



Irfan Rahmatullah¹
Mulyawan Safwandy
Nugraha²

IMPLEMENTASI PENGELOLAAN GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN BERDASARKAN INSTRUMEN AKREDITASI SATUAN PENDIDIKAN (IASP) TAHUN 2020 DI MAN 1 KOTA CIMAHI

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui mengenai implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan untuk melihat adanya peningkatan kualitas Pendidikan berdasarkan IASP 2020 di MAN 1 Kota Cimahi. Penelitian ini dilakukan dengan deskriptif kualitatif yang mana pengumpulan data menggunakan Teknik wawancara, dokumentasi observasi langsung di lokasi penelitian. Guru dan tenaga kependidikan merupakan dua hal pokok dalam berjalannya suatu proses pembelajaran Pendidikan, namun dalam hal ini kedua hal tersebut harus sesuai dengan standar mutu Pendidikan sehingga dapat di katakan layak dan sesuai standar IASP yang ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan dengan adanya pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di suatu Lembaga Pendidikan merupakan suatu keharusan yang mana dalam penelitian yang dilakukan di MAN 1 Kota Cimahi ini pengelolaan guru dan tenaga kependidikan berjalan lancar dan berdampak positif dengan adanya peningkatan pada kualitas Pendidikan, peningkatan pada kedisiplinan dan kehadiran, adanya peningkatan kinerja pada guru dan tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan mutu dan mencapai tujuan Pendidikan yang berkualitas.

Kata Kunci: Mutu, Guru, Tenaga Kependidikan.

Abstract

This study aims to determine the implementation of teacher and education personnel management to see an increase in the quality of education based on IASP 2020 at MAN 1 Cimahi City. This research was conducted with descriptive qualitative data collection using interview techniques, documentation of direct observation at the research location. Teachers and education personnel are two main things in the running of an educational learning process, but in this case these two things must be in accordance with the quality standards of education so that they can be said to be feasible and according to the specified IASP standards. The results showed that the management of teachers and education personnel in an educational institution is a must which in the research conducted at MAN 1 Cimahi City, the management of teachers and education personnel runs smoothly and has a positive impact with an increase in the quality of education, an increase in discipline and attendance, an increase in the performance of teachers and education personnel so as to improve quality and achieve quality education goals.

Keywords: Quality, Teachers, Education Personnal.

PENDAHULUAN

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua bidang profesi yang mana berkaitan erat dengan dunia pendidikan meskipun ruang lingkup keduanya itu berbeda. Tenaga pendidik adalah profesi yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, dan lain-lain yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan tenaga kependidikan adalah individu dari golongan masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan dari pendidikan.

^{1,2}UIN Sunan Gunung Djati Bandung
email: irfanrt17@gmail.com, mulyawan@uinsgd.ac.id

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat dipisahkan karena pendidik memerlukan dukungan dari para tenaga kependidikan lainnya sehingga tugasnya dapat dilaksanakan dengan baik. Pendidik akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya apabila tidak ada aturan yang jelas, tidak didukung sarana prasarana yang memadai, tidak dilengkapi pelayanan dan sarana perlengkapan sumber belajar lain yang mendukung yang itu semua merupakan tugas dari seorang tenaga kependidikan. Oleh karena itu pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sama pentingnya dalam proses penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran) yang pada akhirnya untuk terwujudnya kemudahan dan keberhasilan bagi setiap siswa dalam belajar.

Pendidikan yang baik memerlukan pengelolaan yang baik dalam menjalankan prosesnya. Adnya Manajemen diperlukan agar terciptanya suatu system pengelolaan pada pendidikan di sekolah agar terarah melalui pengembangan visi, misi, dan tujuan yang jelas. Oleh karena itu pihak institusi dari pada sekolah hendaknya melakukan suatu pengelolaan sekolah melalui pendekatan manajemen. Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini ditujukan untuk membekali para guru pendidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang dicita-citakan.

Pengertian Akreditasi pasal 1 ayat 22 menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa proses penilaian yang dilakukan secara keseluruhan mengenai kelayakan dari suatu satuan Pendidikan atau suatu program pendidikan yang hasilnya diwujudkan dalam bentuk pengakuan dan peringkat yang di bentuk serta diterbitkan oleh suatu lembaga Pendidikan profesional. Pengertian lain Akreditasi merupakan suatu kegiatan penilaian untuk satuan institusi pendidikan dari mulai tingkat sekolah dasar (SD) dan Pendidikan siswa sekolah menengah(SMP), satuan pendidikan pada anak usia dini(PAUD) dan Pendidikan bersifat nonformal yang didasarkan kepada kriteria suatu penilaian yang telah ditetapkan agar adanya penjaminan mutu dari lembaga Pendidikan itu sendiri.

Kelayakan dari pada satuan Lembaga Pendidikan itu sendiri mengacu pada standar nasional pendidikan yang mana ini merupakan kriteria minimal mengenai suatu sistem pendidikan di seluruh wilayah Republik Indonesia. Menurut Peraturan Pemerintah pasal 3 ayat (1) No. 57 Tahun 2021 mengenai Standar Nasional Pendidikan berisi mengenai standar kompetensi lulusan, mengenai standar isi, mengenai standar proses, mengenai standar penilaian Pendidikan, mengenai standar tenaga kependidikan, mengenai standar sarana dan prasarana, mengenai standar pengelolaan dan terakhir mengenai standar pembiayaan.

Dengan adanya kegiatan Akreditasi diharapkan sebagai pendorong guna terciptanya suasana yang tenang dan baik bagi perkembangan Lembaga pendidikan serta pemberian arahan dalam hal melakukan suatu penjaminan mutu dilembaga Pendidikan tingkat institusi sekolah, dalam tenggat waktu panjang, agar tercapai mutu yang diinginkan.

METODE

Metode penelitian pada penelitian yang digunakan yaitu Penelitian deskriptif kualitatif guna melihat gambaran secara lengkap tentang setting sosial atau untuk mengeksplorasi dan menjelaskan suatu fenomena atau kenyataan sosial. Penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif, yang berarti bahwa tujuan penelitian adalah untuk memberikan gambaran umum yang sistematis, akurat, dan faktual tentang fakta, sifat, dan hubungan antara fenomena yang diteliti. Karena dalam penelitian ini menggunakan metode survey yang mana dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari responden menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur. Alasan penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dikarenakan penelitian dilakukan secara resmi dan sesuai dengan kondisi fakta di lapangan tanpa adanya manipulasi. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi secara langsung di lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Pendidik

Pendidik adalah seseorang yang bertanggung jawab memberikan pengajaran dan membimbing siswa/peserta didik dalam proses pembelajaran. Mereka bukan hanya menyampaikan pengetahuan, tetapi juga membantu dalam pengembangan keterampilan,

sikap dan nilai-nilai yang diperlukan peserta didik untuk kehidupan di kemudian hari dan pembekalan karir di masa yang akan datang. Dalam Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) Pasal 139 menyebutkan seorang pendidik bukan hanya guru disekolah, melainkan dosen dikampus atau perguruan tinggi, pelatih di tempat kerja, bahkan orang tua yang dapat memberikan pengajaran kepada anak-anak mereka dirumah atau pun bisa dikatakan orang yang mengajarkan ilmu kepada siapapun itu termasuk pendidik.

Di dalam Peraturan Pemerintah pasal 28 Nomor 19 mengenai Standar Nasional Pendidikan dikatakan bahwa seorang pendidik yang dapat memberikan pengajaran harus memiliki kompetensi di bidang pedagogik, sikap, psikomotorik, keprofesionalan, afektif dan kesosialan.

Pendidik merupakan tenaga kompeten yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan menjalankan proses pembelajaran, mengevaluasi keberhasilan siswa, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta membantu pengembangan dan pengabdian masyarakat terutama bagi mereka yang berada di lingkungan perguruan tinggi.

Tenaga pendidik dalam nurjaningsih, dkk, 2019 merupakan individu yang berasal dari lingkup masyarakat yang mengabdikan diri dan bertanggung jawab dalam membimbing, mengajar atau melatih peserta didik. Mereka biasanya berperan sebagai guru/dosen di suatu sekolah/perguruan tinggi yang menjadi figure utama Pendidikan, administrator pembantu layanan sekolah, supervisor dan lainnya. Selain itu dengan adanya guru yang berkualitas tinggi diharapkan dapat menjadi pondasi bagi sekolah yang unggul, maka dengan itu guru yang berkualitas merupakan asset yang penting bagi suatu bangsa dikarenakan dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan mampu sejajar dengan guru di negara maju lainnya.

2. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan menurut Pasal 140 Ayat 1 (RPP, Bab XII/2005) menyebutkan bahwa personel Pendidikan terdiri dari kepala sekolah, pengawas lembaga sekolah/formal, pengawas Lembaga dari Pendidikan nonformal, staf perpustakaan, staf administrasi, staf laboratorium, pekerja social, konselor, psikolog hingga petugas kebersihan dan lainnya.

Menurut undang-undang sisdiknas, tenaga kependidikan merujuk pada individu dalam kelompok masyarakat yang mendedikasikan diri untuk mendukung pelaksanaan Pendidikan dan diangkat untuk membantu tujuan dari program pemerintah dibidang Pendidikan. Pada sisi lain, pendidik merupakan tenaga pendidik yang mempunyai kualifikasi yang handal baik sebagai guru, konselor, dosen, instruktur, fasilitator yang sesuai dengan keahliannya. Kemudian tenaga pendidik juga dapat dikatakan sebagai individu yang terlibat dalam Lembaga atau organisasi Pendidikan yang mana dapat memahami mengenai prinsip dan ilmu kependidikan, serta dapat mengimplementasikan proses Pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi serangkaian yang berkenaan dengan manajemen, pengaturan standar, prosedur, dan pengembangan sumberdaya di institusi Pendidikan. Dimana mencakup berbagai aspek dari mulai rekrutmen calon pendik dan tendik, seleksi calon pegawai, penempatan pegawai, penilaian kinerja, pengembangan kualitas dari pada pendik dan tendik itu sendiri, pengelolaan kesejahteraan pegawai hingga pada proses pemecatan jika diperlukan. Tujuannya untuk memastikan bahwa tenaga pendidik hingga tenaga kependidikan memiliki kualitas dan kualifikasi yang sesuai, untuk motivasi, mengembangkan karier pada pegawai dan mencapai dari pada tujuan yang diinginkan oleh institusi tersebut.

Pengertian lain menyebutkan bahwa manajemen tenaga kependidikan kegiatan yang melibatkan pengaturan norma bagi pegawai, standar prosedur kerja, pembinaan yang sesuai, mengenai proses pengangkatan pegawai, pengelolaan kesejahteraan pada pegawai, hingga pada pemberhentian staf kependidikan jika diperlukan di sebuah institusi Pendidikan untuk memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tujuan institusi sekolah. Menurut Rugaiyah (2010:9) mendefinisikan manajemen Pendidikan dan tenaga kependidikan itu sebagai kegiatan

pengelolaan bagi semua staf Pendidikan yang terlibat agar mereka dapat menjalankan tugas/tupoksi mereka secara efektif, aktif sesuai dengan peran dan fungsi kerja mereka.

Disisi lain pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dipandang sebagai sebuah fungsi atau bagaian dari pada suatu system yang terpisah, diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas dan menghadapi persoalan tertentu. Seperti kutipan dari Tirtoni dan Wulandari (2021) mengemukakan pendapat bahwa penempatan dari pada staffing yang efektif berarti menempatkan staf/orang yang tepat di posisi yang tepat pada waktu yang tepat.

Berdasarkan pandangan dan pendapat yang telah dikemukakan di atas maka pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merujuk pada serangkaian aktivitas dimana adanya pengaturan yang dimulai sejak tenaga pendidik dan kependidikan tersebut bergabung dengan institusi sekolah tersebut yang dimulai dari proses perencanaan, rekrutmen calon staff, seleksi staff, penempatan staff, pemberian kompensasi, pelatihan dan pengembangan, penghargaan hadiah/*reward* atau *punishment* hingga pada akhirnya pemberhentian jika memang diperlukan.

4. Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) Tahun 2020

Proses Pendidikan, terdapat dua aspek pembelajaran dan pengembangan mengenai budaya dari institusi sekolah. Hal ini merupakan hasil kolaborasi yang dihasilkan dari kolaborasi antara guru, staff, pimpinan dalam menerapkan suatu kebijakan yang terdapat di sekolah atau kebijakan yang diberlakukan oleh otoritas Pendidikan di atasnya. Dalam proses Pendidikan tentunya memerlukan kualitas Pendidikan agar dapat melayani peserta didik dengan baik. Maka proses Pendidikan memerlukan suatu alat yang mana sebagai penilaian dan penjaminan mutu dalam pembelajaran, akreditasi hadir sebagai salah satu komponen penting agar menjaga kualitas layanan yang diberikan oleh pimpinan pusat kepada guru dan staff serta dapat bekerja dengan optimal. Pada penerapannya guru dan staff melayani siswa agar dapat belajar dengan baik, tugas pimpinan yaitu memfasilitasi guru dan staff agar dapat menjalankan tupoksinya dengan baik, sedangkan tugas dari pada Dinas Pendidikan terkait yaitu memberikan pelayanan kepada seluruh sekolah yang ada di bawah naungannya agar dapat menjalankan fungsi fungsi pendidikannya dengan baik. Dalam penjaminan kualitas Akreditasi pada tahun 2020 hadir alat Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan (IASP) yakni sebagai alat yang digunakan untuk menilai kualitas Lembaga Pendidikan. Mencakup berbagai aspek dari mulai kurikulum, fasilitas, tenaga pengajar, manajemen sekolah, hingga pencapaian dari siswa. Tujuannya untuk memastikan bahwa institusi tersebut telah memenuhi standar Pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Visi

"Mewujudkan Madrasah Unggul, Ramah Kepada Anak, Sehat dan Berbudaya Lingkungan".

Misi

- a. Menjadikan nilai-nilai ajaran Al-Qur'an dan sunnah Nabi SAW sebagai landasan berperilaku untuk membentuk insan beriman dan bertaqwa.
- b. Memberikan pelayanan pendidikan berbasis teknologi informasi
- c. Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang kompeten.
- d. Menciptakan madrasah yang ramah anak.
- e. Membiasakan perilaku hidup sehat dan berbudaya lingkungan
 1. Guru menyusun perencanaan pembelajaran yang aktif, kreatif, dan inovatif dengan mengoptimalkan lingkungan dan memanfaatkan TIK atau cara lain yang sesuai dengan konteksnya.

Proses penyusunan perencanaan pembelajaran aktif, berfikir kreatif, dan menghasilkan ide-ide baru yang menunjang proses pembelajaran, guru di MAN 1 Kota Cimahi hampir 98% merupakan lulusan tingkat sarjana yang sesuai dengan linieritas jurusannya. Dalam penyusunan ini setiap guru diharuskan dan diwajibkan mampu Menyusun Rpp yang baik dan benar karena menjadi syarat untuk dapat bisa melakukan proses pembelajaran di kelas yang sesuai dengan kurikulumnya. Namun pada pelaksanaannya masih ada yang memang kurang baik dalam penyusunan

perencanaan pembelajaran ini seperti Rpp dan model ajar lainnya dikarenakan guru tersebut masih honorer serta guru yang memang baru mengajar yang memang masih perlu waktu untuk bisa menyesuaikan dan Menyusun terkait perencanaan pembelajaran.

Kemudian untuk model pembelajaran yang biasanya digunakan yaitu system diskusi, simulasi, kolaborasi dan games agar siswa bersemangat, dan memacu kemampuan motoriknya guna mendorong pembelajaran aktif, kreatif dan inovatif serta memperlancar berlangsungnya proses pembelajaran.

Selanjutnya dalam proses pembelajarannya setiap guru menggunakan bahan sumber ajar yang bervariasi seperti buku yang dianjurkan dan buku bacaan di perpustakaan dan dianjurkan kepada setiap guru untuk melakukan pembelajaran yang menggunakan media teknologi, biasanya para guru membuat ppt dan menayangkan tayangan video pembelajaran agar proses pembelajaran tidak jenuh dan siswa dapat melakukan refleksi diakhir sesi pertemuannya.

Namun dalam proses pelaksanaan dari pada pembelajaran setiap guru melakukan pembelajaran tidak hanya dikelas namun biasanya menggunakan ruang terbuka yang disediakan di sekolah seperti gazebo, perpustakaan dan disekolah MAN 1 kota cimahi ini terdapat green house sebagai salah satu fasilitas siswa dalam pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam.

2. Guru diintruksikan untuk melakukan muhasabah diri, refleksi dan pengembangan standar diri untuk melakukan perbaikan kinerja diri secara terus-menerus.

Dalam melakukan evaluasi diri, refleksi dan pengembangan kompetensi semua tenaga guru mungkin sudah mengetahui apa saja yang biasanya akan dilakukan. Pertama yaitu supervisi Administrasi yang dilakukan oleh pengawas sekolah terhadap kepala sekolah, kemudian supervisi guru dan supervisi pembelajaran yang mana guru akan di evaluasi mengenai ADM yang telah dibuat kemudian kepala sekolah akan melihat proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut guna melihat sudah sesuai atau tidaknya standar pembelajaran yang digunakan oleh guru tersebut agar dapat menjadi bahan kinerja, evaluasi dan refleksi bagi setiap guru guna menjaga dan meningkatkan mutu dari pembelajaran itu sendiri.

Setelah diadakannya evaluasi biasanya setiap guru melakukan refleksi diri khususnya dalam pengembangan kompetensi pembelajaran yang dimana guru akan melakukan refleksi dan evaluasi dengan cara memperbaiki kekurangan seperti catatan harian, jurnal harian dan kelengkapan Administrasi lainnya.

3. Guru ditugaskan untuk melakukan pengembangan profesi berkelanjutan agar terciptanya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan.

Pengembangan profesi berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan pada guru di MAN 1 Kota Cimahi ini di mulai dari persiapan rapat tahun ajaran baru biasanya pihak sekolah mengadakan pertemuan dengan semua stakeholder dari mulai komite, pengawas dan semua tenaga pengajar yang mana dalam pertemuan ini membahas mengenai perancangan, strategi serta evaluasi pembelajaran di tahun sebelumnya agar menjadi bahan refleksi dan evaluasi Lembaga sekolah guna meningkatkan mutu serta kinerja para tenaga pengajar. Pertemuan ini disebut IHT atau In House Training yang mana didalamnya mengenai penyempurnaan kepada para Staff untuk mengembangkan keterampilan, pengembangan kepemimpinan, pengembangan budaya organisasi guna meningkatkan efektivitas dalam proses Pendidikan serta pengembangan keterampilan manajemen kelas, pengajaran dan lain-lain. Produk hasil dari IHT ini sendiri setiap guru dianjurkan untuk membuat suatu karya tulis ilmiah sesuai dengan bidangnya masing-masing agar kepala sekolah mengetahui sampai sejauh mana pemahaman hasil dari pada IHT itu sendiri.

Kemudian penyesuaian dengan perubahan mengenai kurikulum yang berubah-ubah menjadikan para guru merasa kebingungan, seperti perubahan kurikulum 2013 ke kurikulum merdeka yang mana adanya perubahan dalam model pembelajaran dan administrasinya sehingga membuat para guru merasa kebingungan maka dengan adanya IHT ini diharapkan dapat membantu para guru untuk bisa meningkatkan, menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan Pendidikan.

Selanjutnya karena MAN 1 Kota Cimahi ini dibawah naungan KEMENAG maka setiap guru mempunyai kewajiban untuk mengisi pelatihan keterampilan di salah satu Platform yang bernama PINTAR yang mana dalam program ini hadir sebagai wadah untuk belajar, mendapatkan informasi dan pelatihan bersama secara daring dan terbuka untuk semua ASN Kementrian Agama di Indonesia. Selain itu para guru mengikuti pelatihan pengembangan diri dengan mengikuti Diskusi, Seminar, Webinar dan kegiatan MGMP dan KKG ditingkat Rayon maupun Sub Rayon guna mendapatkan informasi dan kolaborasi dengan guru di sekolah lainnya.

4. Pengelolaan guru dan tenaga kependidikan yang komprehensif, efektif, efisien, dan terbuka, dapat dilihat dari:
 - a. Sistem seleksi dan hasil rekrutmen yang transparan dan terbuka terhadap guru dan staff kependidikan yang terdaftar di institusi sekolah.
Pertama, penempatan posisi guru ASN di lingkungan Madrasah Aliyah dilakukan oleh otoritas kementerian Agama Indonesia atau otoritas pendidikan setempat yang mengelola Madrasah Aliyah Negeri yang mana dalam proses rekrutmennya mengikuti aturan dan prosedur yang sesuai dan biasanya penempatan ini biasanya dipengaruhi oleh kebutuhan karena adanya kekosongan jumlah guru suatu bidang studi yang diajarkan dan penempatan guru ASN di lingkungan Madrasah Aliyah dilakukan secara transparan dan akuntabel, sehingga guru yang dinilai memiliki kualifikasi dan kualitas lebih baik akan lebih diutamakan. Sementara sistem rekrutmen untuk guru honorer walaupun sudah tidak diperbolehkan namun untuk mengisi kekosongan guru tetap saja dilakukan rekrutmen yaitu pengumuman yang disharekan di media sosial, kemudian pendaftaran, pendataan, seleksi administrasi, uji kompetensi, wawancara dan pengumuman hasilnya.
 - b. Cara pembinaan yang dilakukan dalam mendampingi guru dan staff kependidikan.
Pembinaan yang dilakukan yaitu dengan cara melakukan observasi dan evaluasi terhadap kinerja guru di kelas mengenai evaluasi metode pengajaran, penggunaan materi ajar dan lainnya, kemudian melakukan dan mengikutsertakan para guru untuk mengikuti *In House Training* dan workshop mengenai pelatihan pembelajaran untuk membantu guru mengembangkan keterampilan, pengetahuan, tren terbaru mengenai dunia Pendidikan. Selanjutnya melakukan pendampingan individual kepada guru yang memang masih membutuhkan pendampingan mengenai proses pembelajaran. Dilanjutkan pada adanya penelitian Tindakan dan mengajak guru untuk melakukan monitoring serit evaluasi berkala agar setiap guru dapat memastikan bahwa apa yang dilakukannya sudah sesuai dengan mutu, kualitas pengajaran dan pembelajaran
5. Pemberian yang dilakukan pimpinan berupa penghargaan/sanksi kepada guru dan tenaga kependidikan, dapat dilihat dari :
 - a. Bentuk penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada guru dan tenaga kependidikan yang diterapkan di sekolah.
Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan oleh MAN 1 kota cimahi kepada para guru yang mempunyai prestasi yaitu dalam bentuk piagam, sertifikat penghargaan dan hadiah barang merchandise berupa barang keperluan sekolah hingga barang elektronik. Kemudian untuk sanksi yang diberikan terdapat tiga kategori yagnn digunakan yaitu ringan, sedang, berat. Hukuma ringan biasanya berupa teguran lisan, tertulis, sedang biasanya pemotongan tunjangan kerja dan berat berupa penuruna jabatan setingkat serta bisa jadi pemutusan dan pemberhentian dengan tidak hormat tentang sanksi yang sudah di langar. Namun di MAN 1 kota cimahi ini guru lebih senang diberi hadiah dan tidak ada guru yang melanggar dan menerima sanksi disiplin ASN.
 - b. Konsistensi pihak sekolah dalam menerapkan suatu hadiah dan penerapan sangsi sehingga menjadi budaya yang diterapkan dalam mengapresiasi kinerja para guru dan staff.
Konsistensi MAN 1 kota cimahi dalam menerapkan penghargaan dan sanksi yaitu terus mengadakan monitoring valuasi secara berkala dan terus mensosialisasikan

agar setiap guru di sekolah mampu menyuguhkan kemampuan dirinya secara totalitas guna meningkatkan mutu kualitas pembelajaran.

6. Pihak sekolah membangun motivasi dan suasana kerja yang kondusif yang berdampak pada peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Membangun motivasi dan suasana kerja yang kondusif tentunya tidak lepas dari komunikasi yang terbuka disetiap tenaga pengajar hingga kepala sekolah, kemudian memberi dukungan dan dorongan, motivasi dan semangat kepada para guru untuk selalu melakukan yang terbaik dan melakukan pengembangan dirinya baik melalui pelatihan, workshop, seminar. Melakukan pemberdayaan kepada staf, membangun budaya kolaboratif dan budaya positif dengan saling menghormati, bekerjasama dengan semua stakeholder sekolah guna menciptakan suasana harmonis di lingkungan sekolah.

SIMPULAN

Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diperlukan agar proses pelaksanaan jalannya pendidikan dapat berjalan sebagaimana mestinya sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. IASP telah disusun sebagai pedoman atau alat ukur dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta pemahaman satuan pendidikan terhadap materi pelaksanaan akreditasi seperti mutu untuk lulusan, proses pembelajaran mutu guru, dan manajemen tentang sekolah/madrasah. Hasil dari pada adanya pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di MAN 1 Kota Cimahi ini menunjukkan adanya dampak positif dengan dilakukannya hal tersebut dengan adanya peningkatan pada kualitas Pendidikan, peningkatan pada kedisiplinan dan kehadiran, adanya peningkatan kinerja pada guru dan tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan mutu dan mencapai tujuan Pendidikan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraeni, Dewi, dkk. 2020. Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan Berbasis Kinerja di Sekolah Islam Terpadu Al-Azhar Sumatera Selatan. *Jurnal Nurani Pendidikan islam*, 7(2).
- Astuti,tri, dkk. 2020. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Yogyakarta. *Jurnal Portal*, 19(2).
- Badan Akreditasi Nasional Sekolah/ Madrasah. (2020). *Pedoman Akreditasi Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah.
- Hidayah, N. 2020. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: K-Media.
- Hidayat, A. 2009. *Pengelolaan Pendidikan; Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Bandung: UPI Bandung.
- Komariyah, L. 2021. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI.
- Malik, A., & dkk. 2019. *Naskah Akademik Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan 2020*. Jakarta Selatan: Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah.
- Mulyasa. 2022. *Manajemen Guru dan Tenaga Kependidikan*. Depok : PT. Rajagrafinda Persada.
- Nurjaningsih, S., & dkk. 2019. *PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (MPPS - PTK)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Rahayu, Sri, dkk. 2020. Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Jaten, Karanganyar. *Jurnal UMS E-Journal*, 8(1).
- Suparman. 2020. *Manajemen Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan*. Banjarnegara : Pustaka Cendekia Utama.
- Surachman, & Alkhudri, A. T. 2015. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
- Tirtoni, F., & Wulandari, F. 2021. *Manajemen Pendidikan*. Sidoarjo: UMSIDA Press'.
- Wijaya, C., & dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI Medan.