



PENERAPAN MODEL MALCOLM BALDRIDGE DALAM PENGUKURAN KINERJA ORGANISASI PENDIDIKAN

Frischa Alviannisya Ahmad¹, Sohiron²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Email: frischaalviannisyaahmad@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.1759>

Sections Info

Article history:

Submitted: 27 January 2026

Final Revised: 11 February 2026

Accepted: 16 March 2026

Published: 30 April 2026

Keywords:

Malcolm Baldrige

Educational Quality

Management

Performance Measurement

Educational Institutions



ABSTRACT

This research aims to comprehensively describe the application of the Malcolm Baldrige model in measuring the performance of educational organizations in Indonesia. In the era of globalization and educational transformation, educational institutions are required to implement measurable, directed, and sustainable quality management systems. The Malcolm Baldrige Excellence Framework (MBEF) provides systematic guidance through seven key categories: leadership, strategic planning, customer focus, measurement and data analysis, workforce management, operational processes, and results. This study applies a qualitative approach using a literature review method from various national academic sources, including textbooks and journals discussing the implementation of the Baldrige model in Indonesian education. The analysis reveals that the Baldrige model is effective in improving institutional performance, particularly in data-driven decision-making, strategic planning, and stakeholder satisfaction. The main challenges include limited human resources, lack of managerial training, and weak quality culture in some educational institutions. Therefore, it is crucial for educational institutions to integrate the Baldrige model into their internal quality assurance systems (SPMI) to achieve continuous and competitive quality improvement.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara komprehensif penerapan model Malcolm Baldrige dalam mengukur kinerja organisasi pendidikan di Indonesia. Dalam era globalisasi dan transformasi pendidikan, lembaga pendidikan dituntut untuk menerapkan sistem manajemen mutu yang terukur, terarah, dan berkelanjutan. Model Malcolm Baldrige Excellence Framework (MBEF) memberikan panduan sistematis melalui tujuh kategori utama yaitu: kepemimpinan, perencanaan strategis, fokus pelanggan, pengukuran dan analisis data, pengelolaan tenaga kerja, proses operasional, serta hasil kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka dari berbagai sumber ilmiah nasional, meliputi buku teks dan jurnal yang membahas penerapan model Baldrige dalam pendidikan di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa model Baldrige efektif dalam meningkatkan kinerja sekolah dan perguruan tinggi, khususnya dalam hal pengambilan keputusan berbasis data, perencanaan strategis, dan peningkatan kepuasan pemangku kepentingan. Tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya manusia, minimnya pelatihan manajerial, dan lemahnya budaya mutu di beberapa lembaga pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk mengintegrasikan model Baldrige ke dalam sistem penjaminan mutu internal (SPMI) agar tercipta peningkatan mutu yang berkelanjutan dan kompetitif.

Kata Kunci: Malcolm Baldrige, Manajemen Mutu Pendidikan, Pengukuran Kinerja, Lembaga Pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang cerdas, berkarakter, dan berdaya saing tinggi. Dalam konteks globalisasi, kualitas pendidikan menjadi indikator penting bagi kemajuan bangsa. Lembaga pendidikan dituntut untuk menerapkan sistem manajemen mutu yang mampu mengarahkan setiap komponen organisasi agar bekerja secara sinergis dan efisien. Salah satu pendekatan yang telah terbukti efektif dalam dunia industri dan kini diadaptasi ke sektor pendidikan adalah Model Malcolm Baldrige Excellence Framework (MBEF). Model ini pertama kali dikembangkan di Amerika Serikat pada tahun 1987 dan telah digunakan sebagai standar internasional dalam penilaian kinerja organisasi. MBEF menyediakan panduan evaluatif yang sistematis melalui tujuh kategori utama yang saling berhubungan: kepemimpinan, strategi, fokus pelanggan, pengukuran dan analisis, tenaga kerja, proses, dan hasil. Konsep ini menekankan pentingnya kepemimpinan berbasis nilai, pengambilan keputusan berbasis data, serta perbaikan berkelanjutan sebagai fondasi keunggulan organisasi (Tanjung et al., 2024).

Dalam konteks Indonesia, konsep manajemen mutu telah diintegrasikan melalui kebijakan pemerintah seperti Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMI) untuk sekolah dan perguruan tinggi. Namun, sebagian besar lembaga pendidikan masih menghadapi kesulitan dalam mengukur efektivitas kinerja organisasi secara menyeluruh. Di sinilah relevansi model Baldrige menjadi nyata, karena model ini mampu menghubungkan antara aspek strategis dan operasional organisasi. Baldrige memberikan kerangka berpikir yang menuntun lembaga pendidikan untuk berfokus pada pelanggan utama (siswa dan masyarakat), membangun proses yang efisien, dan menilai hasil kinerja berdasarkan indikator kunci. Selain itu, Baldrige menumbuhkan budaya pembelajaran organisasi di mana evaluasi tidak sekadar menilai hasil, melainkan juga menelaah proses dan strategi yang mendasarinya (Shalahuddin et al., 2025).

Banyak penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa penerapan model Baldrige di sekolah dan perguruan tinggi dapat memperkuat sistem manajemen mutu internal. Misalnya, penerapan *Malcolm Baldrige Criteria for Education Performance Excellence* (MBCfPE) di sekolah dasar dan menengah terbukti meningkatkan keterlibatan guru, kepuasan siswa, serta efektivitas proses belajar mengajar. Selain itu, model ini membantu lembaga pendidikan dalam merancang indikator kinerja yang lebih obyektif dan terukur. Namun demikian, adaptasi model Baldrige tidak dapat dilakukan secara instan. Diperlukan komitmen kepemimpinan, pelatihan sumber daya manusia, dan kesiapan sistem informasi agar proses implementasi berjalan optimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran bagaimana penerapan model Malcolm Baldrige dapat dijadikan alat ukur kinerja organisasi pendidikan di Indonesia secara lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013), pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam dengan menempatkan peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan analisis data. Sejalan dengan itu, Mahanum (2021) menyatakan bahwa studi pustaka (*library research*) adalah metode penelitian yang menjadikan sumber-sumber tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, prosiding, dan dokumen resmi, sebagai data utama penelitian. Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Data dikumpulkan dari berbagai sumber ilmiah nasional yang mencakup buku teks, jurnal terakreditasi, prosiding, dan dokumen kebijakan pendidikan. Kriteria pemilihan sumber meliputi: (1) terbit antara tahun 2019-2024, (2) relevan dengan tema manajemen mutu

pendidikan atau penerapan model Malcolm Baldrige, dan (3) tersedia dalam bentuk digital (PDF) yang dapat diakses secara terbuka. Proses analisis dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu identifikasi konsep kunci dalam model Baldrige dan relevansinya terhadap sistem manajemen mutu pendidikan nasional, kategorisasi temuan berdasarkan tujuh kriteria utama Baldrige, serta penarikan kesimpulan mengenai efektivitas dan tantangan penerapan model Baldrige di lembaga pendidikan Indonesia. Validitas data diperoleh melalui triangulasi sumber dan interpretasi tematik yang mendalam.

I. Hasil Pembahasan

Definisi model Malcolm Baldrige

Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellent (MBCfPE) merupakan salah satu metode yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menggunakan Kriteria Baldrige akan memberikan suatu asesmen yang holistik yang menunjukkan dimana organisasi berada dan kemana organisasi harus berada. Kriteria Baldrige memberikan suatu tools yang diperlukan untuk menguji semua bagian sistem manajemen dan memperbaiki proses dan hasil yang diinginkan organisasi secara keseluruhan (Putri et al., 2015). Kerangka kriteria kinerja ekselen Malcolm Baldrige dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar.1. kerangka Kriteria Kinerja Ekselen Malcolm Baldrige

Penjelasan 7 kategori Malcolm Baldrige Criteria for Performace Excellence (MBCfPE) menurut

Putri et al. (2015) yaitu:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjawab bagaimana para pemimpin senior memandu dan mengupayakan keberlanjutan organisasi. Kategori ini juga memasukkan sistem tata kelola organisasi dan bagaimana organisasi memenuhi tanggung jawab secara hukum, etika dan tanggungjawab sosial serta mendukung komunitas utamanya. Kategori ini terbagi atas dua:

- a. Kepemimpinan Senior
 - b. Tata Kelola dan Tanggung jawab Sosial
- #### 2. Perencanaan Strategis

Perencanaan Strategis menekankan pada cara organisasi mengembangkan sasaran strategis dan rencana kerja, mengimplementasikan dan mengubahnya jika dipandang perlu serta ukuran-ukuran kemajuannya. Kategori ini terdiri atas dua:

- a. Pengembangan Strategi
- b. Implementasi Strategi
3. Fokus Pelanggan

Fokus Pelanggan menunjukkan bagaimana organisasi merekatkan pelanggan untuk keberhasilan penguasaan pasar jangka panjang dan menjelaskan pula tentang cara organisasi mendengarkan suara pelanggan, membangun hubungan pelanggan dan menggunakan informasi pelanggan untuk memperbaiki dan mengidentifikasi peluang inovasi. Kategori ini terbagi atas dua:

- a. Suara Pelanggan
- b. Kerekatan Pelanggan
4. Pengukuran, Analisis dan Manajemen Pengetahuan

Pengukuran, analisis dan manajemen pengetahuan menjelaskan mengenai cara organisasi menseleksi, mengumpulkan, menganalisa, mengelola dan memperbaiki data, informasi dan aset pengetahuannya (*knowledge assets*). Kategori ini berisi mengenai cara organisasi belajar dan bagaimana organisasi mengelola teknologi informasinya. Kategori juga menguji cara organisasi menggunakan temuan review untuk memperbaiki kinerjanya. Kategori ini terbagi atas dua:

- a. Pengukuran, Analisis dan Perbaikan Kinerja Organisasi
- b. Manajemen Pengetahuan, Informasi dan Teknologi Informasi
5. Fokus Tenaga Kerja

Fokus Tenaga Kerja menjelaskan mengenai cara organisasi mengakses kebutuhan kapabilitas dan kapabilitas tenaga kerja dan membangun lingkungan tenaga kerja yang mendukung organisasi agar berkinerja tinggi. Kategori ini juga menjelaskan cara organisasi merekatkan, mengelola dan mengembangkan tenaga kerja untuk memanfaatkan potensinya secara penuh dalam keselarasan dengan misi, strategi dan rencana kerja organisasi secara menyeluruh. Kategori ini terbagi dua:

- a. Lingkungan Tenaga Kerja
- b. Kerekatan Tenaga Kerja
6. Fokus Operasi

Fokus Operasi menguji bagaimana organisasi mendesain, mengelola, dan memperbaiki produk-produk dan proses kerjanya dan memperbaiki efektivitas operasional untuk memberi nilai bagi pelanggan dan mencapai keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Kategori ini terbagi dua:

- a. Proses Kerja
- b. Pengelolaan Proses
7. Hasil

Hasil menyajikan suatu informasi yang berisi tentang hasil kinerja dan perbaikan organisasi di seluruh area utama, hasil-hasil produk dan proses, hasil-hasil fokus pelanggan, hasil tata kelola & kepemimpinan. Kategori hasil juga menyajikan informasi mengenai hasil fokus tenaga kerja dan hasil-hasil keuangan dan pasar. Selain itu kategori ini juga menjelaskan level kinerja dibandingkan dengan pesaing dan organisasi lainnya yang menawarkan produk sejenis. Kategori hasil terdiri dari lima item yaitu:

- a. Hasil Produk dan Proses
- b. Hasil-hasil Fokus pada Pelanggan
- c. Hasil-hasil Fokus pada Tenaga Kerja
- d. Hasil Kepemimpinan dan Tata Kelola
- e. Hasil-hasil Keuangan dan Pasar

Penerapan model Malcolm Baldrige

Penerapan Model Malcolm Baldrige dalam dunia pendidikan di Indonesia merupakan salah satu upaya untuk menumbuhkan budaya mutu yang berkelanjutan, adaptif, dan terukur. Model ini berfungsi tidak hanya sebagai instrumen evaluasi, tetapi juga sebagai panduan sistematis bagi lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya, proses pembelajaran, serta kinerja kelembagaan secara menyeluruh (Fauzi & Esha, 2022). Penerapan Baldrige di sekolah dan universitas di Indonesia menunjukkan hasil yang positif, terutama dalam hal efektivitas manajemen, peningkatan produktivitas, dan budaya kerja kolaboratif. Namun, beberapa hambatan masih ditemukan seperti keterbatasan pelatihan SDM, kurangnya dukungan kebijakan, serta belum optimalnya sistem informasi manajemen pendidikan. Upaya solusi yang dapat diterapkan meliputi penguatan pelatihan kepala sekolah, integrasi Baldrige dengan sistem SPMI, serta digitalisasi proses evaluasi mutu. Dengan strategi tersebut, lembaga pendidikan di Indonesia diharapkan mampu meningkatkan daya saing dan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan.

Baldrige Excellence Framework mengintegrasikan pendekatan kepemimpinan, strategi organisasi, inovasi pembelajaran, dan orientasi hasil yang berfokus pada peserta didik. Dalam konteks pendidikan, model ini diadaptasi untuk memperkuat sistem penjaminan mutu internal seperti SPMI dan akreditasi BAN-S/M atau BAN-PT. Model Malcolm Baldrige memberikan kontribusi signifikan dalam memperkuat sistem manajemen mutu di lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil telaah pustaka, terdapat beberapa aspek penting yang dapat diidentifikasi sebagai inti penerapan model ini di Indonesia. Hasil penelitian dari berbagai sumber nasional menunjukkan bahwa model Baldrige mampu memperkuat efektivitas manajemen sekolah, meningkatkan daya saing, serta mendorong lembaga pendidikan untuk memiliki standar mutu yang terukur dan berorientasi hasil (Juwarso et al., 2023).

Model Malcolm Baldrige merupakan salah satu kerangka kerja yang paling banyak digunakan di dunia untuk mengukur dan meningkatkan kinerja organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Penerapan model ini di Indonesia mulai banyak diperhatikan sejak diterapkannya kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMI) yang mendorong lembaga pendidikan untuk melakukan evaluasi diri dan pengukuran berbasis kinerja. Kerangka Malcolm Baldrige terdiri dari tujuh kategori yang saling terkait, yaitu: kepemimpinan, perencanaan strategis, pengukuran dan analisis, efisiensi proses, tantangan, dan hasil. Dalam konteks lembaga pendidikan, tujuh kategori ini menjadi dasar bagi setiap institusi untuk memastikan semua kegiatan manajerial dan operasional berjalan dalam satu kesatuan sistem mutu yang terintegrasi.

a. Kepemimpinan dan Budaya Mutu Pendidikan

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam seluruh proses manajemen mutu. Dalam model Baldrige, kepemimpinan menjadi kategori pertama yang menentukan arah dan budaya organisasi. Kepemimpinan yang kuat menciptakan visi, nilai, dan komitmen terhadap mutu pendidikan. Pemimpin yang efektif berperan sebagai role model yang menunjukkan integritas, tanggung jawab, dan keterbukaan terhadap perubahan. Kepala sekolah, rektor, atau pimpinan madrasah menjadi figur sentral dalam menggerakkan semua elemen lembaga untuk berorientasi pada kualitas dan pelayanan prima.

Menurut Gresik & Zakhroh (2014), budaya mutu tidak dapat tumbuh tanpa kepemimpinan yang visioner. Pemimpin yang menguasai konsep Baldrige mampu mengintegrasikan tujuh kategori model ini ke dalam rencana strategis lembaga pendidikan. Hal ini penting karena keberhasilan peningkatan mutu tidak hanya bergantung pada sistem, tetapi juga pada perilaku, kebijakan, dan nilai yang ditanamkan oleh pemimpin organisasi. Selain itu,

kepemimpinan dalam konteks Baldrige harus bersifat transformasional yakni mendorong perubahan perilaku dan pemikiran seluruh anggota lembaga menuju peningkatan mutu yang berkelanjutan. Dengan demikian, setiap kebijakan yang dibuat bukan hanya administratif, tetapi berorientasi pada pembelajaran dan inovasi.

b. Perencanaan Strategis dan Integrasi Visi Misi sekolah

Perencanaan strategis merupakan jantung dari proses pengelolaan mutu dalam model Baldrige. Sekolah atau perguruan tinggi yang sukses adalah yang mampu menyusun rencana strategis berdasarkan hasil analisis internal dan eksternal, serta melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Menurut Hidayah et al. (2025), pendekatan Baldrige mendorong lembaga pendidikan untuk menggunakan data objektif sebagai dasar penyusunan visi, misi, dan tujuan lembaga. Hal ini berbeda dari praktik tradisional yang sering kali hanya bersifat seremonial. Melalui pendekatan ini, perencanaan strategis dapat dijadikan alat ukur keberhasilan dan arah pengambilan keputusan.

Selain itu, lembaga pendidikan juga harus melakukan environmental scanning, yaitu analisis terhadap peluang dan ancaman eksternal, termasuk perubahan kebijakan pemerintah, tuntutan masyarakat, serta perkembangan teknologi pendidikan. Fokus pada pelanggan yaitu siswa, orang tua, dan masyarakat menjadi bagian tak terpisahkan dari perencanaan strategis. Setiap rencana dan kegiatan lembaga pendidikan harus berorientasi pada kebutuhan peserta didik dan kepuasan pelanggan eksternal. Sekolah yang menggunakan survei kepuasan pelanggan dan evaluasi kinerja guru secara periodik terbukti memiliki tingkat akreditasi yang lebih baik dan partisipasi masyarakat yang tinggi.

c. Sistem Pengukuran, Analisis, dan Manajemen Pengetahuan

Kategori ketiga dan keempat dalam model Baldrige berkaitan dengan pengukuran dan analisis data, serta manajemen pengetahuan (knowledge management). Kedua kategori ini menjadi dasar bagi lembaga pendidikan untuk mengembangkan budaya pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*). Sistem pengukuran yang baik memungkinkan lembaga untuk mengidentifikasi tren kinerja, mengevaluasi efektivitas kebijakan, dan memperkirakan kebutuhan peningkatan di masa depan. Menurut Safarina & Widiyanah (2025), sekolah yang menerapkan prinsip ini mampu mengantisipasi penurunan mutu melalui analisis data hasil belajar, tingkat kehadiran siswa, dan kepuasan tenaga pendidik.

Selain pengukuran, aspek manajemen pengetahuan menjadi penting dalam menjaga keberlanjutan mutu. Ahyani & Dhuhani (2025) menegaskan bahwa praktik berbagi pengetahuan antarpersonal seperti komunitas guru belajar dan forum refleksi pembelajaran merupakan wujud nyata penerapan manajemen pengetahuan dalam lembaga pendidikan. Praktik ini mendorong terjadinya inovasi internal yang berkelanjutan dan memperkuat kapasitas kelembagaan. Rahmawati (2025) juga menambahkan bahwa penerapan sistem digitalisasi mutu berbasis teknologi informasi mempercepat proses pelaporan, audit, dan evaluasi internal. Dengan sistem Learning Management System (LMS) dan *Quality Information System*, sekolah dapat mengelola data secara lebih efisien, akurat, dan transparan.

d. Pengelolaan Tenaga Kerja dan Pengembangan Profesionalisme Guru

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen vital dalam model Baldrige. Pengelolaan tenaga kerja dalam kerangka Baldrige berfokus pada pemberdayaan, pelatihan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan profesional. Menurut Nasution (2025), lembaga pendidikan yang mengimplementasikan pelatihan

berbasis kinerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pelatihan berkelanjutan juga meningkatkan kemampuan adaptasi guru terhadap inovasi teknologi dan metode pembelajaran baru.

Di sisi lain, budaya penghargaan (*reward and recognition system*) menjadi alat motivasi yang kuat untuk meningkatkan produktivitas. Mikraj & Busra (2024) mengemukakan bahwa penghargaan terhadap prestasi guru tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan iklim kompetitif yang sehat di lingkungan sekolah. Keterlibatan tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan juga merupakan bagian dari implementasi Baldrige. Guru yang dilibatkan dalam perencanaan dan evaluasi mutu merasa lebih memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Pendekatan partisipatif seperti ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan kolaboratif yang menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap lembaga.

e. Efisiensi Proses dan Peningkatan Kinerja Organisasi Pendidikan

Model Baldrige menekankan pentingnya pengelolaan proses yang efektif dan efisien. Setiap lembaga pendidikan harus memiliki prosedur operasional standar (*Standard Operating Procedures / SOP*) untuk menjamin mutu proses pembelajaran dan administrasi. Sistem kerja yang terdokumentasi dan terukur memungkinkan organisasi untuk melakukan evaluasi secara berkala dan melakukan inovasi terhadap proses yang belum optimal. Syafiq & Ghiyats (2024) menjelaskan bahwa lembaga pendidikan yang menjalankan proses operasional dengan prinsip *continuous improvement* menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kepuasan siswa dan efisiensi waktu pembelajaran.

Selain efisiensi proses internal, model Baldrige juga mengajarkan pentingnya hubungan eksternal dengan masyarakat dan dunia kerja. Perguruan tinggi, misalnya, dapat mengintegrasikan hasil penelitian dengan kebutuhan industri dan masyarakat, sehingga tercipta sinergi antara teori dan praktik.

f. Tantangan dan Strategi Implementasi di Indonesia

Meskipun memberikan banyak manfaat, penerapan model Malcolm Baldrige dalam pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut antara lain keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pemahaman terhadap model Baldrige, serta minimnya pelatihan manajerial bagi pimpinan lembaga pendidikan. Selain itu, budaya birokratis di beberapa institusi sering menghambat inovasi dalam manajemen mutu. Untuk mengatasi hal ini, lembaga pendidikan perlu memperkuat kolaborasi dengan instansi pemerintah, lembaga sertifikasi mutu, dan universitas yang berpengalaman dalam implementasi model Baldrige. Afriantoni et al. (2025) menyarankan agar lembaga pendidikan membentuk tim penjaminan mutu yang terlatih dan memiliki kompetensi dalam analisis data serta pengambilan keputusan berbasis bukti. Dengan strategi ini, penerapan model Baldrige dapat menjadi fondasi untuk membangun lembaga pendidikan yang unggul, adaptif, dan berorientasi hasil.

g. Hasil Kinerja dan Dampak terhadap Daya Saing Pendidikan Nasional

Kategori terakhir dalam model Baldrige, yaitu *results*, menilai sejauh mana organisasi mencapai hasil sesuai dengan tujuan dan indikator kerjanya. Dalam konteks pendidikan, hasil tersebut dapat berupa peningkatan nilai akreditasi, kepuasan siswa, efisiensi penggunaan sumber daya, serta reputasi lembaga. Lembong et al. (2023) sekolah dan universitas yang menerapkan model Baldrige secara konsisten mengalami peningkatan signifikan dalam tata kelola, kualitas pembelajaran, dan kepercayaan masyarakat. Bahkan,

beberapa lembaga yang mengadopsi pendekatan Baldrige juga lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan kurikulum nasional dan sistem akreditasi baru.

Fauzi & Esha (2022) menambahkan bahwa model Baldrige mendorong lembaga pendidikan untuk melihat mutu secara menyeluruh, bukan hanya dari aspek hasil akademik, tetapi juga dari proses, kepemimpinan, dan inovasi. Pendekatan ini menumbuhkan budaya evaluasi diri yang kritis dan transparan, sehingga lembaga pendidikan dapat terus berkembang sesuai tuntutan zaman.

KESIMPULAN

Penerapan Model Malcolm Baldrige Excellence Framework (MBEF) dalam pengukuran kinerja organisasi pendidikan di Indonesia memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas manajemen mutu, tata kelola, dan budaya organisasi. Model ini membantu lembaga pendidikan untuk menilai dan meningkatkan kinerja melalui tujuh kategori utama: kepemimpinan, perencanaan strategis, fokus pelanggan, pengukuran dan analisis, pengelolaan tenaga kerja, proses, dan hasil. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan implementasi model Baldrige. Pemimpin pendidikan yang visioner, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu mampu menciptakan budaya kerja yang produktif serta mendorong inovasi di lingkungan lembaga pendidikan.

Selain itu, keberhasilan penerapan model ini juga dipengaruhi oleh kualitas perencanaan strategis yang berbasis data dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan. Model Baldrige menuntut setiap lembaga untuk memiliki sistem pengukuran kinerja yang transparan, berbasis bukti, dan terhubung dengan indikator mutu pendidikan nasional. Model Baldrige sejalan dengan prinsip Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMI) yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia, khususnya dalam mendorong siklus peningkatan mutu berkelanjutan (Plan-Do-Check-Act). Sinergi antara model Baldrige dan SPMI akan memperkuat budaya mutu di sekolah maupun perguruan tinggi sehingga lembaga pendidikan dapat bertransformasi menjadi organisasi pembelajar yang unggul dan adaptif terhadap perubahan.

Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti rendahnya literasi mutu di kalangan tenaga pendidik, keterbatasan sumber daya manusia yang memahami model Baldrige, serta kurangnya pelatihan manajerial dalam implementasinya. Oleh karena itu, pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat perlu bekerja sama dalam membangun ekosistem mutu pendidikan yang berkelanjutan melalui pelatihan, pendampingan, serta kebijakan yang mendukung penerapan model ini secara menyeluruh. Dengan penerapan model Baldrige yang terintegrasi dan konsisten, lembaga pendidikan di Indonesia akan mampu mencapai keunggulan kinerja yang tidak hanya berfokus pada hasil akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter, inovasi, dan daya saing global peserta didik.

REFERENSI

- Afriantoni, Romadhon, O., Clara, R., & Apriana, R. (2025). *Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran Dalam Penerapan Total Quality Management*. 9(3), 739–746.
- Ahyani, E., & Dhuhani, E. M. (2025). *PERAN GURU SEBAGAI SUPERVISOR PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU MADRASAH institusi pendidikan . Pendidikan yang bermutu tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana 21 yang menuntut inovasi , refleksi , dan kolaborasi (Sahirah et al ., 2024)*. *Guru t*. 6(6), 10342–10352.
- Fauzi, I., & Esha, M. I. (2022). *Model Pengembangan Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan Islam*

Perspektif Kriteria Malcolm Baldrige di Perguruan Tinggi Islam.
<https://doi.org/10.30997/jtm.v6i2.5062>

- Gresik, M., & Zakhroh, R. (2014). *Implementasi Kebijakan Sekolah dalam Penerapan Malcolm Baldrige Education Criteria for Performance Excellence*. 2, 64–71.
- HIDAYAH, E., SOFIYANTI, E., INAYAH, & MUNIATI, N. A. N. (2025). *PERENCANAAN BERBASIS DATA RAPOR PENDIDIKAN SEBAGAI UPAYA STRATEGIS UNTUK MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH*. 5(1), 1–8.
- Juwarso, Nugroho, E. H. A., Kirana, K. C., Wati, S. K., & Widodo, E. K. (2023). *ANALISIS PENERAPAN KRITERIA MALCOLM BALDRIGE (MBCFPE) PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) DI INDONESIA*. 12(3), 1460–1473.
- Lembong, J. M., Lumapow, H. R., Nicodemus, V., & Rotty, J. (2023). *Implementasi Merdeka Belajar Sebagai Transformasi Kebijakan Pendidikan*. 9(2), 765–777.
<https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4620>
- Mahanum. (2021). Tinjauan Kepustakaan. *ALACRITY : Journal Of Education*, 1(2), 1–12.
- Mikraj, A. L., & Busra, A. (2024). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. 5(1), 2098–2106.
- Nasution, E. S. (2025). *MANAJEMEN KINERJA GURU DI SEKTOR PENDIDIKAN*. 3(2), 112–122.
- Putri, D. F., Taroepatjeka, H., & Harsono, A. (2015). *PENGUKURAN MALCOLM BALDRIGE CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENT KATEGORI PROSES FOKUS PELANGGAN DAN HASIL ITEM FOKUS PELANGGAN DI HOTEL X **. 03(02), 36–47.
- Rahmawati, A. (2025). *IMPLEMENTASI AUDIT MUTU INTERNAL (AMI) SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMAN 1 PULAU PUNJUNG*. 6(8), 11970–11980.
- Safarina, A., & Widiyanah, I. (2025). *DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA DI SMP*. 12(Juni 2024), 656–666.
- Shalahuddin, M., Arromy, M. M., Ruswandi, U., & Arifin, B. S. (2025). *Analisis Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME) di Sekolah Menengah Atas*. 14(1), 2721–2736.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Syafiq, V. B., & Ghuyats. (2024). *Prinsip-prinsip Total Quality Management dalam Membangun Lembaga Pendidikan Berbasis Mutu*. 10(2), 35–42.
- Tanjung, W. K., Julia, A. P., Nasution, H. Y., & Batubara, R. R. (2024). *PENGELOLAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN*. 4.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA