Jurnal Manajemen Pendidikan *Volume 10, No. 01, Januari 2022, halaman 049 - 054*
https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp *e-ISSN: 2614-3313 ; p-ISSN: 2302-0296*
DOI : https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5065 *Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan*

IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT SEBAGAI USAHA PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN MODERN

Tubagus Bay Achmad Al Imama [a*)], Farida Wulandari [b)], Herfina[b)]

[a)]*Ponpes Daarul Ulum, Kabupaten Bogor, Indonesia*
[b)]*Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia*

[*)]*e-mail korespondensi: : tubagusbayachmad@gmail.com*

riwayat artikel : *diterima: 06 November 2021; direvisi: 16 November 2021; disetujui: 06 Desember 2021*

Abstrak. Total Quality Management adalah suatu sistem manajemen kualitas yang berfokus pada pelanggan dan melibatkan seluruh lingkup karyawan dalam melakukan peningkatan atau perbaikan yang berkesinambungan. Dari observasi pra penelitian diketahui bahwa pemimpin di Pondok Modern Daarul Ulum Kab. Bogor cenderung menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam pengembangan lembaga pendidikan pesantren. Selain itu diketahui bahwa ada penurunan jumlah lulusan yang melanjutkan di luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dan Total Qu ality Management terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pondok Modern Daarul Ulum Kab. Bogor. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 244 guru. Untuk melakukan analisa peneliti menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan variabel Total Quality Management tidak memiliki hubungan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: gaya kepemimpinan demokratis; total quality managemet; kinerja guru

IMPLEMENTATION OF TOTAL QUALITY MANAGEMENT AS A LEADER'S EFFORT IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE AT DAARUL ULUM MODERN ISLAMIC BOARDING SCHOOL, BOGOR REGENCY

Abstract. *Total Quality Management was a quality management system that focuses on customers and involves all employees in progression or continually improvements. Pre-study observations proved that the leader at Pondok Modern Daarul Ulum Kab. Bogor tended to apply a democratic leadership style in the development of Islamic boarding schools. In addition, there was a decrease in the number of graduates who continued studying abroad. This study aimed was to get relationship between the variables of democratic leadership style and Total Quality Management on teacher performance. The method used in this study was a survey with a correlational approach. The populations of this study were all teachers of Pondok Modern Daarul Ulum Kab. Bogor. The sampling method used a saturated sampling technique so that the entire population was used as a sample, as many as 244 teachers. During performing the analysis, the researcher used multiple linear regression analysis as well as hypothesis test that consisted of t test, F test and coefficient of determination test. By seeing the result, it could be seen that the democratic leadership style variable had a positive and significant relationship to teacher performance; meanwhile the Total Quality Management variable had no relationship to teacher performance.*

Keywords: *democratic leadership style; total quality management; teacher performance*

I. PENDAHULUAN

Pondok pesantren yang merupakan institusi dengan *output*-nya adalah santri yang berpengetahuan agama tentunya memiliki tuntutan agar dapat menghasilkan santri berkualitas dan kelak bermanfaat bagi masyarakat. *Output* tersebut selain berimplikasi secara personal, juga berdampak positif secara sosial. Dengan kata lain, sosok daripada santri tidak hanya pada sisi personalnya saja namun juga harus memiliki manfaat kepada lingkungan sekitarnya. Hasil daripada implikasi tersebut akan dapat diketahui berdasarkan pada intensitas keuntungan besar yang diproduksi pesantren terhadap lingkungan sekitar, di antaranya berupa keuntungan pragmatis bagi aspek yang berdimensi kultural, edukatif dan sosial. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan (Suchyadi, Karmila, Safitri, & Nurjanah, 2020). Seorang pemimpin untuk dapat memulai memimpin dengan baik adalah dengan memiliki sifat kasih sayang atau mencintai terhadap apa yang dipimpinnya. Dengan dimilikinya sifat ini, maka pemimpin akan menjadikan sumber daya manusia sebagai aset utama yang paling penting dan tidak tertandingi oleh aset apa pun (Karmila et al., 2020). Di dalam organisasi, lembaga, maupun di lembaga pendidikan, "pimpinan" merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan organisasi (Suchyadi, Nurjanah, & Karmila, 2020). Dalam sekolah/madrasah, pemimpin akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan pendidikan dapat direalisasikan sehingga kepala sekolah dituntut senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja dan memuaskan hasil kinerja lembaga (Setyaningsih & Suchyadi, 2021b). Faktor lain yang

https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp *e-ISSN: 2614-3313 ; p-ISSN: 2302-0296*
DOI : https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5065 *Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan*

mempengaruhi pendidikan adalah kinerja guru yang berkualitas. Seorang guru dituntut untuk bisa memberikan kontribusi yang besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal pembelajaran, karena keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru yang professional dalam menjalankan tugas, fungsi dan peranannya sebagai pendidik (Setyaningsih & Suchyadi, 2021a).

Dalam hal ini evaluasi kinerja (Performance Appraisal) sangat diperlukan sebagai feedback dari serangkaian kegiatan dalam organisasi. Evaluasi kinerja sangat diperlukan karena di dalam kegiatan evaluasi kinerja setiap karyawan di dalam organisasi akan dinilai dan dievaluasi prestasi kerjanya (Safitri, Suchyadi, & Purnamasari, 2020). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Maka sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu memberikan energi positif yang mampu menggerakkan para guru untuk melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik dan lebih baik lagi (Suchyadi, Karmila, & Nurlela, 2020). Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, seorang kepala sekolah harus terus berusaha agar ide, nasehat, saran dan (jika perlu) instruksi dan perintah dan kebijakannya di ikuti oleh para guru binaannya. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, dalam bersikap dan dalam bertindak atau berperilaku. Maka menjadi tuntutan bagi seorang kepala sekolah harus selalu merefresh pengetahuan dan wawasan keilmuannya agar nantinya dapat mendukung tugasnya sebagai seorang pemimpin. Dalam mendukung kinerja guru perlu dukungan kompetensi guru yang profesional. Kompetensi guru diukur dengan 10 kompetensi guru dilihat dari aspek-aspek yaitu (Hardhienata, Suchyadi, & Wulandari, 2021) (a) menguasai bahan ajar; (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media/sumber; (e) menguasai landasasan-landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar-mengajar; (g) menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran; (h) mengenal fungsi dan program layanan binbingan serta penyuluhan; (i) mengenal dan menyeleng- garakan administrasi sekolah; (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Hasil observasi pra penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang berada pada Pondok Modern Daarul Ulum Kab. Bogor cenderung pada gaya kepemimpinan demokratis. Di antar ciri yang ditunjukkan adalah peran kyai dalam Pondok Modern Daarul Ulum yang pada penentuan kebijakan terlebih dahulu dilakukan musyawarah bersama pihak kepengurusan. Selain itu kyai juga diketahui memberikan kegiatan bersama-sama seperti penentuan kegiatan *akhiru as-sanah* yang mengundang berbagai ulama demi memberikan *tausyiah* agar dapat menjadi bahan perbaikan dan juga motivasi para pengurus pesantren dan juga para santri agar lebih mudah dalam mencapai tujuan umum pondok pesantren. Sehingga dengan adanya hal tersebut dapat dibuktikan bahwa peran kepemimpinan dalam Pondok Modern Daarul Ulum Kab. Bogor cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis.

Total Quality Management (TQM) merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya (Karmila et al., 2020). Menurut Sallis, (2008) TQM adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pada pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang sementara Ishikawa dalam Indrajit,(2006) mendefiniskan TQM sebagai perpaduan semua fungsi dari perusahaan ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktivitas dan kepuasan pelanggan. Dengan demikian, TQM bukanlah tugas yang hanya dikerjakan oleh atasan yang selanjutnya memberikan arahan kepada bawahannya tetapi menegaskan bahwa setiap orang yang berada dalam organisasi harus terlibat secara total dalam upaya melakukan peningkatan secara terus menerus (Gaspersz, 2008). Manajemen dalam TQM berlaku bagi setiap orang apapun status, posisi atau peranannya karena mereka adalah manajer bagi tanggung jawabnya masing-masing. TQM masuk dalam bidang pendidikan pada sekitar tahun 1980. Perintisan ini diawali di Amerika Serikat pada akhir tahun 1980 an, diikuti Inggris. Peningkatan perhatian pada TQM baru dimulai pada tahun 1990. Penerapan TOM dalam pendidikan disebut Total Qualtiy Management in Education (TQME). TQM di pendidikan adalah keseluruhan aktivitas dari fungsi manajemen yang menentukan kebijakan kualitas, tujuan-tujuan dan tanggung jawab serta mengimplementasikannya melalui perencanaan kualitas, pengendalian kualitas, jaminan kualitas dan peningkatan kualitas yang melibatkan semua anggota organisasi (Spanbauer, 2002)

Tabel 1. Indeks Prestasi Output Siswa

Tahun	Kuliah		Penghafal
	Dalam Negeri	Luar Negeri	30 Juz Al-Quran
2017-2018	300	30	10
2018-2019	315	27	23
2019-2020	323	17	34
2020-2021	345	23	50
TOTAL	1283	97	117

Diketahui dari Tabel 1. bahwa jumlah lulusan santri Pondok Modern Daarul Ulum Kab. Bogor selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya baik dalam perkuliahan lua negeri, dalam negeri ataupun jumlah penghafal 30 juz al-quran. Terkecuali pada tahun 2019-2020 yang mengalami penurunan pada jumlah lulusan yang berkuliah di luar negeri sebanyak 10

https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp *e-ISSN: 2614-3313 ; p-ISSN: 2302-0296*
DOI : https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5065 *Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan*

santri sedangkan pada tahun sebelumnya adalah berjumlah 27. Adanya peningkatan dari kualitas lulusan santri tersebut tidak lepas dari adanya peran kepemimpinan demokratis dan juga penerapan TQM pada pondok pesantren. Hasil observasi menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh kyai adalah melibatkan pihak kepengurusan dalam pengembagan dan peningkatan lembaga pendidikan. Dalam meningkatkan kualitas input pendidikan, upaya yang telah dilakukan oleh pengasuh diantaranya adalah dengan melakukan seleksi terhadap calon santri, menyediakan program pendidikan formal dan non formal hingga melengkapi sarana dan prasarana serta perlengkapan pembelajaran. Selain itu kyai juga menyelenggarakan pemberdayaan terhadap masyarakat sekitar dengan berbagai macam kegiatan di pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahu variabel yang dapat menjadi prediktor dan dapat mempengaruhi kinerja guru. Variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis dan Total Quality Management serta Kinera Guru dengan objek pengamatan adalah seluruh guru yang berada di Pondok Modern Daarul Ulum Kab Bogor.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Pondok Modern Daarul Ulum Kab Bogor dengan subjeknya adalah seluruh guru yang berjumlah sebanyak 244. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan Demokratir (X1), Total Quality Management (X2) dan Kinerja Guru (Y). Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan skala Likert dan instrumen penelitian pada variable Kinerja Guru sebanyak 29, variable Gaya Kepemimpinan Demokratis sebanyak18 dan variable Total Quality Management sebanyak 30. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t statistic (parsial), uji F statistic (simultan) dan uji koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Guru pada Pondok Modern Daarul Ulum Kabupaten Bogor

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru pada Pondok Modern Daarul Ulum Kabupaten Bogor. Hal ini dikarenakan dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05 dan nilai beta daripada variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,906 pada persamaan regresi. Sehingga apabila terdapat peningkatan pada gaya kepemimpinan demokratis dalam indikator pengukurannya, hal tersebut akan dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja guru pada Pondok Modern Daarul Ulum Kabupaten Bogor. Dengan adanya kondisi tersebut, apabila dibandingkan dengan hipotesis penelitian yang menduga bahwa terdapat hubungan positif, maka hipotesis pertama tersebut dapat diterima. Dengan nilai beta sebesar 0,906 maka dapat dipastikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X1) memiliki hubungan yang dominan apabila dibandingkan dengan variabel TQM (X2) yang memiliki nilai beta sebesar 0,039. Hal tersebut berarti bahwa peningkatan kinerja guru pada Pondok Modern Daarul Ulum Kabupaten Bogor lebih dominan dihubungani oleh Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka (Rivai, 2015). Sementara itu kinerja sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu sesuai dengan standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

Kepemimpinan sendiri merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memberikan hubungan terhadap individu-individu agar dapat mencapai tujuannya secara sistematis baik tujuan bersama maupun organisasi tertentu (Irawansyah, 2016: 200-201). Hubungan yang terdapat dalam gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru berada pada kehadiran daripada sosok kiyai sebagai pemangku jabatan tertinggi dalam pesantren. Kiyai sendiri dalam pesantren memiliki peran sebagai manajer, pemimpin dan sebagai pengembang kurikulum. Dalam pengelolaan pesantren, pengupayaan tujuan organisasi tentunya didasarkan pada asas agama Islam, hal tersebut agar para santri dapat terbentuk sebagai pribadi yang memiliki bekal keagamaan. Dalam pengeloaannya kiyai akan menjalankan berbagai tugasnya dengan dibantu oleh pihak-pihak terkait. Selain itu kiyai juga melakukan kontrol baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengelolaan secara langsung dilakukan dengan memberikan pembelajaran terhadap santri oleh kiyai itu sendiri. Di sisi lain kiyai juga melakukan kunjungan terhadap santri dan para anggota organisasi secara ruti ketika kegiatan tengah berlangsung.

Dalam hal kepemimpinan yang memiliki kaitan terhadap memberikan hubungan terhadap para santri. Hal tersebut dilakukan dengan memberikan motivasi serta contoh agar bisa memberikan gambaran sosok yang dapat dijadikan sebagai panutan. Pemberian motivasi dilakukan dengan adanya wejangan tausyiyah kepada para santri dan juga para guru Pondok Modern Daarul Ulum Kabupaten Bogor. Peran kepemimpinan dalam hal pengembangan kurikulum dilakukan dengan adanya pertemuan yang diadakan oleh kiyai dengan para guru dan pengurus pesantren untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan pesantren baik formal maupun non formal. Hal ini dilakukan agar dapat menemukan solusi apabila terdapat cela dalam sistem yang tengah dijalankan. Selain itu pengembangan kurikulum juga dilakukan melalui dilakukannya pelatihan terhadap para guru

dengan adanya tenaga pengajar ataupun tokoh-tokoh tertentu yang didatangkan dari luar lingkungan pesantren. Adanya peran kepemimpinan tersebut tidak lain adalah agar bisa menciptakan sistem pendidikan yang lebih baik dalam proses pembelajaran yang diberikan oleh para guru terhadap para santri. Kepemimpinan dan pengembangan yang dilakukan juga dilakukan agar apa yang diinginkan oleh para orang tua dapat terpenuhi oleh pihak Pondok Pesantren Daarul Ulum Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Amelia (2019) dan Djunaedi & Gunawan (2018) yang juga menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru ataupun karyawan organisasi.

Hubungan Total Quality Management terhadap Kinerja Guru pada Pondok Modern Daarul Ulum Kabupaten Bogor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji t statistik didapatkan sebesar 0,159 > 0,05. Sedangkan nilai beta yang didapatkan pada analisis regresi linier berganda adalah sebesar 0,081. Sehingga kesimpulannya adalah tidak adanya hubungan antara variabel Total Quality Management (TQM) terhadap kinerja guru. Didasarkan pada hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan, yaitu "diduga teradapat hubungan positif dan signifikan antara variabel TQM terhadap Kinerja Guru", maka hipotesis tersebut ditolak berdasarkan analisis statistik pada analisis regresi dan uji t statistik yang telah dilakukan. TQM sendiri merupakan sebuah keinginan dasar untuk mengerjakan sesuatu dengan baik secara sistematis dengan adanya kegiatan perencanaan. TQM merupakan sistem yang mengkonsepsikan bahwa masing-masing individu dalam organisasi diharuskan untuk turut terlibat dalam peningkatan mutu secara kontinu. Di sisi lain, manajemen sendiri merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan individu organisasi serta penggunaan sumber daya manusia organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan (Fitriasari, 2017). Sementara itu kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu sesuai dengan standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Maksum (2020) yang menyatakan baha TQM berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Trihandayani et al. (2018) yang menunjukkan bahwa TQM tidak berhubungan terhadap kinerja guru. Pada praktenya, rubrik pemberian feedback dari para wali murid tidak disediakan wadah khusus. Dengan kata lain pemberian masukan ataupun saran yang disampaikan oleh baik wali murid ataupun pihak-pihak luar hanya disampaikan secara lisan terhadap pihak pengurus ataupun guru. Sehingga kadang kala apa yang disampaikan oleh wali murid tidak dilanjutkan pada forum diskusi antar guru, pengurus dengan pemimpinan Pondok Pesantren Daarul Ulum Kabupaten Bogor.

Adanya hasil penelitian yang menunjukkan bahwa TQM tidak memiliki hubungan terhadap kinerja guru adalah dalam prakteknya, Pondok Modern Daarul Ulum Kabupaten Bogor tidak memiliki wadah khusus dalam menampung baik saran, kritik atau komplain yang diberikan oleh para wali murid. Pemberian kritik, saran atau komplain hanya dapat disampaikan melalui chat WhatsApp yang kemudian disampaikan kepada pihak pimpinan. Pembahasan mendalam mengenai kritik, saran atau keluhan dari wali murid akan diangkat lebih lanjut dalam forum khusus jika dirasa hal tersebut merupakan hal yang besar seperti pelanggaran berat. Selain itu secara sistem Pondok Modern Daarul Ulum Kabupaten Bogor masih belum memiliki otoritas mutlak secara keseluruhan atau muadalah. Hal ini dikarenakan status Pondok yang masih di bawah naungan Kemendikbud. Sehingga kegiatan yang sudah dibuat sesuai kalender akademik pesantren jika kalender akademik dari Kemendikbud dan Kemenag berbeda maka kegiatan akan dihapus atau dibatalkan.

Terkait pelatihan yang diberikan kepada pihak pengurus ataupun para guru hanya diberikan secara terbatas. Seperti halnya pelatihan yang diberikan kepada pengurus OSIS yang hanya diberikan sebelum masa jabatan, yaitu leadership training. Alasan keterlibatan para anggota OSIS dalam kegiatan pendidikan adalah sebagai pengawas dan pengurus di dalam kegiatan di luar KBM. Sedangkan pelatihan untuk para guru sendiri sifatnya dalam pelaksanaan kerja masih belum pernah direalisasikan. Pelatihan kerja hanya diberikan kepada para kepala bidang/sekolah madrasah saja. Terakhir, terkait pemberian fasilitas kerja ataupun fasilitas pembelajaran baik formal ataupun non formal diketahui bahwa sudah cukup terpenuhi. Seperti media pembelajaran, laboratorium praktik hingga perpustakaan buku formal dan perpustakaan kitab-kitab klasik. Namun demikian adanya fasilitas-fasilitas tersebut masih belum dapat dimaksimalkan dikarenakan tidak tercukupinya sumber daya manusia yang memadai.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Total Quality Management terhadap Kinerja Guru pada Pondok Modern Daarul Ulum Kabupaten Bogor

Hasil pengujian F statistik diketahui nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dengan kata lain terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Total Quality Management terhadap Kinerja Guru pada Pondok Modern Daarul Ulum Kabupaten Bogor. Kemampuan variabel independen dalam menerangkan hubungannya terhadap variabel dependen adalah sebesar 81,8% diketahui dari nilai koefisien determinasi (R2). Sehingga variabel-variabel lain yang dapat memhubungani kinerja guru pada Pondok Moder Daarul Ulum Kabupaten Bogor adalah sebesar 18,2%. Hasil penelitian pada uji parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu pada uji parsial diketahui bahwa variabel TQM tidak memiliki hubungan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi 0,159. Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil pengujian F statistik yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan TQM memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

Alasan yang mendasari adalah dikarenakan besarnya hubungan kiyai sebagai pemimpin dalam Pondok Modern Daarul Ulum Kabupaten Bogor. Sehingga penerapan Total Quality Management yang dijalankan dalam sistem pendidikan diasumsikan dapat berjalan secara maksimal ketika terdapat kehadiran dari sosok kiyai. Sebaliknya, ketika sosok kiyai tidak dapat hadir secara langsung dalam kegiatan TQM, maka hal tersebut dirasa kurang maksimal

IV. SIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru dapat ditingkatkan sejalan dengan penguatan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Total Quality Management secara bersama-sama. Kontribusi kedua variabel bebas yang dipilih yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Total Quality Management bersama-sama memberi kontribusi yang besar.

REFERENSI

Amelia, N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan.

Diponegoro. Irawansyah. (2016). Kepemimpinan Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *6*(2), 200–221.

Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, *3*(3), 400–408.

Edward Sallis, (2008). Total Quality Management in Education. IRCiSoD. Jogyakarta.

Eko Indrajit @ Djokopranoto, (2006). Manajemen Perguruan Tinggi Modern, Penerbit Andi, Yogjakarta.

Fitriasari. (2017). *Analisis Tingkat Penerapan Total Quality Management (TQM) Perusahaan Roti di Sentra Industri Roti Desa Kalimalang Kabupaten Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Gaspersz, Vincent, (2008). Total Quality Management. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Hardhienata, S., Suchyadi, Y., & Wulandari, D. (2021). Strengthening Technological Literacy In Junior High School Teachers In The Industrial Revolution Era 4 . 0. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, *05*(03), 330–335. https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jhss.v5i3.4220

Karmila, N., Suchyadi, Y., Santa, S., Indriani, R. S., Nurlela, N., & Anwar, W. S. (2020). *Menjadi Sekolah Unggul Melalui Total Quality Management (TQM)* (O. Sunardi, ed.). Retrieved from https://repository.unpak.ac.id/index.php?p=detail&id_karya=2519

Maksum, M. (2020). Penerapan Total Quality Management (TQM) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran. *Jurnal of Education and Elementary Education Issues*, *1*(2), 9–19.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.

Trihandayani, N., Utomo, S. W., & Astuti, E. (2018). Pengaruh Kinerja Guru dan Implementasi Total Quality Management terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK N 5 Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, *6*(1), 1–27.

Safitri, N., Suchyadi, Y., & Purnamasari, R. (2020). *Evaluasi Pembelajaran Di Sekolah Dasar* (E. Sukmanasa, ed.). Retrieved from https://repository.unpak.ac.id/index.php?p=detail&id_karya=1744

Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021a). Classroom Management In Improving School Learning Processes In The Cluster 2 Teacher Working Group In North Bogor City. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, *05*(01), 99–104. https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jhss.v5i1.3906

Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021b). Implementation Of Principal Academic Supervision To Improve Teacher Performance In North Bogor. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, *05*(02), 179–183. https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3909

Spanbauer, S. J (2002), A Quality system For Education. ASQC Quality Press, Milwaukee, Wisconsin.

Suchyadi, Y., Karmila, N., & Nurlela, N. (2020). *Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru SD Melalui Kegiatan Supervisi Pendidikan* (E. Sukmanasa, ed.). Retrieved from https://repository.unpak.ac.id/index.php?p=detail&id_karya=1387

Suchyadi, Y., Karmila, N., Safitri, N., & Nurjanah, N. (2020). *Peran Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru* (E. Sukmanasa, ed.). Retrieved from https://repository.unpak.ac.id/index.php?p=detail&id_karya=1388

Suchyadi, Y., Nurjanah, & Karmila, N. (2020). *Supervisi Pendidikan: Strategi Meningkatkan Profesionalisme Guru* (H. Suharyati, ed.). Retrieved from https://repository.unpak.ac.id/index.php?p=detail&id_karya=1382