Vol. 05 No. 07 (2026) : 541-554
e-ISSN: 2964-0131
p-ISSN-2964-1748
UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN
e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748
Available online at https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN PENDIDIKAN DI MTsN 2 MUARO JAMBI

Osnedi[1], Agus Nur Yasin[2]
[1,2]Universitas Islam AnNur Lampung, Indonesia
Email: [1]osnedi1972@gmai.com, [2]agusnuryasin98@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the implementation of educational staff resource management on the quality of educational services at MTsN 2 Muaro Jambi. Educational staff resource management includes planning, recruitment, development, evaluation, and welfare of educators. The research method used is qualitative with a case study approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation, then analyzed using data reduction, data presentation, and verification techniques. This study aims to analyze the effectiveness of teacher and education staff management in improving the quality of education. The research methods used include interviews, observations, and documentation studies with samples of teachers, madrasah principals, and education staff. The research findings show that transparent management in recruitment, routine coaching, and objective performance assessments 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 study provides an effective management model that can be adopted by other madrasahs to improve the quality of education as a whole.

Keywords: *Human Resource Management, Quality of Educational Services*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidikan terhadap kualitas layanan pendidikan di MTsN 2 Muaro Jambi. Manajemen sumber daya tenaga pendidikan mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi, serta kesejahteraan tenaga pendidik. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. 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: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas Layanan Pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan berperan sebagai landasan fundamental dalam membangun masyarakat yang berkualitas. Seiring dengan perubahan zaman, dunia pendidikan menghadapi tantangan yang semakin beragam dan kompleks. Untuk menghadapi tantangan tersebut, peran pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sangat penting dalam menjamin mutu pendidikan yang optimal (NAJWA et al., 2023). Sumber lain menekankan pentingnya peran guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Burhan dan Sauga menyatakan bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Burhan & Sauga, 2017).

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aspek vital dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Studi terkini dalam manajemen pendidikan mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di sekolah, khususnya guru dan tenaga kependidikan, memiliki peran signifikan dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) 2020 yang diperkenalkan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) menegaskan pentingnya pengelolaan yang optimal untuk memastikan terpenuhinya standar nasional pendidikan (Nurlindah et al., 2020).

Untuk memenuhi Standar Nasional Pendidikan, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yang mengatur kriteria minimal sistem pendidikan di Indonesia. Standar ini mencakup delapan aspek utama: standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, serta penilaian pendidikan (Nasioanal, 2005). Akreditasi berperan penting dalam menilai kondisi aktual lembaga pendidikan berdasarkan standar yang ditetapkan, sehingga informasi yang diperoleh dapat digunakan untuk perencanaan pendidikan yang terarah guna mencapai tujuan pendidikan nasional yang berkualitas. Selain itu, akreditasi juga berfungsi sebagai upaya mempercepat pertumbuhan dan pengembangan sekolah (Rizki et al., 2022).

Salah satu metode untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui akreditasi sekolah, yaitu proses evaluasi kelayakan institusi pendidikan. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 087/U/2002 tentang Pedoman Akreditasi Sekolah menyatakan bahwa tujuan akreditasi adalah memperoleh gambaran kinerja dan kelayakan suatu sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan, yang kemudian diwujudkan dalam bentuk predikat atau status sekolah. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan (Sururi,

2003). Penelitian sebelumnya menekankan pentingnya pengelolaan guru dan tenaga kependidikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Sebagai contoh, studi oleh Anissatul menunjukkan bahwa implementasi instrumen akreditasi sekolah memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Yang menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia di sekolah sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas (Fajri & Fitriyani, 2022).

Pengelolaan yang efektif dan efisien terhadap pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas. Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa. Studi oleh (Badrudin & Nugraha, 2020) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang optimal di sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan prestasi akademik siswa. Dengan demikian, manajemen yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta memfasilitasi pengembangan kompetensi profesional mereka.

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 strategis dalam pendidikan menekankan pentingnya perencanaan, implementasi, dan evaluasi strategi yang berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi pendidikan. Proses ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal, perumusan visi dan misi, serta penetapan sasaran strategis yang relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, penerapan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) dapat dianggap sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan yang efektif (Faujiah et al., 2023).

Meskipun Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) 2020 telah menyediakan panduan yang jelas, implementasinya di berbagai lembaga pendidikan, termasuk di MTsN 2 Muaro Jambi, masih menghadapi tantangan. Wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan di MTsN 2 Muaro Jambi mengindikasikan adanya upaya untuk menerapkan pengelolaan sesuai standar IASP, namun beberapa kendala tetap muncul. Masalah yang teridentifikasi antara lain kualifikasi pegawai baru, seperti PPPK, yang kinerjanya terkadang belum optimal, serta adanya rasa senioritas di kalangan

guru yang mendekati masa pensiun (Wawancara dengan Guru MTsN 2 Muaro Jambi).

Penelitian ini bertujuan untuk menutup kesenjangan tersebut dengan mengkaji lebih mendalam implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di MTsN 2 Muaro Jambi berdasarkan instrumen IIASP 2025. Dimulai dengan mengidentifikasi kendala dan tantangan dalam implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di MTsN 2 Muaro Jambi berdasarkan IIASP 2025 dan menyusun strategi pengelolaan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MTsN 2 Muaro Jambi. 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. 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.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan. Alasannya adalah menyesuaikan metode ini lebih simpel apabila berhadapan dengan kenyataan jamak, dan metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden, serta metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif yaitu Penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran tentang suatu peristiwa yang terjadi (Suryabrata, 2016).

Tempat penelitian dilakukan di MTsN 2 Muaro Jambi berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) Tahun 2025. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik Wawancara, Observasi, Dokumentasi (Sugiyono, 2013). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif. Model ini ada 4 komponen analisis yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Menurut Moleong, "Analisis data adalah proses mengorganisasi kan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan tempat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Tersiana, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) Tahun 2025, 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

Peninjauan dokumen di MTsN 2 Muaro Jambi mengungkap adanya panduan operasional berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk pelaksanaan tugas guru dan tenaga kependidikan. Dokumen ini mencakup berbagai aspek, seperti persyaratan kualifikasi, prosedur rekrutmen, penilaian kinerja, dan deskripsi tugas untuk setiap posisi. Hasil analisis menunjukkan bahwa MTsN 2 Muaro Jambi memiliki prosedur yang jelas dan terperinci dalam setiap tahap pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Panduan ini memastikan bahwa setiap langkah, mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja, dilaksanakan secara sistematis dan terukur, dengan menekankan prinsip transparansi dan akuntabilitas. Selain itu, dokumen penugasan resmi diberikan kepada setiap guru dan tenaga kependidikan yang baru direkrut, berisi deskripsi tugas, tanggung jawab, dan jadwal kerja. Surat penugasan ini ditandatangani oleh kepala madrasah dan mencantumkan informasi detail mengenai penempatan, tugas spesifik, serta tanggung jawab mereka di madrasah (Rusi Rusmiati Aliyyah, 2018).

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, terungkap bahwa proses rekrutmen dan seleksi di MTsN 2 Muaro Jambi dilaksanakan secara terbuka dan akuntabel. Prioritas diberikan kepada keluarga pendiri sekolah, namun kompetensi dan kriteria yang dibutuhkan tetap menjadi pertimbangan utama. Jika calon guru atau tenaga kependidikan dari keluarga pendiri tidak memenuhi standar yang ditetapkan, mereka tidak akan diterima. Proses seleksi meliputi beberapa tahap, seperti tes tertulis, wawancara, dan penilaian kinerja, yang diawasi oleh panel independen untuk menjamin keadilan dan objektivitas. Pembinaan rutin dilakukan setiap bulan melalui rapat resmi maupun pengarahan singkat. Untuk pembahasan yang memerlukan waktu lebih lama, diadakan rapat dinas atau rapat resmi guna membina guru dan tenaga kependidikan.

Guru yang diwawancarai mengonfirmasi bahwa proses rekrutmen dan seleksi di MTsN 2 Muaro Jambi bersifat akuntabel, dengan hanya menerima pegawai yang ditugaskan oleh pemerintah. Pembinaan dilakukan secara rutin melalui berbagai program, seperti rapat evaluasi bulanan, pelatihan, dan workshop. Selain itu, guru mendapatkan bimbingan langsung dari kepala

madrasah dan senior yang berpengalaman untuk membantu meningkatkan kinerja mereka.

Tenaga kependidikan menilai bahwa proses rekrutmen dan seleksi di madrasah ini berjalan dengan baik dan transparan, dengan setiap tahapan seleksi diumumkan secara jelas serta dilaksanakan secara profesional. Pembinaan dilakukan secara berkelanjutan melalui program pelatihan rutin dan pendampingan oleh staf yang lebih berpengalaman. Jika terdapat hal yang kurang dipahami, tenaga kependidikan dapat langsung berkonsultasi dengan kepala urusan Tata Usaha. Pembinaan bagi tenaga kependidikan diberikan kapan saja sesuai kebutuhan, guna memastikan adanya dukungan dan bimbingan yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di MTsN 2 Muaro Jambi dilakukan secara menyeluruh, efektif, efisien, dan akuntabel. Dokumen SOP dan penugasan menunjukkan adanya prosedur yang jelas serta terperinci, sementara wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan mengonfirmasi bahwa setiap tahapan dalam proses pengelolaan dijalankan dengan prinsip keterbukaan dan objektivitas. Pembinaan yang dilakukan secara rutin memastikan bahwa guru dan tenaga kependidikan memperoleh dukungan yang mereka perlukan untuk pengembangan profesional, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

2. Penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan

Dokumen penilaian kinerja di MTsN 2 Muaro Jambi mencakup formulir evaluasi kinerja, kriteria penilaian, laporan hasil evaluasi, serta panduan pelaksanaan penilaian bagi guru dan tenaga kependidikan. Temuan menunjukkan bahwa madrasah ini telah menerapkan sistem penilaian yang terstruktur dan komprehensif. Kriteria penilaian meliputi aspek profesionalisme, kompetensi pedagogik, kinerja administratif, serta partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Hasil penilaian dicatat dengan transparan, dan setiap guru maupun tenaga kependidikan menerima umpan balik tertulis terkait kinerja mereka.

Dalam wawancara dengan Kepala Madrasah, dijelaskan bahwa sistem penilaian kinerja di MTsN 2 Muaro Jambi dirancang untuk memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan melalui umpan balik yang konstruktif serta penghargaan atas pencapaian mereka. Penilaian dilakukan oleh kepala madrasah atau tim penilai yang terdiri atas wakil kepala madrasah dengan pangkat pembina ke atas. Evaluasi ini dilaksanakan dua kali dalam setahun,

yaitu setiap akhir semester. Proses penilaian dilakukan secara sistematis, tidak hanya sebagai formalitas, tetapi benar-benar mengikuti standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Hasil penilaian ini digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan pelatihan serta perencanaan pengembangan karier. Selain itu, guru dan tenaga kependidikan dengan kinerja unggul diberikan penghargaan dan insentif sebagai bentuk apresiasi.

Hasil wawancara dengan guru mengungkapkan bahwa mereka menerima hasil penilaian kinerja yang jelas dan terperinci. Mereka memperoleh umpan balik konkret mengenai aspek yang perlu diperbaiki serta kekuatan yang telah mereka tunjukkan. Hal ini mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan memberikan kontribusi lebih besar dalam proses pembelajaran. Guru merasa bahwa sistem penilaian ini membantu mereka memahami kelebihan dan kelemahan masing-masing. Dengan umpan balik yang diberikan, mereka dapat lebih fokus pada pengembangan diri serta mengikuti pelatihan yang relevan. Sebagai hasilnya, guru merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi.

Tenaga kependidikan menilai bahwa proses penilaian kinerja di MTsN 2 Muaro Jambi dilakukan secara transparan dan adil. Setiap tenaga kependidikan memiliki akses untuk memahami kriteria penilaian serta menerima umpan balik secara langsung, yang mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan mencapai standar yang lebih tinggi. Hasil evaluasi kinerja memberikan gambaran yang jelas mengenai pencapaian yang telah diraih serta aspek yang masih perlu diperbaiki. Umpan balik yang diterima membantu mereka lebih fokus dalam meningkatkan kinerja dan membuat mereka merasa dihargai dalam pekerjaan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih giat dan efisien.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTsN 2 Muaro Jambi diterapkan dengan mekanisme yang jelas dan efektif. Dokumen penilaian kinerja menunjukkan bahwa proses evaluasi dilakukan secara sistematis dan terperinci. Wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan mengonfirmasi bahwa sistem penilaian ini tidak hanya memberikan umpan balik yang konstruktif tetapi juga berperan sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pemberian penghargaan, yang secara langsung berdampak positif pada peningkatan kualitas kerja guru dan tenaga kependidikan.

3. Pemberian penghargaan/sanksi kepada guru dan tenaga kependidikan

Panduan atau SOP pelaksanaan tugas bagi guru dan tenaga kependidikan di MTsN 2 Muaro Jambi mencakup standar operasional prosedur (SOP) yang mengatur pelaksanaan tugas, termasuk ketentuan mengenai pemberian penghargaan dan sanksi. SOP yang ditelaah menunjukkan adanya prosedur yang sistematis dan rinci terkait mekanisme penghargaan serta jenis sanksi yang diterapkan berdasarkan pelanggaran tertentu. Dokumen ini juga memuat kriteria kinerja yang harus dipenuhi untuk memperoleh penghargaan serta proses evaluasi dan penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala.

Bukti penerapan penghargaan dan sanksi di MTsN 2 Muaro Jambi terdokumentasi dalam bentuk sertifikat penghargaan, laporan evaluasi kinerja, serta surat keputusan terkait sanksi. Dokumen-dokumen ini menunjukkan bahwa madrasah secara konsisten memberikan apresiasi kepada guru dan tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja luar biasa. Bentuk penghargaan yang diberikan mencakup sertifikat, plakat, dan insentif finansial. Sementara itu, sanksi diterapkan dalam bentuk surat teguran hingga pembinaan khusus bagi mereka yang melanggar aturan.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah mengungkapkan bahwa mekanisme pemberian penghargaan dan sanksi dilaksanakan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Penghargaan diberikan kepada guru dan tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja unggul dalam aspek pengajaran, kepemimpinan, serta kontribusi lainnya, baik dalam bentuk apresiasi verbal maupun materi. Sebaliknya, sanksi diberikan kepada mereka yang tidak memenuhi standar kinerja atau melanggar aturan yang berlaku. Bagi pegawai dengan kinerja yang masih perlu ditingkatkan, madrasah menyediakan pelatihan, workshop, dan seminar sebagai upaya peningkatan kompetensi. Proses ini diterapkan secara transparan dan adil, dengan evaluasi kinerja dilakukan setiap semester. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, penghargaan dan sanksi diberikan guna membangun budaya kerja yang berorientasi pada apresiasi serta tanggung jawab di lingkungan madrasah.

Para guru di MTsN 2 Muaro Jambi mengungkapkan bahwa penghargaan yang mereka terima, seperti penghargaan sebagai guru berprestasi, memberikan dorongan besar bagi mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Penghargaan tersebut membuat mereka merasa dihargai serta diakui atas kerja keras dan dedikasi mereka. Meskipun sebagian guru belum pernah menerima sanksi, mereka memahami bahwa sistem penghargaan dan sanksi berperan penting dalam menjaga disiplin serta standar kualitas di madrasah. Para guru juga menghargai konsistensi madrasah dalam menerapkan sistem ini, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan penuh motivasi.

Sementara itu, tenaga kependidikan menilai bahwa sistem penghargaan dan sanksi di MTsN 2 Muaro Jambi diterapkan secara adil dan transparan. Setiap tindakan mereka dinilai secara objektif, sehingga penghargaan maupun sanksi diberikan berdasarkan hasil evaluasi yang jelas. Hal ini membuat mereka semakin termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menjaga kedisiplinan. Konsistensi dalam penerapan kebijakan ini sangat penting karena membantu membangun budaya kerja yang positif dan disiplin. Mereka merasa bahwa usaha mereka dihargai, sementara setiap pelanggaran ditindak secara adil, yang berdampak pada peningkatan motivasi serta kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa MTsN 2 Muaro Jambi menerapkan sistem penghargaan dan sanksi bagi guru serta tenaga kependidikan secara menyeluruh dan konsisten. Dokumen SOP serta bukti pemberian penghargaan dan sanksi menunjukkan bahwa prosedur ini dijalankan dengan prinsip transparansi dan keadilan. Wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan mengonfirmasi bahwa sistem ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan kinerja, tetapi juga memperkuat 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 mengungkapkan bahwa suasana kerja yang nyaman dan mendukung di MTsN 2 Muaro Jambi dibangun melalui komunikasi yang terbuka, dukungan manajemen yang solid, serta kebijakan yang transparan dan adil. Untuk memperkuat rasa kebersamaan dan profesionalisme, madrasah secara rutin mengadakan rapat koordinasi, pelatihan, serta kegiatan pembinaan yang melibatkan seluruh staf.

Kepala madrasah menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Beliau juga menyatakan bahwa iklim kerja yang positif memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja individu. Ketika guru dan tenaga kependidikan merasa didukung serta dihargai, mereka menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat dan efisien. Dampak positif dari hal ini terlihat pada peningkatan prestasi akademik siswa serta kinerja madrasah secara keseluruhan.

Para guru di MTsN 2 Muaro Jambi menilai bahwa lingkungan kerja di madrasah sangat mendukung dan memberikan motivasi bagi mereka. Mereka merasakan bahwa manajemen selalu terbuka terhadap masukan maupun keluhan serta memberikan apresiasi atas kinerja yang baik, yang semakin mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Iklim kerja

yang kondusif membuat para guru lebih bersemangat dan termotivasi dalam mengajar, merasa dihargai, serta mendapatkan dukungan dalam setiap langkah mereka. Hal ini mendorong mereka untuk terus memberikan yang terbaik bagi siswa dan mengembangkan inovasi dalam metode pengajaran.

Tenaga kependidikan di MTsN 2 Muaro Jambi juga menilai bahwa lingkungan kerja di madrasah sangat suportif dan inklusif. Mereka merasa menjadi bagian dari tim yang kompak serta selalu mendapatkan dukungan dari atasan. Suasana kerja yang positif ini menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Iklim kerja yang kondusif berperan dalam meningkatkan semangat tenaga kependidikan dengan memberikan rasa dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih antusias dalam menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga memperkuat rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan di MTsN 2 Muaro Jambi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran krusial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Kepala madrasah menciptakan suasana kerja yang mendukung melalui komunikasi yang terbuka, kebijakan yang adil, serta manajemen yang memberikan dukungan penuh. Guru dan tenaga kependidikan merasakan dampak positif dari iklim kerja ini, yang mendorong mereka untuk lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan prestasi akademik siswa serta keberhasilan madrasah secara keseluruhan.

Implementasi Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Dalam pelaksanaan pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di MTsN 2 Muaro Jambi, salah satu tantangan utama yang dihadapi, menurut Kepala Madrasah, adalah proses perekrutan tenaga pendidik yang diangkat langsung oleh pemerintah. Tantangan ini muncul karena tidak semua pegawai yang ditugaskan memiliki kompetensi yang sesuai, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih dalam proses seleksi serta pengembangan kompetensi pegawai untuk memastikan mutu pendidikan di madrasah tetap terjaga dan terus mengalami peningkatan.

Selain itu, tantangan lain yang ditemukan adalah terkait tenaga kependidikan yang telah senior, khususnya mereka yang mendekati masa pensiun. Pegawai yang telah bekerja dalam jangka waktu lama cenderung mengalami penurunan semangat kerja, kurang inovatif, dan bekerja secara

monoton. Oleh karena itu, diperlukan strategi khusus dari manajemen madrasah agar seluruh pegawai tetap termotivasi dan produktif, tanpa memandang usia atau masa kerja mereka. Pendekatan yang efektif, seperti pelatihan berkelanjutan, pemberian penghargaan, serta dukungan moral dan emosional, dapat menjadi solusi dalam meningkatkan motivasi serta kreativitas mereka dalam bekerja.

MTsN 2 Muaro Jambi juga memiliki berbagai keunggulan yang menjadi kebanggaan, terutama dalam pengembangan kinerja pegawainya. Setiap pegawai diberikan kebebasan dalam mengekspresikan ide dan inovasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebagai hasilnya, madrasah ini pernah menjadi pelopor dalam penerapan ujian berbasis Android serta sistem penerimaan siswa baru secara online, pada saat banyak madrasah lain belum mengadopsi teknologi tersebut. Selain itu, madrasah ini juga telah mengembangkan kanal YouTube serta podcast yang menarik perhatian Ketua Kementerian Agama, sehingga beliau berkunjung langsung ke madrasah.

Prestasi lainnya yang membanggakan meliputi pencapaian sebagai juara pertama dalam berbagai kompetisi akademik dan non-akademik yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama Provinsi. Pada ajang yang sama, tenaga administrasi madrasah berhasil meraih juara ketiga, salah satu guru mendapatkan juara kedua, dan kepala madrasah memperoleh peringkat ketiga. Pencapaian ini mencerminkan dedikasi serta komitmen MTsN 2 Muaro Jambi dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan profesionalisme tenaga pendidiknya.

Evaluasi Kualitas Pendidikan Berdasarkan IIASP 2025

Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) 2025 merupakan alat evaluasi yang menyeluruh untuk mengukur kualitas pendidikan di Indonesia. IIASP 2025 menghadirkan standar baru yang lebih komprehensif, mencakup berbagai aspek krusial dalam penyelenggaraan pendidikan. Beberapa standar utama yang digunakan dalam penilaian kualitas pendidikan berdasarkan IIASP 2025 meliputi: (Saddang et al., 2022).

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

Sebagai salah satu institusi pendidikan di Indonesia, MTsN 2 Muaro Jambi telah menerapkan IIASP 2025 dalam rangka meningkatkan mutu pendidikannya. Madrasah ini telah mengambil berbagai langkah strategis untuk mencapai tujuan tersebut.

1. Pengembangan kurikulum di MTsN 2 Muaro Jambi 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.
2. 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.
3. Pembenahan sarana dan prasarana juga menjadi fokus utama di MTsN 2 Muaro Jambi. 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.
4. Penerapan manajemen yang efektif menjadi langkah selanjutnya. MTsN 2 Muaro Jambi menerapkan sistem manajemen yang transparan dan akuntabel untuk memastikan pengelolaan sumber daya yang optimal. Manajemen yang baik adalah kunci dalam menjalankan programprogram pendidikan dengan efisien dan mencapai hasil yang diharapkan.
5. Penilaian yang objektif diterapkan di MTsN 2 Muaro Jambi 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.
6. Evaluasi kualitas pendidikan berdasarkan IIASP 2025 memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk menilai dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Penerapan IIASP 2025 di MTsN 2 Muaro Jambi menunjukkan komitmen madrasah ini dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai upaya yang terstruktur dan sistematis. Dengan terus meningkatkan semua aspek yang dievaluasi oleh IIASP 2025, MTsN 2 Muaro Jambi diharapkan dapat terus berkontribusi dalam menciptakan generasi yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menilai implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di MTsN 2 Muaro Jambi berdasarkan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan IIASP 2025 telah berlangsung dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan melalui sistem pengelolaan yang efektif dan akuntabel, mencakup proses rekrutmen, pembinaan, serta penilaian kinerja. Kejelasan SOP serta transparansi dalam proses seleksi memastikan bahwa hanya tenaga pendidik yang kompeten yang diterima, sementara pembinaan rutin dan mentoring berkontribusi dalam meningkatkan motivasi serta profesionalisme. Selain itu, kebebasan dalam mengembangkan kinerja mendorong inovasi, menjadikan MTsN 2 Muaro Jambi sebagai pelopor dalam berbagai inovasi pendidikan, seperti penerapan ujian berbasis Android dan sistem penerimaan siswa baru berbasis online. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Badrudin, M., & Nugraha, M. (2020). Implementasi Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan dalamPeningkatan Kualitas Pendidikan Berdasarkan (IASP) Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(7), 524–534.

Burhan, & Sauga. (2017). Peranan Guru Terhadap Mutu Pendidikan. *Visipena Journal*, *8*(1), 59–69. https://doi.org/10.46244/visipena.v8i1.377

Fajri, A., & Fitriyani, N. (2022). Pengaruh Akreditasi Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan Di SD Negeri 1 Lamcot Aceh Besar. *Prosiding Seminar Nasionsl*, 36–49.

Faujiah, S., Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Implementasi Manajemen Strategi dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(3), 641–650. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1400

NAJWA, L., SUHARDI, M., & ANGRAINI, M. (2023). Peran Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan. *COMMUNITY : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*(2), 115–120. https://doi.org/10.51878/community.v2i2.1901

Nasioanal, P. P. tentang standar. (2005). Peraturan Pemerintah tentang standar nasional pendidikan dengan (PP no. 19 tahun 2005). *Sekretariat Negara Indonesia*, *1*, 1–95. https://peraturan.go.id/files/pp19-2005.pdf

Nurlindah, N., MUSTAMI, M. K., & MUSDALIFAH, M. (2020). MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *Jurnal Idaarah*, *IV*(1), 40–51.

Rizki, N. J., Qomariyah, S., & Neneng, N. (2022). *Peran Akreditasi Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDIT Adzkia 1 Sukabumi*. *2*(3).

Rusi Rusmiati Aliyyah. (2018). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Issue August).

Saddang, M., Bani, S., Fathani, H. S., Usri, U., Kamus, K., Hasanuddin, M. I., Mas'ud, B., Setiawan, A., Yusril, Y., & Hamzah, N. H. (2022). Pelatihan Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan 2020 pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Majene. *Malaqbiq*, *1*(2), 51–58. https://doi.org/10.46870/jam.v1i2.328

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sururi. (2003). *PENGARUH AKREDITASI SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMK SE-KOTA BANDUNG*.

Suryabrata, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Alfabeta.

Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Anak Hebat Indonesia.