



AL QODIRI

JURNAL PENDIDIKAN, SOSIAL DAN KEAGAMAAN

Jln. Manggar 139-A Gebang Poreng Po.Box.161-Patrang Jember Jawa Timur
<http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/qodiri>

Reaktualisasi Budaya Mutu di Lembaga Pendidikan

Oleh:

Mubin Noho¹, Muh. Hizbul Muflihini², Minggusta Juliadarma³

Intitut Agama Islam Negeri Ternate^{1,3}, UIN Profesor Kiai Saifuddin Zuhri Purwokerto²
mubinnoho8@gmail.com,¹ hizbulmuflihini@uinsaizu.ac.id,² minggustajuliadarma@iain-ternate.ac.id³

Volume 20 Nomor 2 Agustus 2022: DOI: <https://doi.org/10.53515/qodiri.2022> *Article History* Submission: 04-07-2022_ Revised: 25-07-2022_ Accepted: 08-08-2022 Published: 20-08-2022

Abstract:

Quality is quality, size, good of something, degree or degree. Quality means the process of a structured process to improve the resulting output. Quality culture of educational institutions is the value system of educational institutions that produce an environment conducive to the formation and improvement of quality continuously. This study uses a library research method and documentation data collection techniques. The results of this study indicate that improving the quality of education culture centered on improving the quality of schools is a dynamic process. The impact of the creation of a conducive and dynamic school quality culture will encourage all school customers to act and do something good and best, leading to maximum student achievement. Similarly, with a good school culture, will be able to improve teacher performance so that school productivity is better and higher.

Keywords: Quality, Culture and education.

Abstrak :

Mutu adalah kualitas, ukuran, baik buruk sesuatu, taraf atau derajat. Mutu mengandung makna sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Budaya mutu lembaga pendidikan adalah sistem nilai lembaga pendidikan yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan mutu secara terus menerus. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka dan Teknik pengumpulan data dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya mutu pendidikan berpusat pada peningkatan mutu sekolah merupakan suatu proses yang dinamis. Dampak dari terciptanya budaya mutu sekolah yang kondusif dan dinamis , akan mendorong semua pelanggan sekolah untuk bertindak dan melakukan sesuatu yang baik dan terbaik, yang mengarah pada prestasi peserta didik yang maksimal. Demikian pula, dengan budaya sekolah yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja guru sehingga produktivitas sekolah lebih baik dan lebih tinggi.

Kata kunci : Mutu, Budaya dan pendidikan.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni (IPTEKs) saat ini semakin terasa dan berdampak cepat terhadap semua sisi kehidupan umat manusia. Adanya perkembang IPTEKs tersebut memaksa kepada manusia untuk semakin pula menekuni keahlian dasar dan lanjutan yang diperlukan dalam peningkatan mutualisme pribadinya. Peningkatan mutu pembelajaran yang ditandai dengan kemampuan tenaga pendidik secara komprehensif, pada hakikatnya merupakan salah satu prioritas pembangunan di bidang pendidikan secara umum. Kondisi yang demikian ini dipicu oleh adanya tuntutan terhadap output atau lulusan yang diminta oleh pelanggan eksternal pertama maupun kedua yang semakin lama semakin kuat mencuat ke permukaan. Sudah barang tentu hal ini dilakukan dan ditetapkan oleh pihak kedua karena mereka juga menginginkan adanya keseimbangan dengan perkembangan dan pertumbuhan di setiap sektor kehidupan di masa kini dan mendatang.

Secara keilmuan upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan mengadopsi konsep yang ada dalam Total Quality Management (TQM). Dimana esensi konsep TQM adalah suatu filosofi dan menunjuk pada perubahan budaya dalam suatu organisasi (pendidikan), serta dapat menyentuh hati dan pikiran orang menuju mutu yang diidamkan (Muriah, 2012). Di dalam konsep TQM ditetapkan adanya beberapa pilar mutu yang berfungsi sebagai acuan dalam penerapannya. Dari beberapa inti pilar mutu dimaksud, bagian yang dipandang sulit dalam penerapannya adalah bagaimana merancang dan menciptakan, memelihara, serta menjaga keberlangsungan budaya kerja secara total dalam bingkai pengawasan yang mendalam dalam penyelenggaraan pendidikan. Budaya sekolah merupakan faktor yang paling penting dalam membentuk siswa menjadi manusia yang penuh optimis, berani, tampil, berperilaku kooperatif, dan kecakapan personal dan akademik. *TQM requires a change of cultural. This is notoriously difficult to bring about and takes time to implement. It requires a change of attitudes and working methods* (Sallis, 1993). Dari stemen ini nampak jelas posisi utama untuk mencapai mutu adalah dengan menciptakan budaya kerja yang berkualitas, yaitu terukur, tepat waktu tepat sasaran dan efisien dari sisi waktu tenaga dan biaya.



B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka (*library research*). Metode ini menerapkan kajian teoretik dengan mendalami sumber pustaka untuk mendapatkan data penelitian (Zed, 2014). Terkait dengan penelitian ini, peneliti melakukan elaborasi dari berbagai literatur tentang konsep mutu di lembaga pendidikan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi. Studi dokumentasi ialah mencari data tentang sesuatu atau variabel berupa buku, catatan, transkrip, majalah, surat kabar, dan lain-lain (Bungin, 2011).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Definisi Budaya Mutu

Budaya merupakan akronim dari kata “Budi” dan “Daya”. Budi berarti kebaikan, keindahan yang muncul dari hasil perenungan seseorang. Sedangkan “daya” berarti kekuatan atau kemampuan. Sedangkan secara etimologis, budaya berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *culture*. Budaya juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aturan yang dibuat oleh masyarakat sehingga menjadi milik bersama, dapat diterima oleh masyarakat, dan bertingkah laku sesuai dengan aturan (Depdikbud, 1997). Dengan demikian budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dalam organisasi.

Mutu menunjukkan kepada sesuatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang dan atau kinerjanya (Komariah, 2008). Mutu adalah kualitas, ukuran, baik buruk sesuatu, taraf atau derajat. Mutu mengandung makna sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Budaya mutu lembaga pendidikan adalah system nilai lembaga pendidikan yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan mutu secara terus menerus (Goetsch, 2002). Peningkatan budaya mutu pendidikan yang berpusat pada peningkatan mutu sekolah merupakan suatu proses yang dinamis, berjangka panjang yang mesti dilakukan secara sistematis lagi konsisten untuk diarahkan menuju suatu tujuan tertentu. Munculnya budaya mutu di lingkungan pendidikan, cepat atau lambat akan mendorong munculnya perubahan secara kelembagaan. Ini artinya pihak manajemen mutu dapat membantu sekolah dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada secara positif dan konstruktif (Irianto, 2005). Peningkatan mutu sekolah tidak bersifat instan, melainkan suatu proses yang harus dilalui



dengan sabar, tahap demi tahap, yang terukur dengan arah yang jelas dan pasti. Ini artinya penyelesaian yang cepat tidak akan memecahkan persoalan pendidikan masa kini. Oleh sebab itu diperlukan dedikasi, fokus dan keajegan dalam memperbaiki mutu pendidikan (Irianto, 2005).

2. Budaya Mutu Dalam Kehidupan Organisasi

Membangun budaya yang kuat memerlukan pemimpin yang kuat dan memiliki visi dan kepribadian yang kuat pula. Para pemimpin adalah orang yang membangun visi, misi, filosofi serta tujuan utama organisasi. Gerakan pertama pada saat dimulainya operasi adalah memberi teladan. Pemimpin mempunyai pengaruh dalam menanamkan nilai-nilai yang telah dibangun.

Lembaga pendidikan yang bermutu perlu ditunjang oleh adanya perubahan berbagai aspek pendidikan lainnya, termasuk budaya sekolah. Budaya sekolah yang kondusif ditandai dengan terciptanya iklim atau lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung efektif. Budaya sekolah yang kondusif sangat penting agar siswa merasa senang dan bersikap positif terhadap sekolahnya, guru merasa dihargai serta orang tua dan masyarakat merasa diterima dan dilibatkan. Hal ini dapat terjadi melalui penciptaan norma dan kebiasaan yang positif, hubungan dan kerja sama yang harmonis yang didasari oleh sikap saling menghormati.

Dampak dari kondisi budaya mutu sekolah yang kondusif akan mendorong semua warga sekolah untuk bertindak dan melakukan sesuatu yang terbaik yang mengarah pada terwujudnya prestasi siswa yang tinggi. Demikian pula, dengan budaya sekolah akan dapat meningkatkan kinerja guru sehingga produktivitas sekolah lebih baik dan lebih tinggi.

Budaya sekolah sama artinya budaya organisasi, dan merupakan budaya kerja yang tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya organisasi, semakin kuat dorongan untuk berprestasi. Organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman sehingga perlu ada pengakuan pandangan yang berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut agar tidak berjalan sendiri-sendiri.

Dengan demikian kerja secara bermutu tercipta oleh karen adanya prasarat mutu yang telah terkondisikan atau terbentuk, yaitu iklim kerja yang kondusif mengarah terhadap pola kerja dan hasil kerja yang berkualitas. Dengan demikian iklim kerja organisasi terjadi dan dibuat atas adanya hubungan antara pimpinan dengan anggota atau pegawai yang ada.



Selanjutnya kondisi hubungan antara pegawai dengan pimpinan organisasi ini, mereka tidak ingin dianggap sebagai komoditi yang dapat diperjual belikan. Oleh karenanya para pegawai tidak menyukai dijadikan subyek tindakan-tindakan yang serampangan dan tidak terduga-duga yang dilakukan manajemen (Simamora, 1997). Dengan demikian jelaslah bahwa iklim kerja organisasi yang diharapkan oleh pegawai atau warga sekolah adalah iklim kerja yang dapat memicu dan memacu timbulnya kepuasan kerja yang bersifat terbuka, demokratis dan penuh hubungan kekeluargaan serta manusiawi.

Iklim dalam sebuah organisasi muncul diilhami oleh adanya interaksi yang nyata antara individu dengan individu, khususnya antara atasan/pimpinan dengan bawahan/anggota, yang sering kita sebut dengan "*human relation*". Iklim yang baik akan membawa kepada situasi kerja yang kondusif antara lain; kepribadian karyawan yang *responsibelistis*, dan persepsi mereka yang positif terhadap prosedur organisasi (Liliweri, 1997).

Pernyataan ini memberikan suatu indikasi bahwa iklim suatu lembaga pendidikan tidak lepas dari kondisi aseptabilitas diri anggota terhadap organisasi atau lembaga di mana ia bergabung, serta kualitas diri anggota itu sendiri. Ini artinya bawahan relatif akan menerima dengan baik dan merasa aman, manakala kondisi iklim lembaga itu sendiri memang tercipta dalam kondisi yang kondusif, demokratis.

3. Elemen Budaya Mutu

Elemen budaya mutu dalam organisasi sangat kompleks. Dalam membentuk budaya organisasi, kepercayaan dan nilai saling mendukung dan melengkapi satu sama lain. Ada beberapa hal mendasar yang bisa dipedomani dalam mewujudkan budaya mutu di sekolah, antara lain:

Pertama soal etika, etika berkaitan dengan sikap disiplin yang ada kaitannya dengan kebaikan dan keburukan dalam berbagai situasi. Ia merupakan dua sisi mata uang yang dilambangkan oleh etika organisasi dan etika individu. Etika organisasi membentuk sebuah kode etik dalam bekerja dan mengurai beberapa petunjuk bagi semua anggotanya dan harus melekat dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Beretika dalam bekerja berarti sama maknanya berbuat atau bekerja sesuai dengan aturan, prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga. Adanya prosedur dan aturan dalam bekerja, dimaksudkan untuk menciptakan sistem pengendalian terhadap tingkah laku (cara bekerja) setiap personil pendidikan. Dengan demikian sistem



pengendalian dalam suatu lembaga jelas ada kaitannya dengan sikap pegawai dan tenaga faktor situasi yang dapat menghasilkan motivasi spesifik bagi pegawai pada saat bekerja (Davis, 1985).

Selain etika, masalah integritas, mencakup kejujuran, moral, nilai-nilai, keadilan, dan kesetiaan terhadap kebenaran dan keikhlasan. Karakteristiknya adalah bahwa apa yang diharapkan oleh pelanggan (internal/eksternal) dan apa yang memang layak untuk mereka terima, mampu diwujudkan dengan penuh keikhlasan dan sungguh-sungguh, dengan memberi layanan yang sebaik-baiknya. Hal ini karena menyangkut kepercayaan pelanggan terhadap produk atau layanan yang diberikan oleh lembaga. Dengan demikian kepercayaan adalah merupakan produk dari integritas dan perilaku yang beretika. Tanpa kepercayaan, kerangka kerja dari manajemen mutu tidak dapat dibangun. Kepercayaan membantu perkembangan partisipasi penuh dari semua anggota organisasi.

Kedua, kerjasama tim juga merupakan sebuah elemen kunci dari terciptanya budaya mutu. yang menjadi alat bagi organisasi dalam mencapai kesuksesan. Dengan menggunakan tim kerja, organisasi akan dapat memperoleh penyelesaian yang cepat dan tepat terhadap semua masalah. Kerja secara tim ini muncul oleh sebab adanya kepemimpinan mutu yang bersifat terpadu saling mendukung, dengan sistem imbal balik antara instruksi dan keinginan pucuk pimpinan, dengan harapan dan support anggota. Kepemimpinan bisa jadi merupakan hal yang paling penting dalam budaya mutu. Ia muncul pada semua tempat dalam organisasi. Kepemimpinan dalam manajemen mutu membutuhkan Manager-manager yang dapat memberikan pandangan atau visi yang dapat memberikan masukan, membuat arahan strategis yang dapat dimengerti oleh semua orang dan menanamkan nilai-nilai sebagai pedoman bagi bawahannya.

Semua komponen sekolah –mulai dari pimpinan sampai dengan staf—harus menunjukkan kerja secara terpadu, bahu membahu dan herarkhis sedemikian rupa, sehingga akan membuahkan hasil pendidikan yang berkualitas pula. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Edward Sallis : *The role off senior and middle management in a TQM cultural is to support and empower the teaching and support staff and the leaeners, not to control them* (Sallis, 1993). Dengan adanya kepemimpinan secara terpadu maka, selain akan membuahkan hasil kerja yang solid dan baik, juga akan memperlancar komunikasi. Dengan adanya komunikasi, maka akan mengikat segala sesuatu secara bersama-sama. Dimulai dari pondasi sampai ke atap dari suatu bangunan budaya mutu, semua elemen diikat oleh



campuran semen pengikat berupa komunikasi. Ia bertindak sebagai sebuah mata rantai penghubung antara semua elemen budaya mutu. Hal ini sebagaimana terlihat dalam model herarkhi di bawah ini (Sallis, 1993) :

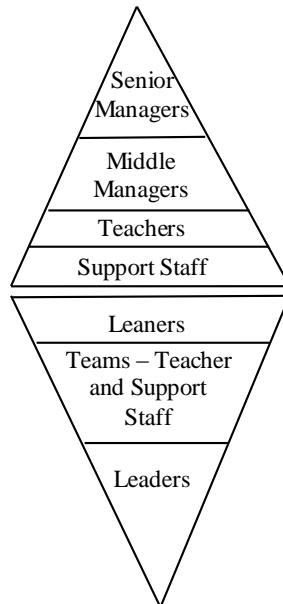


Figure : *The hierarchical Institutions and the upside-down Institution In Education*

Ketiga adalah penghargaan, merupakan elemen terakhir dari keseluruhan sistem budaya mutu. Ia sebaiknya diberikan untuk saran-saran dan pencapaian-pencapaian yang memuaskan baik dihasilkan oleh suatu tim ataupun individu. Para karyawan akan didorong untuk berusaha keras memperoleh penghargaan untuk dirinya dan untuk timnya. Menemukan dan mengenal para kontributor dari saran-saran dan pencapaian-pencapaian yang baik tersebut merupakan tugas dari seorang Supervisor.

4. Faktor Pembentuk Budaya Mutu

Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia (SDM) pada organisasi diperlukan dalam bentuk ketegasan dari organisasi, yang dituangkan dalam bentuk budaya mutu yang akan mencerminkan spesifikasi dan karak terlembaga pendidikan tersebut. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam lembaga pendidikan. Budaya mutu lembaga pendidikan terbentuk oleh beberapa unsur, yaitu :

- a. Lingkungan : lingkungan akan menentukan hal yang harus dikerjakan oleh lembaga pendidikan untuk menciptakan budaya mutu



- b. Nilai-nilai (values) : merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu lembaga pendidikan
- c. Panutan/keteladanan : orang-orang yang menjadi panutan atau keteladanan karena keberhasilannya
- d. Upacara-upacara (*rites and ritual*) : acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan
- e. Network: jaringan komunikasi informasi di dalam sekolah yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya organisasi (Prabowo, 2008).

Hal mendasar yang perlu dipahami bersama dalam menciptakan mutu suatu pendidikan, adalah perlu adanya komitmen bersama dalam merancang, melaksanakan dan mengevaluasi program-program pendidikan yang mengarah kepada mutu. Dengan demikian budaya kerja secara team working, sangat diperlukan bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu.

5. Menciptakan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan

Menurut persepsi kebanyakan orang (orang tua dan masyarakat pada umumnya), Sekolah dianggap bermutu apabila para siswanya sebagian besar atau seluruhnya, memperoleh nilai atau angka yang tinggi, sehingga berpeluang melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Persepsi tersebut tidak keliru apabila nilai atau angka tersebut diakui sebagai representasi dari totalitas hasil belajar, yang dapat dipercaya menggambarkan derajat perubahan tingkah laku atau penguasaan kemampuan yang menyangkut aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Dengan demikian, hasil pendidikan yang bermutu memiliki nuansa kuantitatif dan kualitatif. Artinya, disamping ditunjukkan oleh indikator seberapa banyak siswa yang berprestasi sebagai mana dilihat dalam perolehan nilai yang tinggi, juga ditunjukkan oleh seberapa baik kepemilikan kualitas pribadi para siswanya, seperti tampak dalam kepercayaan diri, kemandirian, disiplin, kerja keras dan ulet, terampil, berbudi pekerti, beriman dan bertaqwa, bertanggung jawab sosial dan kebangsaan, apresiasi, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, siswa perlu diberi bekal untuk dapat mengaplikasikan budaya mutu di lingkungan sekolah melalui penciptaan budaya mutu di sekolah.

Upaya dalam menciptakan budaya sekolah dapat dilakukan melalui beberapa cara,



yaitu:

- a. Pemahaman tentang budaya sekolah
- b. Pembiasaan pelaksanaan budaya sekolah
- c. Reward and punishment

Dalam hal ini, Depdiknas (2000) telah merumuskan beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menciptakan budaya mutu sekolah sebagai berikut:

- a. Informasi kualitas untuk perbaikan, bukan untuk mengontrol
- b. Kewenangan harus sebatas tanggungjawab
- c. Hasil diikuti *rewards* atau *punishment*
- d. Kolaborasi, sinergi, bukan persaingan sebagai dasar kerjasama
- e. Warga sekolah merasa aman terhadap pekerjaannya
- f. Atmosfir keadilan
- g. Imbal jasa sepadan dengan nilai pekerjaan
- h. Warga sekolah merasa memiliki sekolah (Depdikbud, 1997).

D. KESIMPULAN

Dari uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya didefinisikan sebagai serangkaian aturan yang dibuat oleh masyarakat sehingga menjadi milik bersama, dapat diterima oleh masyarakat, dan bertingkah laku sesuai dengan aturan. Sedangkan mutu adalah kualitas, ukuran, baik buruk sesuatu, taraf atau derajat. Mutu mengandung makna sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.
2. Budaya TQM ini dibagi menjadi delapan elemen penting yaitu elemen dari budaya mutu adalah Etika, Integritas (kejujuran), Kepercayaan, Pelatihan (*training*), Kerjatim (*team work*), Kepemimpinan (*leadership*), Penghargaan (*recognition*) dan Komunikasi
3. Upaya dalam penciptaan budaya sekolah dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu: Pemahaman tentang budaya sekolah, Pembiasaan pelaksanaan budaya sekolah, *Reward and punishment*.



DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif; Aktualisasi Metodologiske Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1985). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. (Mc.Graaw-Hill). Terjemah : Agus Darma. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Depdikbud. (1997). *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- Gaspersz, V. (2003). *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goetsch, D.L, & Davis, D.L. (2002). *Manajemen Mutu Total:Manajemen untuk Mutu Produksi, Pengelolaan dan Pelayanan*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Iriantoro, Y. (2005). *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Komariah, A. & Triatna, C. (2008). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Liliweri, A. (1997). *Sosiologi Organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Muriah, S. (2012). *Kata Pengantar Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Konstruksi Teoritis dan Praktis*. Malang: Aditya Media Publishing.
- Prabowo, Sugeng Listyo. (2008). *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Madrasah*. Malang : UIN Malang Press.
- Sallis, Edward . (2008). *Total Quality Management in Education*. London. Kogan Page.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. STIE.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor.

