

UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS SEKOLAH MELALUI PENINGKATAN KOMITMEN GURU

Oleh
Muh Idris
STAI Luqman al Hakim Surabaya

ABSTRAK

Sekolah yang berkualitas yang sering juga disebut oleh masyarakat sebagai sekolah unggul, merupakan terjemahan bebas dari bahasa Inggris “effective school” yaitu sekolah yang input rendah (bahkan yang lamban berfikir), tetapi outputnya tinggi. Berarti dalam sekolah unggul model ini, terjadi proses pembelajaran yang efektif.

Untuk menumbuhkan komitmen, maka semua jenis organisasi, termasuk organisasi sekolah, harus dapat mengimplementasikan komitmen organisasi yang memiliki tiga aspek utama, yaitu; identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai guru terhadap organisasinya.

Menyadari betapa pentingnya sekolah sebagai tempat untuk mencerdaskan dan membelajarkan masyarakat, maka sekolah diupayakan sedemikian rupa untuk menjadi sekolah yang berkualitas, dengan menerapkan prinsip-prinsip dan fungsi-fungsi manajemen

Kata Kunci : Kualitas Sekolah Komitmen Guru

A. Pendahuluan

Sekolah yang berkualitas, merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, baik komponen masyarakat sekolah yang terdiri dari siswa, guru, tata usaha, kepala sekolah, maupun masyarakat dalam arti luas. Masyarakat lain pengguna pendidikan (*stakeholder*) atau simpatisan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas *output* sekolah, yang pada akhirnya akan menggunakan jasa pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah yang berkualitas¹.

Harapan masyarakat terhadap sekolah yang berkualitas dirasakan sebagai suatu kebutuhan yang menjadi kenyataan. Namun ternyata banyak sekolah yang

¹ Mukhtar, Rusmini dan Samsu. 2003. *Sekolah Berprestasi*. Jakarta:PT Nimas Mulya, 1

dikelola secara tidak profesional, akibatnya pelayanan yang diberikan terkesan seadanya. Kondisi sekolah seperti ini tidak saja menghilangkan citra sekolah sebagai tumpuan masyarakat dalam upaya untuk mendidik anak bangsa, tetapi juga menghilangkan harapan dan kemungkinan yang lebih baik di masa yang akan datang.

Sementara ini salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi masyarakat Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan (rendahnya prestasi belajar siswa) pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, tidak hanya menjangkiti pendidikan tinggi bahkan pendidikan dasar dan menengah menempati posisi yang cukup parah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Studi banding para pemangku kebijakan baik ke dalam negeri maupun ke luar negeri. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti.

Sebenarnya memang banyak persoalan yang menjadi kendala untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui prestasi belajar siswa. Akan tetapi, secara holistik masalah tersebut dapat dieliminir melalui upaya pendekatan manajemen, baik pada tataran perencanaan, pengelolaan, penggerakan, maupun pengawasan. Namun upaya pendekatan semacam ini juga belum cukup jika tidak menumbuhkan *strong commitment*, karena tanpa kekuatan komitmen sulit untuk mewujudkan kualitas sekolah².

Dari berbagai pengamatan dan analisis diantara faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan adalah peran serta warga sekolah khususnya guru selama ini sangat minim. Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sering diabaikan, padahal terjadi atau tidaknya perubahan di sekolah sangat tergantung pada guru. Dikenalkan pembaruan apapun jika guru tidak berubah atau tidak memiliki komitmen untuk mengimplementasikan perubahan, maka tidak akan terjadi perubahan di sekolah tersebut.

² Mukhtar, Rusmini dan Samsu. 2003. *Sekolah Berprestasi*. 8

Sejalan dengan betapa pentingnya komitmen, maka menurut penelitian Arifin³ yang menyatakan bahwa indikator sekolah berkualitas yang meliputi fasilitas belajar, layanan akademik yang baik, perencanaan yang baik, iklim kerja yang baik, motivasi berprestasi dan semangat kerja tinggi, harapan yang tinggi dan dukungan yang kuat dari orang tua dan masyarakat sekitar, keterlibatan wakil kepala sekolah dan guru, dan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, semuanya itu dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai prestasi jika didukung dengan komitmen yang tinggi.

Sekolah yang berkualitas yang sering juga disebut oleh masyarakat sebagai sekolah unggul, merupakan terjemahan bebas dari bahasa Inggris "*effective school*" yaitu sekolah yang *input* rendah (bahkan yang lamban berfikir), tetapi *outputnya* tinggi. Berarti dalam sekolah unggul model ini, terjadi proses pembelajaran yang efektif⁴.

Berbicara pembelajaran yang efektif, maka peran guru sangat penting, karena guru merupakan ujung tombak yang berhadapan langsung dengan siswa. Guru adalah sosok yang paling banyak bersama siswa. Keberhasilan siswa sangat erat hubungannya dengan penampilan guru dalam proses pembelajaran. Untuk mengimplementasikan proses pembelajaran yang efektif yang indikatornya dapat digali melalui *quantum teaching*, yang memberikan model filosofi dan strategi pembelajaran bagi seorang guru, yang disingkat dengan "TANDUR", yaitu tumbuhkan, alami, namai, demonstrasikan, ulangi, dan rayakan, hal ini tentu membutuhkan komitmen guru dalam mengimplementasikan. Dengan kata lain jika guru kehilangan komitmen, maka sulit bagi sekolah untuk meningkatkan prestasi belajar siswa, yang pada gilirannya akan kehilangan kredibilitas sebagai sekolah yang berkualitas.

Dengan demikian komitmen guru yang indikatornya menurut Murphy⁵ meliputi loyal, bekerja keras, menyelesaikan tugas, efisien, dan tekad yang kuat,

³ Furqan, Arief. 1998. *Tantangan dan Peluang Pengembangan MI Unggulan*. Malang 2

⁴ Moedjiarto. 2002. *Sekolah Unggul*. Surabaya: Duta Graha Pustaka 4

⁵ Murphy, Ernes, C. dan Mark,A.2005. *Memimpin di Tepi Jurang Kekacauan*. Bantam Centre: Interaksara 64

mutlak diperlukan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas *output*. Pelatihan-pelatihan yang sudah sering dilakukan oleh guru, akan terbuang percuma apa bila tidak ada komitmen untuk mengimplementasikan di sekolahnya masing-masing.

B. Komitmen Guru

1. Pengertian Komitmen Guru

Seekor induk ayam sedang mengais-ngais untuk mencari makan di pinggir lapangan yang diikuti oleh anak-anaknya yang baru menetas beberapa hari yang lalu. Setiap sang induk menemukan makanan, dia panggil anak-anaknya untuk merahapi makanan yang ditemukan. Sang induk sendiri mengalah, belum makan bila belum melihat anak-anaknya kenyang. Coba dekati dan tangkap seekor anaknya. Sang induk serta merta akan menyerang walaupun ayam sebenarnya bukanlah binatang buas. Akan tetapi demi membela keamanan anak-anaknya yang masih memerlukan perlindungan, ia akan menyerang sebatas kemampuan ayam, siapa pun yang berusaha mengganggu anak-anaknya. Inilah gambaran "*commitment*" seekor induk ayam. Lebih dari itu, selama mengerami telur-telurnya, sang induk ayam berpuasa, memberikan kehangatan pada telur-telurnya agar bisa menetas⁶.

Seorang pimpinan perusahaan yang sering atau selalu terlibat di tengah-tengah anak buahnya dalam acara-acara atau kegiatan-kegiatan perusahaan yang dipimpinya, barulah dikatakan "*involved*" dalam acara-acara atau kegiatan, belum bisa dikatakan "*committed*". Tetapi kalau pimpinan tersebut mempunyai perhatian besar atau kepedulian pada apa yang dibutuhkan, dirasakan, diderita oleh anak buahnya, barulah bisa dikatakan "*commitment*".

Komitmen juga bisa diartikan "keterikatan", apapun yang diucapkan, baik atau buruk, sebenarnya mengandung konsekuensi logis yang mengikat, karena ucapan tersebut berasal dari pikirannya. Pemerintah suatu negara baru bisa dikatakan mempunyai "*commitment*" pada rakyat, apabila pemerintah merasa terikat dengan segala undang-undang, peraturan pemerintah, budaya, ucapan-ucapan resmi dalam pidato atau janji-janji yang telah dipublikasikan.

⁶ Atmosoeparto, Kisdarto. 2000. *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta: PT Nimas Multima 63.

Untuk memperjelas gambaran komitmen serta membedakan pengertian antara komitmen dan keterlibatan, maka Mardiyatmo⁷ (2005:93), menjelaskan bahwa keterlibatan dapat diibaratkan sebagai dua orang yang sedang berpacaran. Karena keduanya terlibat, maka mereka sering bertemu, berbicara, dan terlibat dalam berbagai kegiatan yang sama, seperti tamasya bersama, hiking bersama, minum air kelapa muda bersama, dan seterusnya.

Sementara komitmen lebih dan sekedar terlibat pacaran, namun masing-masing telah menyatakan niatnya untuk hidup semati (menikah). Keduanya akan komit terhadap apa yang menjadi tujuan mereka berdua. Seperti dalam analogi pacaran dan menikah tadi. Keterlibatan yang digambarkan dengan pacaran akan menjadi landasan terjadinya komitmen yang berupa perkawinan.

Dari formula dan klarifikasi tersebut dapat digambarkan bahwa seseorang guru dapat dikatakan mempunyai “komitmen” apabila selalu yakin dan terdorong minatnya untuk melakukan tugasnya dengan baik tanpa perlu diawasi, sebab ia bisa mengawasi dirinya sendiri.

Menurut Porter dalam Kuntjoro⁸, 2002:1) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- a. penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan
- c. keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

⁷ Mardiyatmo, Esmet Untung. 2005. *Kiat-Kiat Meningkatkan Motivasi dan Profesionalisme Kerja*. Jakarta:PT Gramedia Widiasarana Indonesia 93

⁸ Kuntjoro, Zainuddin. 2002. *Komitmen Organisasi*. Internet:Copyright, e-psikologi.com.All right reserved 1

Sedangkan Richard M. Steer dalam Kuntjoro⁹ mendefinisikan komitmen sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Lebih lanjut Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi dari para pakar tersebut, maka dapatlah disimpulkan bahwa komitmen guru adalah keterikatan, keyakinan, dan dorongan niatnya untuk bekerja keras dan melakukan serta menyelesaikan tugasnya dengan baik tanpa perlu diawasi, karena ia sanggup untuk mengawasi dirinya sendiri.

2. Menumbuhkan Komitmen

Untuk menumbuhkan komitmen, maka semua jenis organisasi, termasuk organisasi sekolah, harus dapat mengimplementasikan komitmen organisasi yang memiliki tiga aspek utama, yaitu; identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai/guru terhadap organisasinya.

a. Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai/guru terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai/guru, ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai/guru dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai/guru dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa

⁹ ibid

pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan organisasi dan kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek dalam Kuntjoro¹⁰).

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai/guru dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan, karena adanya keterlibatan pegawai/guru menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai/guru adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai/guru bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Disamping itu dengan melakukan hal tersebut maka pegawai/guru merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan¹¹. Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai/guru yang keterlibatannya lebih rendah.

Ahli lain, Beynon¹² mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama,

¹⁰ Kuntjoro, Zainuddin. 2002. *Komitmen Organisasi*. Internet:Copyright, e-psikologi.com.All right reserved.1

¹¹ Kuntjoro, Zainuddin. 2002. *Komitmen Organisasi*. Internet:Copyright, e-psikologi.com.All right reserved 3

¹² ibid

dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh pegawai/guru dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat dipenuhi hingga pegawai/guru memperoleh kepuasan kerja, maka pegawainya akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Sebab mereka menyadari bahwa hanya dengan pencapaian kepentingan organisasinya, kepentingan mereka pun akan lebih terpuaskan.

c. Loyalitas

Loyalitas pegawai/guru terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun¹³. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

3. Pentingnya Komitmen Guru

Sebuah organisasi perusahaan atau organisasi sekolah tidak mungkin akan bisa melaksanakan kegiatan yang sudah diprogramkan tanpa komitmen para karyawan (dalam sebuah perusahaan) atau guru (dalam organisasi sekolah). Mereka akan bertanggungjawab sepenuhnya serta memberikan komitmen jika dilibatkan dalam pembuatan program. Misalnya sebuah organisasi sekolah, tidak mungkin bisa meningkatkan mutu hasil didik serta memberikan kepercayaan kepada masyarakat (wali murid) tanpa keterlibatan guru.

Bagaimana meningkatkan keterlibatan karyawan atau guru yang pada gilirannya akan mendongkrak komitmen? Menurut Mardiyatmo¹⁴, menyatakan bahwa pada dasarnya supervisor atau manajer tidak akan bisa mengontrol mutu dan

¹³ Kuntjoro, Zainuddin. 2002. *Komitmen Organisasi*. 3

¹⁴ Mardiyatmo, Esmet Untung. 2005. *Kiat-Kiat Meningkatkan Motivasi dan Profesionalisme Kerja*. Jakarta:PT Gramedia Widiasarana Indonesia 93

layanan yang dikerjakan karyawan. Karyawanlah atau gurulah yang mengetahui bagaimana menciptakan mutu dan kualitas layanan. Mereka tidak akan melakukannya jika mereka tidak menginginkannya. Dengan kata lain, mutu dan kualitas layanan akan muncul, jika ada komitmen, dan komitmen akan lahir jika mereka dilibatkan.

Begitu pula dalam organisasi sekolah, pada hakekatnya kepala sekolah juga tidak akan mampu mengontrol secara terus menerus kualitas layanan guru terhadap siswa dalam proses pembelajaran di kelas. Gurulah yang semestinya menyadari dan memahami bagaimana menciptakan kualitas layanan terhadap siswa dalam proses pembelajaran. Hal ini hanya bisa dilakukan oleh para guru yang memiliki komitmen.

Untuk itu bagi organisasi sekolah yang di dalamnya ada guru yang notabenehnya menjadi ujung tombak keberhasilan dalam mengantarkan prestasi belajar siswa, mutlak harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya akan muncul komitmen dalam mengimplementasikan hasil keputusan.

Pada hakekatnya jika memperhatikan perubahan dalam bidang pendidikan yang telah beberapa kali diupayakan oleh pemerintah ternyata kandas di tengah jalan, termasuk nasib kurikulum 2004, itu tidak semata-mata hanya faktor kurangnya pemahaman guru selaku pelaku di lapangan dalam mengimplementasikan perubahan, tetapi lebih dari itu adalah tidak adanya komitmen guru selaku pelaku di lapangan untuk mengimplementasikan perubahan.

Berdasarkan paparan tersebut di atas, maka pentingnya komitmen guru adalah sebagai berikut.

- a. Melahirnya kualitas layanan guru terhadap siswa dalam proses pembelajaran di kelas.
- b. Tertingkatnya prestasi belajar siswa, yang pada gilirannya akan tertingkat kualitas *output*.
- c. Memuaskan pelanggan (wali murid), sehingga responnya semakin positif terhadap sekolah.

C. Kualitas Sekolah

1. Pengertian Kualitas Sekolah

Kualitas sekolah dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun prestasi bidang lain, serta lulusannya relevan dengan tujuan. Melalui siswa yang berprestasi dapat ditelusuri manajemen sekolahnya, profil gurunya, sumber belajar, dan lingkungannya. Dengan demikian kualitas sekolah adalah kualitas siswa yang mencerminkan kepuasan pelanggan (wali murid).

Secara esensial, istilah kualitas atau mutu menunjukkan kepada suatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang (*produk*) dan/atau jasa (*services*) tertentu berdasarkan pertimbangan objektifitas bobot dan/atau kinerja¹⁵ (Pfeffer dalam Komariah, 2005:9). Jasa/pelayanan atau produk tersebut harus menyamai bahkan melebihi kebutuhan atau harapan pelanggannya. Dengan demikian kualitas atau mutu adalah jasa/produk yang menyamai bahkan melebihi harapan pelanggan.

Menurut Juran¹⁶ mendefinisikan mutu dengan M-besar dan M-kecil. M-kecil berarti mutu dalam arti sempit yang diberikan pada setiap bagian dari organisasi atau setiap aktivitas yang tidak selalu terkait dengan kebutuhan pelanggan. Sedangkan M-besar adalah mutu dalam arti luas berkenaan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan yang difokuskan secara sinergi pada kebutuhan pelanggan. Mutu dalam pengertian ini dipersepsikan sebagai *total quality management*.

Menurut Mukhtar¹⁷ menyatakan bahwa rumusan kualitas suatu produk sering digunakan dengan adanya suatu ukuran tertentu. Kadang kala digunakan selera atau kepuasan konsumen sebagai patokan. Artinya, apabila suatu produk telah dapat memenuhi kehendak atau telah menimbulkan rasa puas pada konsumen, maka produk tersebut dianggap sudah bermutu. Bahkan apabila suatu produk telah dapat memberikan tingkat kepuasan maksimal pada konsumen, maka dapat dikatakan

¹⁵ Komariah, Aan dan Triana, Cepi. 2004. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung :Sinar Grafika offset. 9

¹⁶ Ibid

¹⁷ Mukhtar, Rusmini dan Samsu. 2003. *Sekolah Berprestasi*. Jakarta:PT Nimas Mulya 36

bahwa produk itu bermutu tinggi. Dengan demikian, pengertian mutu tidak dapat dilepaskan dari kepuasan pelanggan.

Menurut Komariah¹⁸, mutu dalam penerapannya dapat didasarkan pada mutu mutlak/absolut dan mutu relatif. Mutu secara mutlak atau absolut memiliki ukuran nilai tertinggi, bersifat unik dan sangat berkaitan dengan ungkapan kebaikan (*goodness*), keindahan (*beauty*), kebenaran (*truth*), dan identitas. Biasanya mutu dalam ukuran absolut sudah ditetapkan produsen secara subjektif. Misalnya berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan produsen, suatu barang dinyatakan memiliki ukuran mutu baik, maka konsumen akan mengikuti standar tersebut dan sangat bangga dengan barang yang dipakainya sebagai sesuatu yang prestisius.

Ukuran mutu absolut sulit diterapkan dalam dunia pendidikan dengan penilaian dari berbagai pihak dan manajemen jasa yang heterogen. Orang akan memandangnya dari berbagai arah dan semua arah atau aspek yang memiliki ukuran-ukuran mutu tertentu. Oleh karena itu ukuran mutu ditetapkan secara relatif, yaitu berdasarkan pada kebutuhan pelanggan. Dalam hal ini berarti bukan hanya produsen, tetapi pelanggan pun turut menentukan mutu. Dengan demikian tolok ukur mutu yang baik bukan tolok ukur yang bersifat absolut, melainkan tolok ukur yang relatif yaitu yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Mutu sekolah akan baik jika sekolah tersebut dapat menyajikan jasa yang sesuai dengan kebutuhan para pelanggannya. Berhubung keputusan konsumen merupakan acuan sekolah mutu ini merupakan suatu takaran yang dapat digunakan dalam berbagai bentuk organisasi, baik organisasi yang profit maupun organisasi nonprofit.

Konsep kualitas inilah yang mengantarkan masyarakat pada pemahaman yang berbeda dalam menilai kualitas sekolah. Sebagian masyarakat berpendapat bahwa sekolah yang berkualitas adalah sekolah yang mampu menghasilkan lulusan yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Artinya, bila konsumennya dunia industri, maka sekolah yang berkualitas adalah sekolah yang mampu menghasilkan lulusan yang terpakai di dunia industri. Dalam hal ini dituntut adanya kesesuaian

¹⁸ Komariah, Aan dan Triana, Cepi. 2004. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung :Sinar Grafika offset. 9

antara kualitas lulusan sekolah dengan kualifikasi yang dibutuhkan dalam lapangan kerja¹⁹.

Suatu hal yang tidak boleh dilupakan adalah bahwa kualitas yang melekat pada suatu produk sekolah sangat terkait dengan kualitas proses dan kualitas hasil sekolah patut di perhatikan secara serius. Merupakan suatu kenafian apabila mengharapkan *output* sekolah yang berkualitas tinggi dari proses sekolah yang tidak berkualitas. Artinya untuk mendapatkan *output* sekolah yang berkualitas, maka proses yang berlangsung di sekolah pun harus berkualitas.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kualitas sekolah adalah kualitas proses yang dapat menghasilkan kualitas siswa (kualitas *output*) yang mencerminkan kepuasan pelanggan (wali murid).

2. Manajemen Sekolah Berkualitas

Menyadari betapa pentingnya sekolah sebagai tempat untuk mencerdaskan dan membelajarkan masyarakat, maka sekolah diupayakan sedemikian rupa untuk menjadi sekolah yang berkualitas, dengan menerapkan prinsip-prinsip dan fungsi-fungsi manajemen.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi, dan tujuan yang jelas. Banyak sekolah yang memiliki guru yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, siswa yang berkualitas di atas rata-rata, tetapi gagal dalam mewujudkan dirinya sebagai sekolah yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena tidak adanya visi, misi dan tujuan yang jelas, di samping sulitnya sekolah mewujudkan koordinasi tim kerja dalam mewujudkan sekolah yang berprestasi tersebut. Oleh karena itu, pihak sekolah hendaknya mengelola sekolah melalui pendekatan manajemen.

Berbicara tentang sekolah yang berkualitas, unsur manajemen sangat penting karena manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian upaya anggota, dan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

¹⁹ Mukhtar, Rusmini dan Samsu. 2003. *Sekolah Berprestasi*. Jakarta:PT Nimas Mulya 36

Menurut Mukhtar dkk²⁰, bahwa suatu pandangan yang bersifat lebih umum menyatakan manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. Artinya manajemen merupakan suatu kepedulian untuk mengaplikasikan tujuan atau sasaran organisasi.

Lebih lanjut Mukhtar menyatakan bahwa tentang manajemen, ada empat istilah yang sering digunakan dalam memberikan pengertian tentang manajemen, yaitu proses, seni, manusia, dan tujuan.

Kata proses menunjukkan bahwa manajemen adalah cara kerja yang sistemik pada suatu lembaga dalam melakukan atau menyelesaikan sesuatu yang harus dikerjakan. Maksudnya manajemen melihat lembaga sebagai suatu gugus kerja yang terdiri dari satuan-satuan kerja yang dalam melakukan kegiatannya harus saling berhubungan dan siap menerima hal-hal yang dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja lembaga.

Kata seni menunjukkan bahwa manajemen merupakan suatu kemampuan khusus yang dimiliki oleh seseorang dalam memainkan suatu peran yang berfungsi sebagai panutan dalam lingkungan tertentu, baik dalam berperilaku maupun dalam bekerja.

Kata manusia menunjukkan bahwa manajemen melibatkan manusia dalam bekerja, baik sebagai individu maupun kelompok, karena suatu organisasi dibentuk pada dasarnya disebabkan adanya kepentingan manusia di dalamnya. Karena itulah manajemen merupakan bagian yang integral dari kehidupan manusia dan semua yang ada di dalamnya adalah untuk menjawab kepentingan manusia.

Kata tujuan menunjukkan bahwa dalam manajemen ada sesuatu yang ingin dicapai, karena tanpa adanya tujuan yang pasti, maka berbagai hal dapat saja terjadi, baik hal-hal yang diinginkan maupun yang tidak.

Di dalam proses manajemen ini, manajer atau pemimpin melibatkan adanya fungsi-fungsi pokok manajemen, baik berupa perencanaan, pengorganisasian,

²⁰ Mukhtar, Rusmini dan Samsu. 2003. *Sekolah Berprestasi*. Jakarta:PT Nimas Mulya 9

kepemimpinan, dan pengawasan. Dengan demikian, manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, serta mengendalikan kegiatan suatu organisasi dengan segala aspeknya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam penerapan manajemen sekolah yang berkualitas, hendaknya diterapkan perencanaan partisipatif, pengorganisasian yang bersifat dinamis, pelaksanaan yang didasarkan pada komitmen yang kuat, pengorganisasian yang multisektoral, dan pengawasan secara internal maupun eksternal²¹.

D. Peningkatan Kualitas Sekolah Melalui Komitmen Guru

Guru yang mempunyai komitmen menyiapkan banyak waktu untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pembelajaran seperti, perancangan pengajaran, pengelolaan pengajaran dan senantiasa berfikir tentang cara untuk meningkatkan keaktifan prestasi belajar siswa-siswi. Tugas guru terkait dengan komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah antara lain :

1. Guru sebagai perancang pembelajaran

Komponen dalam system pembelajaran meliputi :

- a. Membuat dan merumuskan pembelajaran
- b. Menyiapkan materi yang relevan dan dengan tujuan waktu, fasilitas perkembangan imu, kebutuhan dan kemampuan siswa siswi.
- c. Merancang metode yang sesuai dengan situasi dan kondisi siswa-siswi.
- d. Menyediakan sumber belajar, dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dalam pengajaran.
- e. Media, dalam hal ini guru berperan sebagai mediator dengan memperhatikan relevansi (seperti juga materi) efektif dan efisiensi, kesesuaian dengan metode serta pertimbangan praktis.

2. Guru sebagai pengelola pembelajaran

Tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas dalam kegiatan belajar mengajar, sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan siswa siswi dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-

²¹ Mukhtar, Rusmini dan Samsu. 2003. *Sekolah Berprestasi*. Jakarta:PT Nimas Mulya 17

kondisi yang memungkinkan siswa-siswi bekerja dan belajar, serta membantu siswa-siswi memperoleh hasil yang diharapkan.

Selain itu guru juga membimbing pengalaman sehari-hari anak didik kearah pengenalan tingkahlaku dan kepriadiannya sendiri.

3. Guru sebagai pengarah pembelajaran

Guru hendaknya berusaha menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar. Dalam hubungan ini guru mempunyai fungsi sebagai motivator dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar. Empat hal yang dapat dikerjakan guru dalam memberikan motivasi adalah :

- a. Membangkitkan dorongan siswa-siswi untuk belajar
- b. Menjelaskan secara kongkrit apa yang dapat dilakukan pada akhir pengajaran.
- c. Memberikan gambaran terhadap prestasi yang dicapai hingga dapat merangsang pencapaian prestasi yang lebih baik.
- d. Membentuk kebiasaan belajar yang baik.

4. Guru sebagai pelaksana kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat pengalaman belajar yang akan didapat oleh peserta didik selama dia mengikuti proses pendidikan. Keberhasilan dari suatu kurikulum tergantung pada faktor kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru, artinya guru adalah orang yang bertanggungjawab dalam upaya mewujudkan segala sesuatu yang ada dalam kurikulum resmi.

5. Guru sebagai evaluator

Tujuan utama penilaian adalah untuk melihat tingkat keberhasilan efektifitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Di samping itu penilaian juga bertujuan untuk mengetahui kedudukan peserta didik didalam kelas atau kelompoknya. Dalam menjalankan fungsinya sebagai penilai hasil belajar peserta didik, guru hendaknya secara terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai peserta didik dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh dari evaluasi ini akan menjadi umpan balik terhadap proses pembelajaran. Umpan balik yang diperoleh lewat penilaian akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran selanjutnya. Dengan demikian proses pembelajaran akan terus menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal.

E. Simpulan

Dalam kajian “Upaya Meningkatkan Kualitas Sekolah Melalui Peningkatan Komitmen Guru ” pendekatan yang digunakan adalah penelitian deskriptif, bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan langkah-langkah strategis yang ditempuh oleh sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas seorang guru

Sedangkan hasil penelitian yang terkait dengan komitmen guru adalah sebagai berikut.

A. Komitmen guru

1. Tingkatan komitmen guru-guru sekolah dasar

Rumusan masalah tentang bagaimana tingkatan komitmen guru-guru sekolah dasar di wilayah kecamatan Krembangan Surabaya, setelah diuji dengan menggunakan inferensial (uji mean satu populasi) dengan statistik t, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut.

- a. Komitmen guru secara umum tinggi
- b. Komitmen guru negeri tinggi
- c. Komitmen guru swasta sangat tinggi
- d. Komitmen guru laki-laki sangat tinggi
- e. Komitmen guru perempuan tinggi

Temuan tersebut di atas memberikan gambaran kepada kita, bahwa komitmen guru-guru sekolah dasar yang diteliti rata-rata adalah tinggi. Temuan dalam penelitian ini menurut pendapat penulis adalah sangat sesuai, artinya rata-rata tinggi itu sejalan dengan kondisi rata-rata kualitas sekolahnya. Berarti dalam hal ini juga dapat diinterpretasikan bahwa komitmen guru itu ada hubungannya dengan kualitas sekolah.

Sedangkan tentang komitmen guru-guru laki-laki lebih tinggi dibandingkan komitmen guru-guru perempuan, membuktikan bahwa penelitian ini juga

memberikan hasil yang positif, karena secara psikologi guru-guru perempuan itu memiliki tanggung jawab ganda antara tanggung jawab di sekolah dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Begitu juga tentang komitmen guru-guru swasta lebih tinggi dibandingkan komitmen guru-guru negeri, itupun juga membuktikan bahwa hasil penelitian ini adalah positif, karena pengaruh motivasi terhadap guru-guru swasta lebih berbobot jika dibandingkan dengan guru-guru negeri, karena kesejahteraan guru-guru swasta bergantung pada tingkat keberhasilannya dalam membesarkan sekolah menjadi sekolah yang direspon oleh masyarakat, sementara guru negeri mendapat gaji dari pemerintah.

2. Didasarkan pada perbedaan pengaruh gender dan status sekolah, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut.
 - a. Tidak ada perbedaan pengaruh gender (laki-laki dan perempuan) terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar di wilayah kecamatan Krembangan Surabaya.
 - b. Ada perbedaan pengaruh status sekolah (negeri dan swasta) terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar di wilayah kecamatan Krembangan Surabaya.

Berdasarkan kenyataan hasil penelitian ini, untuk status sekolah, jika dilihat dari sisi tingkatan komitmennya maupun dilihat dari sisi perbedaan pengaruhnya nampak konsisten, artinya tingkatan komitmen para guru terjadi perbedaan antara guru negeri dan guru swasta, begitu juga perbedaan pengaruh terhadap komitmen guru juga terdapat perbedaan.

Hal ini memberikan gambaran kepada kita bahwa komitmen itu juga erat hubungannya dengan motivasi. Dengan kata lain bahwa motivasi itu dapat mempengaruhi komitmen. Sedangkan perbedaan pengaruh gender, jika dilihat dari sisi tingkatan dan perbedaan pengaruh nampak tidak konsisten. Hal ini berarti perbedaan tingkatan komitmen guru laki-laki dengan guru perempuan tidak signifikan, artinya jika dilihat dari batasan antara level sangat tinggi dan tinggi, maka tingkatan sangat tinggi pada level yang paling bawah, sedangkan tinggi pada level paling atas.

B. Kualitas Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian tentang perbedaan kualitas sekolah, ternyata tidak ada perbedaan kualitas antara sekolah dasar negeri dengan sekolah dasar swasta. Dalam hal ini juga nampak bahwa antara perbedaan komitmen guru dengan perbedaan kualitas sekolah tidak konsisten. Menurut pendapat penulis bahwa antara perbedaan komitmen dengan perbedaan kualitas bukan berarti tidak konsisten, tetapi hanya tidak terjadi perbedaan secara signifikan. Artinya jika dilihat dari batasan antara level sangat tinggi dengan level tinggi, maka level sangat tinggi berada pada level bawah, sementara level tinggi berada pada level atas.

Daftar Pustaka

- Al-Jada' Ahmad. 2005. *Meneladani Kecerdasan Emosi Nabi*. Jakarta Pustaka Inti
- Atmosoeprapto, Kisdarto. 2000. *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta: PT Nimas Multima.
- Burhanuddin, Imron, Maisyaroh. 2000. *Manajemen Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Djamarah. 2002. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Finch, Curtis, R, Robert, McGough. 1982. *Adminstering and Supervising Occupational Education*. Englewood Cliffe, HJ. 07632. Prentice-Hall, Inc.
- Furqan, Arief. 1998. *Tantangan dan Peluang Pengembangan MI Unggulan*. Malang Makalah Seminar Nasional Strategi Pengelolaan MI Unggulan Abad XXI Malang Tgl 30-31 Oktober 1998.
- Greenberg, J erald, Robert A. Baron. 1993. *Behaviur in Organization, Understanding and Managing the Human side of work* . New Jersey 07458: Prentice - Hall Inc.
- Hadi, Sutrisno. 1981. *Metodologi Research*. Jogjakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Heller, Robert. 2001. *Motivating People*. Jakarta: PT Dian Rakyat.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Juran, J.M. 1995. *Managerial Breaktrough, The Classic Book on Improving Management Performance*. New York:McGraw-Hill, Inc.
- Komariah, Aan dan Triana, Cepi. 2004. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung :Sinar Grafika offset.
- Kuntjoro, Zainuddin. 2002. *Komitmen Organisasi*. Internet:Copyright, e-psikologi.com.All right reserved.
- Mardiyatmo, Esmet Untung. 2005. *Kiat-Kiat Meningkatkan Motivasi dan Profesionalisme Kerja*. Jakarta:PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Moedjiarto. 2002. *Sekolah Unggul*. Surabaya: Duta Graha Pustaka.
- Mukhtar, Rusmini dan Samsu. 2003. *Sekolah Berprestasi*. Jakarta:PT Nimas Mulya

- Murphy, Ernes, C. dan Mark,A.**2005. *Memimpin di Tepi Jurang Kekacauan*. **Bantam Centre: Interaksara.**
- Sudjana.** 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. **Bandung: Tarsito**
- Sugiarto. Dergibson, Lasmono T.S. Deny, S.O.** 2001. *Teknik Sampling*. **Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama**
- Sunarto.** 2001. *Metodologi Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial & Pendidikan*. **Surabaya: UNESA Universiti Press.**