

**Pengembangan Manajemen Unit Penjaminan Mutu Pendidikan
Untuk Calon Guru Berprestasi**

*Management Development of Education Quality Assurance Unit
for Prospective Prominent Teachers*

**Kisno¹, Sitepanus Zebua², Azhari³, Iwan Sunarnya Iqnasus Panjaitan⁴, Rusdiman⁵,
Mursalin⁶, Nur Shabrina Hasan⁷**

¹ Sekolah Tinggi Akuntansi dan Manajemen Indonesia (STAMI)

^{2,3,4,5,6,7} Universitas Negeri Medan

Corresponding author: d.shinoda85@gmail.com

ABSTRAK

Era globalisasi menuntut SDM khususnya dalam dunia pendidikan yang tidak terlepas dari penjaminan mutu itu sendiri. Salah satu indikator SDM bermutu tinggi adalah adanya guru berprestasi. Sejumlah, satuan pendidikan telah memiliki Tim Manajemen Mutu Pendidikan, namun pada kenyataannya proses penjaminan mutu internal ini masih belum terlaksana dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui jumlah guru yang sudah memenuhi persyaratan akademik, persyaratan administratif, dan persyaratan untuk diajukan sebagai calon guru berprestasi dan (2) Untuk menginvestigasi persiapan yang sudah dilakukan oleh Tim Manajemen Mutu Pendidikan dalam menyiapkan dan menyeleksi calon guru berprestasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan survei dengan menggunakan kuesioner dilaksanakan di dua sekolah menengah pertama di Kabupaten Deli Serdang yakni SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa. Survei dilakukan pada bulan November 2022. Subjek survei adalah seluruh guru yang berada di SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa. Selain itu survei juga ditujukan kepada Tim Manajemen Mutu Sekolah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner untuk guru dan Tim Manajemen Mutu Pendidikan. Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif sederhana. Dari hasil survei terhadap guru, terdapat 34 orang guru yang masa kerjanya sudah delapan tahun dan memiliki kualifikasi minimum strata satu. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk mengikuti lomba guru berprestasi. Selain itu terdapat 14 guru yang masa kerjanya antara empat sampai dengan delapan tahun. Hal ini mengindikasikan terdapat potensi yang besar bagi kedua sekolah ini untuk mengikutsertakan guru dalam ajang lomba guru berprestasi. Dengan kata lain, salah satu syarat administratif khusus sudah dimiliki oleh kedua satuan pendidikan. Sedangkan dari hasil survei terhadap TMMP di kedua satuan pendidikan, tim manajemen mutu didominasi oleh personil yang masa kerjanya lebih dari delapan tahun. Hal ini menunjukkan adanya personil yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup panjang mengenai situasi kontekstual sekolah masing-masing. Selain itu, sebagian besar anggota TMMP sudah memiliki sertifikat pendidik. Dari ruang lingkup kerja, TMMP berfokus pada tiga hal yakni penjaminan mutu, penguatan pendidikan karakter, dan pengembangan serta penerapan kurikulum. Sedangkan dari pembinaan, supervisi, dan pengawasan dilakukan tiap semester. Kedua satuan pendidikan sama-sama memiliki kekuatan yang dapat dijadikan sebagai peningkatan mutu sekolah melalui guru berprestasi. Namun demikian, kedua sekolah sama-sama memiliki kekurangan terkait minimnya pengembangan diri guru, dan perangkat pembelajaran yang belum standar, yakni dalam hal perangkat pembelajaran yang belum memiliki standar yang sama, minim partisipasi dalam lomba. Untuk mengatasi minimnya partisipasi guru dalam pengembangan diri, sekolah dapat memfasilitasi dengan mengadakan lomba, pelatihan dan lokakarya dalam materi penulisan best practice. Selain itu, manajemen unit penjaminan mutu pendidikan di kedua sekolah perlu dikembangkan dengan menambah evaluator eksternal dari luar sekolah yang memantau dan mengontrol berjalannya kegiatan penjaminan mutu melalui penyelenggaraan pelatihan atau lokakarya yang berhubungan dengan karya tulis guru sehingga potensi yang sudah ada di kedua sekolah dapat dikembangkan dan diikutsertakan dalam ajang lomba guru berprestasi di tahun yang akan datang.

Kata Kunci: Manajemen Mutu, Penjaminan Mutu Pendidikan, Calon Guru Berprestasi

Korespondensi:

Kisno. Sekolah Tinggi Akuntansi dan Manajemen Indonesia. Jl. Sutomo No. 271, 21118, Pematangsiantar, Indonesia.
Email: d.shinoda85@gmail.com, Mobile: 082174449291

LATAR BELAKANG

Guru adalah jabatan profesi yang dijamin Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 sehingga seorang guru wajib melaksanakan tugasnya secara profesional. Pada pasal 7 (1) tercantum prinsip-prinsip profesionalitas, yakni profesi guru (dan juga profesi dosen) merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan dan seterusnya.

Dengan demikian, seorang guru dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugasnya dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, independen (bebas dari tekanan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efektif), efisien dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat, dan kode etik yang regulatif (Santoso, Nugroho, & Parapat, 2020). Hal tersebut juga didukung dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu, profesionalisme guru senantiasa dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional, dan internasional.

Menurut Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, menjelaskan tentang penghargaan guru yang menyatakan bahwa pasal 36 ayat 1, guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa dan bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan, sedangkan ayat 2, guru yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. Pasal 37 ayat 1, penghargaan dapat diberikan oleh pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi dan satuan pendidikan. Ayat 2, penghargaan dapat diberikan pada tingkat sekolah, tingkat kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional dan/atau internasional. Ayat 3, penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam atau penghargaan lainnya. Ayat 4, penghargaan kepada guru dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari guru nasional, hari pendidikan nasional dan lain-lain. Pasal 38, pemerintah dapat menetapkan hari guru nasional sebagai penghargaan kepada guru yang diatur dengan peraturan perundang undangan (Marjuni, 2020).

Penjaminan Mutu Pendidikan adalah suatu mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu, sedangkan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar dan menengah yang saling berinteraksi secara sistematis, terencana dan berkelanjutan (Setyo & Layn, 2021; Kaplani & Zafirooulos, 2022).

Era globalisasi menuntut SDM yang bermutu tinggi dan siap berkompetisi baik pada tataran nasional, regional, maupun internasional dan mutu SDM khususnya dalam pendidikan tidak terlepas dari penjaminan mutu itu sendiri. Salah satu indikator SDM bermutu tinggi adalah adanya guru berprestasi dan hal ini menjadi perhatian yang sungguh-sungguh dari pemerintah untuk memberdayakan guru berprestasi (Aliyyah, Humaira, Ulfah, & Ichsan, 2020; Marjuni, 2020). Hal ini tidak terlepas dari teori perubahan (Theory of Change/ToC) secara umum menjelaskan bagaimana suatu intervensi dapat mencapai serangkaian hasil yang berkontribusi dalam menghasilkan dampak akhir yang diinginkan (Rogers, 2014). Intervensi dalam konteks ini dapat berada pada beragam tingkatan baik berupa kegiatan (event), proyek, program, kebijakan, maupun strategi. Mengacu pada definisi tersebut, unsur ToC terdiri atas dua aspek, yaitu aspek yang direncanakan (di dalamnya mencakup kondisi awal dan intervensi) dan aspek yang diharapkan (di dalamnya mencakup dampak awal, dampak perantara, dan dampak akhir).

ToC berusaha menunjukkan suatu rantai perubahan dari kondisi awal, strategi, dampak awal, dampak perantara, hingga dampak akhir. Rantai perubahan tersebut mencakup empat unsur utama, yaitu (1) mengidentifikasi tiap tahapan perubahan (kondisi awal, strategi, dampak awal, dampak perantara, dan dampak akhir); (2) menjelaskan rasionalitas yang mendasari proses perubahan tersebut; (3) menetapkan indikator-indikator dari setiap tahapan perubahan yang diharapkan; serta (4) mengenali asumsi dan risiko yang dapat terjadi pada setiap tahapan perubahan.

ToC dimulai dengan mengidentifikasi kondisi awal, yaitu masalah yang hendak ditangani oleh sebuah intervensi, penyebab, serta konsekuensi dari masalah ini (Reinholz & Andrews, 2020). Kedua, menetapkan strategi, yaitu intervensi yang akan dilakukan untuk mengatasi masalah yang ada. Bentuk intervensi ini sangat ditentukan dengan talaah kondisi awal yang telah dilakukan, utamanya terkait dengan sumber daya yang dapat diakses maupun dibutuhkan, tetapi belum dapat diakses. Semakin banyak sumber daya yang dapat diakses akan semakin banyak pula pilihan intervensi yang dapat dilakukan. Ketiga, menetapkan dampak awal, yaitu sejumlah barang atau jasa yang dihasilkan dari intervensi yang telah dilakukan. Dampak awal dalam kerangka ToC ini juga dapat berupa perubahan sikap, nilai-nilai (*values*), pengetahuan, dan keterampilan partisipan setelah mendapatkan sejumlah intervensi. Berikutnya dampak perantara, yaitu manfaat diterima akibat perubahan yang terjadi sebagaimana tampak pada dampak awal. Terakhir, dampak akhir yaitu perubahan atau kondisi akhir yang diharapkan terjadi pada sebuah organisasi, komunitas, maupun sistem.

Unsur lain dari ToC adalah mendeskripsikan rasionalitas dalam setiap perubahan (Van Hilten, 2021). ToC harus benar-benar memastikan bahwa setiap perubahan dapat berjalan dalam kerangka logis. Ketepatan mendefinisikan rantai perubahan ini akan berkontribusi positif terhadap pencapaian dampak akhir yang diharapkan. Selanjutnya, untuk memastikan perubahan terjadi sebagaimana direncanakan, maka diperlukan pendefinisian indikator-indikator dari setiap perubahan (dampak awal, dampak perantara, dan dampak akhir). Indikator-indikator ini akan berfungsi sebagai dasar dalam proses pemantauan dan evaluasi untuk menilai apakah perubahan terjadi sesuai dengan jalur yang telah ditetapkan. Terakhir, untuk mengantisipasi agar perubahan terjadi tidak melenceng dari jalur yang telah ditetapkan, perlu dikenali terlebih dahulu berbagai asumsi dan risiko dalam rantai perubahan tersebut. Asumsi diartikan sebagai faktor-faktor kontekstual yang harus ada sehingga transisi/perubahan dapat terjadi, sementara risiko adalah faktor-faktor eksternal yang membahayakan atau menyebabkan asumsi yang telah dibangun tidak terjadi.

Sudut pandang mutu dapat dilihat dari berbagai tinjauan. Menurut Goetsech dalam (Darmaji, Supriyanto, & Timan, 2019) dalam konsep mutu ada 3 komponen yang perlu menjadi perhatian bersama yakni: (1) mampu memenuhi keinginan pelanggan, (2) memfokuskan pada produk yang dihasilkan dan kepuasan layanan, dan (3) terus menyesuaikan dengan tuntutan perubahan yang ada karena terus bergerak secara dinamis untuk mampu menjaga kepuasan pelanggan.

Mutu menjadi sesuatu yang tidak boleh dipandang sebelah mata oleh organisasi pendidikan, terutama sekolah (Junaedi & Rahminawati, 2022). Mutu mencerminkan bagaimana para pelanggan mampu terus merasakan hasil yang memuaskan, bagaimana lembaga pendidikan terus mampu menghadirkan inovasi-inovasi yang mampu memberikan kepuasan pada pelanggannya. Produk dikatakan bermutu apabila mampu memberikan nilai kepuasan pada pelanggan dan pelanggan memberikan apresiasi pada setiap lembaga sekolah dan melakukan penilaian pada setiap produk yang dihasilkan ditengah persaingan dengan lembaga yang lain.

Manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan kepengurusan, ketatalaksanaan penggunaan sumber daya untuk mencapai sasaran atau tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang pelaksana dalam suatu hubungan kerjasama (Setyo, Mudhofir, & Choiriyah, 2021). Manajemen adalah suatu rangkaian tindakan dengan maksud untuk mencapai hubungan kerjasama yang rasional dalam suatu sistem administrasi.

Untuk mengukur pendidikan yang berkualitas tentunya diperlukan kriteria/ indikator. Sallis (2005) dalam (Fadhli, 2017) mengungkapkan ada banyak indikator mutu yang baik di lembaga pendidikan. antara lain: (1) *high moral values*; (2) *excellent examination results*; (3) *the support of parents, business and the local community*; (4) *plentiful resources*; (5) *the application of the latest technology*; (6) *strong and purposeful leadership*; (7) *the care and concern for pupils and students*; (8) *a well-balanced and challenging curriculum*. Pandangan ini menjelaskan bahwa sekolah yang bermutu dan baik harus memiliki: (1) nilai-nilai moral/ karakter yang tinggi; (2) hasil ujian yang sangat baik; (3) dukungan orang tua, dunia usaha dan masyarakat setempat; (4) sumber daya berlimpah; (5) implementasi teknologi terbaru; (6) kepemimpinan yang kuat dan memiliki tujuan (visi); (7) kepedulian dan perhatian bagi siswa; (8) kurikulum yang seimbang dan relevan.

SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa adalah sekolah menengah pertama yang terletak di Kabupaten Deli Serdang dan memiliki Tim Manajemen Mutu Pendidikan (TMMP) dan Tim Audit Internal Mutu Pendidikan (TAIMP). Namun pada kenyataannya proses penjaminan mutu internal ini masih belum terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah di kedua sekolah tersebut didapatkan informasi bahwa, sekolah masih belum melaksanakan sistem penjaminan mutu internal secara maksimal, padahal beberapa guru sudah memenuhi salah satu kriteria untuk maju sebagai calon guru berprestasi yakni sudah memenuhi masa kerja sekurang-kurangnya 8 (delapan) tahun. Beranjak dari fenomena ini, penelitian dilakukan di kedua sekolah tersebut untuk menentukan perubahan manajemen penjaminan mutu pendidikan khususnya bagi calon guru berprestasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jumlah guru yang sudah memenuhi persyaratan akademik, persyaratan administratif, dan persyaratan untuk diajukan sebagai calon guru berprestasi dan untuk menginvestigasi persiapan yang sudah dilakukan oleh Tim Manajemen Mutu Pendidikan (TMMP) dan Tim Audit Internal Mutu Pendidikan (TAIMP) SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa dalam menyiapkan dan menyeleksi calon guru berprestasi. Penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak sekolah mendapatkan pemetaan mutu terkait potensi guru yang ada dan dengan demikian dapat menjadi salah satu program kerja untuk meningkatkan mutu dan reputasi sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan survei dengan menggunakan kuesioner dilaksanakan di dua sekolah menengah pertama di Kabupaten Deli Serdang yakni SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa. Survei dilakukan pada bulan November 2022.

Subjek survei adalah seluruh guru yang berada di SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa. Selain itu survei juga ditujukan kepada Tim Manajemen Mutu Sekolah dengan deskripsi lengkap pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 responden survei

No	Lokasi	Subjek Survei	Jumlah
1	SMP Negeri 1 Tanjung Morawa	Guru	33
		TMMP	1
2	SMP Negeri 2 Tanjung Morawa	Guru	21
		TMMP	1

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner untuk guru dan Tim Manajemen Mutu Pendidikan. Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif sederhana.

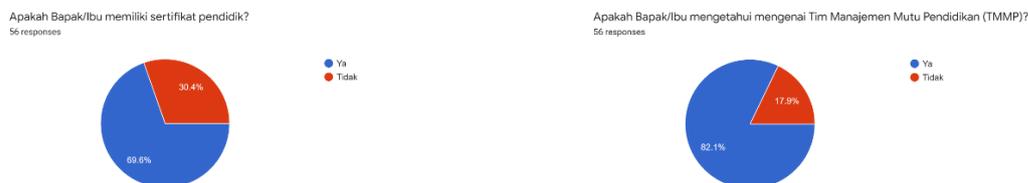
HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Survei Calon Guru Berprestasi

Grafiik 1 sampai dengan Grafik 6 merupakan hasil survei terhadap guru di SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang dan kaitannya terhadap mutu sekolah yang salah satunya adanya guru berprestasi, terdapat 34 orang guru yang masa kerjanya sudah delapan tahun dan memiliki kualifikasi minmm strata satu. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk mengikuti lomba guru berprestasi. Selain itu terdapat 14 guru yang masa kerjanya antara empat sampai dengan delapan tahun. Hal ini mengindikasikan terdapat potensi yang besar bagi kedua sekolah ini untuk mengikutsertakan guru dalam ajang lomba guru berprestasi.

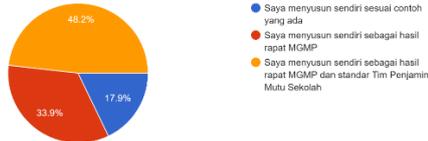


Grafik 1. Hasil survei Kualifikasi Pendidikan Terakhir Guru dan Masa Kerja Guru

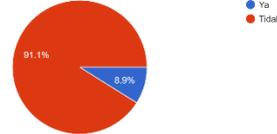


Grafik 2. Hasil Survei Sertifikat Pendidik & Survei Guru Terhadap TMMP

Dalam menyusun perangkat pembelajaran:
56 responses

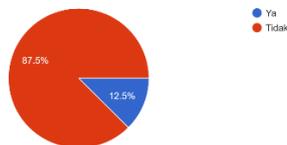


Apakah Bapak/Ibu pernah mengajukan diri sebagai calon guru berprestasi?
56 responses

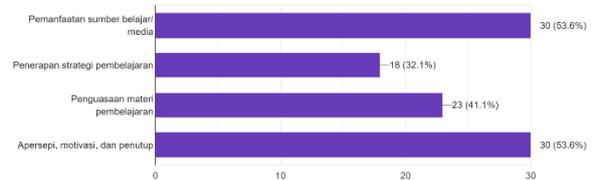


Grifik 3. Hasil Survei Guru dalam Penyusunan RPP & Inisiatif Guru dalam Guru Berprestasi

Apakah Bapak/Ibu pernah diajukan sekolah sebagai calon guru berprestasi?
56 responses

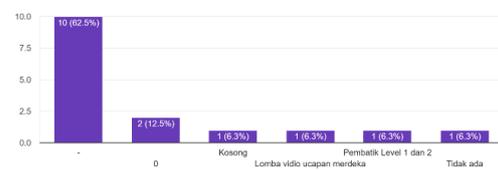


Khusus bagi yang pernah membuat video pembelajaran, silakan memilih komponen yang menurut Bapak/Ibu harus ada dalam video pembelajaran:
56 responses

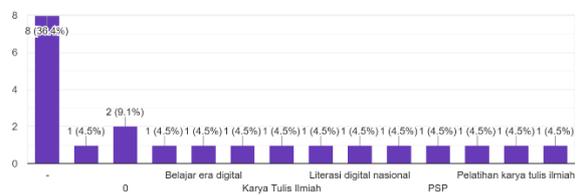


Grifik 4. Hasil Survei Pencalonan Guru dalam Guru Berprestasi & Produk Guru

Tuliskan lomba yang pernah Bapak/Ibu ikuti dalam 3 tahun terakhir. (kosongkan bila tidak ada)
16 responses

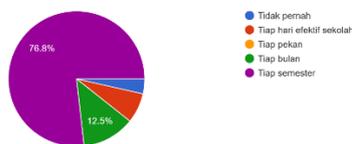


Tuliskan kegiatan seminar/lokakarya yang pernah Bapak/Ibu ikuti dalam 3 tahun terakhir. (kosongkan bila tidak ada)
22 responses



Grifik 5. Hasil Survei Partisipasi Guru dalam Lomba & Inisiatif Guru Pengembangan Diri

Frekuensi Tim Manajemen Mutu Pendidikan (TMMP) dan Kepala Sekolah melakukan supervisi dan pengawasan
56 responses



Grifik 6. Hasil Survei TMMP terhadap Kinerja Guru

Dengan kata lain, salah satu syarat administratif khusus sudah dimiliki oleh SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa. 14 guru yang masa kerjanya empat hingga delapan tahun merupakan potensi pembinaan berkelanjutan yang dapat dipertahankan untuk mengikuti lomba guru berprestasi dalam kurun waktu satu hingga lima tahun ke depan.

4.2 Hasil Survei Tim Manajemen Mutu Pendidikan Satuan Pendidikan

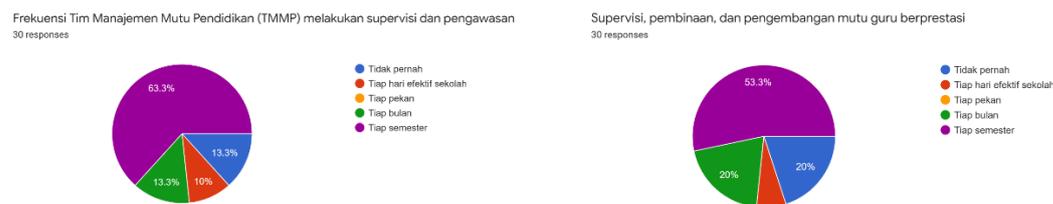
Sedangkan dari hasil survei terhadap TMMP di SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang TMMP didominasi oleh personil yang masa kerjanya lebih dari delapan tahun (Grafik 7). Hal ini menunjukkan adanya personil yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup panjang mengenai situasi kontekstual sekolah masing-masing. Selain itu, sebagian besar anggota TMMP sudah memiliki sertifikat pendidik. Dengan kata lain, kompetensi sebagai pendidik sudah memperoleh pengakuan dari negara dan hal-hal yang berhubungan dengan kompetensi sebagai pendidik dianggap sudah dikuasai oleh anggota TMMP kedua sekolah. Dari ruang lingkup kerja, TMMP berfokus pada tiga hal yakni penjaminan mutu, penguatan pendidikan karakter, dan pengembangan serta penerapan kurikulum. Sedangkan dari pembinaan, supervisi, dan pengawasan dilakukan tiap semester (Grafik 8).



Grafik 7. Hasil Survei Kualifikasi Pendidikan & Masa Kerja TMMP



Grafik 8. Hasil Survei Sertifikat Pendidik & Lingkup Kerja TMMP



Grafik 9. Hasil Survei Frekuensi Kinerja & Pengembangan Diri TMMP

Di antara 34 guru yang sudah memenuhi kriteria lama masa kerja, terdapat 22 guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dan terdapat 2 guru yang memiliki jumlah jam mengajar kurang dari 24 JP/minggu. Hal ini menunjukkan masih adanya potensi calon guru berprestasi dibalik adanya kekurangan dalam hal guru yang sudah tersertifikasi dan jumlah jam mengajar yang sesuai kriteria untuk ikut dalam lomba guru berprestasi. Kemudian, dari sisi pengembangan perangkat pembelajaran seperti RPP, masih terdapat beberapa versi yakni versi sendiri, versi hasil rapat dengan MGMP dan versi TMMP. Temuan ini menunjukkan adanya ketidakseragaman terhadap satu perangkat pembelajaran yang seharusnya disesuaikan dengan standar dari TMMP. Selain itu, partisipasi guru dalam mengikuti lomba, pelatihan atau lokakarya juga masih minim dari standar calon guru berprestasi (Grafik 9). Satu hal yang

sangat menjadi pusat temuan adalah minimnya jumlah guru yang menghasilkan karya tulis yang merupakan salah satu syarat untuk mengikuti lomba guru berprestasi.

PEMBAHASAN

Manajemen Tim Manajemen Mutu Pendidikan (TMMP) di SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang dalam mempersiapkan calon guru berprestasi masih sangat terbatas dari hasil temuan penelitian ini. Manajemen Mutu Pendidikan Sekolah dapat mengembangkan peningkatan mutu pembelajaran melalui lokakarya penyusunan rencana pembelajaran, metode pembelajaran dan cara evaluasi, pengembangan media pembelajaran, pengembangan sumber belajar, pemanfaatan IT dalam pembelajaran, serta penulisan karya tulis (Purba dan Kisno, 2022). Beberapa penelitian oleh (Arifah, 2020; Mustopa, 2020; Wahyudin, 2020) menyatakan bahwa perubahan adalah usaha (transformasi) dari keadaan sekarang menuju kepada keadaan yang lebih baik di masa yang akan datang.

Perubahan bertujuan supaya institusi atau organisasi memiliki kelenturan dalam menghadapi dinamika yang terjadi. Melakukan perubahan dapat diartikan sebagai melakukan suatu aktivitas dengan sistem, prosedur, maupun teknologi yang baru atau yang sesuai (Mishra, Gupta & Shree, 2020; Baidowi, 2022). Meskipun demikian, perubahan ini memiliki sifat disruptif yaitu pada satu sisi memberikan dampak yang positif, namun di sisi lain dapat mengganggu kenyamanan pada sistem yang lama baik secara signifikan maupun secara perlahan (Harris & Jones, 2020; Allen, 2020; Ferrell & Ferrell, 2020). Dalam penelitian ini, perubahan yang terjadi adalah perubahan pada manajemen sumber daya baik pada manusia, fasilitas, serta prosedur atau cara kerja untuk mencapai keadaan yang lebih baik, dalam hal ini menghasilkan guru berprestasi.

Dalam era disruptif seperti saat ini, lembaga pendidikan tidak dapat menghindari perubahan dan harus terus berinovasi demi kelangsungan hidup lembaga pendidikan tersebut. Hal ini dilakukan sebagai tindakan antisipasi agar lembaga pendidikan tetap siap sedia dalam menghadapi berbagai perubahan seiring perkembangan zaman. Organisasi seperti lembaga pendidikan merupakan wadah transformasi nilai-nilai yang dilakukan dari internal sekolah kepada guru dan peserta didik (Olivier dkk, 2020; Niesten & Jolink, 2020). Oleh karena itu, lembaga pendidikan seperti sekolah memang wajib menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan dan perubahan, terutama kebutuhan masyarakat. Perubahan dalam manajemen sekolah selaras dengan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa perubahan dalam unit organisasi sekolah mulai dari pimpinan tertinggi seperti kepala sekolah hingga unit lainnya memberikan dampak yang positif apabila dilakukan dengan landasan yang ideal dan praktik yang selaras dengan Standar Nasional Pendidikan (Dwiayuni, 2020; Sudianto & Kisno, 2021).

Perubahan dalam ruang lingkup sekolah atau organisasi pendidikan dapat ditempuh dengan melakukan pelatihan dan pembinaan sumber daya manusia agar dapat mengubah perilaku dan kapasitas sumber daya manusia dalam pemecahan masalah baik yang bersumber dari dalam organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi. Dalam penelitian ini, manajemen perubahan dilakukan untuk calon guru berprestasi agar mereka dapat mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan hal-hal yang menunjang kinerja serta administrasi untuk dapat berpartisipasi dalam pencalonan guru berprestasi seperti mengikuti pengembangan diri (Napitupulu, Napitupulu, Kisno, 2019) melalui pelatihan yang diselenggarakan secara dalam jaringan (Sipayung & Kisno, 2022). Dalam konteks ini, guru atau pendidik di sekolah dapat secara fleksibel mengembangkan diri melalui pelatihan yang dilakukan secara online sehingga tidak mengganggu proses pengembangan diri yang dilakukan secara on-site. Hal ini juga didukung oleh penelitian oleh yang menyatakan bahwa pelatihan diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, sedangkan motivasi kinerja bertujuan untuk meningkatkan gairah dalam bekerja. Metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi adalah melalui apresiasi dari kepala satuan pendidikan, sedangkan untuk proses bekerja dapat menggunakan metodologi *Agile* (Kisno, dkk, 2022) dan *Pomodoro* (Kisno, 2020), khususnya bagi Tim Manajemen Mutu Pendidikan Sekolah.

KESIMPULAN

SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang sama-sama memiliki kekuatan yang dapat dijadikan sebagai peningkatan mutu sekolah melalui guru berprestasi. Terdapat sebanyak 22 guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik yang masa kerjanya sudah memenuhi kriteria guru berprestasi. Namun demikian, kedua sekolah sama-sama memiliki kekurangan yakni dalam hal perangkat pembelajaran yang belum memiliki standar yang sama, minim partisipasi dalam lomba, pelatihan dan lokakarya, serta minimnya jumlah karya tulis yang dihasilkan dari pendidik di kedua sekolah. Bagi guru yang memiliki kinerja yang baik, sekolah dapat mendorong guru tersebut untuk mengikuti sertifikasi guru. Sedangkan bagi guru yang memiliki jumlah jam pelajaran kurang dari 24 JP per minggu, sekolah dapat memfasilitasi dengan memberikan penambahan

jumlah jam mengajar. Sedangkan untuk mengatasi minimnya partisipasi guru dalam mengikuti lomba, pelatihan dan lokakarya, sekolah dapat memfasilitasi dengan mengadakan lomba, pelatihan dan lokakarya dalam materi penulisan best practice. Selain itu, TMMP di SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan SMP Negeri 2 Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang perlu dikembangkan dengan menambah evaluator eksternal dari luar sekolah yang memantau dan mengontrol berjalannya kegiatan penjaminan mutu melalui penyelenggaraan pelatihan atau lokakarya yang berhubungan dengan karya tulis guru sehingga potensi yang sudah ada di kedua sekolah dapat dikembangkan dan diikutsertakan dalam ajang lomba guru berprestasi di tahun yang akan datang.

REFERENCES

- Allen, S. J. (2020). On the cutting edge or the chopping block? Fostering a digital mindset and tech literacy in business management education. *Journal of Management Education*, 44(3), 362-393.
- Aliyyah, R. R., Humaira, M. A., Ulfah, S. W., & Ichsan, M. (2020). Guru Berprestasi: Penguatan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Sosial Humaniora*, 11(1), 59-64.
- Arifah, N. (2020). Manajemen perubahan dalam mewujudkan madrasah berprestasi. *Muróbbi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 57-70.
- Baidowi, A. (2022). Manajemen Perubahan Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 55-63.
- Darmaji, Supriyanto, A., & Timan, A. (2019). Sistem Penjaminan Mutu Internal Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan (JSMP)*, 3(3), 130-137.
- Dwiayuni, M. A. (2020). Keterampilan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam perspektif manajemen perubahan. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 4(2), 55-66.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215-238.
- Ferrell, O. C., & Ferrell, L. (2020). Technology challenges and opportunities facing marketing education. *Marketing Education Review*, 30(1), 3-14.
- Harris, A., & Jones, M. (2020). COVID 19–school leadership in disruptive times. *School Leadership & Management*, 40(4), 243-247.
- Junaedi, Y., & Rahminawati, N. (2022). Implementation of internal quality assurance system in elementary schools (case studies in Bandung). In *Islam, Media and Education in the Digital Era* (pp. 385-390). Routledge.
- Kaplani, G., & Zafiroopoulos, K. (2022). A model of quality assurance in primary education management. The case of Greece. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2016555.
- Kisno, S. (2020). Pomodoro Technique for Improving Students' Reading Ability During COVID-19 Pandemic. *Journal Education and Development*, 8(3), 1-6.
- Kisno, K., Gultom, S., Purba, S., Darwin, D., Sumaryanto, S., & Sherly, S. (2022, December). Agile Methodology in Educational Leadership: Scrum. In *Proceedings of the 7th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership*, AISTEEL 2022, 20 September 2022, Medan, North Sumatera Province, Indonesia.
- Marjuni, A. (2020). Penghargaan Profesi Guru Sebagai Agen Perubahan. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 208-217.
- Mishra, L., Gupta, T., & Shree, A. (2020). Online teaching-learning in higher education during lockdown period of COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 1, 100012.
- Mustopa, A. (2020). Manajemen Perubahan Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di Pesantren Fathul 'Ulum Kwagean Kediri). *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 24-40.
- Napitupulu, S., Napitupulu, F. D., & Kisno K. (2019). Professional Development for Teachers of English (Prodevet) in 4.0 Era. Yogyakarta: Deepublish.
- Nielsen, E., & Jolink, A. (2020). Motivations for environmental alliances: Generating and internalizing environmental and knowledge value. *International Journal of Management Reviews*, 22(4), 356-377.

- Olivier, E., Morin, A. J., Langlois, J., Tardif-Grenier, K., & Archambault, I. (2020). Internalizing and externalizing behavior problems and student engagement in elementary and secondary school students. *Journal of youth and adolescence*, 49, 2327-2346.
- Purba, S. & Kisno, K. (2022). *Manajemen Pendidikan untuk Sekolah yang Efektif*. Nganjuk: Dewa Publishing.
- Reinholz, D. L., & Andrews, T. C. (2020). Change theory and theory of change: what's the difference anyway? *International Journal of STEM Education*, 7(1), 1-12.
- Rogers, P. (2008). Using Programme Theory to Evaluate Complicated and Complex Aspects of Interventions. *Evaluation*, 48(1), 29-48.
- Rogers, P. (2014). *Theory of Change, Methodological Briefs: Impact Evaluation 2*. Florence: UNICEF Office of Research.
- Santoso, B. W., Nugroho, Y., & Parapat, D. O. (2020). Pendidikan dan Pelatihan Penulisan Best Practice untuk Meraih Predikat Guru Berprestasi bagi Guru SMA Negeri 1 Semarang dengan Metode Special Projects Assignments. *Jurnal Panjar*, 2(2), 52-60.
- Setyo, A. A., & Layn, M. R. (2021). Pendampingan Pembelajaran Abad 21 Dan Sistem Penjaminan Mutu Bagi Guru Sd/Mi Di Papua Barat. *Jurnal BUDIMAS*, 3(2), 530-536. doi:10.29040/budimas. v3i2.3375
- Setyo, S., Mudhofir, & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan Berprestasi Pada Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 266-274.
- Sipayung, R., & Kisno, K. (2022). Manajemen Belajar Swapacu Dalam Jaringan (Self-Paced Learning) dengan Guru Binar. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama*, 8(2), 573-582.
- Sudianto, S., & Kisno, K. (2021). Potret kesiapan guru sekolah dasar dan manajemen sekolah dalam menghadapi asesmen nasional. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 85-97.
- Van Hilten, A. (2021). A theory of (research) practice makes sense in sensemaking: Applying Bourdieu's critical social theory to the study of sensemaking change. *Journal of Organizational Change Management*, 34(4), 794-809.
- Wahyudin, U. R. (2020). *Manajemen Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional)*. Yogyakarta: Deepublish.