

KOMITMEN ORGANISASIONAL SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PESANTREN

Akmal Mundiri

Dosen Fakultas Tarbiyah IAI Nurul Jadid Paiton Probolinggo

Abstract :

Changes in the educational institutions of Islam which is a positive response to the modernist Muslims against Muslims backwardness of modern Western advances. Efforts renewal and modernization of Islamic education is done by improving the quality of education which according to V. Gasparez include keterwujudan, reliability, kecepattanggapan, assurance, and empathy. Quality improvement in schools necessitates the commitment of human resources education that participated memunculkan productive work ethic. The commitment of human resources education in schools aimed at improving the quality of education embodied in the form of affective commitment in the form of an emotional attachment educators as well as education and awareness normative commitment in the form of individual educators of their responsibilities.

Perubahan pada lembaga-lembaga pendidikan Islam yang merupakan respon positif para modernis Muslim terhadap ketertinggalan umat Islam dari kemajuan Barat modern. Upaya pembaharuan dan modenisasi pendidikan Islam tersebut dilakukan dengan cara meningkatkan mutu pendidikan yang menurut V. Gasparez meliputi keterwujudan, keandalan, kecepattanggapan, jaminan, dan empati. Peningkatan mutu pada pesantren meniscayakan komitmen sumber daya manusia kependidikan sehingga turut serta memunculkan etos kerja yang produktif. Komitmen sumber daya manusia kependidikan di pesantren yang ditujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan mewujud dalam bentuk komitmen afektif berupa keterikatan emosional tenaga pendidik maupun kependidikan dan komitmen normatif yang berupa kesadaran individu tenaga pendidik dan kependidikan akan tanggung jawabnya.

Keyword : Komitmen Organisasional, Mutu Pendidikan, Pesantren

Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu Negara yang mempunyai laju perkembangan yang cukup cepat dibandingkan negara-negara lainnya. Perubahan yang terjadi tersebut, baik perubahan social budaya, ekonomi, atau pola pikir keagamaan terjadi seiring dengan perubahan dan pengembangan dunia ke depan. perubahan tersebut merupakan suatu keharusan yang tidak bisa dihindari oleh Negara berkembang seperti Indonesia.

Perubahan tersebut juga terjadi dalam sistem pendidikan di Indonesia sebagai respon atas perkembangan dan tuntutan perubahan yang terjadi. Demikian halnya dengan perubahan-perubahan pada lembaga-lembaga pendidikan Islam yang merupakan respon positif para modernis Muslim terhadap ketertinggalan umat Islam dari kemajuan Barat modern. Modernisasi sendiri merupakan sebuah gerakan Islam yang mencakup gerakan-gerakan pembaruan Islam (John L. Esposito, 1995 : 242). Nurcholish Madjid menyatakan bahwa inti modernisasi adalah ilmu pengetahuan, dan rasionalisasi adalah keharusan mutlak sebagai perintah Tuhan. Maka dari itu modernitas membawa pada pendekatan (*taqarrub*) kepada Tuhan Yang Maha Esa (Nurcholish Madjid, 1995 : 172). Sedangkan identitas peradaban Barat dapat dilihat dari dua periode penting yaitu modernisme dan postmodernisme. Modernisme adalah aliran pemikiran Barat modern yang timbul dari pengalaman sejarah mereka sejak empat abad terakhir. Ringkasnya modernisme adalah paham yang muncul menjelang kebangkitan masyarakat Barat dari abad kegelapan kepada abad pencerahan, abad industri dan abad ilmu pengetahuan. Ciri-ciri zaman modern adalah berkembangnya pandangan hidup saintifik yang diwarnai oleh paham sekularisme, rasionalisme, empirisisme, cara berfikir dikhotomis, desakralisasi, pragmatisme dan penafian kebenaran metafisis (baca: agama). Selain itu modernisme yang terkadang disebut Westernisme membawa serta paham nasionalisme, kapitalisme, humanisme liberalisme, sekularisme dan sebagainya (I Roger Garaudy, 1982 : 222-223). John Locke (Asmoro Akhmadi, 2001 : 113-114), salah seorang filosof Barat modern menegaskan bahwa liberalisme rasionalisme, kebebasan, dan pluralisme agama adalah inti modernisme. Tapi yang dianggap cukup menonjol dalam modernisme adalah sekularisme, baik bersifat moderat dan ekstrim (Muhammad Al-Bahi, 1985 : 52). Sedangkan postmodernisme adalah gerakan pemikiran yang lahir sebagai protes terhadap modernisme ataupun sebagai kelanjutannya. Postmodernisme berbeda dari modernisme karena ia telah bergeser kepada paham-paham baru seperti nihilisme (Muhaimin, 2004 : 84), relativisme, pluralisme dan persamaan gender (*gender equality*), dan umumnya anti-*worldview*. Namun ia dapat dikatakan sebagai kelanjutan modernisme karena masih mempertahankan paham liberalisme, rasionalisme dan pluralismenya. Itulah sekurang-kurangnya elemen penting peradaban Barat yang kini sedang menguasai dunia.

Hanun Asrohah mengatakan bahwa modernisasi pendidikan Islam di pada permulaan abad ke-20 yang ditandai dengan perubahan baik dalam bentuk kebangkitan agama, perubahan, maupun pencerahan yang diakibatkan adalah dorongan untuk melawan penjajah bangsa Belanda. Sebab tidak mungkin bangsa Indonesia harus mempertahankan segala aktivitas dengan cara tradisional untuk melawan kekuatan-kekuatan kolonialisme Belanda (Hasnun Asrohah, 2001 : 154-155). Seiring dengan gerakan tersebut modernisasi pendidikan Islam di Indonesia yang berkaitan dengan gagasan modernisasi Islam di kawasan ini mempengaruhi dinamika keilmuan di lingkungan pesantren.

Upaya pembaharuan dan modernisasi pendidikan Islam tersebut dilakukan dengan cara meningkatkan mutu pendidikan yang menurut V. Gasparez meliputi keterwujudan, keandalan, kecepattanggapan, jaminan, dan empati (V. Gasparez, 1977 : 121). Dalam konteks pendidikan, penerapan *Total Quality Management* (TQM) dilakukan sebagai bentuk upaya peningkatan kualitas pendidikan. Dalam pendidikan *Total Quality Management* (TQM) pertama kali dikemukakan dan dikembangkan oleh Edward Deming, dan Paine tahun 1982 (Daniel C. Kambey, 2004 : 34-45). jika diruntut lagi ke belakang pada konetks perusahaan, maka pada awalnya (1950–1970) upaya peningkatan daya saing efisiensi dan pemecahan masalah dalam unit-unit kerja suatu perusahaan masih bersifat *partial (little q)*. Pada tahun 1970–1980 praktik Gugus Kendali Mutu (*Quality Control Circles*) dilaksanakan untuk menunjang strategi *Kaizen* dengan pendekatan total. *Kaizen* berasal dari kata *Kai* berarti *change* dan *Zen* berarti *good* atau *for the better*. *Kaizen* sendiri dapat diartikan sebagai usaha perbaikan, penyempurnaan, dan peningkatan yang dapat dilakukan di semua bidang dengan berorientasi pada proses, dan dilaksanakan secara berlanjut (*continuous improvement*), yang mengikutsertakan seluruh karyawan mulai dari *top management, middle management, lower management*. Secara umum *Kaizen* berarti suatu perubahan ke arah perbaikan.

Upaya peningkatan mutu sebagaimana dimaksud, membutuhkan dukungan dan komitmen sumber daya manusia kependidikan di dalamnya sehingga memunculkan etos kerja yang produktif. Dalam hal ini, menurut E.F. Schumacher sebagaimana dikutip oleh Sinamo mengungkapkan bahwa salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan pembangunan dimulai dengan etos kerja sumber daya manusia dan bukan sumber daya material (Jansen H. Sinamo, 2002 : 6-7). Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar tercipta produktifitas kerja. Dalam produktifitas kerja memang terkandung system nilai yang berupa sikap mental seseorang bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin; hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jadi kalau seseorang bekerja, dia akan selalu berorientasi pada produktivitas kerja di atas atau minimal sama dengan standar kerja dari waktu ke waktu. Bekerja produktif sudah sebagai panggilan jiwa dan kental dengan amanah.

TOTAL QUALITY MANAGEMENT; SUATU PENGANTAR

Dalam rangka mengelola organisasi pendidikan secara efektif dalam upaya mencapai tujuannya, diperlukan manajemen modern yang dapat mempercepat ketersediaan SDM unggul sebagaimana yang diharapkan. *Total Quality Manajement* (TQM) atau manajemen mutu terpadu merupakan system manajemen yang dikembangkan di berbagai negara dalam menghadapi dunia yang cepat berubah dan penuh ketidakpastian dalam rangka menciptakan efektivitas dan kepuasan (*satisfaction*).

Keberadaan TQM yang digunakan dalam penerapan di dunia bisnis menuai hasil yang sangat signifikan, sehingga TQM memiliki daya tarik tersendiri, untuk bisa diaplikasikan pada objek-objek kelembagaan atau organisasi yang lain, baik dalam bidang politik, sosial, termasuk dalam dunia pendidikan. Hal ini dalam rangka efektivitas dan hasil yang baik sebagai target yang diidam-idamkan. Manajemen Mutu Terpadu merupakan metodologi yang jika diterapkan secara tepat dapat membantu para pengelola atau penyelenggara pendidikan di lembaga pendidikan termasuk madrasah dalam mewujudkan penyelenggaraan pendidikan dan lulusan yang dapat memenuhi atau melebihi keinginan atau harapan para *stakeholdernya*. Manajemen Mutu Terpadu yang dalam hal ini biasa disebut dengan TQM (*Total Quality Management*) diartikan sebagai

sebuah pendekatan dalam menjalankan usaha yang berusaha memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka penyelenggaraan pendidikan dengan manajemen mutu terpadu adalah menyelenggarakan pendidikan dengan mengadakan perbaikan berkelanjutan, baik produk lulusannya, penyelenggaraan atau layanannya, sumber daya manusia (SDM) yang memberikan layanan, yaitu kepala madrasah, para guru dan staf, proses layanan pembelajarannya dan lingkungannya. Pendidikan yang bermutu menghasilkan SDM yang bermutu sehingga meniscayakan adanya perbaikan mutu perbaikan agar menghasilkan SDM yang bermutu. Menurut J.M Juran, permasalahan mutu terletak pada manajemen pengelolaan. Oleh karenanya, lembaga pendidikan harus berpikir hal terpenting yang harus dikelola dengan baik sehingga tidak mengarah pada hal-hal yang tidak substantive dan bahkan kurang berdampak positif terhadap peningkatan mutu.

Kata kualitas berasal dari bahasa Inggris *Quality* yang mempunyai makna kualitas atau mutu. Kata *quality* sebenarnya berasal dari kata prancis kuno yaitu *qualite* yang mempunyai banyak arti yang tiga diantaranya yaitu : *pertama*, suatu sifat atau atribut yang khas dan membuat berbeda, *kedua*, standar tertinggi sifat kebaikan, dan *ketiga*, memiliki sifat kebaikan tertinggi (Daulat P. Lampubolon, 2001 : 106). Membincang tentang pengertian kualitas tentunya akan mempunyai makna yang berbeda bagi setiap orang karena kualitas mempunyai banyak criteria dan sangat tergantung pada konteksnya.

Dalam mendefinisikan kualitas atau mutu ada lima pakar utama dalam TQM (*total quality management*) yang saling berbeda pendapat akan tetapi mempunyai maksud yang sama. Menurut J.M Juran sebagaimana yang dikutip oleh Nasution menyatakan bahwa kualitas adalah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan atau kualitas sebagai kesesuaian terhadap spesifikasi (Nasution, 2001 : 15). Sedangkan Deming menyatakan bahwa kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau kualitas adalah apapun yang menjadi kebutuhan konsumen. Pada dasarnya terdapat lima kelompok karakteristik yang biasa digunakan oleh para pelanggan dalam mengevaluasi kualitas jasa, yaitu:

- Bukti langsung (*tangibles*), yang meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai, dan sarana komunikasi.
- Kahandalan (*reliability*), berupa kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera dan memuaskan.
- Daya tanggap (*responsiveness*), yang berupa keinginan para staff untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap.
- Jaminan (*assurance*), yang mencakup kesopanan, kemampuan, dan sifat bisa dipercaya yang dimiliki staff, bebas dari bahaya, resiko atau keragu-raguan.
- Empati, mencakup kemudahan dalam melakukan hubungan komunikasi yang baik dan memahami kebutuhan para pelanggan.

Dalam perjalanannya, konsep mutu berkembang ke arah kepuasan pelanggan. Suatu organisasi dalam menyediakan produk atau jasa harus sesuai dengan persyaratan yang diekspresikan oleh pelanggan. Lebih lanjutnya, konsep mutu meminta organisasi agar mampu menangkap persyaratan laten pelanggan. Organisasi perlu terus-menerus menciptakan ide baru atau inovasi untuk memenuhi persyaratan tersebut.

WUJUD KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM BENTUK ETOS DAN MOTIVASI

Etos mempunyai makna ciri, sifat atau kebiasaan, kecenderungan moral atau pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang, golongan atau bangsa. Istilah etos atau etika sudah digunakan oleh Aristoteles (384-322 SM) untuk menunjukkan filsafat moral. Sehingga, menurut K. Bertens etos yang bermakna etika pada mulanya merupakan pembahasan-pembahasan konvensi sosial yang ditemukan dalam suatu masyarakat (K. Bertens, 2001 : 4). Etos juga berarti etika yang mempunyai arti *akhlak* yang berupa kualitas esensial seseorang, kelompok atau bangsa (Muhaimin, 2012 : 112).

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai watak dasar dari suatu masyarakat. Perwujudan etos dapat dilihat dari struktur dan norma sosial pada suatu masyarakat sehingga sebagai watak dasar dari masyarakat, etos menjadi landasan perilaku masing-masing individu dan lingkungan sekitarnya (Clifford Geertz 1973 : 127). Etos menjadi landasan bagi kehidupan manusia karena etos juga berhubungan dengan aspek evaluatif yang bersifat menilai dalam kehidupan masyarakat (Taufik Abdullah, 1988 : 3). Weber dalam buku *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism* sebagaimana dikutip oleh Supraja mendefinisikan etos sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku seseorang, sekelompok atau sebuah institusi (*guiding beliefs of a person, group or institution*). Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar dan mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Muhammad Supraja, 2012 : 9).

Senada dengan hal tersebut, Max Weber dengan berdasar pengamatannya terhadap masyarakat Protestan aliran Calvinisme, yang kemudian dia angkat menjadi dasar apa yang terkenal dengan “Etika Protestan”, mencermati bahwa etos kerja terkait dengan sistem kepercayaan (Kurt Samuelson : 1-26). Para peneliti lain seperti Geertz dan Bellah juga melihat gejala yang sama pada masyarakat-masyarakat dengan sistem-sistem kepercayaan yang berbeda, seperti masyarakat Tokugawa di Jepang (oleh Robert N. Bellah), Santri di Jawa (oleh Geertz) dan Hindu Brahmana di Bali (juga oleh Geertz), Jainisme dan Kaum Farsi di India, kaum Bazari di Iran, dan seorang peneliti mengamati hal yang serupa untuk kaum Isma’ili di Afrika Timur, dan sebagainya. Semua tesis tersebut bertitik tolak dari sudut pandang nilai, atau dalam bahasa agama bertitik tolak dari keimanan atau budaya mereka masing-masing (Nurcholish Madjid, 1999 : 76).

Kesan bahwa etos kerja terkait dengan tingkat perkembangan ekonomi tertentu, juga merupakan hasil pengamatan terhadap masyarakat-masyarakat tertentu yang etos kerjanya menjadi baik setelah mencapai kemajuan ekonomi tertentu, seperti umumnya negara-negara Industri Baru di Asia Timur, yaitu Korea Selatan, Taiwan, Hongkong dan Singapura. Kenyataan bahwa Singapura, misalnya, menunjukkan peningkatan etos kerja warga negaranya setelah mencapai tingkat perkembangan ekonomi yang cukup tinggi. Peningkatan etos kerja di sana kemudian mendorong laju perkembangan yang lebih cepat lagi sehingga negara tersebut menjadi seperti sekarang (Nurcholish Madjid, 1995 : 215).

Adapun etos kerja dalam Islam berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam, sebagai suatu sistem keimanan, tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja (Ismail Raji Al-Faruqi, 1995 : 75-76). Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup itu

memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya. Dengan kata lain, seseorang agaknya akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung.

Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh ridho Allah swt. Perihal tersebut menegaskan secara gamblang bahwa pada dasarnya Islam adalah agama amal atau kerja (praxis) (Nurcholish Madjid, 1995 : 216). Dalam hal ini, inti ajarannya berupa penghambaan seorang hamba dalam mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah adalah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. Toto Tasmara, dalam bukunya etos kerja pribadi muslim, menyatakan bahwa “bekerja” bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fakir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khaira ummah*), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja secara tidak langsung manusia itu telah memanusiaikan dirinya (Toto Tasmara, 1995 : 27).

Uraian sebagaimana di atas, secara eksplisit menjelaskan bahwa Islam merupakan salah satu agama yang turut mengajarkan etos kerja dalam keseharian penganutnya. Ajaran yang nabi Muhammad bukan hanya ajaran tauhid an sich, akan tetapi Nabi Muhammad saw juga mencontohkan bagaimana tata cara berdagang dan lain sebagainya. Dalam al-Qur'an juga banyak ditemukan ayat-ayat yang mengupas tentang hal-hal yang berkaitan dengan etika dalam muamalah dan tidak menganjurkan ummatnya untuk membuang-buang waktu. Hal tersebut termaktub dalam perintah untuk tidak memanipulasi timbangan, tidak boleh melakukan praktek riba (bunga bank), prinsip untuk tidak memonopoli kekayaan (harta), anjuran agar harta kekayaan mengalir tidak hanya pada kalangan orang berpunya saja, adanya praktek *zakat, infaq shadaqah* yang kesemuanya menunjukkan bahwa Islam berbicara tentang pentingnya masalah etika dalam muamalah, sekaligus menunjukkan perbedaannya dengan praktek ekonomi kapitalisme dan sosialisme (Muhammad Supraja, 2012 : 9).

Pendapat-pendapat mengenai etos kerja sebagaimana penulis kemukakan di atas, menunjukkan adanya relevansi yang kuat antara proses terbentuknya etos kerja dengan nilai atau keyakinan pada diri individu atau masyarakat. Pandangan tersebut senada dengan apa yang diungkap oleh Maslow bahwa relevansi tersebut sejalan dengan psikologi humanistik yang menekankan pada sifat holistik dari pada atomistik, dalam hal ini individu selaku organisme hidup merupakan system yang dinamis yang terikat pada totalitasnya dan tidak terpisah-pisah (Ahmad Janan Asifudin, 2003 : 13).

Demikian pula dengan Marcham Darokah dan Sarsono sebagaimana dikutip oleh Asifudin yang menyatakan bahwa nilai merupakan komponen dasar kesadaran psikologis manusia berkenaan dengan keinginan dan penilaian dalam menentukan pemilihan yang turut serta mempengaruhi tingkah laku seseorang. Sedangkan Sarsono mengemukakan bahwa nilai adalah bentuk perhatian atau pandangan hidup yang berfungsi untuk menentukan cara dan tujuan dari suatu tindakan (Janan Asifuddin, 2003 : 160). Dengan demikian, nilai berperan sebagai motivator dan jangkar bagi keyakinan dan tindakan mereka.

Dalam perspektif Islam, agama merupakan dasar dan pengatur kehidupan, yang mana di dalamnya menyatu nilai-nilai yang tertanam dalam aqidah yang berupa system

keimanan yang mengikat suatu pendirian, sikap, perilaku dan kehidupan orang yang memilikinya (Janan Asifuddin, 2003 : 161). Oleh karena itu, dalam system pengetahuan Islam terdapat keterkaitan antara perilaku, jiwa, ilmu, dan iman. Senada dengan hal tersebut, Nabi Muhammad pernah bersabda dalam haditsnya :

مَنْ أَرَادَ عِلْمًا وَلَمْ يَزِدْهُ هُدًى لَمْ يَزِدْهُ مِنْ اللَّهِ إِلَّا بَعْدًا (رواه الديلمي)

Artinya :

Barang siapa yang bertambah ilmunya sedangkan hidayahnya (amalannya) tidak bertambah maka ia hanya bertambah jauh dari Allah swt. (HR. Dailami)

Islam menurut Wan Daud merupakan gabungan tidak terpisahkan antara Iman, Islam, ilmu pengetahuan dan amal sholeh (Wan Mohd Nor Wan Daud, 2005 : 5). Keempat hal tersebut merupakan komponen-komponen komplementer yang tidak bisa dipisahkan dan menjadi *belief system* yang dimiliki seorang muslim dan turut membantunya dalam mengontrol pikiran dan tindakan. Term “iman” sebagaimana pembahasan tersebut di atas, bukan hanya ucapan lidah semata mengingat keimanan akan selalu berjalan beriringan dengan amal sholeh sebagaimana firman Allah swt dalam Q.S al-Baqarah: 8-9 :

وَمِنَ النَّاسِ مَن يَقُولُ ءَامَنَّا بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَمَا هُمْ بِمُؤْمِنِينَ ﴿٨﴾
تُخٰدِعُوْنَ
اللَّهَ وَالَّذِينَ ءَامَنُوْا وَمَا تُخٰدِعُوْنَ اِلَّا اَنْفُسَهُمْ وَمَا يَشْعُرُوْنَ ﴿٩﴾

”Di antara manusia ada yang mengatakan: "Kami beriman kepada Allah dan hari kemudian, padahal mereka itu Sesungguhnya bukan orang-orang yang beriman. Mereka hendak menipu Allah dan orang-orang yang beriman, Padahal mereka hanya menipu dirinya sendiri sedang mereka tidak sadar. (Q.S. 2 : 8-9)

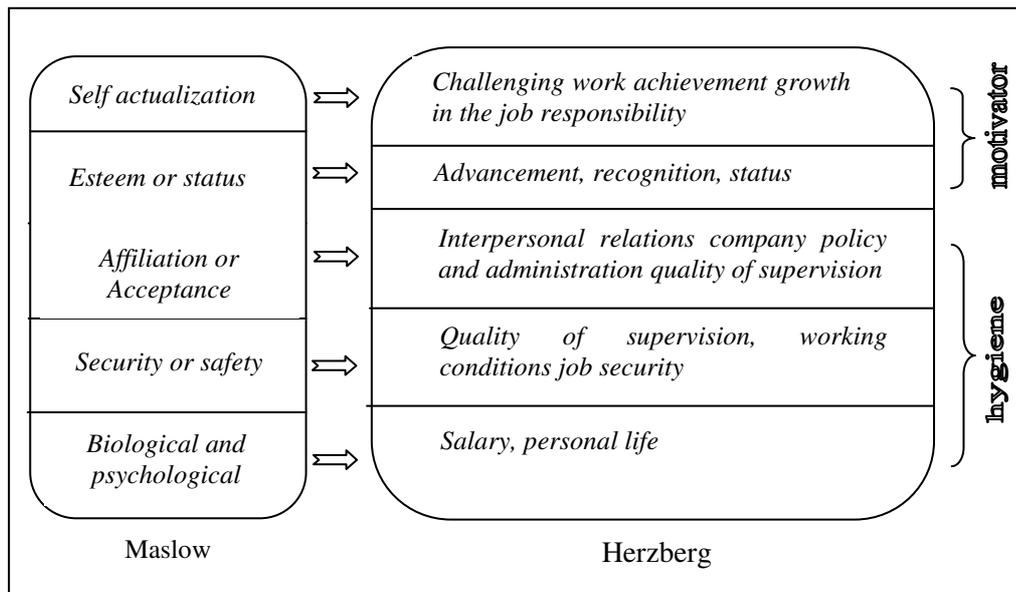
Adapun amal sholeh berdasarkan pengertian terminologis didapati pada perilaku manusia yang berkaitan dengan keislaman, yang bermakna segala perbuatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang terbentuk akibat adanya stimulus nilai-nilai religius dan hasilnya dapat langsung dirasakan oleh individu atau kelompok tersebut (Ika Rochdjatun Sastrahidayat, 2009 : 9).

Uraian di atas, menegaskan bahwa system keyakinan (*belief system*) dalam Islam adalah *frame work* yang berupa suatu situasi psikologis, kondisi emosional dan struktur kepribadian untuk penjelasan fisik dan realitas social. Sebagaimana yang diungkap oleh William bahwa suatu system kepercayaan turut menentukan motivasi seseorang, emosi, kognisi, cara berpikir, cara bertindak, dan persepsi (Lloyd C. William, 1993 : 17). Suatu system keyakinan yang bersumber dari landasan teologis umat Islam yang dalam hal ini adalah ajaran tauhid yang turut serta membantu mengontrol pikiran dan tindakan. Nilai agama tersebut menurut Asifudin memberikan pengaruh paling besar terhadap aktifitas pemeluk agama tersebut karena agama mempunyai pengaruh dan memotivasi pemeluknya yang bersifat sakral dan transendental yang relatif permanen (Janan Asifuddin, 2003 : 167).

Sedangkan motivasi berasal dari kata latin "*motivere*" yang mempunyai arti "bergerak" (Richard M. Steers, 1996 : 8). Sedangkan menurut McDonald sebagaimana yang diungkap oleh Tabrani, Kusnidar dan Arifin menjelaskan, bahwa "motivasi adalah suatu perbuatan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan" (A. Tabrani Rusyan, 1994 : 100). Sedangkan menurut Gray sebagaimana yang diungkap oleh Winardi menyebutkan bahwa motivasi

merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu (J. Winardi : 36). Oleh karena itu, pada dasarnya motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu, motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal berasal dari dalam diri individu yang berupa adanya keinginan dan keperluan yang ada dalam diri individu sehingga menyulut motivasi dalam dirinya. Kekuatan motif tersebut akan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang tersebut. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang dipengaruhi faktor internal. Motivasi eksternal biasa dipahami sebagai sebuah usaha untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, dalam rumusan tersebut terlihat adanya tiga unsur penting, yaitu: (a) bahwa motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap diri manusia. Perkembangan motivasi itu makin membawa beberapa perubahan pada sistem *neurofisiologis* yang ada dalam organisme manusia, dan penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, (b) motivasi ditandai dengan munculnya rasa (*feeling*), afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, (c) motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, akan tetapi kemunculannya karena adanya rangsangan atau dorongan dari unsur-unsur lain yang keberadaannya diluar diri manusia.

Diantara beberapa unsur yang memotivasi menurut Steers yaitu nilai (*value*) dan integritas moral sehingga pada akhirnya motivasi berpengaruh besar terhadap hasil yang akan dicapai seorang pekerja (Richard M. Steers, 1996 : 152). Dalam implementasinya, motivasi bukan hanya mewujud dalam kebutuhan ekonomis saja akan tetapi juga faktor non-materi seperti nilai-nilai dan norma yang anut sebagaimana yang diungkap oleh Anorogo dan Widiyanti yang mengungkapkan bahwa seringkali motif kebendaan tidak menjadi motif primer dalam bekerja sehingga tidak mengherankan jika ada pekerja yang memilih *fee* dan *salary* yang kecil dibanding di tempat lain yang menawarkan gaji yang lebih besar (Panji Anorogo dan Ninik Widiyanti, 1993 : 32-33). Diantara sekian teori terkait motivasi yaitu teori Abraham Maslow yang mengemukakan bahwa semua manusia mempunyai kebutuhan mendasar yang menjadi motif utama dalam bekerja, diantaranya yaitu kebutuhan fisiologis dan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa cinta, kebutuhan rasa sayang dan kebutuhan akan aktualisasi diri (Jay M. Shafritz and J. Steven, 2001 : 168-172); Teori motivasi dua faktor Frederick Herzbergs, yaitu faktor motivator dan faktor Hygiene atau *maintenance factor*, yang mana faktor tidak mempengaruhi motivasi seseorang akan tetapi hanya berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Malayu S.P. Hasibuan, 1996 : 108). Berikut adalah skema perbandingan antara kedua teori motivasi tersebut (Malayu S.P. Hasibuan, 1996 : 111) :



Gambar 2.1 : Perbandingan Teori Maslow dan Herzberg

Disamping kedua teori tersebut di atas, dalam teori motivasi juga dikenal teori Douglas McGregor mengenai teori X dan teori Y dalam motivasi. Teori ini merupakan langkah antisipatif apa yang harus dilakukan seorang manajer dalam memotivasi bawahannya. Teori X lebih cenderung pada asumsi positif dan sebaliknya teori Y yang mempunyai asumsi negatif. Demikian pula dengan McClelland dan Geen menyebutkan bahwa di dalam diri manusia selain ada dorongan yang bersifat biologis, terdapat juga dorongan lain yang sangat kuat dan tidak memiliki dasar biologis yaitu kebutuhan untuk mendapatkan prestasi. Kebutuhan untuk mendapatkan prestasi merupakan salah satu motif yang bersifat sosial karena motif ini dipelajari dalam lingkungan dan melibatkan orang lain serta motif ini merupakan suatu komponen penting dalam kepribadian yang membuat manusia berbeda satu sama lain (Cliffort T. Morgan, 1986 : 26).

Pada dasarnya setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu dan mengapa orang yang satu bekerja lebih giat sedangkan yang satunya lagi atau yang lainnya bekerja biasa saja. Tentu semua itu ada dasar alasan pendorong yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu, mengingat motivasi adalah bagian integral dari kegiatan organisasi (termasuk organisasi sekolah) dalam pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi merupakan dasar utama bagi seseorang untuk melakukan aktifitas pekerjaannya. Kebutuhan itu sendiri dipandang sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan itu. Rasa tidak senang dan ketegangan muncul ketika kebutuhan itu tidak terpenuhi. Oleh karena itu, seseorang akan memilih suatu tindakan tertentu untuk mengurangi ketegangan dan tekanan-tekanan, sehingga timbul perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan (*goal directed behavior*). Dalam hal ini, manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai daya cipta, karsa, dan rasa, baik yang positif maupun yang negatif, disamping mempunyai naluri (perasaan, kehendak, emosi, dan lainnya). Sifat-sifat konstruktif tersebut semuanya dibawa ke dalam lingkup pekerjaannya.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa salah satu unsur yang turut memotivasi seseorang menurut Steers adalah nilai (*value*) dan integritas moral (Richard M. Steers, 1996 : 152) yang dalam hal ini berupa motivasi internal yang tumbuh akibat situasi psikologis seseorang sehingga turut berpengaruh terhadap kognisi, persepsi, perilaku, cara berpikir dan cara bertindak seseorang (Lloyd C. Williams, 1993 : 17). Dalam Islam, system keyakinan tersebut bersumber dari landasan teologis sehingga membantu seseorang dalam mengontrol pikiran dan tindakan. Unsur system keyakinan tersebut juga dapat merubah besaran prosentase nafsu *ammarah* dan *lawwamah* sehingga berubah menjadi nafsu *muthmainnah* atau nafsu *mulhimah*.

Dalam psikologi Islam, dikenal tiga macam motivasi, yaitu motivasi *jismaniyah* (biologis), motivasi *nafsiyah* (psikologis), dan motivasi *ruhiyah* (spiritual) (Janan Asifuddin, 2003 : 198). Jenis motivasi yang ketiga inilah yang kemudian berupa motivasi yang bersumber dari landasan teologis dan bersifat transcendental sehingga cenderung dinamai dengan “metamotivasi” dengan harapan ibadah dan ridho Allah swt walaupun berupa aktifitas keduniawian sebagaimana firman Allah dalam Q.S. al-Jumu’ah: 10 dan Q.S. al-Nur : 55 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ
تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

“Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S. al-Jumu’ah: 10)

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا
أَسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن
بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُم
الْفَاسِقُونَ

“Artinya : dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan aku. dan Barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik.” (Q.S. al-Nur : 55)

Bertolak dari system keyakinan yang bersumber dari ajaran al-Qur’an dan hadits tersebut memberikan dorongan yang kuat bagi kondisi spiritual seseorang atau kelompok untuk bekerja yang juga mempunyai aspek religius. Menurut Noeng Muhadjir sebagaimana yang dikutip menyatakan bahwa yang terpenting dari psikologi

motivatif adalah performansi sadar akhlak yang bertolak dari niat ibadah yang mengawali setiap aktifitas yang akan dikerjakan (Janan Asifuddin, 2003 : 199). Urgensi performansi sadar akhlak yang bertolak dari niat tersebut dikarenakan perilaku manusia yang cenderung suka berubah yang diakibatkan adanya dinamika intelektual, logika, dan nilai-nilai moral lainnya. Hal tersebut juga menegaskan bahwa motif yang berupa dorongan keduniawian akan cenderung temporal dan tidak bertahan lama karena tidak jarang motivasi mengalami kadaluarsa. Oleh karena itu, sudah selayaknya system keyakinan akan nilai-nilai spiritual dijadikan sebagai *causa prima* bagi lahirnya motivasi dalam bekerja walaupun bersifat keduniawian karena bagaimanapun Islam tidak pernah mendikotomikan kebutuhan manusia baik dunia maupun akhirat.

MUTU PENDIDIKAN DI PESANTREN

Pendidikan pesantren memiliki berbagai macam landasan yang diantaranya yaitu landasan psikologis, filosofis, religius, ekonomis, dan politis, sebagaimana dimensi-dimensi pendidikan pada umumnya. Akan tetapi, menurut Dawam Rahardjo, pesantren bukanlah semacam madrasah atau sekolah, walaupun di dalam lingkungan pesantren telah banyak pula didirikan unit pendidikan klasikal dan kursus-kursus (M. Dawam Rahardjo, 1995 : 27). Perbedaan mendasar antara pesantren dan madrasah terletak pada ciri-ciri khusus dan semacam kepribadian yang diwarnai karakteristik pribadi kiai, unsur-unsur pimpinan pesantren, kitab klasik yang dipelajari, dan bahkan aliran keagamaan tertentu yang dianut.

Ajaran-ajaran yang tertuang dalam kitab-kitab klasik yang kemudian dipelajari oleh santri di pesantren terwariskan dalam bentuk geneologi keilmuan secara turun-temurun layaknya tarekat yang memang melakat erat dan menjadi bagian tak terpisahkan dari pesantren dalam upayanya mendekati diri pada Allah swt. Warisan intelektual tersebut secara geneologis juga sampai ke tangan para walisango, dan seterusnya kepada kiai-kiai pesantren. Mereka para santri dituntut untuk mengaplikasikan pelajaran yang diterimanya, sehingga kitab-kitab itu merupakan himpunan kodifikasi tata nilai yang dianut oleh masyarakat pesantren. Walisango dan kiai Jawa adalah *agent of social changer* melalui pendekatan kultural. Ide *cultural resistance* juga mewarnai kehidupan intelektual pendidikan pesantren. Subjek yang diajarkan di lembaga ini adalah kitab klasik yang diolah dan ditransmisikan dari satu generasi ke generasi berikut, yang sekaligus merujuk kepada *ke-ampu-an* kepemimpinan kiai-kiai.

Pemberian pengajian oleh kiai kepada santrinya bisa merupakan proses pembentukan tata nilai Islam yang terwujud dalam tingkah laku sehari-hari mulai dari cara-cara melakukan ibadah ritual sampai kepada ketentuan-ketentuan tata pergaulan masyarakat. Dan, kiai dalam hal ini merupakan personifikasi utuh dari sistem tata nilai itu yang juga turut melengkapi kedudukan kitab tersebut. Inilah kemudian yang disebut pola kehidupan santri (Abdurrahman Wahid, 1999 : 36).

Isi pengajaran kitab-kitab itu menawarkan kesinambungan tradisi yang benar mempertahankan ilmu-ilmu agama dari sejak periode klasik dan pertengahan. Memenuhi fungsi edukatif, materi yang diajarkan di pesantren bukan hanya memberi akses pada santri rujukan kehidupan keemasan warisan peradaban Islam masa lalu, tapi juga menunjukkan peran hidup yang mendambakan kedamaian, keharmonisan dengan masyarakat, lingkungan dan bersama Allah swt.

Alur berbeda secara paradigmatis dan juga merupakan nilai kontras terhadap pesantren adalah penemuan metode ilmiah yang berwatak empiris dan rasional secara

menakjubkan membawa perkembangan sains yang luar biasa canggihnya sehingga melahirkan kemudahan, di samping melahirkan kehidupan dan paradigma pemikiran baru. Fenomena serba mudah dan baru ini merupakan wujud akselerasi dari pemikiran filsafat Barat modern. Filsafat Barat modern memandang manusia bebas dari segala kekuatan diluarnya, dan kebebasan itu terjadi lewat pengetahuan rasional. manusia seolah digiring untuk memikirkan dunia *an-sich* sehingga Tuhan, surga, neraka dan persolan-persolan eskatologis tidak lagi menjadi pusat pemikiran. Bahkan filsafat Barat modern melepaskan sama sekali kerangka eskatologis dan nilai-nilai transendental keakhiratan.

Peradaban, ilmu pengetahuan, dan sains dalam Islam –baca pesantren- tidak terlepas dari sentuhan nilai-nilai spiritual, karena ilmu pengetahuan dan sains dalam pesantren mampu menghantarkan seseorang untuk lebih meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah melalui pemahaman, pengamatan, riset dan penelitian yang dilakukan terhadap ayat-ayat *kauniyah* yang tersebar di seluruh penjuru alam, sebab antara ayat *qauliyah* dan *kauniyah* berkorelasi. Hal itu akan lebih jelas bila dilihat dari segi kecerdasan *sufistik*. Kecerdasan *sufistik* dapat dilihat dalam konsep tasawuf, seperti ilmu, *tafakur*, *ma'rifat*, dan *ma'rifat israqiyah*. Bahwa yang dimaksud ilmu adalah semua pengetahuan, baik pengetahuan agama maupun umum. Semua pengetahuan itu harus bermanfaat untuk mengenal ciptaan, keagungan dan kebesaran Allah, sehingga kemudian mendorong manusia untuk semakin mendekati diri kepada-Nya. Apresiasi yang tinggi pantas diberikan terhadap tasawuf karena sumbangan-sumbangannya yang sangat bernilai bagi perkembangan peradaban Islam. Sumbangan itu dapat dilihat dalam berbagai bidang seperti filsafat, sastra, musik, tarian, psikologi, dan sains modern dalam menompang peradaban manusia yang dilandasi perilaku sesuai dengan kerangka hukum Islam (Fiq'h).

Di pesantren nilai-nilai keluhuran tersebut kemudian diakulturasi menjadi satu tatanan nilai yang bersifat normatif. Hal ini dapat kita lihat pada perjalanan sejarah pesantren yang mengajarkan bahwa, penguasaan atas ilmu-ilmu keIslaman dalam arti pendalaman yang menuju pada penguasaan perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam serta juga pada aspek Fiq'h merupakan kekhasan pesantren di Indonesia. Namun, pada saat yang sama tradisi tersebut tidak melupakan sisi lain yaitu fikih-sufistik yang merupakan topangan tradisi keilmuan Islam sebelum abad ke-19 Masehi, di mana bukan pendalaman ilmu dalam arti penguasaan untuk berargumentasi, melainkan pengamalan ilmu untuk mendekati diri kepada Allah sebagai ukuran utama kesantrian atau keikiaian seseorang. Fikih-sufistik dengan demikian tumbuh dan berkembang dari tradisi keilmuan pesantren yang memiliki asal usul sangat kuat, yaitu di satu sisi berasal dari perkembangan tasawuf masa lampau dan di sisi lain pada pendalaman ilmu-ilmu fikih melalui penguasaan alat-alat bantuannya.

Pada tataran tersebut, tradisi pesantren bisa dikatakan sebagai tradisi yang bernafaskan sufistik dan ubudiyah (Martin Van Bruinessen, 1999 : 20). Sebab materi pengajaran pendidikan pesantren yang bercorak fikih-sufistik mengarah pada orientasi nilai yang sangat menekankan pentingnya kehidupan ukhrawi di atas duniawi, agama di atas ilmu, dan moral di atas akal. Meskipun demikian, tidak seluruhnya model pendidikan ini buruk karena ternyata ia mampu menghasilkan pertahanan mental spiritual yang kuat, dan telah mampu memberikan pembinaan moral sehingga mendapat tempat di hati masyarakat dan kaum muda umat Islam.

Bahkan ada sebagian kalangan yang sangat pesimis terhadap pesantren yang mengklaim bahwa pesantren hanya mengurus aspek ukhrawi (eskatologis) *an sich* yang

dalam ajaran tasawuf dikenal dengan konsep *zuhud* yang akhirnya banyak disalah tafsirkan sehingga melenceng dari ajaran yang sesungguhnya. Bahkan ada juga yang mengeneralikan bahwa pendidikan Islam tidak lebih hanya mengurus aspek halal, haram, mubah, makruh dan sunnah. Sedangkan aspek yang bersifat mengkonstruksi *life skill* untuk kompetisi di era global sangat diabaikan bahkan cenderung tidak sama sekali, sebab kehidupan manusia merupakan anugerah Tuhan yang segala sesuatunya telah digariskan dan manusia hanya berusaha dengan ikhlas (*nothing to loose*). Artinya keabsahan konstruksi pendidikan pesantren dengan realitas yang semakin kompetitif semakin jauh dari harapan atau dalam bahasa *Total Quality Management* (TQM) sangat jauh dari harapan pelanggan (santri, orang tua santri, masyarakat atau bahkan negara).

Keabsahan konstruksi pendidikan, termasuk dalam hal ini juga pendidikan Islam, sebenarnya telah lama dipertanyakan. Seperti sikap optimis dan ketakjubannya sosok Neil Postman dalam bukunya “Matinya Pendidikan” yang mengatakan bahwa manusia akan berhasil menata masa depannya tanpa harus “menerima” pendidikan (Neil Postman, 2002 : 161). Bahkan Haidar Baqir mengungkapkan kegetirannya tentang pendidikan agama di sekolah-sekolah di Indonesia yang secara general telah di anggap telah gagal (Haidar Baqir, 2003). Hal itu merupakan keabsahan universal karena secara historis dinamika pendidikan Islam tidak berada dalam konteks realitas yang vakum, namun pendidikan Islam berdialektika dengan fakta sejarah yang terus mengalir.

Padahal sifat utama dari fikih-sufistik ini ialah mementingkan pendalaman akhlaq yang diamalkan dalam kehidupan sehari-hari (Mastuhu, 1994 : 30-31). Corak pendidikan fikih-sufistik sempat mengalami masa *‘uzlah* (terpisah dari tata kehidupan pemerintahan kolonial pada umumnya), tetapi sampai sekarang masih tetap berjalan. Ada beberapa dampak positif dari corak fikih-sufistik yang dilesatirkan didalam pendidikan pesantren. Dampak positif itu antara lain timbulnya nilai kependidikan yang positif yaitu: *pertama*, sikap yang memandang semua kegiatan pendidikan sebagai ibadah kepada Allah. *Kedua*, tumbuhnya pembagian tugas dalam menjaga nilai-nilai yang mendasari pesantren, *Ketiga*, tumbuhnya nilai-nilai dalam pesantren yang berbeda dengan nilai yang hidup di kalangan masyarakat luas, di mana nilai dalam pesantren didasarkan atas ajaran fikih sedangkan nilai-nilai dalam masyarakat didasarkan atas realitas sosial (Abdurrahman Wahid, 1999 : 169). Dampak positif tersebut akan membawa pesantren pada kondisi yang kondusif secara kelembagaan dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren dengan menerapkan *Total Quality Management* (TQM).

Manajemen Kualitas Total (*Total Quality Management* (TQM)) pendidikan adalah konsep dan metode yang memerlukan komitmen dan keterlibatan pihak manajemen pendidikan dan seluruh organisasi dalam pengolahan lembaga pendidikan untuk memenuhi keinginan atau kepuasan pelanggan secara konsisten. Dalam *Total Quality Management* (TQM) di pesantren tidak hanya pihak kiai yang bertanggungjawab dalam memenuhi keinginan pelanggan, tetapi juga peran secara aktif seluruh anggota dalam organisasi pesantren untuk memperbaiki kualitas produk atau jasa yang dihasilkannya. Hal ini sejalan dengan pandangan Mulyadi bahwa *Total Quality Management* (TQM) merupakan pendekatan sistem secara menyeluruh (bukan suatu bidang atau program terpisah) dan merupakan bagian terpadu strategi tingkat tinggi. Sistem ini bekerja secara horizontal menembus fungsi dan departemen, melibatkan semua karyawan dari atas sampai bawah, meluas ke hulu dan ke hilir, mencakup mata rantai pemasok dan *customer* (Mulyadi, 1998 : 10).

Dengan demikian, mutu pendidikan pesantren dapat dilihat dari berbagai aspek yang bisa disederhanakan menjadi empat varian yaitu masukan, proses, luaran, dan dampak. Sudarwan Danim mengatakan bahwa mutu pendidikan mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, laboran, staf tata usaha dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, sarana sekolah dan lain-lain. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. *Keempat*, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita. Mutu proses pembelajaran mengandung makna bahwa kemampuan sumber daya sekolah mentransformasikan multi jenis masukan dan situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu dari peserta didik. Dilihat dari hasil pendidikan, mutu pendidikan dipandang bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu (Sudarwan Danim, 2008 : 53).

KOMITMEN ORGANISASIONAL SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PESANTREN

Komitmen mempunyai makna keyakinan yang mengikat (*aqad*) hingga membelenggu hati nuraninya dan selanjutnya menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (*i'tiqad*) (Tato Tasmara, 1995 : 62). Menurut Tasmara, bawahan yang cenderung memandang dirinya bukan warga dari suatu organisasi maka bisa dipastikan jika yang bersangkutan tidak bisa menunjukkan komitmen pada organisasi (Tato Tasmara, 1995 : 63). Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen akan peningkatan mutu oleh tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah merupakan suatu pengikat antara individu dengan sekolah. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan mendedikasikan dirinya untuk mencapai dan melakukan dan mencapai visi yang diinginkan. Komitmen bagi suatu organisasi dapat terjadi bila terdapat faktor pembentuk seperti *goal structure, permeability, leadership* dan *progressiveness*. Sedangkan komitmen budaya kerja yang terkait dengan budaya kerja kebersamaan banyak dipengaruhi oleh faktor *uniqueness, support reality, congruence, status* dan *task identification*. Adapun komitmen organisasional dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren juga termasuk dalam ranah personal seperti keyakinan, gagasan, atau asumsi dipengaruhi oleh faktor *transcendence, autonomy, achievement, esteem* dan *power*.

Komitmen kerja dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu komitmen afektif, yang berupa adanya keinginan untuk terikat pada organisasi karena adanya ikatan emosional. Komitmen kontinuan yang berupa masih adanya pertimbangan rasional dalam keputusan untuk berperilaku sebagaimana budaya kerja yang atau sebaliknya. Serta komitmen normatif yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri tenaga pendidik dan kependidikan yang berupa kesadaran personal akan budaya kerja yang memang seharusnya dilakukan (Stephen Jaros, 2007 : 7-24).

Dalam penelitian ini, bentuk komitmen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di pesantren dapat dilihat dari pendekatan sikap (*attitudinal commitment*) yang berfokus pada proses berpikir yang dilakukan individu akan kesesuaian nilai dan tujuan mereka dengan organisasi. Dalam hal ini, komitmen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah akan budaya kerja ditunjukkan dengan

keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Di samping itu, komitmen organisasional sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren juga dapat dilihat dari pendekatan perilaku (*behavioral commitment*) terkait dengan proses dimana tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah terikat dengan budaya kerja di sekolah yang ditunjukkan dalam bentuk tindakan nyata dalam melaksanakan budaya kerja serta nilai-nilai organisasi (Stephen Jaros, 2007 : 7-24).

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di pesantren, terlihat komitmen organisasional sumber daya manusia di pesantren terlihat dalam bentuk komitmen afektif, normatif dan kontinuan. Pada dasarnya komitmen afektif berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi (*want to*). Sedangkan komitmen normatif merupakan komitmen yang lahir dari diri bawahan karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap hal tersebut memang sudah seharusnya dilakukan (*ought to*) (Allen dan Meyer, 1990 : 3). Keterikatan bawahan secara emosional merupakan loyalitas yang muncul akibat dari perasaan bawahan yang menganggap bahwa masalah dalam organisasi merupakan masalah mereka juga (Allen dan Meyer, 1990 : 15).

Dengan demikian, diharapkan munculnya sinkronisitas yang terjadi karena adanya keterikatan (komitmen), baik keterikatan emosional (afektif) maupun keterikatan karena adanya kesadaran bahwa budaya kerja sebagaimana dimaksud memang merupakan hal yang seharusnya dilakukan yang sinkron dengan kepasrahan (*surrender*) pada tujuan-tujuan tertinggi dalam kehidupan (*sacred mission*) yang kemudian membunch dalam bentuk perilaku dalam bekerja.

Penutup

Keberadaan TQM yang digunakan dalam penerapan di dunia bisnis menuai hasil yang sangat signifikan, sehingga TQM memiliki daya tarik tersendiri bagi dunia pendidikan agar dapat meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, lembaga pendidikan utamanya yang menjadi lokus pembahasan paper ini membutuhkan kesungguhan sumber daya manusia yang ada di dalamnya yang membunch dalam bentuk komitmen organisasional dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan pembahasan dan uraian di atas, ditemukan bahwa komitmen sumber daya manusia kependidikan di pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam bentuk komitmen afektif yang berupa adanya keterikatan emosional tenaga pendidik maupun kependidikan pada pesantren maupun figur pemimpin yang dalam hal ini kyai pesantren dan komitmen normatif yang berupa kesadaran individu tenaga pendidik dan kependidikan akan tanggung jawabnya sebagai *abdullah* di muka bumi.

DAFTAR PUSTAKA

- John L. Esposito (Edit.) *The Oxford Encyclopedia of the Modern World*. London: Oxford University Press, 1995.
- Nurcholish Madjid. *Islam, Kemodernan dan KeIndonesiaan*. Bandung: Mizan, 1995.
- Troger Garaudy. *Janji-Janji Islam*. Jakarta: Bulan Bintang, 1982.
- Maryam Jemeelah. *Islam and Modernism*. Lahore: Muhammad Yusuf Khan, 1975.
- Walter Arnold Kaufman. *Modern Philosophy*. New Jersey: Prentice Hall Inc, 1997.
- Asmoro Akhmadi. *Filsafat Umum*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2001.
- Joy A. Palmer (Edit.) *Fifty Major Thinkers on Education*. New York: Routledge Taylor & Francis Group, 2001.
- Muhammad al-Bahi. *Penentangan Islam Terhadap Aliran Pemikiran Perusak*. Kuala Lumpur: Hizbi, 1985.
- Friedrich Nietzsche. *Twilight of the Idol*. Harmondsworth: Penguin, 1968.
- Muhaimin, dkk. *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Hasnun Asrohah. *Sejarah Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 2001.
- V. Gasparez. *Manajemen Kualitas Dalam Industri Jasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1977.
- Daniel C. Kambey. *Landasan Teori Administrasi/Manajemen (Sebuah Intisari)*. Manado: Yayasan Tri Ganesha Nusantara, 2004.
- Jansen H. Sinamo. *Ethos21; Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika, 2002.
- Daulat P Tampubolon. *Perguruan Tinggi Bermutu (Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Nasution. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- K. Bertens. *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2011.
- Muhaimin, et.al. *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.

- Clifford Geertz. *The Interpretation Of Culture*. New York: Basic Book, 1973.
- Taufik Abdullah. *Agama, Etos Kerja Dan Pengembangan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES.
- Muhamad Supraja. "Dukungan Kolektifitas Sosial Bagi Kemajuan Ekonomi" dalam *Jurnal Dialog Kebijakan Publik*, edisi 7 September 2012.
- Kurt Samuelson. *Religion And Economic Action: A Critic Of Max Weber*. New York: Harper Torchbook, tt.
- Nurcholish Madjid. *Cendekiawan dan Religiusitas Masyarakat*. Jakarta: Paramadina, 1999.
- Nurcholish Madjid. *Fatsoen Nurcholish Madjid*. Jakarta: Republika, 2002.
- Max Weber. *Etika Protestan dan Semangat Kapitalisme*. Surabaya, Pustaka Prometheus, 2000.
- Nurcholish Madjid. *Islam Agama Kemanusiaan: Membangun Tradisi Dan Visi Baru Islam Indonesia*. Jakarta: Paramadina, 1995.
- Ismail Raji Al-Faruqi. *Al-Tawhid: Its Implication For Thought And Life*. Herndon Virginia: IIT, 1995.
- Toto Tasmara. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995.
- Ahmad Janan Asifudin. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Abraham H. Maslow. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Midas Surya Grafindo, 2003.
- Wan Mohd Nor Wan Daud (2005). "Epistemologi Islam dan Tantangan Pemikiran Umat" dalam *Jurnal Islamia* No. 5 (2).
- Ika Rochdjatun Sastrahidayat. *Membangun Etos Kerja dan Logika Berpikir Islami*. Malang: UIN Press, 2009.
- Lloyd C. William. *The Congruence of People and Organizations*. London: Quorum Books, 1993.
- Richard M. Steers et.al. *Motivation and Leadership at Work*. Singapore: The McGraw Hill Companies, Inc, 1996.
- A. Tabrani Rusyan, dkk. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya, 1994.

- Panji Anorogo dan Ninik Widiyanti. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Jay M. Shafritz and J. Steven Ott. *Classic of Organization Theory*. USA: Harcourt College Publishers, 2001.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Cliffort T. Morgan. dkk, *Introductions to Psychology*. Toronto; McGraw-Hill, 1986.
- M. Dawam Rahardjo (Edit.) *Pesantren dan Pembaharuan*. Jakarta: LP3ES, 1995.
- Abdurrahman Wahid. *Bunga Rampai Pesantren*. Jakarta: CV. Dharma Putra, 1999.
- Martin Van Bruinessen. *Kitab Kuning, Pesantren, dan Tarekat*. Bandung: Mizan, 1999.
- Neil Postman. *Matinya Pendidikan: Redefinisi Nilai-Nilai Sekolah*. Yogyakarta: Jendela, 2002.
- Roem Topatimasang. *Sekolah Itu Candu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Haidar Baqir. *Gagalnya Pendidikan Agama*, dalam *Harian Umum Kompas*, 28 Pebruari 2003.
- Mastuhu. *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren: Suatu Kajian Tentang Unsur Nilai Pendidikan*. Jakarta: INIS, 1994.
- Mulyadi. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Gajah Mada, 1998.
- Sudarwan Danim. *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Stephen Jaros, Meyer and Allen Model of Organizational *Commitment; Measurement Issues*, dalam *Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, No. 4, 2007, 7-24.
- Allen dan Meyer, *Measurement of Antecedents of Affective, Continuance, Normative Commitment to The Organization*, dalam *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63-1990, 3.