

OPTIMALISASI BUDAYA MUTU SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KOMITMEN GURU

Oleh:

Rais Hidayat^{1,*}, Henny Suharyati¹, Yuyun Elizabeth Patras¹, Sutji Harjanto¹, Haposan Andi²

¹Dosen Universitas Pakuan, Jalan Pakuan Nomor 1, Bogor Jawa Barat Indonesia

²Guru Tetap Yayasan Bina Insani Bosowa Bogor, Jawa Barat Indonesia

*Korespondensi: rais72rais@gmail.com, rais.hidayat@unpak.ac.id

ABSTRACT

Teacher's commitment is the key to improve education. The purpose of this research is to investigate the efforts to increase teacher commitment through quality culture in schools. Based on 110 samples involved this research, it is found that the improvement of teacher commitment can be achieved by optimizing the quality culture in schools. The optimization of the quality culture in schools can be achieved through several ways: the fulfillment of infrastructure; internal and external customer satisfaction; development of teacher professionalism; team work; collaboration with other parties (parents, school board, and society); school evaluation and determination of reward and punishment.

Keywords: teacher's commitment, quality culture, education.

ABSTRAK

Komitmen guru adalah kunci untuk memajukan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi upaya meningkatkan komitmen guru melalui budaya mutu. Berdasarkan analisis terhadap 110 sampel ditemukan bahwa peningkatan komitmen guru dapat dilakukan melalui optimalisasi budaya mutu di sekolah. Adapun cara pengotimalan budaya mutu di sekolah sebagai berikut: pemenuhan infrastruktur; pemuasan pelanggan internal dan eksternal; pengembangan profesionalisme guru; pembentukan tim kerja; kolaborasi dengan pihak luar; pengevaluasian sekolah dan penetapan *reward and punishment*.

Kata kunci: komitmen guru, budaya mutu, pendidikan.

PENDAHULUAN

Guru memegang peranan penting dalam menyiapkan generasi masa depan melalui perannya dalam pelaksanaan pendidikan bermutu di sekolah. Dalam melaksanakan tugas sebagai guru Fox (1964) menyebutkan ada beberapa tantangan yang dihadapi guru masa kini antara lain: urbanisasi, industrialisasi, kemajuan ekonomi dan social, hak asasi manusia (HAM), perbedaan budaya, siswa yang *dropouts*, dan kemajuan teknologi komunikasi (Fox, 1964).

Generasi masa depan menghadapi tantangan-tantangan yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Hal tersebut menuntut guru untuk menyiapkan generasi mendatang agar mampu dan sukses menghadapi tantangan tersebut. Generasi mendatang memiliki ciri antara lain *highly educated, willing to learn, technologically advanced, and socially conscious* (Layton, 2015).

Di masa depan, tidak ada pilihan bagi guru kecuali menghadirkan pendidikan yang berkualitas di sekolah. Namun demikian pendidikan yang berkualitas tidak akan pernah dirasakan oleh peserta didik tanpa guru yang memiliki komitmen tinggi dalam pendidikan (Razak, Darmawan, & Keeves, 2009) keberhasilan pendidikan tergantung pada tingkat komitmen guru dalam melaksanakan profesinya (Fox, 1964)

Guru yang berkomitmen pada tugas dan profesinya dapat dilihat dari sejauh mana guru tersebut menginvestasikan waktunya dan keterikatan jiwanya pada pekerjaannya (Choi & Tang, 2011). Guru yang berkomitmen terlihat dari karakternya antara lain: berperilaku sebagai guru yang baik, berperilaku bukan hanya mengajar, memperlakukan semua siswa sebagai manusia yang istimewa, dan menjelankan semua tanggungjawab profesionalnya (Fox, 1964).

Penelitian menunjukkan bahwa guru yang berkomitmen memiliki gambaran sebagai guru yang memiliki kualitas dalam pembelajaran, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, konsistensi kehadiran, tidak kenal lelah, setia pada tugas, menjadi nyawa di sekolah, memperhatikan dan peduli pada kemajuan peserta didik (Crosswell, 2006). Komitmen guru berpengaruh pada banyak hal antara lain perilaku guru lainnya, lingkungan kerja, dan sistem pelaksanaan pendidikan (Choi & Tang, 2009). Guru yang memiliki komitmen memiliki interaksi yang baik antar sesama guru, guru dengan siswa, menciptakan suasana sekolah yang berkualitas, dan manajemen yang baik (Tuğrul Mart, 2013), komitmen guru memengaruhi iklim sekolah (TUSCALOOSA, 2009).

Berdasarkan paparan di atas maka pengetahuan, pemahaman dan pengembangan terhadap komitmen guru sangat penting. Terdapat dua alasan mengapa komitmen itu penting, yaitu pertama, komitmen merupakan kekuatan internal yang berasal dari guru sendiri yang melahirkan rasa tanggung jawab, inisiatif, inovatif, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pekerjaan serta sumber lahirnya partisipasi dalam pendidikan. Kedua, ada kekuatan eksternal, baik reformasi maupun pembangunan dalam segala bidang yang menuntut guru memiliki tanggung jawab yang lebih besar, sehingga secara pribadi maupun berkelompok guru harus beradaptasi dengan kekuatan eksternal (Razak et al., 2009).

Penelitian atas komitmen guru perlu terus dilakukan walaupun penelitian dalam tema tersebut sudah banyak. Diantara penelitian tersebut adalah peningkatan komitmen guru melalui perbaikan dalam partisipasi guru dalam pengambilan keputusan di sekolah (Ngussa & Gabriel, 2017), komitmen guru dalam bentuk komitmen untuk mengajar, komitmen pada komunitas, dan komitmen pada profesi masih pada level yang rendah (Hussen & Teshome, 2016), efikasi berpengaruh pada komitmen guru (Coladarci, 2010).

Penelitian ini akan menguraikan optimalisasi budaya mutu dalam meningkatkan komitmen guru. Persepsi atas pelaksanaan budaya mutu dan level komitmen guru akan

dijelaskan juga dalam penelitian ini berdasarkan sudut pandang jenis kelamin dan masa kerja. Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi dalam memajukan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan budaya mutu dan komitmen guru. Selain itu penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan praktis dalam meningkatkan budaya mutu dan komitmen organisasi.

Komitmen Guru

Konsep tentang komitmen guru sangat berdekatan dengan kinerja guru (*teachers' work performance*) dan kemampuan guru untuk berinovasi dengan ide-ide baru dan mengintegrasikannya dalam praktik, selalu hadir di sekolah, setia kepada sekolah dan yang lebih penting dari itu adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang tinggi untuk kemajuan peserta didik dan sekolah (Swarnalatha, 2016). Guru yang berkomitmen berupaya untuk mencapai keberhasilan sekolah dan mereka terikat secara emosional dengan karir mereka (Ngussa & Gabriel, 2017).

Guru yang berkomitmen mengembangkan pengetahuan, sikap yang diinginkan dan keterampilan yang dibutuhkan (Jane & Kumar, 2017). Beberapa guru melihat komitmen mereka sebagai bagian dari identitas profesional mereka sehingga mereka mendapatkan banyak kenikmatan dari komitmen tersebut. Namun guru lainnya merasa bahwa komitmen sebagai guru membutuhkan investasi pribadi yang besar dan melihatnya sebagai pekerjaan yang dapat sehingga merasakan berat dalam menjalani komitmen tersebut (Jane & Kumar, 2017). Komitmen guru adalah keterikatan emosional seorang guru dengan sekolah dimana ia bekerja sehingga ia bersedia bertahan, mengidentifikasi diri dan terlibat untuk mencapai tujuan sekolah (Hidayat, 2017b).

Terdapat beberapa jenis komitmen yang terkait dengan guru yaitu: komitmen profesi, komitmen pada anak didik dan komitmen pada masyarakat (Hussen & Teshome, 2016). Bentuk komitmen guru terdiri dari: *personal goal*, yaitu guru memiliki komitmen untuk menjadi yang terbaik, *capacity belief*, yaitu percaya akan kemampuan pada diri sendiri, *context belief*, yaitu kemampuan guru untuk mendayagunakan sumber-sumber belajar secara efektif dan efisien, dan *emotional arousal process*, yaitu kemampuan untuk siap melaksanakan tugas dalam keadaan apapun (Yu, Leithwood, & Jantzi, 2002).

Komitmen guru terkait juga dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keterikatan emosi karyawan untuk mengidentifikasi dan terlibat di dalam organisasi (McShane dan Von Glinow, 2010). Stroch et al. (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan proses yang terus berlangsung dimana para karyawan mengekspresikan perhatian untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan kajian konsep dan teori di atas dapat disintesis bahwa komitmen guru adalah ekspresi dan upaya guru dalam waktu yang terus menerus dalam memajukan peserta didik dan sekolah dengan indicator: (1) Menjaga kepercayaan orang tua pada sekolah; (2) Memantau perkembangan dan kemajuan peserta didik; (3) Berupaya hadir di sekolah; (4) Berupaya hadir

tepat waktu; (5) Merasa bangga dengan sekolah; (6) Menjaga nama baik melalui sikap dan perilaku; (7) Membantu kemajuan akademik sekolah; (8) Menjaga iklim yang kondusif di sekolah; (9) Berkomitmen untuk menjadi guru yang baik; (10) Memberi materi pelajaran yang berguna bagi peserta didik; (11) Memperlakukan peserta didik sebagai seorang yang unik dan berharga; (12) Berusaha menjadi guru profesional.

Budaya Mutu

Budaya mutu mengacu pada budaya organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas secara permanen dan ditandai oleh dua elemen yang berbeda: di satu sisi, unsur budaya/psikologis dari nilai, kepercayaan, harapan, dan komitmen bersama terhadap kualitas dan, di sisi lain, sebuah elemen struktural/manajerial memproses untuk meningkatkan kualitas dan tujuan dengan mengkoordinasikan usaha individu dalam organisasi (Loukkola & Zhang, 2010).

Budaya mutu dapat sering dikaitkan dengan keluarbiasaan (*exceptional*), kesempurnaan atau konsistensi (*perfection or consistency*), sesuai dengan tujuan (*fitness for purpose*), sesuai dengan harga (*value for money*), dan perubahan kearah yang lebih baik (*transformation*) (Harvey & Stensaker, 2008).

Budaya mutu merujuk pada kualitas dalam hampir semua aspek kehidupan organisasi, termasuk perekrutan dan promosi, orientasi kerja karyawan dan pelatihan yang sedang berlangsung, kompensasi, gaya manajemen, pengambilan keputusan, struktur organisasi, proses kerja dan tata letak kantor. Secara sederhana, budaya mutu adalah cara hidup berkualitas dalam organisasi yang tercermin dalam praktik dan perilaku organisasi (Malhi, 2013).

Budaya mutu menekankan pada beberapa hal, yaitu: (1) Fokus pelanggan, yaitu misi organisasi terpusat pada kepuasan pelanggan; (2) Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan, yaitu karyawan diberdayakan untuk melayani pelanggan dengan baik dan percaya bahwa mereka memiliki kekuatan untuk mewujudkan sesuatu; (3) Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berdasarkan fakta; (4) Perbaikan terus menerus sebagai cara hidup organisasi; (5) Kerja tim di seluruh organisasi, yaitu ada kerja sama yang erat antara manajer dan karyawan dan antar departemen; (6) Manajemen proses, yaitu membangun kualitas ke dalam proses kerja yang dicapai melalui pencegahan kesalahan dan cacat, dan bukan melalui inspeksi (Malhi, 2013).

Strategi kunci dalam mengejar budaya mutu yaitu dengan melibatkan semua semua karyawan untuk mengenali siapa pelanggan, mengetahui harapan kualitas pelanggan, dan mengukur kualitas yang sudah diberikan pada pelanggan (Rogers, 2014). Implementasi Total quality management (TQM) dalam organisasi dapat disebut sebagai budaya mutu (Ullah, Akhtar, & Malik, 2016).

Berdasarkan kajian konsep di atas dapat disintesis bahwa budaya mutu sekolah adalah cara hidup berkualitas di sekolah yang tercermin dalam praktik dan perilaku sekolah dengan indikator: (1) Komitmen memajukan pendidikan; (2) Pemenuhan infrastruktur penunjang pendidikan; (3) Usaha memuaskan pelanggan; (4) Pengembangan profesionalisme guru; (5)

Pembentukan tim kerja yang efektif; (6) Kolaborasi dengan pihak luar sekolah; (7) Pengevaluasian sekolah secara teratur; dan (8) Penetapan *reward and punishment*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan tipe penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode korelasional yaitu mencari keeratan hubungan dua fenomena atau lebih (Kumar, 2011). Dalam penelitian ini fenomena yang dimaksud adalah budaya mutu (*quality culture*) dengan komitmen kerja guru (*teacher commitment*).

Penelitian ini dilakukan tahun 2018 di Yayasan Sekolah Bosowa, Bina Insani Bogor dan Serang. Adapun unit analisis penelitian ini adalah guru. Jumlah responden sebanyak 110 guru terdiri 41 guru laki-laki dan 69 guru perempuan, asal perguruan tinggi sebanyak 40% dari perguruan tinggi negeri dan 60 persen swasta. Adapun lama bekerja kurang 3 tahun 13,6 persen, 3,1 - 5 tahun sebanyak 10 persen, 5,1 - 10 tahun sebanyak 17,3 persen dan bekerja di atas 10 tahun 59,1 persen.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang berisi tentang komitmen kerja guru dan budaya mutu dengan skala 1 sampai 5, dimana jika responden mengisi 1 berarti sangat rendah, 2 berarti rendah, 3 berarti sedang, 4 berarti tinggi, dan 5 berarti sangat tinggi. Adapun analisis data menggunakan statistic deskriptif dan statistic inferensial. Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan uji signifikansi korelasi.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: (1) Bagaimana persepsi guru laki-laki dan perempuan serta masa kerja terhadap budaya mutu?; (2) Bagaimana persepsi guru laki-laki dan perempuan, masa kerja terhadap komitmen kerja?; (3) Apakah terdapat hubungan positif antara variabel budaya mutu dengan variabel komitmen guru?; dan (4) Bagaimana mengoptimalkan budaya mutu untuk meningkatkan komitmen guru?

HASIL PENELITIAN

1. Persepsi Guru atas Budaya Mutu

Persepsi guru laki-laki dan perempuan atas budaya mutu di sekolah Bosowa dapat dikatakan baik. Namun berdasarkan selisih di atas 5 poin maka persepsi guru laki-laki atas budaya mutu pada indikator: (1) sekolah memenuhi infrastruktur penunjang pendidikan; (2) pembentukan tim kerja (*team work*) yang efektif; dan (3) kemampuan kolaborasi sekolah dengan pihak luar sekolah adalah lebih tinggi dari guru perempuan. Sementara itu guru perempuan sangat mengapresiasi kemampuan sekolah dalam hal pemberian *reward and punishment* (lihat table 1).

Tabel 1 Persepsi Guru Laki-Laki dan Perempuan atas Budaya Mutu pada Kategori Sangat Tinggi

No	Indikator Budaya Mutu	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1	Komitmen memajukan pendidikan	56,1	52,2
2	Pemenuhan infrastruktur penunjang pendidikan	48,8	33,3
3	Usaha memuaskan pelanggan	46,3	47,8
4	Pengembangan profesionalisme guru	48,8	44,9
5	Pembentukan tim kerja (<i>team work</i>) yang efektif	43,9	36,2
6	Kolaborasi dengan pihak-luar sekolah	39,0	30,4
7	Pengevaluasian sekolah secara teratur	43,9	44,9
8	Penetapan <i>reward and punishment</i>	31,7	40,6

Budaya mutu dilihat dari masa kerja guru menunjukkan bahwa apresiasi guru atas budaya mutu di sekolah adalah sangat baik. Hanya pada aspek pemenuhan infra struktur dan kemampuan berkolaborasi yang perlu diperhatikan karena persentase kategori sangat tingginya lebih kecil dibanding dengan indikator lainnya. Selain itu, guru dengan masa kerja dibawah tiga tahun (<3) dan yang diatas 10 tahun (>10) kategori persepsi sangat tinggi dapat dikatakan lebih rendah dibanding guru dengan masa kerja lainnya. Secara lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Persepsi Masa Kerja Guru atas Budaya Mutu pada Kategori Sangat Tinggi

No	Indikator Budaya Mutu	Masa Kerja (%)			
		< 3	3,1- 5	5,1-10	>10
1	Komitmen memajukan pendidikan	40,0	63,6	68,4	50,8
2	Pemenuhan infrastruktur penunjang pendidikan	26,7	63,6	42,1	36,9
3	Usaha memuaskan pelanggan	33,3	54,5	63,2	44,6
4	Pengembangan profesionalisme guru	33,3	63,6	57,9	43,1
5	Pembentukan tim kerja (<i>team work</i>) yang efektif	26,7	72,7	52,1	35,4
6	Kolaborasi dengan pihak-luar sekolah	33,3	54,5	42,1	27,7
7	Pengevaluasian sekolah secara teratur	26,7	54,5	68,4	40,0
8	Penetapan <i>reward and punishment</i>	26,7	45,5	57,9	33,3

2. Persepsi Guru atas Komitmen Guru

Persepsi guru laki-laki atas indikator komitmen guru berdasarkan perbedaan lebih dari 5 point tampak dalam indikator: (1) Merasa bangga dengan sekolah; (2) Berkomitmen untuk menjadi guru yang baik; dan (3) Berusaha menjadi guru profesional. Adapun guru perempuan lebih unggul pada indikator berupaya dalam memantau perkembangan dan kemajuan peserta didik. Secara lebih lengkap dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3 Komitmen Guru Laki-laku dan Perempuan pada Kategori Sangat Tinggi.

No	Indikator Komitmen Guru	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1	Menjaga kepercayaan orang tua pada sekolah	75,6	75,4
2	Memantau perkembangan dan kemajuan peserta didik	65,9	73,9
3	Berupaya hadir di sekolah	73,2	76,8
4	Berupaya hadir tepat waktu	73,2	78,3
5	Bangga dengan sekolah	78,0	67,6
6	Menjaga nama baik melalui sikap dan perilaku	78,0	73,9
7	Membantu kemajuan akademik sekolah	70,7	72,5
8	Menjaga iklim yang kondusif di sekolah	65,9	68,1
9	Berkomitmen untuk menjadi guru yang baik	80,5	72,5
10	Memberi materi pelajaran yang berguna bagi peserta didik	80,5	76,8
11	Memperlakukan peserta didik sebagai seorang yang unik	70,7	73,9
12	Berusaha menjadi guru profesional	80,5	73,9

Tingkat persepsi atas komitmen guru dari sudut pandang masa kerja diperoleh gambaran bahwa secara umum para guru dari berbagai kategori masa kerja memiliki apresiasi yang tinggi atas komitmen guru. Namun demikian terdapat persentasi sangat tinggi dalam beberapa indikator pada kategori dibawah 75 persen antara lain: (1) Komitmen untuk memantau perkembangan dan kemajuan peserta didik; (2) Merasa bangga dengan sekolah; dan (3) Komitmen untuk menjaga iklim yang kondusif di sekolah. Lihat table 4 berikut:

Tabel 4 Komitmen Guru Berdasarkan Masa Kerja dengan Kategori Sangat Tinggi.

No	Indikator Komitmen Guru	Masa Kerja (%)			
		< 3	3,1- 5	5,1-10	>10
1	Menjaga kepercayaan orang tua pada sekolah	73,3	81,8	78,9	73,8
2	Memantau perkembangan dan kemajuan peserta didik	73,3	63,6	68,4	73,3
3	Berupaya hadir di sekolah	66,7	81,8	68,4	78,5
4	Berupaya hadir tepat waktu	60,0	81,8	68,4	81,5
5	Merasa bangga dengan sekolah	66,7	63,6	73,7	73,4
6	Menjaga nama baik melalui sikap dan perilaku	73,3	72,7	73,7	76,9
7	Membantu kemajuan akademik sekolah	66,7	72,7	57,9	76,9
8	Menjaga iklim yang kondusif di sekolah	66,7	54,5	57,9	72,9
9	Berkomitmen untuk menjadi guru yang baik	66,7	81,8	73,7	76,9
10	Memberi materi pelajaran yang berguna bagi peserta didik	66,7	72,7	73,7	83,1
11	Memperlakukan peserta didik sebagai seorang yang unik dan berharga	66,7	72,7	68,4	75,4
12	Berusaha menjadi guru profesional	66,7	72,7	78,9	78,5

3. Hubungan antara variabel pelaksanaan budaya mutu dengan variabel komitmen guru

Berdasarkan perhitungan SPSS didapatkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel budaya mutu (X) dengan variabel komitmen (Y) yang dibuktikan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,354 dan koefisien kontribusi (r)² sebesar 12,5 persen, yang didukung dengan persamaan regresi yaitu $Y = 44,08 + 0,358X$. Persamaan tersebut signifikan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $F_{hitung} 15,486 > F_{table} 3,93$. Adapun skor $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu t_{hitung} sebesar $3,935 > t_{table}$ sebesar 2,364. Hal itu berarti bahwa semakin tinggi budaya mutu maka akan semakin tinggi pula komitmen guru.

4. Optimalisasi budaya mutu untuk meningkatkan komitmen guru

Berdasarkan temuan penelitian ini bahwa budaya mutu yang tinggi di sekolah dapat meningkatkan komitmen guru. Oleh karena itu diperlukan optimalisasi budaya mutu di sekolah melalui upaya sebagai berikut: (1) Sekolah berupaya memperkuat komitmen untuk memajukan pendidikan di sekolah; (2) Manajemen sekolah berupaya memenuhi infrastruktur penunjang pendidikan; (3) Manajemen sekolah berupaya meningkatkan usaha untuk memuaskan pelanggan internal dan eksternal; (4) Manajemen berupaya meningkatkan pengembangan profesionalisme guru; (5) Manajemen berupaya membentuk tim kerja yang efektif; (6) Manajemen berupaya melakukan kolaborasi dengan pihak-luar sekolah; (7) Manajemen berupaya meningkatkan pengevaluasian sekolah secara teratur; dan (8) Manajemen berupaya untuk menetapkan *reward and punishment* dengan adil.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel budaya mutu dengan variabel komitmen guru. Ini berarti bahwa peningkatan komitmen guru pada sekolah dapat dilakukan melalui pengembangan secara optimal pelaksanaan budaya mutu di sekolah. Keadaan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen ditunjukkan dalam penelitian yang berjudul *The Impact of Organizational Culture on Commitment of Teachers in Private Sector of Higher Education* (Sami, Sabri, Ilyas, & Amjad, 2013), *Relationship of School Climate Dimensions and Teachers' Commitment* (Othman & Kasuma, 2016), *Relationship Between School Climate and Teachers' Commitment in an Excellent School of Kubang Pasu District, Kedah, Malaysia* (Raman, Chi Ling, & Khalid, 2015), *Impacts Of Organizational Culture on Organizational Commitment* (Abbas Ali Rastegar, 2012), *Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction* (Abid Alvi et al., 2014). Berdasarkan temuan-temuan penelitian tersebut, maka penelitian yang dilakukan di Sekolah Bina Insani Bosowa sejalan dengan temuan penelitian di tempat-tempat lain. Keadaan ini menyakinkan peneliti bahwa terbukti secara meyakinkan peningkatan komitmen guru dapat dilakukan dengan mengembangkan budaya mutu di sekolah.

Berdasarkan penelitian ini, optimalisasi budaya mutu di sekolah dilakukan sebagai berikut: (1) Sekolah berupaya memperkuat komitmen untuk memajukan pelaksanaan

pembelajaran di sekolah. Upaya dalam memperkuat kualitas pembelajaran diayakini dapat meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah (Othman & Kasuma, 2016) (Patras, 2017); (2) Manajemen sekolah berupaya memenuhi infrastruktur penunjang pembelajaran. Upaya dalam memenuhi fasilitas pembelajaran dapat meningkatkan komitmen guru (Ndiku, Elizabeth, Jesse, & Ernest, 2011) (Tehseen & Ul Hadi, 2015); (3) Manajemen sekolah berupaya meningkatkan usaha untuk memuaskan pelanggan internal dan eksternal. Upaya sekolah meningkatkan pelanggan dapat meningkatkan komitmen guru (Esmaeilpour & Ranjbar, 2016); (4) Manajemen berupaya meningkatkan pengembangan profesionalisme guru. Pengembangan profesionalisme guru dapat meningkatkan komitmen guru (Noordin, Rashid, Ghani, Aripin, & Darus, 2009); (5) Manajemen berupaya membentuk tim kerja yang efektif. Pembentukan tim kerja dapat meningkatkan komitmen guru (Ghorbanhosseini, 2012); (6) Manajemen berupaya melakukan kolaborasi dengan pihak-luar sekolah. Kerja sama dengan pihak luar sekolah diayakini dapat meningkatkan komitmen guru (Jones, Youngs, & Frank, 2013); (7) Manajemen berupaya meningkatkan pengevaluasian sekolah secara teratur. Upaya sekolah dalam mengevaluasi kinerja para guru dapat meningkatkan komitmen guru (Korir, 2016); dan (8) Manajemen berupaya untuk menetapkan *reward and punishment*. Upaya dalam memberikan reward dan punishment dengan baik dapat meningkatkan komitmen guru (Choi & Tang, 2009) (Hidayat, 2017a) dan kinerja guru (Musthafa, Kuswandi, 2017).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan: (1) Persepsi guru terhadap komitmen kerja dilihat dari sisi jenis kelamin dan masa kerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan; (2) Persepsi guru terhadap budaya mutu dilihat dari sisi jenis kelamin dan masa kerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan; (3) Komitmen guru dalam bekerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan pelaksanaan budaya mutu di sekolah; (4) Berdasarkan penelitian ini dan didukung penelitian sebelumnya bahwa peningkatan budaya mutu di sekolah dapat dilakukan melalui optimalisasi kegiatan sekolah dengan cara sebagai berikut: komitmen pada kemajuan sekolah; pemenuhan infrastruktur sekolah; memuaskan pelanggan internal dan eksternal; pengembangan profesionalisme guru; pembentukan tim kerja; kolaborasi dengan pihak-luar; pengevaluasian sekolah; penetapan *reward and punishment*.

REFERENSI

- ABBAS ALI RASTEGAR, S. A. (2012). Impacts of Organizational Culture on Organizational. *Journal of Human Resource Management and Development(JHRMD)*, 2(2), 1–13.
- Abid Alvi, H., Hanif, M., Shahnawaz Adil, M., Raheem Ahmed, R., Vveinhardt, J., & Professor, A. (2014). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(27), 2222–2839.
- Choi, P. L., & Tang, S. Y. F. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), 767–777.

- <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.01.005>
- Choi, P. L., & Tang, S. Y. F. (2011). Satisfied and dissatisfied commitment: Teachers in three generations. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(7), 59–75. <https://doi.org/10.14221/ajte.2011v36n7.6>
- Coladarci, T. (2010). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60(4), 323–337. Retrieved from <http://www.umaine.edu/edhd/files/2009/05/Coladarci-1992.pdf>
- Crosswell, L. (2006). *Understanding teacher commitment in times of change*. Faculty of Education Queensland University of Technology.
- Esmailpour, M., & Ranjbar, M. (2016). Investigating the Impact of Commitment, Satisfaction, and Loyalty of Employees on Providing High - Quality Service To Customer. *Journal of Modelling in Management*, 14(3), 355–388.
- Fox, R. B. (1964). The “ Committed ” Teacher. *Department of Education, Northern Illinois University, the Association for Supervision and Curriculum Development*, 18–72.
- Ghorbanhosseini, M. (2012). Analysis of team working on Organizational Commitment in Safa Industrial Group in Iran. *International Journal of Engineering and Science*, 1(3), 22–25.
- Harvey, L., & Stensaker, B. (2008). Quality culture : understandings , boundaries and linkages 2 . Culture : a short historical account. *European Journal of Education*, 43(4), 427.
- Hidayat, R. (2017a). PERBAIKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA. *Pedagogia*, 9(1), 490–496.
- Hidayat, R. (2017b). TINJAUAN TEORETIK TENTANG KOMITMEN ORGANISASI GURU. *P E D A G O N A L Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 62–70.
- Hussen, A. A., & Teshome, T. Z. (2016). Teachers professional commitment towards students learning , their profession and the community in eastern Ethiopian secondary schools. *Journal of Teacher Education and Educators*, 5(3), 289–314.
- Jane, J. S. A. M., & Kumar, S. P. (2017). TEACHER COMMITMENT AND STUDENT ACHIEVEMENT IN CHEMISTRY AT HIGHER SECONDARY LEVEL. *International Journal of Current Research and Modern Education (IJCRME)*, 2(1), 37–40.
- Jones, N., Youngs, P., & Frank, K. (2013). The role of school-based colleagues in shaping the commitment of novice special and general education teachers. *Exceptional Children*, 79(3), 365–383. <https://doi.org/10.1177/001440291307900303>
- Korir, I. (2016). The Effect of Reward Management on Employees Commitment in the Universities in Nakuru County-Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4(4), 37. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160404.12>
- Kumar, R. (2011). *RESEARCH METHODOLOGY a step-by-step guide for beginners* (3rd editio). California: SAGE Publications Asia-Pacific Pte Ltd. Retrieved from www.sagepublications.com
- Layton, D. L. (2015). Perceptions of Millennial Teachers' Commitment to Teaching as a Career. *ProQuest Dissertations and Theses*, 227. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1708665194?accountid=14513>
- Loukkola, T., & Zhang, T. (2010). *Examining Quality Culture: Part 1 – Quality Assurance Processes in Higher Education Institutions*. European University Association. <https://doi.org/ISBN 9789078997214>

- Malhi, R. S. (2013). Creating and Sustaining: Quality Culture. *Defense Management*, 3–6. <https://doi.org/10.4172/2167-0374.S3-002>
- Musthafa, Kuswandi, R. C. (2017). Effects Teacher Certification and Teacher Commitment on Teacher Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(1), 5016–5025. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v5i1.1>
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. (2012) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Ndiku, M. L., Elizabeth, R., Jesse, R., & Ernest, Y. (2011). School Climate and Academic Performance in High and Low Achieving Schools: Nandi Central District, Kenya. *International Journal of Scientific Research in Education*, 4(2), 93–103.
- Ngussa, B. M., & Gabriel, L. (2017). Participation in Decision Making and Teachers' Commitment: A Comparative Study between Public and Private Secondary Schools in Arusha Municipality, Tanzania. *American Journal of Educational Research*, 5(7), 801–807. <https://doi.org/10.12691/education-5-7-17>
- Noordin, F., Rashid, R. M., Ghani, R., Aripin, R., & Darus, Z. (2009). Teacher Professionalisation and Career Commitment. *International Business & Economic Research Journal*, 9(2), 993–999.
- Othman, C., & Kasuma, J. (2016). Relationship of School Climate Dimensions and Teachers' Commitment. *Journal of Contemporary Issues and Thought*, 6(2011), 19–30.
- Patras, Y. E. (2017). HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU. *Pedagogia*, 9(1), 454.
- Raman, A., Chi Ling, C., & Khalid, R. (2015). Relationship Between School Climate and Teachers' Commitment in an Excellent School of Kubang Pasu District, Kedah, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, (May). <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s1p163>
- Razak, N. A., Darmawan, I. G. N., & Keeves, J. P. (2009). Teacher Commitment. *International Handbook of Research on Teachers and Teaching*, 21, 343–360. <https://doi.org/978-0-387-73316-6>
- Rogers, B. (2014). *Culture of Quality, ACCELERATING GROWTH AND PERFORMANCE IN THE ENTERPRISE*. *Forbes Insight*. New York, NY 10011 |.
- Sami, P., Sabri, U., Ilyas, M., & Amjad, Z. (2013). The impact of organizational culture on commitment of Teachers in Private Sector of Higher Education. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 11(2), 69–76.
- Swarnalatha, S. S. (2016). Work Commitment of Secondary School Teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 85.
- Tehseen, S., & Ul Hadi, N. (2015). Factors Influencing Teachers' Performance and Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233–244. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p233>
- Tuğrul Mart, Ç. (2013). A Passionate Teacher: Teacher Commitment and Dedication to Student Learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 2226–6348.
- TUSCALOOSA, A. (2009). *SCHOOL CLIMATE AND TEACHER COMMITMENT*. Alabama: The University of Alabama.
- Ullah, A., Akhtar, N., & Malik, M. T. (2016). Relationship Between Quality Culture and Organizational Performance With Mediating Effect of Competitive Advantage. *Al-Idah*, 32,

76–86.

Yu, H., Leithwood, K., & Jantzi, D. (2002). The effects of transformational leadership on teachers' commitment to change in Hong Kong. *Journal of Educational Administration*, 40(4), 368–389. <https://doi.org/10.1108/09578230210433436>