasi dan manajemen data. Selain itu, observasi menunjukkan bahwa distribusi laporan seringkali terhambat oleh kurangnya koordinasi antar pihak.

Program pembinaan ini juga bertujuan untuk memenuhi 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang mencakup standar kompetensi lulusan, isi, proses, penilaian, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan. Menurut penelitian oleh Mulyasa (Mulyasa, 2014), pemenuhan SNP merupakan indikator penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks penelitian ini, sekolah telah berupaya memenuhi SNP melalui peningkatan kompetensi guru dan dukungan sarana prasarana.

Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat gap dalam pemenuhan beberapa standar, terutama terkait sarana dan prasarana. Seorang guru menyatakan, *"Kami masih kekurangan alat peraga dan bahan ajar yang memadai untuk mendukung pembelajaran."* Hal ini mengindikasikan perlunya alokasi sumber daya yang lebih baik untuk memenuhi standar tersebut.

Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi, diperlukan beberapa langkah perbaikan. Pertama, sekolah perlu mengembangkan sistem pelaporan yang lebih efisien dan terintegrasi. Menurut penelitian oleh Oakland (Oakland, 2012), sistem manajemen mutu yang baik harus didukung oleh teknologi informasi yang memadai. Dengan memanfaatkan sistem digital, sekolah dapat mempermudah proses penyusunan dan distribusi laporan. Kedua, peningkatan kapasitas tim dalam hal administrasi dan manajemen data juga diperlukan. Pelatihan khusus dapat diberikan kepada wakil kepala sekolah dan staf terkait untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam menyusun laporan. Selain itu, koordinasi antar pihak perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa laporan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu (McKee, 2007). Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah di SMA Al Kahfi dan SMA Mentari Ilmu memainkan peran sentral dalam meningkatkan semangat kerja guru melalui kegiatan pembinaan kompetensi. Kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih keras, berkolaborasi, dan tetap termotivasi dalam

meningkatkan kualitas pengajaran. Seorang guru dari SMA Al Kahfi menyatakan dalam wawancara:

"Setiap kali kami mengikuti sesi pembinaan, kepala sekolah selalu menekankan pentingnya kerja sama dan inovasi dalam mengajar. Motivasi ini membuat kami lebih bersemangat dalam mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif."

Menurut teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (Bass, 1990), pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya melalui visi yang jelas serta memberikan dorongan emosional dan intelektual. Kepala sekolah dalam penelitian ini menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi langsung dan menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru.

Penelitian oleh Ryan & Deci (Ryan & Deci, 2000) dalam teori *Self-Determination* menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti dorongan untuk terus belajar dan berkembang, berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan efektivitas pengajaran. Dari hasil observasi di SMA Mentari Ilmu, terlihat bahwa guru yang mendapatkan motivasi secara langsung dari kepala sekolah lebih aktif dalam mengikuti pelatihan dan lebih inovatif dalam menerapkan metode pembelajaran berbasis proyek. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung secara emosional dan profesional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Monitoring dan evaluasi merupakan bagian integral dari manajemen mutu dalam pendidikan. Menurut Ibrahim et al. (Ibrahim et al., 2021), pengawasan dan evaluasi bertujuan untuk mengendalikan proses pembelajaran dan memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai. Di SMA Al Kahfi dan SMA Mentari Ilmu, monitoring dan evaluasi dilakukan secara rutin untuk mengukur efektivitas program pembinaan guru dan menilai keberhasilan implementasi kurikulum. Hasil evaluasi ini kemudian digunakan untuk menentukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

Seorang kepala sekolah menyatakan:

"Kami melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja guru berdasarkan observasi kelas dan umpan balik dari siswa serta orang tua. Dari sini kami bisa mengetahui aspek mana yang perlu ditingkatkan dan strategi apa yang harus diperbaiki."

Teori *Total Quality Management (TQM)* yang dikembangkan oleh Deming (Deming, 2018) menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks penelitian ini, penerapan prinsip TQM terlihat dari adanya siklus evaluasi yang sistematis dan berbasis data untuk meningkatkan kinerja guru. Menurut Fauz et al. (Fauz et al., 2020), akuntabilitas dan transparansi adalah prinsip utama dalam manajemen mutu. Di kedua sekolah yang diteliti, evaluasi dan pembuatan laporan dilakukan dengan transparan. Kepala sekolah memastikan bahwa semua pemangku kepentingan, termasuk guru, orang tua, dan komite sekolah, memiliki akses terhadap informasi mengenai kinerja guru dan berpartisipasi dalam proses perbaikan.

Seorang guru menyebutkan:

"Kami selalu mendapatkan laporan hasil evaluasi kinerja secara terbuka. Kepala sekolah juga mengajak kami berdiskusi mengenai hasil evaluasi agar kami dapat memahami area yang perlu diperbaiki."

Permasalahan Implementasi Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kinerja Guru

Manajemen mutu dalam dunia pendidikan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran serta kualitas hasil belajar siswa. Namun, dalam implementasinya, terdapat berbagai tantangan yang menghambat peningkatan kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa faktor utama yang menjadi kendala adalah kualitas sumber daya manusia, keterbatasan kompetensi pedagogik, rendahnya inovasi dalam pengajaran, serta kurangnya kemitraan dengan dunia usaha dan industri.

Salah satu hambatan utama dalam peningkatan kinerja guru adalah kualitas sumber daya manusia yang belum optimal. Guru yang tidak berasal dari latar belakang pendidikan formal sering kali menghadapi tantangan dalam memahami prinsip-prinsip pedagogik yang efektif. Hal ini selaras dengan penelitian oleh Darling-Hammond (Hammond, 2014) yang menekankan bahwa kompetensi pedagogik merupakan faktor kunci dalam keberhasilan proses belajar-mengajar. Guru dengan latar belakang non-pendidikan cenderung memiliki kesenjangan dalam strategi pengajaran, asesmen, dan pengelolaan kelas.

> *"Saya merasa tantangan terbesar adalah memahami bagaimana menyusun strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Meskipun saya memiliki pengalaman di bidang saya, saya masih kesulitan menerapkannya dalam konteks pendidikan." – (Informan Guru D)*

Bagi guru junior, menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) menjadi tantangan tersendiri. Proses ini tidak hanya memerlukan pemahaman terhadap kurikulum, tetapi juga kemampuan dalam merancang metode pengajaran yang inovatif dan efektif. Masih banyak guru yang mengalami kesulitan dalam merancang RPP (Ernawati & Safitri, 2017). Seorang guru junior menyatakan:

> *"Saat pertama kali mengajar, saya merasa menyusun RPP itu sangat kompleks. Kadang, saya hanya mengikuti format yang sudah ada tanpa benar-benar memahami bagaimana menyesuaikannya dengan kebutuhan siswa saya." – (Junior Tecaher Informant)*

Faktor lain yang menjadi kendala adalah minimnya variasi dalam metode pembelajaran. Guru cenderung menggunakan metode yang sama tanpa mencoba pendekatan yang lebih inovatif. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya keterlibatan siswa dalam proses belajar. Joyce & Weil (2018) menegaskan bahwa variasi strategi pembelajaran, seperti pembelajaran berbasis proyek (Project-Based Learning) dan pembelajaran berbasis masalah (Problem-Based Learning), dapat meningkatkan motivasi dan pemahaman siswa. Seorang guru senior menyatakan:

> *"Saya sering menggunakan metode ceramah karena lebih praktis, meskipun saya tahu bahwa siswa akan lebih tertarik jika ada variasi metode belajar." – (Senior Teacher Informant)*

Teknologi, seperti internet dan perpustakaan digital, merupakan sumber daya penting dalam pembelajaran modern. Namun, masih banyak guru yang belum memanfaatkan teknologi secara optimal dalam proses mengajar. Putri & Rachmawati (2021) menemukan bahwa rendahnya literasi digital menjadi salah satu faktor yang menghambat pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Kepala sekolah menyatakan:

"Sekolah kami memiliki fasilitas internet, tetapi tidak semua guru terbiasa menggunakannya untuk pembelajaran. Banyak yang masih lebih nyaman dengan metode konvensional." – (Informan Kepala sekolah).

Kemitraan antara sekolah dan dunia usaha serta industri berperan penting dalam meningkatkan relevansi pembelajaran dengan kebutuhan dunia kerja. Namun, banyak sekolah belum membangun hubungan yang kuat dengan pihak industri. Yusuf & Hermanto (2019) menyoroti bahwa kerja sama dengan industri dapat membantu guru dalam memahami kebutuhan keterampilan yang diperlukan di dunia kerja, sehingga mereka dapat mengarahkan pembelajaran dengan lebih tepat. Salah seorang guru menyatakan:

"Kami ingin membangun kerja sama dengan industri, tetapi belum tahu bagaimana cara memulainya. Sering kali, keterbatasan sumber daya dan jaringan menjadi kendala utama." – (Teacher Informant))

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru di SMA Islam Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Karawang telah dilakukan dengan perencanaan yang sistematis. Kepemimpinan kepala sekolah berperan besar dalam menetapkan visi dan misi, melakukan evaluasi kinerja guru, serta mendorong inovasi dalam pembelajaran. Namun, tantangan masih ada dalam hal kesesuaian intensitas pembinaan antar sekolah dan implementasi strategi berbasis industri. Ke depan, diperlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan berbasis data untuk memastikan efektivitas peningkatan kinerja guru dan keberlanjutan kualitas pendidikan. Meskipun implementasi manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru telah berjalan dengan baik, masih ada tantangan yang perlu diatasi. Dengan pendekatan yang lebih sistematis dan berbasis data, sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara lebih berkelanjutan.

REFERENSI

Ahyani, E., Rifky, S., Muharam, S., Murnaka, N. P., Kadiyo, K., & Dhuhani, E. M. (2024). Implementation of Teacher Performance Management to Improve Education Quality. *Cendikia: Media Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *14*(4), 391–398. https://doi.org/10.35335/cendikia.v14i4.4855

Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, *18*(3), 19–31. https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S

Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management*.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (Eighth edi). Routledge.

Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Organizational behavior: Improving performance and commitment. *Organizational Behaviour. McGraw-Hill Education. Www. Mhhe. Con*.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fourth Edi). SAGE Publications Sage UK: London, England.

Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, *24*(2), 97–140. https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791

Deming, W. E. (2018). *Out of the Crisis, reissue*. MIT press.

Ernawati, E., & Safitri, R. (2017). Analisis kesulitan guru dalam merancang rencana pelaksanaan pembelajaran mata pelajaran fisika berdasarkan kurikulum 2013 di kota Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan Sains Indonesia (Indonesian Journal of Science Education)*, *5*(2), 49–56.

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. https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.994

Fraenkel, J. R., Wallen, E. N., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (Eight Edit). McGraw-Hil.

Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change*. Teachers college press.

Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, *8*(3), 381–391.

Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration \& Leadership*, *46*(1), 5–24. https://doi.org/10.1177/1741143216670652

Hammond, Z. (2014). *Culturally responsive teaching and the brain: Promoting authentic engagement and rigor among culturally and linguistically diverse students*. Corwin Press.

Hattie, J. (2008). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. routledge.

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.

Kapitan, L. V, Leton, S. I., Tule, P., & Gaspersz, V. (2024). Hubungan Manajemen Mutu terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, *5*(2), 2346–2352. https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1129

McKee, G. H. (2007). ONE MORE TIME: HERZBERG‟ S THEORY OF WORK MOTIVATION. *Proceedings of SEINFORMS, South Carolina, USA. 4th-5th October*.

Miles, M. B., Huberman, Michael, A., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Third edit). SAGE Publications Inc.

Mulyasa, E. (2014). *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*.

Oakland, J. S. (2012). *Oakland on quality management*. Routledge.

OECD. (2019). An OECD Learning Framework 2030. *The Future of Education and Labor*, 23–35.

Qomarina, N., Syahputra, M. R., & Syahfitri, D. (2025). Implementasi Manajemen Mutu dalam Mengembangkan Kompetensi Peserta Didik di SMA Swasta Muhammadiyah 4 Babalan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, *3*(2), 22–33. https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i2.955

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Sallis, E. (2006). *Total Quality Management in Education*. IRCiSoD.

Shewhart, W. A., & Deming, W. E. (1986). *Statistical method from the viewpoint of quality control*. Courier Corporation.

Silalahi, A. H., Panjaitan, B., & Legi, H. (2022). Pengaruh Implementasi Total Quality Management Dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru: Peran Teacher Self Efficacy Sebagai Moderasi. *VOX EDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *13*(2), 268–281. https://doi.org/10.31932/ve.v13i2.1817