

**Manajemen Pengembangan Mutu Guru di Sekolah Dasar
Negeri Sarirogo, Kabupaten Sidoarjo**

Era Monita¹, Fathul Fauzi², dan Triana Rosalina Noor^{3*}

^{1,2,3} Prodi. Manajemen Pendidikan Islam,
STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo

E-mail: eramonita0@gmail.com¹, fauzi_fathul@yahoo.com²,
trianasuprayoga@gmail.com^{3*}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen pengembangan mutu guru yang ada di SDN Sarirogo, Sidoarjo. Tempat penelitian berlokasi di Jl Raya Sarirogo No 2, Desa Sarirogo, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan melalui teknik wawancara mendalam, observasi dan dokumen dengan melibatkan tiga orang yang dipilih secara purposive sampling. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan melalui tahapan kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelola SDN Sarirogo, Sidoarjo telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik pada manajemen pengembangan mutu guru yang dipimpinnya. Pada aspek perencanaan program pengembangan mutu guru disusun pada rencana yang bersifat jangka pendek dan jangka panjang. Pada fungsi perencanaan yang dilakukan mengacu pada jenis pengembangan yang dibutuhkan, sumber daya serta biaya yang dibutuhkan untuk realisasi program. Terkait fungsi pengorganisasian, kepala sekolah melibatkan seluruh komponen guru untuk ikut mensukseskan dan bertanggung jawab dalam optimalisasi program pengembangan mutu yang dicanangkan. Pada fungsi pelaksanaan, kepala sekolah berusaha melakukan sebagaimana perencanaan yang telah disusun sedemikian rupa. Dan pada fungsi pengawasan, hasil capaian akan digunakan sebagai masukan dan perbaikan dalam penyusunan rencana pengembangan mutu berikutnya.

Kata kunci: program pengembangan, manajemen mutu, guru

Abstract:

The purpose of this study was to describe and analyze the quality management of teacher development at SDN Sarirogo, Sidoarjo. The research site is located on Jl Raya Sarirogo No. 2, Sarirogo Village, Sidoarjo District, Sidoarjo Regency. This research is a qualitative research with a case study approach. The data collection technique was carried out through in-depth interviews, observations and documents involving three people who were selected by purposive sampling. Furthermore, the data that has been collected will be analyzed by going through the stages of data condensation, data presentation and drawing conclusions. The results of this study indicate that the manager of SDN Sarirogo, Sidoarjo has implemented management functions well in the quality management of teacher development he leads. In the aspect of planning the teacher quality development program, the plans are short-term and long-term. The planning function carried out refers to the type of development needed, the resources and costs required for program realization. Regarding the organizing function, the principal involves all components of the teacher to participate in the success and are responsible for optimizing the quality development program that was launched. In the implementation function, the principal tries to do as the plan has been prepared in such a way. And in the supervisory function, the results will be used as input and improvement in the preparation of the next quality development plan.

Keywords: development programs, quality management, teachers

Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif, mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan peserta didik yang unggul dalam meningkatkan taraf hidup kehidupan masyarakat, terlebih dengan cepatnya perubahan dalam perkembangan tatanan manusia dewasa ini. Berbagai problematika pendidikan terjadi akibat penerapan kebijakan pembelajaran memiliki urgensi yang tinggi terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia.²

¹ 'Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional', n.d.

² Ayu Puspitasari and Triana Rosalina Noor, 'Optimalisasi Manajemen Pembelajaran Daring Dalam Meningkatkan Adversity Quotient (AQ) Siswa

Menyikapi kondisi itu, pengembangan mutu pada sektor pendidikan menjadi salah satu solusi atas perubahan yang fundamental tersebut.³

Salah satu aspek yang tidak bisa dipisahkan dalam pencapaian mutu pendidikan yang prima adalah peningkatan mutu guru. Mengacu pada Undang-undang RI Tahun 2004 Tentang Guru dan Dosen bahwa guru mempunyai tugas penting yakni sebagai tenaga pendidik, pengajar, pembimbing, kemudian juga mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.⁴

Mutu guru salah satunya bisa tergambar dari tercapainya keberhasilan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Hal tersebut menjadi salah satu tolak ukur dikarenakan kemampuan guru mengajar sangat erat kaitannya dengan efektivitas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan di lembaga pendidikan. Pelaksanaan tersebut salah satunya tertuang pada kemampuan untuk merumuskan tujuan pengajaran dalam pembuatan rencana pembelajaran. Selain itu pemilihan materi pelajaran yang sesuai, penguasaan materi pelajaran yang sesuai, pemilihan metode, sumber-sumber belajar, dan yang kepemilikan kompetensi yang mendukung sangat berarti bagi pencapaian mutu pendidikan yang optimal.

Adapun kompetensi guru yang menjadi tolak ukur sebagaimana panduan dari pemerintah adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.⁵ Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik karena guru yang mengetahui secara menyeluruh apa yang dibutuhkan oleh peserta didik, yang dalam proses pembelajaran akan diawali dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pada tahap akhir yaitu evaluasi hasil belajar siswa. Adapun kompetensi kepribadian merupakan kemampuan yang dimiliki guru sebagai contoh teladan yang mencerminkan perilaku positif serta berakhlak mulia dari seorang guru yang dengan tidak sengaja siswa akan mulai mengikuti perilaku guru tersebut sesuai dengan apa yang dilihatnya. Terkait kompetensi sosial, seorang guru memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan siswa dan seluruh masyarakat sekolah dan masyarakat luar sekolah, baik secara

Selama Pandemi Covid-19', *Jurnal Elkatari: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 3, no. 2 (2020): 443, <https://doi.org/10.1234/elkatari.v3i2.4019>.

³ Triana Rosalina Noor, 'Pendidikan Islam Sebagai Sebuah Sistem Di Era 4.0', *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2019): 18, <https://doi.org/10.29062/ta'lim.v2i2.1472>.

⁴ Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

⁵ Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

lisan maupun tulisan. Terakhir, kompetensi profesional ditunjukkan melalui kemampuan guru dalam penerapan kurikulum, metode pembelajaran yang digunakan, model pembelajaran, media serta sistem pembelajaran yang digunakan dan lain-lain.⁶

Seorang guru yang berkualitas dan bermutu akan mampu menjalankan menjalankan fungsinya secara aktif dan kondisional. Seorang guru sangat diharapkan dapat aktif berperan dalam mewujudkan sebuah situasi pembelajaran yang baik bagi para siswanya melalui sebuah tatanan manajemen yang tersistematisasi dengan baik.⁷

Sebuah manajemen terkait pengembangan kompetensi guru yang tertata dengan baik akan menunjukkan pada sebuah identitas sekolah yang baik pula. Seorang guru yang bermutu erat kaitannya dengan sebuah sistem pengembangan sumber daya yang dimiliki oleh sebuah lembaga pendidikan.⁸ Sebuah sekolah akan mendesain seorang guru yang mumpuni dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik, mampu mengembangkan potensi dan menumbuhkan aspek psikomotornya. Manakala seorang guru tidak menguasai kompetensi yang sudah seharusnya dimiliki, maka tujuan pendidikan yang telah ditetapkan pasti tidak dapat terealisasi dengan baik. Penguasaan kompetensi, motivasi dan komitmen guru akan membawa dampak pada eksistensi dan kinerja sebuah lembaga pendidikan.⁹

Sekolah Dasar Negeri (SDN) Sarirogo merupakan salah satu lembaga pendidikan tingkat dasar yang beranung dibawah Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo. SDN Sarirogo memiliki visi untuk mewujudkan warga sekolah yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, terampil dan cerdas serta peduli kepada pendidikan inklusi. Adapun misi yang diemban adalah untuk memberikan tauladan dan mendorong peserta didik untuk berakhlak mulia sesuai ajaran agamanya; mendorong peserta didik untuk senantiasa menjalankan ajaran agamanya dengan baik dan benar sesuai kaidah yang ada; mengajarkan dan menumbuhkembangkan keterampilan peserta

⁶ S Sudjoko, 'Kompetensi Profesional Bagi Seorang Guru Dalam Manajemen Kelas', *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara Jakarta* 12, no. 1 (2020): 13, <https://doi.org/10.37640/jip.v12i1.202>.

⁷ Mohammad Syarif Sumantri, *Strategi Pembelajaran*, Jakarta (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), 340.

⁸ I Mustofa Zuhri, 'Model Pengembangan Mutu Sumberdaya Guru Lembaga Pendidikan Islam', *Fenomena* 20, no. 1 (2021): 29.

⁹ Rahmawati Rahmawati and Erny Amriani Asmin, 'Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)* 12, no. 1 (2021): 63.

didik tentang keterampilan yang dimiliki guna persiapan melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi; memberikan bimbingan dan pelajaran kepada peserta didik dengan pendekatan PAKEM dan pengembangan diri secara terus menerus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki; dan menumbuhkan kesadaran pendidikan inklusi.¹⁰

Pengelola lembaga pendidikan SDN Sarirogo mengemukakan bahwa adanya sistem manajemen pengembangan mutu guru di SDN Sarirogo adalah suatu hal yang penting untuk terus dikembangkan. Hal ini dikarenakan melalui manajemen pengembangan mutu guru yang baik akan membawa pada proses peningkatan kualitas mutu guru itu sendiri. Pada proses realisasinya, kegiatan yang terkait dalam proses manajemen tersebut harus terukur dan terencana dengan jelas sehingga bisa terlihat nyata hasilnya. Ada beberapa guru di SDN Sarirogo yang telah memiliki prestasi tingkat nasional yang menjadi perwakilan dari Kabupaten Sidoarjo.¹¹

Mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu terkait manajemen pengembangan mutu guru salah satunya dilakukan oleh Ikbal yang memaparkan bahwa pencapaian mutu seorang guru di sebuah lembaga pendidikan dilakukan salah satu melalui penetapan kebijakan kepala sekolah terkait pengembangan mutu guru. Kebijakan tersebut diantaranya melalui program perencanaan yang berkelanjutan terkait keprofesionalitasan guru seperti program pelatihan-pelatihan, penataran-penataran dan keilmuan lainnya.¹²

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Erawadi dan Harahap merinci bahwa manajemen pengembangan mutu guru melalui beberapa tahapan yakni tahapan kebijakan dari kepala sekolah, penyusunan rencana pengembangan mutu guru, pemaparan terkait teknis pelaksanaan kebijakan pengembangan mutu dan terakhir adanya perencanaan terkait keterlibatan personil dalam pengembangan mutu guru.¹³

Mengacu pada penelitian terdahulu, menjadikan fenomena pengembangan mutu guru yang ada di SDN Sarirogo menjadi menarik. Hal ini dikarenakan SDN Sarirogo bukanlah sebuah sekolah dasar yang

¹⁰ Data Dokumen SDN Sarirogo, Sidoarjo

¹¹ Hasil Wawancara Ibu Sri Rahayu Wilujeng, S. Pd Selaku Kepala SDN Sarirogo, 23 Februari 2021 Pukul 08.30 WIB, n.d.

¹² Panji Alam Muhamad Ikbal, 'Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru', *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3, no. 1 (2018): 74, <https://doi.org/10.15575/isema.v3i1.3283>.

¹³ Erawadi Erawadi and Rosna Leli Harahap, 'Kebijakan Pengembangan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan Pada Lembaga Pendidikan Dasar Hitam (Studi Kasus Di MTs Islamiyah Padang Garugur)', *Jurnal Bunayya* 1, no. 1 (2020): 77.

berada pada jantung Kota Sidoarjo, namun prestasi yang telah dicapai oleh beberapa guru cukup membanggakan sehingga tidak kalah dengan guru sekolah dasar yang menjadi “favorit” bagi masyarakat Sidoarjo. Oleh karena itu penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen pengembangan mutu guru di SDN Sarirogo, Kabupaten Sidoarjo, melalui aspek fungsi manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SDN Sarirogo, Jl Raya Sarirogo No 2, Desa Sarirogo, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Studi kasus dilakukan terhadap peristiwa atau gejala yang sedang berlangsung dan melibatkan beragam sumber informasi.¹⁴ Pemilihan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun subjek penelitian yang telah ditetapkan adalah kepala sekolah dan dua orang guru berprestasi. Ketiga subjek penelitian itu dianggap pihak yang paling mengetahui dan ikut terlibat langsung dalam program pengembangan mutu guru.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti terdiri dari tiga teknik yaitu wawancara mendalam (*Indepth Interview*), observasi partisipan (*Participant Observation*) dan studi dokumen.¹⁵ Data yang telah didapatkan dari ketiga informan tersebut untuk selanjutnya dianalisis secara tunggal. Pada tahap ini, peneliti menelaah seluruh data yang telah terkumpul dari observasi, wawancara, dan telaah dokumen dengan menggunakan teknik analisis dari Miles dan Huberman yaitu membagi kegiatan analisis menjadi tiga bagian yaitu kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.¹⁶

Hasil dan Pembahasan

SDN Sarirogo merupakan salah satu sekolah dasar yang berada di Desa Sarirogo. Meskipun letaknya bukan di pusat jantung Sidoarjo, namun sekolah ini memiliki prestasi yang tidak kalah dengan prestasi sekolah lain pada level pendidikan sejenis. SDN Sarirogo memiliki guru

¹⁴ John W Cresswell, *Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset : Memilih Diantara Lima Pendekatan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015). 135

¹⁵ Sugiyono Sugiyono, *Metode Penelitan Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016). 309

¹⁶ Matthew B Miles, A Michael Huberman, and Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook Third Edition* (USA: Sage Publications, 2014). 34

jumlah guru sebanyak sepuluh orang, dengan jumlah siswa laki-laki sebanyak 103 siswa dan perempuan sebanyak 75 siswa yang terbagi pada tujuh rombongan belajar.

Pada konteks manajemen pengembangan mutu guru, pihak pengelola pada proses implementasinya menacu pada fungsi-fungsi manajemen. Hal ini dikarenakan dengan mengacu pada fungsi manajemen, penentu keberhasilan yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Fungsi-fungsi manajemen tersebut akan dijadikan sebagai alur yang harus digunakan agar penyelenggaraan manajemen pengembangan mutu guru dapat dijalankan secara optimal.

Fungsi Perencanaan Manajemen Pengembangan Mutu Guru

Manajemen pengembangan mutu guru di SDN Sarirogo salah satunya dimulai dari proses rekrutmen guru. Proses rekrutmen ini dilakukan sebagai proses skirining awal terkait kompetensi guru yang akan ditempatkan di SDN sarirogo. Walaupun pada realisasinya, proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan SDM di lembaga pendidikan SDN Sarirogo sering berubah-ubah. Hal ini disebabkan adanya penyesuaian dengan peraturan pemerintah pusat atau daerah rekrutmen tenaga kependidikan dilakukan melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan baik PNS (Pegawai Negeri Sipil), maupun Non PNS. Sebagai lembaga pendidikan yang bernaung dibawah Pemerintah Daerah, secara otomatis pengelola lembaga pendidikan tidak mempunyai kebijakan dalam menentukan proses rekrutmen karena segala ketentuan mengacu pada dari Dinas Pendidikan. Meskipun demikian, pihak SDN Sarirogo diberi kesempatan untuk memberi masukan terkait “kriteria lokal” yang dibutuhkan pada lembaga pendidikan yang dipimpinnya.¹⁷

Terkait program pengembangan mutu guru, kepala sekolah membuat rencana dan pengembangan mutu melalui mengajukan guru-guru untuk terus mengikuti kegiatan yang telah dirancang sebelumnya. Rencana tersebut biasanya berupa rencana jangka pendek seperti program mingguan atau bulanan melalui kegiatan gugus depan. Untuk program jangka panjang, biasanya kepala sekolah menyiapkan personil yang akan diajukan pada program pengembangan mutu tahunan yang diadakan oleh pemerintah pusat. Kepala sekolah sebelumnya telah melakukan proses pemilihan kandidat guru yang akan diikutsertakan bukan tanpa alasan. Kepala sekolah sebelumnya sudah melakukan

¹⁷ ‘Hasil Wawancara Ibu Sri Rahayu Wilujeng, S. Pd Selaku Kepala SDN Sarirogo, 23 Februari 2021 Pukul 08.30 WIB’.

penilaian dari segi akademik dan non akademik, sehingga pemilihan kandidat tersebut bersifat adil dan terbuka. Selain pemilihan kandidat, kepala sekolah juga memperhatikan aspek biaya yang dikeluarkan atas realisasi program yang akan dilaksanakan. Penganggaran dana ini penting bagi sekolah karena menyangkut berapa orang guru yang akan diikutsertakan dalam program pengembangan agar tidak menjadi “beban” bagi keuangan sekolah.¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDN Sarirogo, perencanaan adalah hal yang penting untuk disusun karena itu adalah pangkal dari keberhasilan sebuah kegiatan. Kepala sekolah terlebih dahulu melakukan identifikasi atas komponen-komponen yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di SDN Sarirogo. Kepala sekolah memotret kemampuan apa saja yang dimiliki oleh masing-masing sumber daya yang dimiliki guna menentukan program kegiatan, tanggal pelaksanaan sampai dengan teknis evaluasi yang akan dilakukan atas program yang telah direncanakan tersebut. Perencanaan akan dijadikan sebagai panduan dalam teknis pelaksanaan setiap kegiatan.

Kepala sekolah telah cukup matang dalam merancang sebuah rencana yang ingin diprogram selama periode waktu tertentu. Hal ini dikarenakan proses perencanaan merupakan sebuah kegiatan penentu tujuan. Hal ini dikarenakan melalui perencanaan akan bisa ditentukan sumber dan potensi yang dimiliki guna pencapaian efektif dan efisien mungkin.¹⁹ Kepala sekolah menjadi seorang pemimpin yang memiliki peran strategis dalam melihat fenomena baru yang berkembang di sekeliling, sehingga bisa merumuskan suatu perencanaan yang tepat dan solutif atas sebuah kondisi di lembaga pendidikan yang dipimpinnya.²⁰

Fungsi Pengorganisasian Manajemen Pengembangan Mutu Guru

Pada tahapan pengorganisasian manajemen pengembangan guru, kepala sekolah terus mengupayakan agar semua guru dapat mengikuti pembinaan atau pelatihan baik pada gugus maupun pada pemerintah pusat. Selain itu, kepala sekolah SDN Sarirogo mengarahkan para guru dengan memberikan tugas dan tanggung jawab terkait pengembangan

¹⁸ ‘Hasil Wawancara Ibu Eka Novitandari, S. Pd Selaku Guru SDN Sarirogo, 5 Maret 2021 Pukul 09.30 WIB’, n.d.

¹⁹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 49.

²⁰ Triana Rosalina Noor, ‘Strategi Solutif Kepala Sekolah Pada Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid 19 Di SDN Sumpat Sidoarjo’, *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 (2021): 29, <https://doi.org/10.31958/jaf.v9i1>.

mutu. Guru diminta berperan serta aktif terkait kesuksesan program mutu yang dicanangkan. Selain manfaatnya bisa dirasakan oleh guru itu sendiri, efek positif juga bisa dirasakan oleh lembaga pendidikan karena akan menaikkan citra positif SDN sarirogo itu sendiri. Kepala sekolah memberikan kebijakan dengan sistem bergiliran atas sebuah program pengembangan yang dicanangkan. Hal ini dilakukan kepala sekolah agar pembagian dalam pembinaan mutu guru mengalami pemerataan. Bagi guru yang sudah pernah mengikuti pembinaan maka tidak diikutkan pada pembinaan ataupun pelatihan yang sama. Kesempatan pembinaan akan diberikan kepada guru yang belum pernah sehingga semua terbagi sama rata. Namun pada realisasinya, terkadang ada penolakan dari guru untuk ikut serta dalam program pengembangan mutu dikarenakan alasan biaya, kegiatan harus menempuh jarak yang jauh dan lain sebagainya.²¹

Proses pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN Sarirogo selaras dengan konsep manajemen bahwa melalui proses pengorganisasian akan disertai dengan proses penunjukkan, pemberian wewenang dan tanggung jawab atas sebuah tujuan yang telah dirancang sebelumnya.²² Merespon pengarahan dari kepala sekolah tersebut, guru bertanggung jawab untuk memenuhi dan menindaklanjuti tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh kepala sekolah terkait program yang telah dicanangkan.²³

Fungsi Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Mutu Guru

Pelaksanaan merupakan tindak lanjut dari rencana-rencana yang telah disusun sebelumnya. tahap pelaksanaan akan menjadi sebuah tahapan yang penting karena menjadi tahapan yang menentukan tercapai atau tidaknya sebuah rencana dan tujuan yang telah dirancang sedemikian rupa. Pelaksanaan program pengembangan mutu guru ini disesuaikan dengan jadwal yang telah disepakati bersama, baik itu program mingguan, program setiap bulan dan program setiap tahunnya.

²¹ 'Hasil Wawancara Ibu Sri Rahayu Wilujeng, S. Pd Selaku Kepala SDN Sarirogo, 23 Februari 2021 Pukul 08.30 WIB'.

²² Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: CV. Bumi Aksara, 2007), 60.

²³ Triana Rosalina Noor, 'Manajemen Pendidikan Anak Melalui Program Outbound Di TK Al Muslim Surabaya', *SELING: Jurnal Program Studi PGRA* 3, no. 2 (2017): 71, <https://doi.org/10.29062/seling.v3i2.120>.

Pelaksanaan program juga akan mengacu pada penjadwalan dari stakeholders eksternal.²⁴

Pelaksanaan bentuk implementasi menggerakkan komponen dari perencanaan dan pengorganisasian yang telah disusun. Sebagaimana fungsi pelaksanaan dalam manajemen diartikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis.²⁵

Fungsi Pengawasan Manajemen Pengembangan Mutu Guru

Pengawasan merupakan salah satu fungsi yang dapat digunakan untuk mengukur ketercapaian sebuah pelaksanaan dari sebuah program dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan. Terkait fungsi pengawasan, kepala sekolah SDN Sarirogo melakukan proses tersebut melalui pengecekan hasil dari kegiatan dan kinerja yang telah dicapai oleh masing-masing guru. Kepala sekolah akan meminta laporan atas apa saja kegiatan yang telah diikuti oleh guru sekaligus juga menggali data terkait kendala apa saja yang dialami selama program pengembangan mutu tersebut diikuti. Selain itu, pihak eksternal seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo juga kerap kali memberikan masukan dan saran terkait pengembangan guru yang tepat untuk SDN Sarirogo. Masukan tersebut langsung disampaikan kepada kepala sekolah melalui kegiatan rapat kerja.²⁶

Selain itu, sebagai bentuk sarana menjangkau masukan dan pengembangan agar lebih baik lagi, kepala sekolah meminta guru yang telah mengikuti program pengembangan untuk membagikan ilmunya. Kegiatan ini berfungsi agar guru bisa membagikan hasil belajar yang telah didapatkan dari program yang diikuti sekaligus mendapatkan masukan dari teman sejawat perihal potensi apa lagi yang bisa dikembangkan ke depannya.²⁷

²⁴ ‘Hasil Wawancara Ibu Eka Novitandari, S. Pd Selaku Guru SDN Sarirogo, 5 Maret 2021 Pukul 09.30 WIB’.

²⁵ Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, 95.

²⁶ ‘Hasil Wawancara Ibu Sri Rahayu Wilujeng, S. Pd Selaku Kepala SDN Sarirogo, 23 Februari 2021 Pukul 08.30 WIB’.

²⁷ ‘Hasil Wawancara Ibu Eka Novitandari, S. Pd Selaku Guru SDN Sarirogo, 5 Maret 2021 Pukul 09.30 WIB’.

Adapun pengawasan dan penilaian yang dilakukan, baik itu berupa hasil karya ataupun laporan portofolio akan dijadikan sebagai acuan untuk proses perencanaan program-program pengembangan mutu guru berikutnya. Fungsi pengawasan dapat memberikan penjelasan tentang keadaan dilapangan dengan sebenarnya, sehingga melalui fungsi pengawasan dapat mengevaluasi atau mengoreksi hasil pekerjaan dilapangan atas perencanaan yang telah disusun. Pengawasan akan dijadikan sebagai pijakan untuk menilai realisasi sebuah program dan melakukan perbaikan-perbaikan untuk perencanaan yang sesuai standar. Pengawasan sebagai patokan standar kualitas yang telah dilaksanakan.²⁸

Manajemen Pengembangan Mutu Guru Di SDN Sarirogo, Sidoarjo

Pengembangan mutu guru di SDN Sarirogo, Sidoarjo yang melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan juga proses pengawasan cukup membawa hasil. Kepala sekolah bersama-sama dengan para guru sepakat berkomitmen untuk mensukseskan program pengembangan mutu guru yang telah dicanangkan baik melalui program internal sekolah maupun eksternal dari pemerintah. Untuk kegiatan internal, kepala sekolah membuat program kegiatan pengembangan mutu guru setiap bulan, sedangkan untuk kegiatan eksternal akan mengikuti jadwal dari kegiatan gabungan yang dilakukan oleh beberapa sekolah atau yang disebut gugus depan. Selain itu ada pula kegiatan yang buat oleh pemerintah. Secara keseluruhan, kepala sekolah melakukan pembagian pekerjaan atau pembagian guru-guru yang diikutkan dalam kegiatan pengembangan setiap ada kesempatan kegiatan pengembangan mutu guru.

Salah satu program yang seringkali dimasukkan dalam agenda pengembangan mutu guru SDN Sarirogo, Sidoarjo adalah program pemerintah terkait program diklat pengembangan kepribadian dan keahlian guru berkelanjutan. Pada program ini ditempa untuk mendapatkan pengembangan diri yang optimal. Harapannya mutu guru dapat meningkat, sekaligus dapat menambah pengetahuan serta wawasan pada setiap guru. Selain itu ada pula program gugus setiap sekolah telah bergabung dengan sekolah lainnya dalam Kelompok Kerja Guru (KKG). Pada program pengembangan mutu guru yang digagas KKG ini relatif difokuskan pada pengembangan keahlian guru pada masing-masing mata pelajaran. SDN Sarirogo memiliki program KKG mini yang kemudian diadakan satu bulan sekali atau menyesuaikan kondisi. Pada kegiatan KKG ini guru akan diberikan pengarahan terkait solusi problematika

²⁸ George R Terry and Leslie W Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 247.

yang dialami saat proses kegiatan belajar mengajar berlangsung. Melalui forum KKG seperti inilah, para guru SDN Sarirogo mendapatkan *insight* untuk meningkatkan kompetensi dirinya yakni diantaranya dengan berinovasi dan berkreasi untuk menciptakan media pembelajaran yang menarik bagi siswa.²⁹

Manajemen mengandung dua substansi (wujud), yaitu sebagai proses atau kegiatan memanajemeni dan sebagai orang yang melakukan kegiatan manajemen tersebut. Konsep manajemen menurut pengertian bahasa berarti “pengelolaan” sedangkan menurut substansinya adalah kerja sama (*cooperation*) diantara anggota kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Manajemen merupakan suatu proses yang khas penentu keberhasilan yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.³⁰

Manajemen pengembangan mutu guru yang diterapkan di SDN Sarirogo disusun melalui perencanaan yang cukup matang. Hal ini mendasar karena sebuah perencanaan yang baik adalah sebuah perencanaan yang menyesuaikan dengan kondisi dan latar belakang serta keahlian dari sumber daya.³¹

Penutup/Kesimpulan

Manajemen pengembangan mutu guru yang ada di SDN Sarirogo, Sidoarjo telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan baik. Perencanaan program pengembangan mutu guru di SDN Sarirogo disusun melalui rencana yang bersifat jangka pendek dan jangka panjang. Perencanaan yang dilakukan mengacu pada jenis pengembangan mutu yang dibutuhkan, komponen sumber daya yang berperan serta biaya yang dibutuhkan untuk realisasi program pengembangan yang dimaksud. Terkait fungsi pengorganisasian, kepala sekolah SDN Sarirogo melibatkan seluruh komponen guru untuk ikut mensukseskan dan bertanggung jawab dalam optimalisasi program pengembangan mutu yang dicanangkan. Pada fungsi pelaksanaan, kepala sekolah berusaha melakukan sebagaimana perencanaan yang telah disusun sedemikian

²⁹ ‘Hasil Wawancara Ibu Sri Rahayu Wilujeng, S. Pd Selaku Kepala SDN Sarirogo, 23 Februari 2021 Pukul 08.30 WIB’.

³⁰ Didin Kurniadin and Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 35.

³¹ Alfian Erwinsyah, ‘Manajemen Pembelajaran Dalam Kaitannya Dengan Peningkatan Kualitas Guru’, *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2017): 83.

rupa. Dan pada fungsi pengawasan, hasil capaian baik itu berupa hasil karya, pengalaman belajar ataupun laporan portofolio akan digunakan sebagai masukan dan perbaikan dalam penyusunan rencana pengembangan mutu berikutnya.

Daftar Pustaka

- Cresswell, John W. *Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset : Memilih Diantara Lima*
- Erawadi, Erawadi, and Rosna Leli Harahap. 'Kebijakan Pengembangan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan Pada Lembaga Pendidikan Dasar Hitam (Studi Kasus Di MTs Islamiyah Padang Garugur)'. *Jurnal Bunayya* 1, no. 1 (2020): 69–78.
- Erwinsyah, Alfian. 'Manajemen Pembelajaran Dalam Kaitannya Dengan Peningkatan Kualitas Guru'. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2017): 69–84.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Ikkbal, Panji Alam Muhamad. 'Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru'. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3, no. 1 (2018): 65–75. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i1.3283>.
- Kurniadin, Didin, and Imam Machali. *Manajemen Pendidikan: Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Miles, Matthew B, A Michael Huberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook Third Edition*. USA: Sage Publications, 2014.
- Noor, Triana Rosalina. 'Manajemen Pendidikan Anak Melalui Program Outbound Di TK Al Muslim Surabaya'. *SELING: Jurnal Program Studi PGRA* 3, no. 2 (2017): 64–75. <https://doi.org/10.29062/seling.v3i2.120>.
- . 'Pendidikan Islam Sebagai Sebuah Sistem Di Era 4.0'. *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2019): 153–71. <https://doi.org/10.29062/ta'lim.v2i2.1472>.
- . 'Strategi Solutif Kepala Sekolah Pada Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid 19 Di SDN Sumpat Sidoarjo'. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 (2021): 20–31. <https://doi.org/10.31958/jaf.v9i1>.
- Puspitasari, Ayu, and Triana Rosalina Noor. 'Optimalisasi Manajemen Pembelajaran Daring Dalam Meningkatkan Adversity Quotient (AQ) Siswa Selama Pandemi Covid-19'. *Jurnal Elkatarie: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 3, no. 2 (2020): 439–58. <https://doi.org/10.1234/elkatarie.v3i2.4019>.

- Rahmawati, Rahmawati, and Erny Amriani Asmin. 'Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru'. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)* 12, no. 1 (2021): 52–65.
- Siagian, Sondang P. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: CV. Bumi Aksara, 2007.
- Sudjoko, S. 'Kompetensi Profesional Bagi Seorang Guru Dalam Manajemen Kelas'. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara Jakarta* 12, no. 1 (2020): 1–15. <https://doi.org/10.37640/jip.v12i1.202>.
- Sugiyono, Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- Sumantri, Mohammad Syarif. *Strategi Pembelajaran, Jakarta*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015.
- Terry, George R, and Leslie W Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
- Zuhri, I Mustofa. 'Model Pengembangan Mutu Sumberdaya Guru Lembaga Pendidikan Islam'. *Fenomena* 20, no. 1 (2021): 19–32.
- Data Dokumen SDN Sarirogo, Sidoarjo', n.d.
- Hasil Wawancara Ibu Eka Novitandari, S. Pd Selaku Guru SDN Sarirogo, 5 Maret 2021 Pukul 09.30 WIB
- Hasil Wawancara Ibu Sri Rahayu Wilujeng, S. Pd Selaku Kepala SDN Sarirogo, 23 Februari 2021 Pukul 08.30 WIB