E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Analisis Mutu Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Tugas sebagai Penanggung Jawab Program Sekolah: Kajian Literatur Berbasis Fenomena Lapangan

Ine Rahayu Purnamaningsih[1], Linayati Inayah[2], Khoiruddin[3]

[1]Universitas Singaperbangsa Karawang , ine.rahayu@fkip.unsika.ac.id
[2]Universitas Singaperbangsa Karawang , linayatinayah@gmail.com
[3]Universitas Singaperbangsa Karawang , khoiruddinhy5622@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mutu kinerja guru dalam pelaksanaan tugas sebagai penanggung jawab program sekolah, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi, serta mengkaji efektivitas pendekatan kolaboratif melalui co-PJ tandem system sebagai alternatif solusi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis melalui kajian literatur yang diperkaya dengan fenomena empiris di lapangan. Data dikumpulkan melalui teknik dokumentasi dari berbagai literatur ilmiah yang relevan dan dianalisis menggunakan teknik analisis isi dengan pendekatan tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu kinerja guru sebagai penanggung jawab program masih belum optimal, yang ditandai dengan rendahnya pemahaman terhadap peran, lemahnya perencanaan dan pengelolaan program, kurangnya koordinasi, serta rendahnya kemandirian dalam pengambilan keputusan. Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja yang rendah, keterbatasan kompetensi, kurangnya pemberdayaan guru, tingginya beban kerja, lemahnya supervisi, serta belum terbentuknya sistem kerja kolaboratif. Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa penerapan co-PJ tandem system memberikan dampak positif dalam meningkatkan mutu kinerja guru melalui penguatan kolaborasi, peningkatan kepercayaan diri, perbaikan kualitas perencanaan dan pelaksanaan program, serta munculnya inovasi. Kesimpulannya, peningkatan mutu kinerja guru memerlukan pendekatan yang bersifat sistemik dan kolaboratif. Co-PJ tandem system dapat menjadi model inovatif yang efektif dalam memperkuat kinerja guru serta mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *mutu kinerja guru, penanggung jawab program, mutu pendidikan, kolaborasi, co-PJ tandem system.*

Abstract

This study aims to analyze the quality of teacher performance in carrying out their duties as program coordinators in schools, identify influencing factors, and examine the effectiveness of a collaborative approach through the co-PJ tandem system as an alternative solution. The study uses a qualitative approach with a descriptive-analytical design through literature review enriched with empirical field phenomena. Data were collected through documentation techniques from various relevant scientific literatures and analyzed using content analysis with a thematic approach. The results show that the quality of teacher performance as program coordinators is still suboptimal, characterized by low understanding of roles, weak program planning and management, lack of coordination, and low independence in decision-making. These problems are influenced by various factors, including low work motivation, limited competence, insufficient teacher empowerment, high workload, weak supervision, and the absence of a collaborative work system. Furthermore, this study finds that the implementation of the co-PJ tandem system has a positive impact on improving teacher performance quality through strengthening collaboration, increasing self-confidence, improving program planning and implementation quality, and fostering innovation. In conclusion, improving teacher performance quality requires a systemic and collaborative approach. The co-PJ tandem system can be an innovative and effective model for strengthening teacher performance and supporting sustainable educational quality improvement.

Keywords: *teacher performance quality, program coordinator, educational quality, collaboration, co-PJ tandem system.*

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Corresponding Author:
Ine Rahayu Purnamaningsih
Universitas Singaperbangsa Karawang , ine.rahayu@fkip.unsika.ac.id

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan merupakan indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Peningkatan mutu tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia, khususnya guru. Hal ini sejalan dengan pandangan Edward Sallis yang menyatakan bahwa mutu dalam pendidikan merupakan suatu upaya sistematis untuk memenuhi dan melampaui kebutuhan pelanggan pendidikan melalui perbaikan berkelanjutan (Sallis, 2014). Dengan demikian, mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kualitas kinerja guru dalam menjalankan perannya secara profesional.

Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar di kelas, tetapi juga memiliki tanggung jawab tambahan sebagai penanggung jawab (PJ) program sekolah. Dalam konteks ini, guru dituntut mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program secara sistematis dan berkelanjutan. Kinerja guru dalam menjalankan tugas tersebut menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Menurut Stephen P. Robbins, kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk berkontribusi, sehingga ketiga aspek tersebut menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas pelaksanaan tugas guru (Robbins & Judge, 2019).

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa mutu kinerja guru dalam pelaksanaan tugas sebagai penanggung jawab program sekolah masih belum optimal. Beberapa guru yang ditunjuk sebagai PJ program seringkali belum memahami secara spesifik tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Pelaksanaan program cenderung hanya mengandalkan proposal kegiatan terdahulu tanpa pemahaman mendalam terhadap alur kegiatan yang seharusnya dilakukan. Akibatnya, berbagai aspek teknis penting sering terabaikan, seperti kurangnya koordinasi antar divisi dalam kepanitiaan, tidak adanya perencanaan alternatif ketika terjadi kendala, serta kelalaian dalam detail operasional seperti menghubungi pihak eksternal, termasuk juri kegiatan. Dalam pengambilan keputusan pun, sebagian guru masih menunjukkan ketergantungan yang tinggi terhadap pimpinan, sehingga belum mampu membangun sistem kerja yang mandiri dan berkelanjutan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan profesional guru dalam mendukung mutu pendidikan dengan realitas kinerja di lapangan. Guru sebagai agen utama peningkatan mutu pendidikan seharusnya tidak hanya mampu menjalankan tugas secara administratif, tetapi juga mampu mengelola program secara efektif, adaptif, dan kolaboratif. Hal ini sejalan dengan pemikiran Andy Hargreaves yang menekankan pentingnya kolaborasi profesional dalam meningkatkan kualitas praktik pendidikan dan kinerja guru (Hargreaves, 2003).

Salah satu pendekatan yang menunjukkan potensi positif adalah penerapan co-PJ tandem system, yaitu penugasan dua orang guru sebagai penanggung jawab dalam satu program. Berdasarkan pengalaman praktik di lapangan, sistem ini mendorong terjadinya kolaborasi yang lebih efektif, meningkatkan rasa percaya diri guru dalam mengambil keputusan, serta memunculkan inovasi dalam pelaksanaan program. Dengan adanya pembagian peran dan dukungan antar sesama guru, pelaksanaan program menjadi lebih terarah, responsif terhadap kendala, dan tidak bergantung sepenuhnya pada arahan pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi dapat menjadi salah satu strategi yang relevan dalam meningkatkan mutu kinerja guru.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis melalui kajian literatur (literature-based research) yang diperkaya dengan refleksi fenomena empiris di lapangan. Pendekatan ini dipilih untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan mendalam terkait mutu kinerja guru dalam pelaksanaan tugas sebagai penanggung jawab program sekolah, sekaligus mengkaji keterkaitan antara konsep teoretis dengan realitas praktik pendidikan.

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah yang relevan, meliputi buku teks akademik, artikel jurnal terindeks, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan konsep mutu pendidikan, kinerja guru, motivasi kerja, pemberdayaan guru, dan kolaborasi dalam organisasi pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data kontekstual berupa fenomena lapangan yang bersifat reflektif sebagai bagian dari contextual grounding, sehingga analisis yang dilakukan tidak bersifat abstrak, melainkan tetap berakar pada realitas empiris.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan prosedur sistematis yang mencakup proses identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis terhadap sumber-sumber literatur yang relevan. Dalam proses ini, peneliti menggunakan prinsip inclusion and exclusion criteria untuk memastikan bahwa sumber yang digunakan memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian serta memiliki kredibilitas akademik yang memadai.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dengan pendekatan tematik (thematic analysis). Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, kategorisasi, penemuan tema, serta interpretasi makna. Tema-tema yang muncul kemudian dianalisis secara kritis dengan mengaitkan antara kerangka teoretis dan fenomena lapangan, sehingga menghasilkan konstruksi pemahaman yang bersifat integratif.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi dari perspektif yang berbeda, serta melakukan cross-analysis antara temuan literatur dan fenomena empiris. Selain itu, dilakukan pula upaya analytical rigor melalui konsistensi dalam proses interpretasi dan argumentasi, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan Mutu Kinerja Guru sebagai Penanggung Jawab Program Sekolah

Mutu kinerja guru dalam pelaksanaan tugas sebagai penanggung jawab program sekolah merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan implementasi program pendidikan. Kinerja tersebut tidak hanya diukur dari terlaksananya suatu kegiatan, tetapi juga dari kualitas perencanaan, efektivitas pelaksanaan, ketepatan pengambilan keputusan, serta keberlanjutan program yang dihasilkan. Namun demikian, berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, mutu kinerja guru dalam konteks ini masih menunjukkan berbagai permasalahan yang bersifat kompleks dan multidimensional. Permasalahan pertama berkaitan dengan rendahnya pemahaman konseptual guru terhadap peran dan fungsi sebagai penanggung jawab program. Banyak guru yang belum memiliki kejelasan mengenai ruang lingkup tugas, standar kerja, serta indikator keberhasilan program yang harus dicapai. Akibatnya, pelaksanaan program cenderung bersifat rutinitas dan administratif, tanpa adanya perencanaan strategis yang berorientasi pada mutu. Guru seringkali hanya mengadaptasi proposal kegiatan sebelumnya tanpa melakukan analisis kebutuhan atau penyesuaian terhadap kondisi aktual, sehingga program berjalan tanpa arah yang jelas dan kurang memberikan dampak yang signifikan.

Permasalahan kedua terletak pada aspek perencanaan dan manajemen program yang belum sistematis. Perencanaan program belum didasarkan pada prinsip manajemen

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

yang terstruktur, seperti penetapan tujuan yang jelas, penyusunan timeline yang realistis, serta identifikasi risiko yang mungkin terjadi. Dalam banyak kasus, tidak terdapat skenario alternatif (contingency plan) ketika program menghadapi kendala, sehingga pelaksanaan kegiatan menjadi kurang adaptif. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial guru dalam mengelola program masih perlu ditingkatkan sebagai bagian dari penguatan mutu kinerja. Selain itu, lemahnya koordinasi dan komunikasi dalam tim kepanitiaan juga menjadi permasalahan yang cukup signifikan. Guru sebagai penanggung jawab program belum mampu membangun sistem koordinasi yang efektif antar anggota tim, sehingga sering terjadi miskomunikasi, tumpang tindih tugas, atau bahkan kelalaian dalam pelaksanaan kegiatan. Beberapa aspek teknis yang seharusnya dapat diantisipasi sejak awal, seperti komunikasi dengan pihak eksternal (misalnya juri atau narasumber), justru terabaikan akibat kurangnya pengorganisasian yang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program belum didukung oleh sistem kerja tim yang solid dan terintegrasi.

Permasalahan berikutnya adalah rendahnya kemandirian dan kemampuan pengambilan keputusan guru. Dalam pelaksanaan program, guru seringkali masih menunjukkan ketergantungan yang tinggi terhadap arahan pimpinan, bahkan dalam hal-hal yang bersifat operasional. Hal ini mengindikasikan bahwa guru belum sepenuhnya memiliki kepercayaan diri maupun kapasitas kepemimpinan dalam mengelola program secara mandiri. Padahal, dalam konteks profesionalisme, guru diharapkan mampu menjalankan peran sebagai leader at the micro level, yaitu pemimpin dalam lingkup tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Lebih lanjut, permasalahan mutu kinerja juga terlihat dari belum terbentuknya sistem kerja yang berkelanjutan. Program yang dilaksanakan seringkali bersifat insidental dan tidak terdokumentasi dengan baik, sehingga tidak dapat dijadikan sebagai dasar perbaikan pada pelaksanaan berikutnya. Evaluasi program belum dilakukan secara sistematis, dan hasil pelaksanaan tidak diolah menjadi pembelajaran organisasi (organizational learning). Akibatnya, kesalahan yang sama cenderung terulang, dan inovasi dalam program sulit berkembang.

Jika dianalisis dari perspektif mutu, kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru sebagai penanggung jawab program belum memenuhi prinsip-prinsip utama manajemen mutu, yaitu efektivitas, efisiensi, konsistensi, dan perbaikan berkelanjutan. Sebagaimana dikemukakan oleh Edward Sallis, mutu dalam pendidikan menuntut adanya sistem yang terkelola secara terencana dan berorientasi pada peningkatan yang berkesinambungan (Sallis, 2014). Dengan demikian, berbagai permasalahan yang terjadi tidak hanya mencerminkan kelemahan pada individu guru, tetapi juga menunjukkan adanya kekosongan sistem yang seharusnya mampu menopang kinerja secara lebih optimal.

Secara keseluruhan, permasalahan mutu kinerja guru sebagai penanggung jawab program sekolah mencerminkan adanya kesenjangan antara tuntutan profesionalisme guru dengan realitas praktik di lapangan. Kinerja yang belum optimal tersebut tidak dapat dipahami secara parsial, melainkan harus dilihat sebagai hasil dari interaksi antara faktor individu, kompetensi, serta sistem kerja yang belum terbangun secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan sistemik dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru, sehingga pelaksanaan program sekolah dapat berjalan secara lebih berkualitas dan berdampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Kinerja Guru sebagai Penanggung Jawab Program Sekolah

kinerja guru dalam pelaksanaan tugas sebagai penanggung jawab program sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat kompleks dan saling berkaitan. Permasalahan yang muncul tidak dapat dipahami secara tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor individual, organisasi, serta sistem kerja yang ada di

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

lingkungan sekolah. Oleh karena itu, analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi menjadi penting untuk memahami akar permasalahan secara lebih komprehensif. Dari sisi individual, motivasi kerja guru menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas tambahan sebagai penanggung jawab program. Dalam praktiknya, tugas tersebut seringkali tidak dipandang sebagai bagian dari pengembangan profesional, melainkan sebagai beban administratif yang harus diselesaikan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan program. Guru cenderung menjalankan tugas secara minimalis tanpa upaya pengembangan lebih lanjut. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab (Herzberg, 1966). Ketika faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja cenderung tidak optimal.

Selain motivasi, aspek kompetensi juga menjadi faktor yang memengaruhi mutu kinerja guru. Tidak semua guru memiliki kemampuan manajerial yang memadai dalam merencanakan dan mengelola program. Keterbatasan dalam menyusun perencanaan strategis, mengelola waktu, serta mengoordinasikan tim menyebabkan pelaksanaan program tidak berjalan secara efektif. Kompetensi ini sebenarnya merupakan bagian dari pengembangan profesional guru yang seringkali belum menjadi fokus utama dalam pembinaan di sekolah. Dari perspektif psikologis, pemberdayaan guru juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan mutu kinerja. Guru yang tidak diberi ruang untuk mengambil keputusan dan mengembangkan ide cenderung bersikap pasif dan bergantung pada arahan pimpinan. Kondisi ini menghambat tumbuhnya rasa percaya diri dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Menurut Gretchen M. Spreitzer, pemberdayaan psikologis mencakup dimensi makna, kompetensi, otonomi, dan dampak, yang secara langsung memengaruhi keterlibatan dan kinerja individu dalam organisasi (Spreitzer, 1995). Ketika guru merasa tidak memiliki kendali terhadap pekerjaannya, maka kualitas kinerja yang dihasilkan pun menjadi terbatas.

Dari sisi organisasi, beban kerja guru yang tinggi juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap kegiatan pembelajaran, tetapi juga berbagai tugas tambahan lainnya, termasuk administrasi, kegiatan ekstrakurikuler, dan program sekolah. Akumulasi beban kerja tersebut dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan fokus dalam menjalankan tugas sebagai penanggung jawab program. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas perencanaan dan pelaksanaan program, serta berkurangnya perhatian terhadap detail-detail penting. Selain itu, lemahnya sistem supervisi dan pembinaan juga turut memengaruhi mutu kinerja guru. Supervisi yang dilakukan seringkali masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek pengembangan kapasitas guru secara substantif. Guru tidak mendapatkan pendampingan yang cukup dalam memahami tugas, mengelola program, maupun melakukan evaluasi. Akibatnya, kesalahan yang sama cenderung terulang dan tidak terjadi perbaikan yang signifikan dari waktu ke waktu.

Faktor lain yang sangat krusial adalah belum terbentuknya sistem kerja kolaboratif di lingkungan sekolah. Penugasan program yang bersifat individual menyebabkan guru bekerja secara sendiri-sendiri tanpa adanya dukungan tim yang memadai. Dalam kondisi ini, guru tidak memiliki ruang untuk berdiskusi, bertukar ide, atau berbagi beban kerja. Akibatnya, ketika menghadapi kendala, guru cenderung mengalami kebingungan dan keterbatasan dalam mencari solusi. Hal ini menunjukkan bahwa absennya budaya kolaborasi menjadi salah satu penghambat utama dalam peningkatan mutu kinerja guru.

Jika dilihat secara lebih luas, faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa rendahnya mutu kinerja guru bukan semata-mata disebabkan oleh kelemahan individu, tetapi juga oleh belum optimalnya sistem organisasi yang mendukung kinerja.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan dukungan sistem menyebabkan guru tidak mampu mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan mutu kinerja guru perlu dilakukan melalui pendekatan yang bersifat sistemik, dengan memperhatikan aspek motivasi, kompetensi, pemberdayaan, beban kerja, supervisi, serta penguatan budaya kolaborasi dalam organisasi sekolah.

Co-PJ Tandem System sebagai Strategi Peningkatan Mutu Kinerja Guru

Berdasarkan permasalahan dan faktor-faktor yang telah diidentifikasi, peningkatan mutu kinerja guru dalam pelaksanaan tugas sebagai penanggung jawab program sekolah tidak cukup dilakukan melalui pendekatan individual semata, melainkan memerlukan intervensi pada sistem kerja yang lebih kolaboratif dan suportif. Salah satu strategi yang dapat dikembangkan dalam konteks ini adalah co-PJ tandem system, yaitu penugasan dua orang guru sebagai penanggung jawab dalam satu program sekolah yang dirancang untuk bekerja secara sinergis dalam seluruh tahapan kegiatan.

Secara konseptual, co-PJ tandem system berakar pada prinsip kolaborasi profesional, di mana tanggung jawab tidak dipusatkan pada satu individu, melainkan didistribusikan dalam bentuk kerja sama yang saling melengkapi. Dalam sistem ini, kedua guru tidak hanya berbagi tugas secara teknis, tetapi juga terlibat dalam proses berpikir bersama (shared thinking), pengambilan keputusan kolektif, serta refleksi bersama terhadap pelaksanaan program. Hal ini memungkinkan terjadinya peningkatan kualitas kinerja melalui proses saling belajar dan saling menguatkan.

Dalam praktiknya, penerapan co-PJ tandem system menunjukkan berbagai dampak positif terhadap peningkatan mutu kinerja guru. Dari aspek kognitif, guru menjadi lebih memahami alur dan substansi program karena adanya proses diskusi dan klarifikasi bersama. Dari aspek afektif, kehadiran rekan kerja dalam satu tanggung jawab mampu meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi kecemasan dalam pengambilan keputusan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Sementara itu, dari aspek perilaku, kolaborasi mendorong guru untuk lebih aktif, kreatif, dan responsif dalam menghadapi berbagai dinamika pelaksanaan program. Selain itu, sistem ini juga memberikan dampak signifikan terhadap kualitas perencanaan program. Dengan adanya dua perspektif yang saling melengkapi, perencanaan menjadi lebih matang, komprehensif, dan antisipatif terhadap berbagai kemungkinan kendala. Penyusunan alternatif solusi (plan B) menjadi lebih terstruktur, dan pembagian peran dalam pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara lebih jelas dan efektif. Hal ini berkontribusi pada meningkatnya efisiensi dan ketepatan pelaksanaan program.

Dari sisi organisasi, co-PJ tandem system juga mendorong terbentuknya budaya kerja kolaboratif yang sebelumnya belum berkembang secara optimal. Guru tidak lagi bekerja secara individual, tetapi menjadi bagian dari sistem kerja tim yang saling terhubung. Kondisi ini sejalan dengan konsep professional learning community (PLC), di mana peningkatan kualitas kinerja guru terjadi melalui interaksi, kolaborasi, dan refleksi bersama secara berkelanjutan. Sebagaimana dikemukakan oleh Andy Hargreaves, kolaborasi profesional merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas praktik pendidikan dan memperkuat kapasitas guru sebagai agen perubahan (Hargreaves, 2003). Lebih lanjut, co-PJ tandem system juga dapat dipahami sebagai bentuk implementasi pemberdayaan guru dalam konteks organisasi sekolah. Dengan adanya distribusi tanggung jawab dan dukungan sejawat, guru memiliki ruang yang lebih luas untuk mengembangkan kompetensi, mengambil inisiatif, serta membangun kepemimpinan dalam lingkup tugasnya. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada terbentuknya sistem kerja yang lebih mandiri dan berkelanjutan.

Dari perspektif mutu, penerapan co-PJ tandem system menunjukkan kesesuaian dengan prinsip-prinsip manajemen mutu, seperti perbaikan berkelanjutan, keterlibatan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

semua pihak, serta penguatan proses sebagai bagian dari pencapaian hasil yang optimal. Dengan adanya kolaborasi, proses pelaksanaan program menjadi lebih terkontrol, terstruktur, dan adaptif terhadap perubahan, sehingga menghasilkan output yang lebih berkualitas. Namun demikian, implementasi sistem ini juga memerlukan dukungan dari pihak sekolah, terutama dalam hal kebijakan penugasan, kejelasan pembagian peran, serta pembinaan yang berkelanjutan. Tanpa adanya dukungan sistem yang memadai, kolaborasi berpotensi tidak berjalan secara optimal dan justru menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab. Oleh karena itu, penerapan co-PJ tandem system perlu dirancang secara sistematis sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Secara keseluruhan, co-PJ tandem system tidak hanya menjadi solusi praktis terhadap permasalahan teknis dalam pelaksanaan program, tetapi juga merupakan pendekatan strategis dalam membangun budaya kerja kolaboratif, meningkatkan kapasitas guru, serta memperkuat sistem organisasi sekolah. Dengan demikian, sistem ini memiliki potensi yang signifikan untuk dikembangkan sebagai model inovatif dalam upaya peningkatan mutu kinerja guru secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa mutu kinerja guru dalam pelaksanaan tugas sebagai penanggung jawab program sekolah masih menghadapi berbagai permasalahan yang bersifat kompleks dan multidimensional. Permasalahan tersebut mencakup rendahnya pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab, lemahnya kemampuan perencanaan dan pengelolaan program, kurangnya koordinasi dalam tim, serta rendahnya kemandirian dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya memenuhi prinsip mutu yang menekankan pada efektivitas, efisiensi, serta perbaikan berkelanjutan.

Rendahnya mutu kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari aspek individual, psikologis, maupun organisasi. Motivasi kerja yang belum optimal, keterbatasan kompetensi manajerial, kurangnya pemberdayaan guru, tingginya beban kerja, lemahnya supervisi, serta belum berkembangnya budaya kerja kolaboratif menjadi faktor utama yang memperkuat permasalahan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu kinerja guru tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang bersifat sistemik dan terintegrasi.

Dalam konteks tersebut, penerapan co-PJ tandem system terbukti memiliki potensi sebagai strategi inovatif dalam meningkatkan mutu kinerja guru. Sistem ini tidak hanya mampu mengatasi permasalahan teknis dalam pelaksanaan program, tetapi juga mendorong terbentuknya kolaborasi profesional, meningkatkan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan, serta memperkuat kapasitas guru dalam mengelola program secara lebih efektif dan adaptif. Dengan demikian, co-PJ tandem system dapat diposisikan sebagai model pendekatan kolaboratif yang relevan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan. Pertama, pihak sekolah perlu mengembangkan kebijakan penugasan program yang berbasis kolaborasi, dengan menerapkan sistem co-PJ tandem sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu kinerja guru. Penugasan ini perlu disertai dengan kejelasan peran dan tanggung jawab masing-masing guru agar kolaborasi dapat berjalan secara efektif. Kedua, sekolah perlu memperkuat program pemberdayaan guru melalui pelatihan dan pendampingan yang berfokus pada peningkatan kompetensi manajerial, khususnya dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Ketiga, diperlukan penguatan sistem supervisi yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada pembinaan dan pengembangan kapasitas guru. Keempat, sekolah perlu membangun budaya kerja kolaboratif yang mendukung interaksi, komunikasi, dan kerja sama antar

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

guru. Dengan adanya implementasi rekomendasi tersebut, diharapkan mutu kinerja guru dalam pelaksanaan program sekolah dapat meningkat secara signifikan dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, M. (2020). Manajemen pendidikan berbasis sekolah. Pustaka Pelajar.

Baharun, H. (2021). Manajemen mutu pendidikan: Teori dan aplikasi. Rajawali Press.

Cichocka, A. (2016). Understanding defensive and secure in-group positivity: The role of collective narcissism. European Review of Social Psychology, 27(1), 283–317.

Hargreaves, A. (2003). Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity. Teachers College Press.

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing.

Hidayat, R., & Khalika, N. N. (2019). Bisnis dan Kontroversi Gerakan Indonesia Tanpa Pacaran. Diakses 17 Oktober 2019, dari tirto.id: https://tirto.id/bisnis-dan-kontroversi-gerakan-indonesia-tanpa-pacaran-cK25

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). Educational administration: Theory, research, and practice (9th ed.). McGraw-Hill.

Ikhwan, M. (2019). Ulama dan Konservatisme Islam Publik di Bandung: Islam, Politik Identitas, dan Tantangan Relasi Horizontal. Dalam I. Burdah, N. Kailani, & M. Ikhwan (Eds.), Ulama, Politik, dan Narasi Kebangsaan. PusPIDeP.

Kamba, M. N. (2018). Kids Zaman Now Menemukan Kembali Islam. Pustaka IIMaN.

Marchlewska, M., Cichocka, A., Łozowski, F., Górska, P., & Winiewski, M. (2019). In search of an imaginary enemy: Catholic collective narcissism and the endorsement of gender conspiracy beliefs. The Journal of Social Psychology, 159(6), 766–779.

Madjid, N. (2002). Manusia Modern Mendamba Allah: Renungan Tasawuf Positif. IIMaN & Hikmah.

Miller, A. E., & Josephs, L. (2009). Whiteness as pathological narcissism. Contemporary Psychoanalysis, 45(1), 93–119.

Purnamaningsih, I. R. (2026). Manajemen mutu terpadu berbasis digital. CV Saba Jaya Publisher.

Rakhmat, J. (1989). Islam Alternatif. Mizan.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Sallis, E. (2014). Total quality management in education (3rd ed.). Routledge.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal, 38(5), 1442–1465.

Suharno, H. P. (1973). Kecepatan dalam olahraga. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Susanto, A., dkk. (1994). Membaca sebagai keterampilan berbahasa. IKIP Malang.