



Implementasi Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Berdasarkan (IASP) Tahun 2020

Muhamad Badar Badrudin

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Mulyawan Safwandy Nugraha

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Alamat: Jl. Cimincrang, Cimenerang, Kec. Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat

Korespondensi penulis: badrudinbadar2830@gmail.com

Abstrak. *This study examines the implementation of teacher and education personnel management in improving the quality of education at MTsN 3 Subang based on the 2020 Education Unit Accreditation Instrument (IASP). This study aims to analyse the effectiveness of the management of teachers and education personnel in improving the quality of education. The research methods used include interviews, observations and documentation studies with samples of teachers, madrasah heads and education personnel. The findings show that transparent management in recruitment, regular coaching and objective performance appraisal contribute significantly to improving the quality of education. Adaptive and innovative management encourages madrasahs to become pioneers in various educational innovations. The contribution of this research provides an effective management model that can be adopted by other madrasahs to improve the overall quality of education.*

Keywords: *Education Unit Accreditation Instrument (IASP); Quality of Education; Teacher Management.*

Abstrak. Penelitian ini meneliti implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTsN 3 Subang berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas manajemen guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Metode penelitian yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan studi dokumentasi dengan sampel guru, kepala madrasah, dan tenaga kependidikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan yang transparan dalam perekrutan, pembinaan rutin, dan penilaian kinerja yang objektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Pengelolaan yang adaptif dan inovatif mendorong madrasah menjadi pelopor dalam berbagai inovasi pendidikan. Kontribusi penelitian ini memberikan model pengelolaan yang efektif dan dapat diadopsi oleh madrasah lain untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Kata Kunci: *Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP); Kualitas Pendidikan; Pengelolaan Guru.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu masyarakat yang berkualitas. Di tengah dinamika perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi dunia pendidikan semakin kompleks. Dalam menjawab tantangan tersebut, peran guru dan tenaga kependidikan menjadi krusial dalam memastikan kualitas pendidikan yang terjamin (Chusni, Afifah, Syirojuddin, & Sulaswari, 2023).

Pengelolaan guru dan tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek krusial dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Berdasarkan perkembangan terkini dalam bidang manajemen pendidikan, berbagai studi menunjukkan bahwa pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia di sekolah, terutama guru dan tenaga kependidikan, berperan signifikan dalam meningkatkan hasil belajar siswa (Yulianti, 2021); (Susanto, 2020). Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) Tahun 2020 yang diperkenalkan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) menekankan pentingnya pengelolaan yang baik untuk memastikan bahwa standar nasional pendidikan terpenuhi ((BAN-S/M), 2020).

Untuk memenuhi Standar Nasional Pendidikan, pemerintah telah mengeluarkan peraturan yang dirinci dalam Peraturan Pemerintah tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Raharjo, 2013). Standar ini menetapkan kriteria minimum untuk sistem pendidikan di seluruh wilayah Indonesia. Program standarisasi mencakup tiga aspek utama: standarisasi, akreditasi, dan sertifikasi (Fauzan, 2015). Dalam aspek standarisasi, akreditasi memainkan peran penting untuk mendapatkan informasi mengenai kondisi aktual sebuah lembaga pendidikan berdasarkan standar minimum yang telah ditetapkan. Informasi ini kemudian digunakan untuk merencanakan pendidikan yang terarah dan mencapai tujuan pendidikan nasional yang berkualitas. Akreditasi juga merupakan upaya untuk mempercepat dan mendorong pertumbuhan serta perkembangan sekolah (Srihani, 2006).

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah melalui akreditasi sekolah, yang merupakan proses penilaian kelayakan sekolah. SK Mendiknas No. 087/U/2002 tentang Pedoman Akreditasi Sekolah menyatakan bahwa tujuan akreditasi adalah untuk mendapatkan gambaran kinerja dan kelayakan sebuah sekolah dalam menjalankan pendidikan, yang kemudian diwujudkan dalam bentuk predikat atau status sekolah. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan (Sururi, 2008).

Studi-studi terdahulu menyoroti pentingnya pengelolaan guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai contoh, penelitian oleh (Rau et al., 2023) menunjukkan bahwa implementasi instrumen akreditasi sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh (Winarti, 2022) yang menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia di sekolah sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Pengelolaan yang efektif dan efisien terhadap guru dan tenaga kependidikan menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas. Kualitas guru dan tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa (Meliani, Basri, & Ristiana, 2023), (Syaidah, Suyadi, & Ani, 2018). Dengan demikian, pengelolaan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta memfasilitasi pengembangan kompetensi profesional mereka.

Namun demikian, meskipun terdapat panduan yang jelas dalam IASP 2020, masih terdapat kesenjangan dalam implementasinya di berbagai lembaga pendidikan, termasuk di MTsN 3 Subang. Data awal penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Subang menunjukkan selalu ada upaya untuk menerapkan pengelolaan sesuai standar IASP, namun masih ada beberapa kendala yang dihadapi. Beberapa masalah yang teridentifikasi antara lain kualifikasi pegawai baru yang ditugaskan di madrasah, seperti PPPK, yang terkadang kinerjanya kurang maksimal. Selain itu, masih terdapat rasa senioritas di antara guru-guru yang sebentar lagi akan pensiun. (Wawancara dengan Guru MTsN 3 Subang, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menutup kesenjangan tersebut dengan mengkaji lebih mendalam implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Subang berdasarkan instrumen IASP 2020. Dimulai dengan mengidentifikasi kendala dan tantangan dalam implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Subang berdasarkan IASP 2020 dan menyusun strategi pengelolaan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MTsN 3 Subang. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis dan strategis untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya

manusia di sekolah, serta memberikan panduan bagi sekolah-sekolah lain yang menghadapi tantangan serupa.

Unsur kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokus khusus terhadap implementasi IASP 2020 di sekolah menengah pertama (MTs) negeri, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan komprehensif yang melibatkan analisis data wawancara, dan observasi untuk memberikan gambaran holistik tentang pengelolaan guru dan tenaga kependidikan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan solusi konkret dalam mengatasi tantangan yang dihadapi sekolah dalam menjalankan instrumen akreditasi, memberikan sumbangan teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, juga memberikan implikasi praktis bagi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya dalam konteks madrasah.

KAJIAN TEORI

Pengelolaan guru dan tenaga kependidikan adalah aspek krusial dalam manajemen pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja mereka dalam proses pembelajaran (Cahyati, Miranda, Windasari, & Cindy, 2024). Pengelolaan ini mencakup berbagai aspek, termasuk perekrutan, seleksi, penempatan, pengembangan profesional, penilaian kinerja, dan pemberian insentif (Simbolon et al., 2023). Pengelolaan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan.

IASP adalah alat evaluasi yang digunakan untuk menilai kualitas satuan pendidikan di Indonesia. Instrumen ini mencakup berbagai indikator yang mengukur aspek manajemen, sarana prasarana, proses pembelajaran, dan hasil belajar (Kemendikbud, 2020). Penerapan IASP bertujuan untuk mendorong peningkatan mutu pendidikan melalui standar yang telah ditetapkan, memberikan *feedback* konstruktif kepada satuan pendidikan, dan mendorong transparansi serta akuntabilitas dalam pengelolaan pendidikan.

Teori manajemen strategik dalam pendidikan menekankan pentingnya perencanaan, implementasi, dan evaluasi strategi yang berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi pendidikan (Akkaya, 2021). Teori ini mencakup analisis lingkungan internal dan eksternal, perumusan visi dan misi, serta penetapan sasaran strategis yang relevan dengan peningkatan kualitas pendidikan (Akkaya, 2021). Dalam konteks ini, penerapan IASP dapat dilihat sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Usman dan Akbar (2017) menemukan bahwa pengelolaan yang transparan dan akuntabel dalam perekrutan dan penilaian kinerja guru memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan. Studi lain oleh Suryadi dan Nurhadi (2019) menunjukkan bahwa pembinaan rutin dan pengembangan profesional yang sistematis dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi guru, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa.

Penelitian ini didasarkan pada teori dan temuan sebelumnya yang menekankan pentingnya pengelolaan yang baik dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan mengacu pada IASP 2020 sebagai standar evaluasi, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana penerapan prinsip-prinsip manajemen yang transparan, akuntabel, dan inovatif dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di MTsN 3 Subang. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis dan teoretis dalam bidang manajemen

pendidikan, serta menawarkan model pengelolaan yang dapat diadopsi oleh lembaga pendidikan lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Subang berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) Tahun 2020. Populasi penelitian meliputi semua guru dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Sampel dipilih secara *purposive* berdasarkan pengalaman kerja dan peran dalam implementasi kebijakan pendidikan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis tematik. Instrumen penelitian meliputi pedoman wawancara, daftar observasi, dan checklist studi dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Subang terletak di Jl. Irian, No. 20, Desa Kasomalang Wetan, Kec. Kasomalang, Kab. Subang. Memiliki visi “Terbentuknya generasi beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, unggul dalam prestasi serta berbudaya ramah lingkungan”. Visi ini tercermin dalam misi mereka yang beragam, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang sesuai dengan ajaran Islam serta mendorong pengembangan potensi akademik, moral, dan sosial setiap siswa. Melalui misi mereka, MTsN 3 Subang berkomitmen untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan akademik yang kuat, tetapi juga memiliki karakter yang baik, keterampilan yang terampil, dan kesadaran akan lingkungan serta nilai-nilai moral yang tinggi. Misi mereka juga melibatkan upaya untuk membudayakan kepedulian terhadap lingkungan, pemanfaatan teknologi informasi dan mewujudkan sekolah riset untuk mempersiapkan siswa agar mampu bersaing secara global.

Berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) Tahun 2020, aspek yang ditelaah dan indikator yang dinilai dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut.

1. Pengelolaan guru dan tenaga kependidikan yang komprehensif, efektif, efisien, dan akuntabel

Telaah dokumen di MTsN 3 Subang menunjukkan adanya panduan atau SOP pelaksanaan tugas guru dan tenaga kependidikan yang merupakan dokumen panduan operasional. Dokumen ini mencakup berbagai aspek seperti persyaratan kualifikasi, prosedur rekrutmen, penilaian kinerja, dan deskripsi tugas masing-masing posisi. Hasil telaah menunjukkan bahwa MTsN 3 Subang memiliki prosedur yang jelas dan terperinci mengenai setiap tahapan pengelolaan guru dan tenaga kependidikan. Panduan ini memastikan bahwa setiap langkah dari rekrutmen hingga penilaian kinerja dilakukan secara sistematis dan terukur, dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas yang kuat.

Dokumen penugasan guru dan tenaga kependidikan mencakup surat penugasan resmi yang mencakup deskripsi tugas, tanggung jawab, dan jadwal kerja. Dokumen penugasan menunjukkan bahwa setiap guru dan tenaga kependidikan yang baru direkrut menerima surat penugasan resmi yang ditandatangani oleh kepala madrasah. Surat ini mencakup informasi rinci mengenai penempatan, tugas spesifik, dan tanggung jawab mereka di madrasah.

Dalam wawancara dengan kepala madrasah, terungkap bahwa proses rekrutmen dan seleksi di MTsN 3 Subang dilakukan secara terbuka dan akuntabel. Perekrutan lebih

diutamakan kepada keluarga pendiri sekolah dengan tetap mempertimbangkan kompetensi dan kriteria yang dibutuhkan. Walaupun calon guru atau tenaga kependidikan merupakan keturunan dari pendiri sekolah, jika tidak sesuai dengan kompetensi dan kriteria yang dibutuhkan, perekrutan tersebut akan ditolak. Seleksi dilakukan melalui beberapa tahap yang melibatkan tes tertulis, wawancara, dan penilaian kinerja, diawasi oleh panel independen untuk memastikan keadilan dan objektivitas. Pembinaan dilakukan secara rutin setiap bulan, baik melalui rapat resmi maupun pengarahan singkat. Jika membutuhkan waktu yang lama, diadakan rapat dinas atau rapat resmi untuk pembinaan guru dan tenaga kependidikan.

Guru yang diwawancarai mengonfirmasi bahwa proses rekrutmen dan seleksi di MTsN 3 Subang akuntabel, dengan hanya menerima pegawai yang ditugaskan oleh pemerintah. Pembinaan dilakukan secara rutin melalui berbagai program seperti rapat evaluasi bulanan, pelatihan, dan workshop. Guru juga mendapatkan bimbingan langsung dari kepala madrasah dan senior yang berpengalaman untuk membantu meningkatkan kinerja.

Tenaga kependidikan menilai bahwa proses rekrutmen dan seleksi di madrasah ini sangat baik dan transparan, dengan setiap tahap seleksi diumumkan dengan jelas dan dilakukan secara profesional. Pembinaan dilakukan secara rutin melalui program pelatihan berkala dan mentoring oleh staf yang lebih berpengalaman. Apabila ada hal yang tidak dipahami, dapat langsung ditanyakan kepada kepala urusan Tata Usaha. Pembinaan terhadap tenaga kependidikan dilakukan setiap saat, kapan pun diperlukan, memastikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Subang dilakukan secara komprehensif, efektif, efisien, dan akuntabel. Dokumen SOP dan penugasan menunjukkan prosedur yang jelas dan terperinci, sementara wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan mengonfirmasi bahwa setiap tahapan proses dilakukan dengan prinsip keterbukaan dan objektivitas. Pembinaan rutin memastikan bahwa guru dan tenaga kependidikan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk pengembangan profesional mereka, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap kualitas pendidikan di madrasah.

2. Penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan

Dokumen penilaian kinerja di MTsN 3 Subang mencakup formulir penilaian kinerja, kriteria penilaian, laporan hasil penilaian, dan panduan pelaksanaan penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan. Temuan menunjukkan bahwa MTsN 3 Subang memiliki sistem penilaian yang terstruktur dan terperinci. Kriteria penilaian mencakup aspek profesionalisme, kompetensi pedagogik, kinerja administratif, dan kontribusi terhadap kegiatan ekstrakurikuler. Hasil penilaian dicatat dengan jelas, dan setiap guru serta tenaga kependidikan menerima umpan balik tertulis mengenai kinerja mereka.

Dalam wawancara dengan Kepala Madrasah, dijelaskan bahwa mekanisme penilaian kinerja di MTsN 3 Subang dirancang untuk memotivasi guru dan tenaga kependidikan dengan memberikan umpan balik konstruktif dan penghargaan atas pencapaian mereka. Penilaian dilakukan oleh kepala madrasah atau tim penilai yang terdiri atas wakil kepala madrasah dengan pangkat pembina ke atas. Penilaian ini dilakukan dua kali dalam setahun, yaitu satu kali setiap semester. Penilaian dilakukan secara sistematis, artinya tidak hanya sebatas seremonial saja, tetapi dilaksanakan sesuai dengan SOP yang ada. Hasil penilaian ini digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan serta pengembangan karier. Selain itu, guru

dan tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja luar biasa mendapatkan penghargaan dan insentif.

Wawancara dengan guru mengungkapkan bahwa hasil penilaian kinerja yang mereka terima sangat jelas dan rinci. Mereka mendapatkan umpan balik yang konkret mengenai area yang perlu diperbaiki dan aspek yang sudah baik, yang memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih banyak dalam proses belajar mengajar. Guru merasa penilaian kinerja membantu mereka memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan umpan balik yang diberikan, mereka dapat fokus pada pengembangan diri dan mengikuti pelatihan yang relevan. Dampaknya, mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Tenaga kependidikan menilai bahwa mekanisme penilaian kinerja di MTsN 3 Subang sangat transparan dan adil. Setiap tenaga kependidikan diberi kesempatan untuk mengetahui kriteria penilaian dan mendapatkan umpan balik secara langsung, yang sangat memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja dan berusaha mencapai standar yang lebih tinggi. Hasil penilaian kinerja memberikan gambaran jelas tentang apa yang telah dicapai dan apa yang perlu ditingkatkan. Umpan balik yang diterima membantu mereka fokus pada peningkatan kinerja dan merasa lebih dihargai dalam pekerjaan, memberikan dorongan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Subang dilakukan dengan mekanisme yang jelas dan efektif. Dokumen penilaian kinerja menunjukkan bahwa sistem penilaian dilakukan secara terstruktur dan mendetail. Wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan mengonfirmasi bahwa mekanisme penilaian kinerja tidak hanya memberikan umpan balik konstruktif tetapi juga memotivasi dan mendorong peningkatan kinerja. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan memberikan penghargaan, yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

3. Pemberian penghargaan/sanksi kepada guru dan tenaga kependidikan

Dokumen panduan atau SOP pelaksanaan tugas guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Subang mencakup standar operasional prosedur (SOP) yang mengatur pelaksanaan tugas, termasuk kriteria pemberian penghargaan dan sanksi. SOP yang ditelaah menunjukkan adanya prosedur yang jelas dan terperinci mengenai pemberian penghargaan dan sanksi. Dokumen ini mencakup kriteria kinerja yang harus dipenuhi untuk menerima penghargaan serta jenis-jenis sanksi yang dapat diterapkan berdasarkan pelanggaran tertentu. SOP juga menguraikan proses evaluasi dan penilaian kinerja secara berkala.

Bukti penghargaan dan sanksi di MTsN 3 Subang mencakup bukti fisik seperti sertifikat penghargaan, laporan evaluasi kinerja, dan surat keputusan sanksi. Dokumen-dokumen tersebut menunjukkan bahwa MTsN 3 Subang secara konsisten memberikan penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja luar biasa. Sertifikat penghargaan, plakat, dan insentif finansial merupakan beberapa bentuk penghargaan yang diberikan. Selain itu, terdapat bukti pemberian sanksi seperti surat teguran dan pembinaan khusus bagi yang melanggar aturan.

Wawancara dengan kepala madrasah mengungkapkan bahwa proses pemberian penghargaan dan sanksi dilakukan berdasarkan SOP yang telah ditetapkan. Penghargaan diberikan kepada guru dan tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja unggul dalam pengajaran, kepemimpinan, dan kontribusi lainnya baik secara apresiasi verbal maupun dalam

bentuk materi. Sebaliknya, sanksi diberikan kepada mereka yang melanggar aturan atau tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Pegawai yang kinerjanya belum maksimal diberikan pelatihan, workshop ataupun seminar untuk meningkatkan kinerja mereka. Proses ini dilakukan secara transparan dan adil. Kepala madrasah juga menegaskan bahwa mereka sangat konsisten dalam menerapkan penghargaan dan sanksi. Setiap semester, mereka melakukan evaluasi kinerja dan memberikan penghargaan serta sanksi sesuai dengan hasil evaluasi tersebut. Dengan cara ini, mereka berharap dapat membangun budaya apresiasi dan tanggung jawab di lingkungan madrasah.

Guru di MTsN 3 Subang menyatakan bahwa penghargaan yang mereka terima, seperti penghargaan sebagai guru berprestasi, sangat memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Penghargaan ini membuat mereka merasa dihargai dan diakui atas usaha dan dedikasi mereka. Meskipun beberapa guru belum pernah menerima sanksi, mereka memahami bahwa sistem ini penting untuk menjaga disiplin dan kualitas di madrasah. Guru juga mengapresiasi konsistensi madrasah dalam memberikan penghargaan dan sanksi, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan termotivasi.

Tenaga kependidikan menilai bahwa sistem penghargaan dan sanksi di MTsN 3 Subang sangat adil dan transparan. Setiap tindakan mereka dinilai dengan objektif, dan penghargaan maupun sanksi diberikan berdasarkan hasil penilaian tersebut. Ini membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menjaga disiplin. Konsistensi dalam penerapan penghargaan dan sanksi sangat penting karena menciptakan budaya kerja yang positif dan disiplin. Mereka merasa bahwa usaha keras mereka dihargai dan setiap pelanggaran ditindak dengan adil, yang meningkatkan motivasi dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa MTsN 3 Subang menerapkan sistem pemberian penghargaan dan sanksi kepada guru dan tenaga kependidikan secara komprehensif dan konsisten. Dokumen SOP dan bukti penghargaan/sanksi menunjukkan bahwa prosedur ini dijalankan dengan prinsip transparansi dan keadilan. Wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan mengonfirmasi bahwa mekanisme ini tidak hanya memotivasi dan meningkatkan kinerja, tetapi juga membangun budaya apresiasi dan tanggung jawab di lingkungan madrasah.

4. Iklim kerja yang kondusif yang berdampak pada peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan

Dalam wawancara dengan kepala madrasah, beliau menjelaskan bahwa iklim kerja yang kondusif di MTsN 3 Subang diciptakan melalui komunikasi terbuka, dukungan manajemen yang kuat, serta kebijakan yang adil dan transparan. Rapat koordinasi rutin, pelatihan, dan kegiatan pembinaan yang melibatkan seluruh staf diadakan untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan profesionalisme. Kepala madrasah menekankan bahwa kondusivitas lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Kepala madrasah juga menyatakan bahwa iklim kerja yang kondusif berdampak signifikan pada peningkatan kinerja individu. Ketika guru dan tenaga kependidikan merasa didukung dan dihargai, mereka menjadi lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Hal ini terlihat dari peningkatan prestasi akademik siswa dan kinerja keseluruhan madrasah.

Guru di MTsN 3 Subang menilai iklim kerja di madrasah tersebut sangat positif dan mendukung. Mereka merasa bahwa manajemen selalu terbuka terhadap saran dan keluhan, serta memberikan penghargaan untuk kinerja yang baik, yang sangat memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Iklim kerja yang kondusif membuat para guru merasa lebih bersemangat dan termotivasi dalam mengajar, merasa dihargai, dan didukung dalam setiap langkah. Hal ini mendorong mereka untuk selalu memberikan yang terbaik bagi siswa dan berinovasi dalam metode pengajaran.

Tenaga kependidikan juga menilai iklim kerja di MTsN 3 Subang sangat mendukung dan inklusif. Mereka merasa menjadi bagian dari tim yang solid dan selalu mendapatkan dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang positif ini membuat mereka lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Iklim kerja yang kondusif mempengaruhi motivasi tenaga kependidikan dengan membuat mereka merasa didukung dan dihargai, sehingga mereka lebih bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas dengan lebih baik dan efisien. Ini juga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Subang, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Kepala madrasah menciptakan lingkungan yang mendukung melalui komunikasi terbuka, kebijakan yang adil, dan dukungan manajemen. Guru dan tenaga kependidikan merasakan dampak positif dari iklim kerja ini, yang membuat mereka lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Iklim kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada peningkatan prestasi akademik siswa dan kinerja keseluruhan madrasah.

Implementasi Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Dalam proses implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Subang, salah satu masalah yang dihadapi menurut Kepala Madrasah adalah terkait perekrutan guru maupun tenaga kependidikan yang diangkat langsung oleh pemerintah. Masalah ini muncul karena tidak semua pegawai yang diangkat memiliki kompetensi yang memadai, sehingga berdampak negatif terhadap hasil kinerja mereka. Hal ini menuntut perhatian khusus dalam proses seleksi dan pengembangan kompetensi pegawai agar kualitas pendidikan di madrasah tetap terjaga dan terus meningkat.

Ditemukan pula masalah terkait pegawai yang sudah sangat senior, terutama mereka yang mendekati masa pensiun. Pegawai senior ini cenderung bekerja setengah hati, monoton, dan kurang kreatif, sehingga membutuhkan dorongan yang kuat dalam melaksanakan tugas mereka. Masalah ini memerlukan perhatian khusus dari pihak manajemen madrasah untuk memastikan bahwa semua pegawai tetap termotivasi dan produktif, terlepas dari usia dan masa kerja mereka. Pendekatan yang tepat, seperti pelatihan berkelanjutan, penghargaan, dan dukungan emosional, dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan kreativitas mereka.

Ada beberapa poin unggulan yang menjadi kebanggaan MTsN 3 Subang, terutama dalam hal pengembangan kinerja para pegawainya. Setiap pegawai diberi kebebasan berekspresi dalam mengembangkan kinerjanya. Hasilnya, madrasah ini pernah menjadi pelopor ujian berbasis Android pertama dan penerimaan siswa baru berbasis online di saat madrasah lain masih belum menggunakan teknologi tersebut. Selain itu, MTsN 3 Subang juga telah membuat kanal YouTube dan podcast madrasah, yang bahkan menarik perhatian Ketua Kementerian Agama untuk datang ke madrasah.

Prestasi lainnya termasuk menjadi juara pertama dalam bidang akademik dan non-akademik pada lomba yang diadakan oleh Kementerian Agama Provinsi. Pada kesempatan yang sama, tenaga administrasi madrasah meraih juara ketiga, salah satu guru mendapatkan juara kedua, dan kepala madrasah memperoleh juara ketiga. Prestasi-prestasi ini menunjukkan komitmen dan dedikasi MTsN 3 Subang dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja para pegawainya.

Evaluasi Kualitas Pendidikan Berdasarkan IASP 2020

Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) 2020 merupakan alat evaluasi yang komprehensif untuk menilai kualitas pendidikan di Indonesia. IASP 2020 memperkenalkan standar-standar baru yang lebih holistik, mencakup berbagai aspek penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Berikut adalah beberapa standar utama dalam evaluasi kualitas pendidikan berdasarkan IASP 2020: 1. Standar Isi; 2. Standar Proses; 3. Standar Kompetensi Lulusan; 4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan; 5. Standar Sarana dan Prasarana; 6. Standar Pengelolaan; 7. Standar Pembiayaan; 8. Standar Penilaian Pendidikan.

MTsN 3 Subang sebagai salah satu satuan pendidikan di Indonesia telah menerapkan IASP 2020 dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikannya. Madrasah ini mengambil beberapa langkah strategis untuk mencapai tujuan tersebut.

Pengembangan kurikulum di MTsN 3 Subang dilakukan dengan mengembangkan kurikulum yang adaptif dan sesuai dengan kebutuhan siswa serta perkembangan global. Kurikulum yang disusun mempertimbangkan dinamika dan tuntutan zaman, memastikan siswa mendapatkan pendidikan yang relevan dan komprehensif.

Peningkatan kompetensi guru menjadi prioritas melalui program pelatihan dan pengembangan profesional yang dilakukan secara rutin. Program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran guru, sehingga mereka dapat memberikan pendidikan terbaik kepada siswa.

Pembenahan sarana dan prasarana juga menjadi fokus utama di MTsN 3 Subang. Madrasah ini terus melakukan perbaikan dan peningkatan fasilitas agar siswa mendapatkan lingkungan belajar yang kondusif. Fasilitas yang memadai dan berkualitas sangat penting untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif.

Penerapan manajemen yang efektif menjadi langkah selanjutnya. MTsN 3 Subang menerapkan sistem manajemen yang transparan dan akuntabel untuk memastikan pengelolaan sumber daya yang optimal. Manajemen yang baik adalah kunci dalam menjalankan program-program pendidikan dengan efisien dan mencapai hasil yang diharapkan.

Penilaian yang objektif diterapkan di MTsN 3 Subang dengan sistem yang dirancang untuk memberikan umpan balik konstruktif bagi siswa. Sistem penilaian ini membantu siswa dalam meningkatkan prestasi belajar mereka, memberikan panduan yang jelas mengenai area yang perlu diperbaiki dan aspek yang sudah baik.

Evaluasi kualitas pendidikan berdasarkan IASP 2020 memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk menilai dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Penerapan IASP 2020 di MTsN 3 Subang menunjukkan komitmen madrasah ini dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai upaya yang terstruktur dan sistematis. Dengan terus meningkatkan semua aspek yang dievaluasi oleh IASP 2020, MTsN 3 Subang diharapkan dapat terus berkontribusi dalam menciptakan generasi yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTsN 3 Subang berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) tahun 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan IASP 2020 telah berjalan dengan baik, memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan melalui pengelolaan yang efektif dan akuntabel dalam perekrutan, pembinaan, dan penilaian kinerja. Penggunaan SOP yang jelas dan transparansi dalam proses seleksi memastikan hanya pegawai yang kompeten diangkat, sementara pembinaan rutin dan mentoring meningkatkan motivasi dan profesionalisme. Kebebasan berekspresi dalam mengembangkan kinerja juga mendorong inovasi, menjadikan MTsN 3 Subang pelopor dalam inovasi pendidikan seperti ujian berbasis Android dan penerimaan siswa baru berbasis *online*, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- (BAN-S/M), B. A. N. S. *Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) Tahun 2020*. , (2020). Jakarta: BAN-S/M.
- Akkaya, A. (2021). Theories of educational management and leadership. *Educational Review*, 73(6), 800–802. <https://doi.org/10.1080/00131911.2021.1890944>
- Cahyati, E., Miranda, D., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). Manajemen Efektif Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Menciptakan Pembelajaran yang Berkualitas. *Tsaqofah*. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2891>
- Chusni, A., Afifah, D., Syirojuddin, M. A., & Sulaswari, M. (2023). Peran Balai Besar Guru Penggerak Merangsang Upaya dan Kualitas Guru Penggerak untuk Kemajuan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 17(1), 19–29.
- Fauzan, A. (2015). *Standarisasi Manajemen Mutu Pendidikan Islam*.
- Meliani, M., Basri, M., & Ristiana, E. (2023). Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap hasil belajar siswa sekolah dasar? *Gema Wiralodra*, 14(1), 474–485. <https://doi.org/10.31943/gw.v14i1.442>
- Raharjo, S. B. (2013). Evaluasi Trend Kualitas Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 16(2), 511–532. <https://doi.org/10.21831/pep.v16i2.1129>
- Rau, W., Usoh, E. J., Sumual, S. D., Tambingon, H., Standar Akreditasi Nasional dan Kompetensi Lulusan, I., & Wenda Rau, D. (2023). Implementasi Standar Akreditasi Nasional dan Kompetensi Lulusan dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 5499–5507. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/979>
- Simbolon, A. M. Y., Syam, H., Sesmiarni, Z., Zakir, S., Mulia, E., & Yunita, I. (2023). *The Concept of Education Personnel Management in Educational Institutions*. <https://doi.org/10.30983/gic.v1i1.119>
- Srihani. (2006). *ANALISIS DAMPAK AKREDITASI SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN (Studi Kasus Di SD Negeri Donohudan 3 Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali)*.
- Sururi. (2008). *PENGARUH AKREDITASI SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMK SE-KOTA BANDUNG*.

- Susanto, A. (2020). *Manajemen Pendidikan di Era Digital: Tantangan dan Strategi* (J. P. Media., ed.).
- Syaidah, U., Suyadi, B., & Ani, H. M. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Di Sma Negeri Rambipuji Tahun Ajaran 2017/2018. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 185. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8316>
- Winarti, E. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 1–26.
- Yulianti, R. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.