

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU AKADEMIK SISWA  
(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu)**

**TESIS**



**Oleh:**

**Arief Yalipele**

**NIM. 22010610054**

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2025**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU AKADEMIK SISWA  
(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu)**

**TESIS**

**Oleh:**

**Arief Yalipele**  
NIM. 22010610054

Pembimbing I : **Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.**  
NIP. 1980100 12000801 1 016

Pembimbing II : **Dr. Muhammad Amin Nur, M.A.**  
NIP. 19750123 200312 1 003

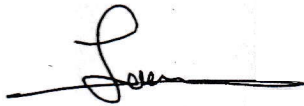


**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN

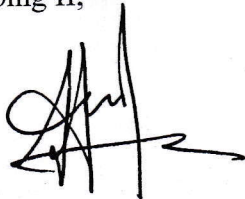
Tesis dengan judul "Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Siswa (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu)," yang disusun oleh Arief Yalipele (220106210054).  
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Batu, ~~14~~ November 2025  
Pembimbing I,



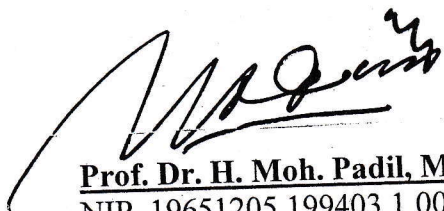
**Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.**  
NIP. 1980100 12000801 1 016

Batu, ~~13~~ November 2025  
Pembimbing II,



**Dr. Muhammad Amin Nur, M.A.**  
NIP. 19750123 200312 1 003

Batu, ~~14~~ November 2025  
Mengesahkan,  
Ketua Program Studi,  
Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim,



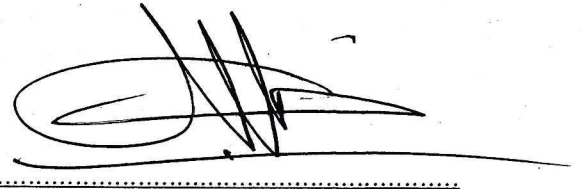
**Prof. Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I.**  
NIP. 19651205 199403 1 003

## PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Naskah Tesis Dengan Judul “Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Siswa (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma’arif Batu)” Yang Disusun Oleh Arief Yelipele (220106210054) Ini Telah Diuji Dalam Ujian Tesis Pada Tanggal 08 Desember 2025. Tim Penguji Di Bawah Ini Telah Memeriksa Hasil Perbaikan Naskah Berdasarkan Catatan Ujian Tesis.

Tim Penguji:

Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd (Penguji Utama)



Drs. H. Abdul Ghofir, M.Ag (Ketua/Penguji)



Prof. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd (Pembimbing 1 /  
Penguji)



Dr. Muhammad Amin Nur, M.A (Pembimbing 2 /  
Sekretaris)



Mengetahui,

Direktur Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang,



**Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd**  
NIP.196508171998031003

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arief Yalipele  
NIM : 220106210054  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Tesis : Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Siswa “Studi Kasus: di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma’arif Batu

Menyatakan bahwa tesis ini benar-benar karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari ternyata dalam tesis ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 03 November 2025  
Hormat Saya,

**Arief Yalipele**  
NIM. 220106210054

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul: “Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Akademik Siswa (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu),”

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., dan para Wakil Rektor
2. Direktur Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. Agus Maimun, M.Pd., atas semua layanan dan fasilitas yang baik
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Prof. Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I., atas motivasi dan kemudahan layanan selama studi
4. Bapak Prof. Dr. H. Sisiwanto, M.Si. selaku Pembimbing I, yang dengan sabar dan penuh perhatian telah memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi selama proses penyusunan tesis ini.
5. Dosen Pembimbing 1, Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd., atas bimbingan, saran, kritik dan koreksinya dalam penulisan Tesis
6. Dosen Pembimbing 2, Dr. Muhammad Amin Nur, M.A., atas bimbingan, saran, kritik dan koreksinya dalam penulisan Tesis
7. Semua Dosen Pascasarjana yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan, wawasan dan inspirasi bagi penulis untuk meningkatkan kualitas akademik
8. Semua Staf dan Tenaga Kependidikan Pascasarjana yang telah banyak memberikan kemudahan-kemudahan layanan akademik dan administrative selama penulis menyelesaikan studi
9. Kepala Sekolah, Guru dan Semua Staf Madrasah Aliyah Maarif Batu yang telah berkenan memberi izin dan membantu Penulis dalam melakukan penelitian

10. Semua Pengurus dan Staf Baznas Wamena Papua Pegunungan yang telah memberikan Bantuan Beasiswa Studi S-2
11. Semua Pengurus dan Staf Yayasan Ash Shohwah (YASA) Malang dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan biaya selama Penulis Studi di Malang
12. Penulis juga menyampaikan terima kasih yang tulus kepada Ayah, Ibu dan keluarga di Papua atas bantuan doanya selama ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat Penulis harapkan demi penyempurnaan di masa mendatang. Semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Penulis hanya bisa menyampaikan ucapan terimakasih dan berdoa semoga amal sholeh yang telah mereka lakukan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

Malang, November 2025



Arief Yalipele

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN TESIS .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>المخلص.....</b>	<b>xvi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian.....	11
F. Definisi Istilah .....	15
G. Sistematika Penulisan.....	16
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>18</b>
A. Manajemen Pendidikan.....	18
1. Definisi Manajemen Pendidikan .....	18
2. Prinsip Manajemen Pendidikan .....	19
3. Fungsi Manajemen Pendidikan .....	22
B. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	25
1. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	25
2. Standar Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	26
3. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Pendidik .....	29
4. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Kependidikan .....	30

C. Komponen Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	31
1. Perencanaan.....	31
2. Pelaksanaan .....	32
3. Evaluasi .....	32
D. Mutu Akademik Siswa.....	33
1. Definisi Mutu Akademik Siswa .....	33
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Akademik Siswa.....	34
3. Indikator Mutu Akademik Siswa.....	35
E. Kerangka Berpikir.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	37
B. Kehadiran Peneliti.....	38
C. Lokasi Penelitian.....	39
D. Sumber Data Penelitian.....	40
E. Pengumpulan Data.....	43
F. Analisis Data.....	46
G. Keabsahan Data.....	49
<b>BAB IV PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
A. Gambaran Umum Latar Penelitian .....	50
a) Profil Madrasah.....	50
1. Identitas Madrasah.....	50
2. Sarana dan Prasarana .....	50
3. Keadaan Gedung .....	50
4. Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	51
5. Peserta Didik .....	51
1. Alumni.....	52
2. Program Peminatan .....	52
3. Program Unggulan.....	52
b) Karakteristik Sosial Budaya Lingkungan Madrasah.....	52
c) Kemitraan Satuan Pendidikan .....	53
d) Tujuan Ma 01 Ma'arif Batu.....	56
e) Ekstrakurikuler .....	58
f) Struktur Kurikulum dan Alokasi Waktu.....	59
g) Program Pembiasaan dan Pendukung .....	63

h) Layanan Bimbingan dan Konseling .....	65
B. Perencanaan dan Pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu .....	67
1. Perencanaan.....	67
2. Pelaksanaan .....	80
C. Evaluasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu.....	93
1. Evaluasi kinerja guru melalui supervisi kelas. ....	93
2. Penilaian kinerja guru (PKG) berdasarkan standar nasional. ....	96
3. Evaluasi tenaga kependidikan melalui monitoring administrasi sekolah. ....	98
4. Forum rapat evaluasi bulanan/semesteran. ....	101
5. Umpan balik dari siswa dan wali siswa terkait kualitas pembelajaran. ....	102
6. Dokumentasi hasil evaluasi berupa laporan supervisi, daftar hadir, dan nilai siswa. ....	105
D. Implikasi Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu .....	107
1. Peningkatan kedisiplinan belajar siswa (absensi, keteraturan hadir, kesiapan belajar).....	107
2. Perbaikan hasil akademik (nilai rata-rata ujian, kelulusan, prestasi lomba akademik). ....	110
3. Peningkatan motivasi belajar siswa karena dukungan guru yang profesional. ....	113
4. Terciptanya suasana belajar yang kondusif dan tertib. ....	115
5. Peran tenaga kependidikan dalam mendukung layanan administrasi akademik (pengolahan nilai, penyediaan sarana belajar).....	118
6. Dampak nyata: siswa lebih terarah, kualitas pembelajaran meningkat, capaian akademik lebih baik.....	120
E. Temuan Penelitian .....	122
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>129</b>
A. Perencanaan dan Pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu .....	129
1. Tahap Perencanaan: Fondasi Manajemen PTK yang Partisipatif dan Berbasis Data .....	129
2. Analisis Kebutuhan dan Rekrutmen: Strategi Adaptif di Tengah Keterbatasan .....	131
3. Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru .....	133
4. Implementasi Supervisi Akademik sebagai Model Pembinaan Profesional ( <i>Coaching</i> ).....	134

5. Penegakan Disiplin Melalui Keteladanan ( <i>Uswah Hasanah</i> ) dan Kontrol Humanis.....	136
B. Analisis Kritis Evaluasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	137
1. Sinergi Evaluasi Formatif (Supervisi) dan Sumatif (PKG) .....	137
2. Mekanisme Umpan Balik Holistik: Menuju Model Evaluasi 360 Derajat.....	139
C. Implikasi Implementasi Manajemen PTK terhadap Peningkatan Mutu Akademik Siswa.....	140
1. Rantai Kausalitas dari Manajemen PTK yang Profesional ke Prestasi Siswa.	140
2. Komparasi Temuan dengan Penelitian Terdahulu: Konfirmasi dan Kontribusi Unik.....	141
3. Peran Vital Tenaga Kependidikan sebagai Akselerator Mutu Akademik .....	142
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>144</b>
A. Kesimpulan.....	150
B. Saran.....	153
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>153</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian .....	14
---	----

## MOTTO

“Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil,  
karena kerja keras adalah jalan menuju keberhasilan dan kunci keunggulan”

مَنْ جَدَّ وَجَدَّ، فَالاجْتِهَادُ سَبِيلُ النَّجَاحِ وَمِفْتَاحُ التَّفَوُّقِ

## ABSTRAK

Peningkatan mutu akademik siswa merupakan salah satu indikator utama keberhasilan lembaga pendidikan, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Namun, dalam praktiknya, banyak lembaga pendidikan, khususnya madrasah swasta, masih menghadapi berbagai permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan yang kurang sistematis, pengembangan profesional yang belum optimal, serta evaluasi kinerja yang belum berkelanjutan. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya mutu akademik siswa. Oleh karena itu, diperlukan implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif dan terintegrasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu akademik siswa di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu. Fokus penelitian meliputi: (1) perencanaan dan pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan; (2) evaluasi manajemen; dan (3) implikasi implementasi manajemen terhadap mutu akademik siswa.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, dengan subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan uji keabsahan data melalui triangulasi sumber dan teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) perencanaan dan pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara sistematis melalui analisis kebutuhan, rekrutmen, pengembangan profesional, serta supervisi akademik yang berkelanjutan; (2) evaluasi manajemen dilaksanakan melalui supervisi kelas, penilaian kinerja guru (PKG), monitoring administrasi, serta umpan balik dari siswa dan wali siswa; (3) implementasi manajemen tersebut memberikan implikasi positif terhadap peningkatan mutu akademik siswa, yang ditunjukkan melalui peningkatan kedisiplinan belajar, motivasi siswa, hasil akademik, serta terciptanya suasana pembelajaran yang kondusif.

Dengan demikian, implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan mutu akademik siswa di madrasah. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan praktik manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan mutu akademik.

**Kata kunci:** manajemen pendidik, tenaga kependidikan, mutu akademik, supervisi akademik, madrasah.

## ABSTRACT

Improving students' academic quality is a key indicator of the success of educational institutions, which is strongly influenced by the management quality of educators and educational staff. However, in practice, many educational institutions, particularly private madrasahs, still face various challenges in human resource management, such as unsystematic planning, suboptimal professional development, and unsustainable performance evaluation. These issues have contributed to the less optimal improvement of students' academic achievement. Therefore, an effective and integrated management of educators and educational staff is essential.

This study aims to describe and analyze the implementation of educators and educational staff management in improving students' academic quality at Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu. The research focuses on three main aspects: (1) planning and implementation of educators and educational staff management; (2) evaluation of the management process; and (3) the implications of such implementation on students' academic quality.

This study employs a qualitative approach with a case study design. The research was conducted at Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, involving the principal, teachers, and educational staff as research subjects. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation. Data analysis was conducted using an interactive model, including data reduction, data display, and conclusion drawing. The validity of the data was ensured through source and technique triangulation.

The results show that: (1) the planning and implementation of educators and educational staff management are carried out systematically through needs analysis, recruitment, professional development, and continuous academic supervision; (2) the evaluation process is conducted through classroom supervision, teacher performance appraisal (PKG), administrative monitoring, and feedback from students and parents; (3) the implementation of such management has positive implications for improving students' academic quality, as reflected in increased learning discipline, motivation, academic performance, and the creation of a conducive learning environment.

In conclusion, a well-planned, systematic, and sustainable management of educators and educational staff plays a crucial role in enhancing students' academic quality in madrasahs. This study contributes to the development of educational management practices, particularly in the context of Islamic education institutions.

**Keywords:** educators management, educational staff, academic quality, academic supervision, madrasah.

## الملخص

يُعدّ تحسين جودة التحصيل الأكاديمي للطلاب أحد المؤشرات الرئيسة لنجاح المؤسسات التعليمية، والذي يتأثر بدرجة كبيرة بجودة إدارة المعلمين والكوادر التربوية. ومع ذلك، فإن العديد من المؤسسات التعليمية، ولا سيما المدارس الإسلامية الخاصة (المدارس/المدارس العليا الإسلامية)، لا تزال تواجه تحديات متعددة في إدارة الموارد البشرية، مثل ضعف التخطيط المنهجي، وقصور برامج التطوير المهني، وعدم استمرارية تقييم الأداء. وقد أسهمت هذه المشكلات في عدم تحقيق المستوى الأمثل من جودة التحصيل الأكاديمي لدى الطلاب. ومن ثمّ، تبرز الحاجة إلى تطبيق إدارة فعّالة ومتكاملة للمعلمين والكوادر التربوية.

تهدف هذه الدراسة إلى وصف وتحليل تطبيق إدارة المعلمين والكوادر التربوية في تحسين جودة التحصيل الخاصة (Madrrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu) الأكاديمي للطلاب في المدرسة الثانوية الإسلامية الخاصة وترتكز الدراسة على ثلاثة محاور رئيسة، هي: (1) تخطيط وتنفيذ إدارة المعلمين والكوادر التربوية؛ (2) تقييم عملية الإدارة؛ (3) الآثار المترتبة على هذا التطبيق في تحسين جودة التحصيل الأكاديمي للطلاب.

اعتمدت الدراسة المنهج النوعي باستخدام تصميم دراسة الحالة. وقد أُجريت في المدرسة الثانوية الإسلامية الخاصة 01 معارف باتو، وشملت عينة الدراسة مدير المدرسة والمعلمين والكوادر التربوية. وتم جمع البيانات من خلال المقابلات المتعمقة، والملاحظة بالمشاركة، وتحليل الوثائق. كما تم تحليل البيانات باستخدام النموذج التفاعلي الذي يشمل تقليص البيانات، وعرضها، واستخلاص النتائج، مع ضمان مصداقية البيانات من خلال أسلوب التثليث في المصادر والأدوات.

أظهرت نتائج الدراسة أن: (1) تخطيط وتنفيذ إدارة المعلمين والكوادر التربوية يتم بشكل منهجي من خلال تحليل الاحتياجات، والتوظيف، والتطوير المهني، والإشراف الأكاديمي المستمر؛ (2) تتم عملية التقييم عبر الإشراف الصفي، وتقييم أداء المعلمين، ومتابعة الأعمال الإدارية، إضافة إلى التغذية الراجعة من الطلاب وأولياء الأمور؛ (3) يسهم تطبيق هذه الإدارة بشكل إيجابي في تحسين جودة التحصيل الأكاديمي للطلاب، ويتجلى ذلك في ارتفاع مستوى الانضباط الدراسي، وزيادة الدافعية، وتحسن النتائج الأكاديمية، وتهيئة بيئة تعليمية ملائمة.

وبناءً على ذلك، فإن الإدارة المخططة والمنهجية والمستدامة للمعلمين والكوادر التربوية تُعدّ عاملاً حاسماً في تحسين جودة التحصيل الأكاديمي للطلاب في المدارس الإسلامية. وتسهم هذه الدراسة في تطوير ممارسات إدارة التعليم، لا سيما في سياق المؤسسات التعليمية الإسلامية.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة المعلمين، الكوادر التربوية، الجودة الأكاديمية، الإشراف الأكاديمي، المدرسة الإسلامية.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### 1. Umum

Transliterasi yang digunakan ascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrhim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Suatu Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Mentreri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0542.b/U/1987. Sebagaimana tertera dalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*). INIS Fellow 1992.

### 2. Konsonan

ا	=	A	ز	=	Z	ق	=	Q
ب	=	B	س	=	S	ك	=	K
ت	=	T	ش	=	Sy	ل	=	L
ث	=	Ts	ص	=	Sh	م	=	M
ج	=	J	ض	=	Dl	ن	=	N
ح	=	H	ط	=	Th	و	=	W
خ	=	Kh	ظ	=	Zh	ه	=	H
د	=	D	ع	=	‘	ء	=	‘
ذ	=	Dz	غ	=	Gh	ي	=	Y
ر	=	R	ف	=	F			

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan namun apabila terletak di tengah atau di akhir kata maka dilambangkan dengan tanda koma di atas(“). Berbalik dengan koma (,,), untuk pengganti lambang “ع”.

### 3. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dhomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara sebagai berikut:

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

Khusus untuk bacaan “ya” nisbat, maka tidak boleh digunakan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan “ya” nisbat diakhirinya. Begitu juga untuk suara diftong, “wawu dan ya” setelah *fathah* ditulis:

أَوْ = aw

أَيَّ = ay

أُو = u

إِي = i

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Kualitas pendidikan diakui secara universal sebagai pilar fundamental bagi kemajuan suatu bangsa dan fondasi utama dalam penciptaan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Pendidikan bukan sekadar proses transfer pengetahuan, melainkan sebuah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara aktif.<sup>1</sup> Dalam konteks pembangunan nasional, sistem pendidikan yang bermutu menjadi prasyarat mutlak untuk merespons tantangan globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi. Kegagalan dalam membangun sistem pendidikan yang kokoh akan berimplikasi langsung pada ketertinggalan suatu bangsa dalam berbagai sektor. Oleh karena itu, setiap upaya yang diarahkan untuk meningkatkan mutu pendidikan, pada hakikatnya, adalah investasi strategis bagi masa depan peradaban. Upaya peningkatan mutu ini harus menyentuh seluruh komponen sistemik dalam penyelenggaraan pendidikan, mulai dari kebijakan makro hingga praktik mikro di tingkat satuan pendidikan.

Dalam lanskap sistem pendidikan nasional di Indonesia, lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah, menempati posisi yang unik dan strategis. Madrasah tidak hanya berfungsi sebagai institusi akademis, tetapi juga sebagai benteng moral dan pusat penanaman nilai-nilai keislaman.<sup>2</sup> Dualitas

fungsi ini menuntut madrasah untuk mampu menyelenggarakan proses pendidikan yang tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga kokoh secara spiritual dan berakhlak mulia. Sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri.<sup>1</sup> Tanggung jawab ganda ini menjadikan madrasah sebagai episentrum pembentukan generasi muslim yang paripurna, yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mampu berkontribusi secara positif bagi masyarakat luas.<sup>3</sup>

Kualitas sebuah lembaga pendidikan, pada esensinya, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjadi motor penggerakannya, yaitu para pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf).<sup>4</sup> Pendidik memegang peranan sentral dan merupakan komponen terpenting dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan; mereka adalah ujung tombak dalam proses pembelajaran dan penentu utama keberhasilan siswa. Sebuah adagium dalam dunia pendidikan menegaskan bahwa "mutu pendidikan tidak akan pernah terwujud tanpa guru yang kompeten dan dikelola secara efisien agar kinerjanya profesional".<sup>5</sup> Pernyataan ini menggarisbawahi bahwa sehebat apa pun kurikulum atau sarana prasarana yang dimiliki, tanpa kehadiran guru yang berkualitas dan termotivasi, tujuan pendidikan yang ideal akan sulit tercapai. Guru yang profesional adalah kunci keberhasilan dalam melaksanakan pembelajaran dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>6</sup>

Posisi strategis guru menuntut adanya sebuah sistem pengelolaan yang profesional dan terencana. Oleh karena itu, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) harus dipandang bukan sekadar sebagai aktivitas administratif rutin, melainkan sebagai sebuah keharusan strategis untuk mencapai keunggulan institusional.<sup>7</sup> Manajemen PTK adalah serangkaian aktivitas pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang mencakup keseluruhan siklus kerja mereka, mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, hingga evaluasi kinerja.<sup>7</sup> Tujuan utamanya adalah untuk mendayagunakan seluruh potensi PTK secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal dan mendukung tercapainya visi serta misi lembaga pendidikan.<sup>7</sup> Pengelolaan yang baik akan memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara maksimal sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Seiring dengan perkembangan zaman, madrasah dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dan multidimensional. Di satu sisi, madrasah harus teguh mempertahankan identitasnya sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai Islam di tengah arus globalisasi. Di sisi lain, ia harus mampu beradaptasi dengan era digital yang disruptif, yang menuntut adanya integrasi teknologi dalam pembelajaran, pembaruan kurikulum yang relevan, serta kemampuan untuk bersaing secara sehat dengan sekolah umum dalam hal prestasi akademik. Kegagalan dalam mengelola dualitas tantangan ini dapat berakibat pada berbagai masalah serius, seperti stagnasi kualitas, rendahnya prestasi siswa, dan pada akhirnya menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap

institusi madrasah itu sendiri.<sup>8</sup> Tantangan ini menuntut adanya kepemimpinan dan manajemen yang adaptif dan inovatif.

Kondisi ini secara langsung menyoroti urgensi implementasi manajemen PTK yang sistematis, profesional, dan terencana di lingkungan madrasah. Berbagai studi menunjukkan bahwa banyak madrasah, terutama yang berstatus swasta, masih menghadapi kendala signifikan dalam manajemen sumber daya manusianya. Problematika yang sering muncul antara lain adalah proses rekrutmen yang cenderung bersifat reaktif dan tambal sulam, tidak didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang.<sup>4</sup> Selain itu, program pengembangan profesionalisme guru sering kali belum efektif dan hanya bersifat seremonial<sup>9</sup>, serta sistem evaluasi kinerja yang belum terstruktur untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi perbaikan berkelanjutan. Semua kelemahan manajerial ini secara langsung berdampak pada kualitas pengajaran di kelas dan, pada akhirnya, bermuara pada mutu akademik siswa.

Salah satu fungsi manajerial yang paling krusial adalah perencanaan dan rekrutmen. Proses pengadaan pegawai yang ideal harus dimulai dengan analisis kebutuhan yang cermat untuk menentukan kualifikasi yang dibutuhkan.<sup>7</sup> Namun, praktiknya di banyak lembaga, rekrutmen dilakukan secara tiba-tiba tanpa perencanaan yang memadai, bahkan terkadang merekrut tenaga yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.<sup>4</sup> Padahal, praktik terbaik dalam rekrutmen modern menekankan pentingnya proses yang terstruktur, dimulai lebih awal, dan memanfaatkan data untuk menyusun strategi yang efektif. Kesalahan pada tahap awal ini, yaitu dalam memilih "orang yang tepat", akan

berdampak jangka panjang dan sulit diperbaiki pada tahap-tahap manajemen sumber daya manusia selanjutnya, serta secara langsung membatasi potensi peningkatan mutu lembaga.

Setelah proses rekrutmen, fungsi pembinaan dan pengembangan profesional berkelanjutan (*Continuing Professional Development - CPD*) menjadi kunci untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi PTK. Program pelatihan guru yang dirancang dengan baik terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan prestasi akademik siswa . Namun, tantangan yang ada adalah banyak program CPD diimplementasikan tanpa perencanaan dan evaluasi yang memadai, sehingga efektivitasnya diragukan.<sup>9</sup> Padahal, investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional guru merupakan hal yang esensial untuk mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik secara keseluruhan dalam sistem pendidikan.<sup>10</sup> Tanpa pengembangan yang berkelanjutan, kompetensi guru dapat menjadi usang dan tidak lagi relevan dengan tuntutan zaman.

Fungsi manajerial vital lainnya adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja merupakan sebuah proses sistematis untuk menilai prestasi kerja pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan, yang bertujuan bukan untuk menghakimi, melainkan sebagai dasar untuk pengembangan.<sup>11</sup> Model evaluasi yang komprehensif mencakup penetapan tujuan, pemantauan, penilaian, dan penyampaian umpan balik yang konstruktif.<sup>13</sup> Salah satu teknik evaluasi yang paling efektif adalah supervisi akademik oleh kepala sekolah, yang terbukti mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas dan hasil belajar siswa

secara signifikan. Di Indonesia, kerangka resmi seperti Penilaian Kinerja Guru (PKG) telah dirancang untuk menjadi dasar dalam merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan, namun implementasinya di lapangan masih sering menghadapi kendala.<sup>14</sup>

Kelemahan pada ketiga fungsi inti manajemen PTK—perencanaan, pelaksanaan (pengembangan), dan evaluasi—secara kumulatif menciptakan hambatan sistemik terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hubungan kausal antara manajemen PTK dan mutu akademik siswa telah dikonfirmasi oleh berbagai penelitian internasional. Rantai kausalitas ini dapat dijelaskan sebagai berikut: praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif akan menghasilkan pendidik yang lebih berkualitas dan termotivasi. Kualitas PTK yang tinggi ini kemudian termanifestasi dalam praktik-praktik unggul di kelas, seperti manajemen kelas yang efektif dan penerapan metode pedagogis yang inovatif. Pada akhirnya, kualitas proses pembelajaran inilah yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan prestasi akademik siswa, yang dapat diukur melalui berbagai indikator seperti nilai ujian dan perolehan prestasi dalam kompetisi.

Persoalan mendasar yang dihadapi banyak madrasah swasta bukanlah ketidaktahuan akan pentingnya peran guru, melainkan adanya kesenjangan sistemik dalam menerjemahkan kesadaran tersebut ke dalam praktik MSDM yang konkret dan efektif. Keterbatasan sumber daya sering kali menciptakan sebuah siklus yang sulit diputus: sumber daya finansial yang minim menyebabkan praktik MSDM yang lemah, misalnya ketidakmampuan

menawarkan kompensasi yang kompetitif atau program pelatihan berkualitas.<sup>8</sup> Kondisi ini kemudian menyulitkan madrasah untuk merekrut dan mempertahankan guru-guru terbaik. Akibatnya, kualitas pengajaran cenderung stagnan atau bahkan menurun, yang pada gilirannya memengaruhi mutu akademik lulusan dan daya saing lembaga di mata masyarakat.

Memutus siklus negatif tersebut memerlukan sebuah upaya manajerial yang sadar, disengaja, dan strategis. Diperlukan sebuah komitmen dari pimpinan lembaga untuk menerapkan prinsip-prinsip manajemen PTK secara profesional meskipun di tengah keterbatasan yang ada. Hal ini mencakup upaya kreatif dalam merancang program pengembangan berbiaya rendah namun efektif, membangun sistem evaluasi berbasis pembinaan, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja meskipun kompensasi finansial belum optimal.<sup>15</sup> Penelitian ini berupaya untuk menyelidiki bagaimana sebuah institusi secara sadar mencoba memutus siklus tersebut melalui strategi manajemen yang disengaja, yang tidak hanya berfokus pada pemenuhan standar administratif tetapi juga pada penciptaan budaya mutu.

Meskipun secara teoretis hubungan antara manajemen PTK dan mutu akademik sudah sangat jelas, implementasinya di lapangan, khususnya dalam konteks madrasah swasta di Indonesia, menunjukkan variasi dan kompleksitas yang memerlukan studi mendalam. Banyak penelitian telah mengidentifikasi problematika umum yang dihadapi madrasah<sup>8</sup>, atau mengkaji salah satu fungsi manajemen secara terpisah seperti evaluasi<sup>13</sup> atau pengelolaan secara umum.<sup>16</sup> Namun, masih terdapat celah penelitian untuk memahami bagaimana ketiga

fungsi kunci manajemen PTK (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi) diimplementasikan secara terintegrasi dalam sebuah studi kasus tunggal dan bagaimana implikasinya dirasakan secara langsung terhadap dinamika peningkatan mutu akademik siswa di sebuah madrasah swasta.

Studi kasus memungkinkan peneliti untuk melakukan investigasi yang holistik dan intensif terhadap sebuah fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata. Pendekatan ini sangat relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berfokus pada "bagaimana" dan "mengapa" sebuah proses manajerial diimplementasikan dan menghasilkan dampak tertentu. Dengan mendalami sebuah kasus secara spesifik, penelitian dapat menghasilkan pemahaman yang kaya dan kontekstual, yang tidak hanya bermanfaat bagi subjek yang diteliti tetapi juga dapat memberikan pelajaran berharga bagi lembaga lain yang menghadapi tantangan serupa. Pemilihan pendekatan studi kasus ini didasarkan pada kebutuhan untuk memahami proses dan makna di balik praktik manajemen yang terjadi.

Berdasarkan keseluruhan konteks tersebut, Madrasah Aliyah Swasta (MAS) 01 Ma'arif Batu menjadi sebuah lokus penelitian yang relevan dan menarik. Sebagai lembaga pendidikan Islam swasta yang beroperasi di tengah berbagai tantangan modern, investigasi mendalam terhadap praktik manajemen pendidik dan tenaga kependidikannya dapat memberikan pemahaman yang kaya. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sumber daya manusia diimplementasikan secara nyata di madrasah ini. Lebih jauh lagi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

bagaimana keseluruhan implementasi manajemen tersebut pada akhirnya memberikan implikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap upaya peningkatan mutu akademik siswa yang menjadi tujuan akhir dari setiap proses pendidikan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Akademik Siswa.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan, maka fokus penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan dan pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu dalam meningkatkan mutu akademik siswa?
2. Bagaimana evaluasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu untuk meningkatkan mutu akademik siswa?
3. Bagaimana implikasi implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu terhadap mutu akademik siswa?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan fokus penelitian di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan dan pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01

Ma'arif Batu dalam meningkatkan mutu akademik siswa.

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu untuk meningkatkan mutu akademik siswa.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implikasi implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu terhadap mutu akademik siswa.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis:**

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khazanah ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait model dan praktik manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam berasrama dengan standar internasional.
- b. Menjadi referensi ilmiah bagi akademisi dan peneliti lain yang tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai tema sejenis, serta memperkaya teori-teori yang relevan dengan manajemen SDM pendidikan dalam konteks spesifik.

##### **2. Manfaat Praktis:**

- a. Bagi Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu

Memberikan masukan konstruktif dan rekomendasi strategis untuk

perbaikan dan optimalisasi sistem perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan guna meningkatkan mutu akademik siswa secara berkelanjutan.

b. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menjadi bahan refleksi dan evaluasi diri untuk meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan kontribusi dalam pencapaian visi dan misi sekolah.

c. Bagi Pengelola Pendidikan dan Lembaga Sejenis

Memberikan inspirasi dan model praktik baik (*best practices*) dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah berasrama atau lembaga pendidikan Islam lainnya yang berorientasi pada mutu.

d. Bagi Kementerian Agama dan Dinas Pendidikan

Memberikan informasi empiris yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan terkait pembinaan dan pengembangan PTK di lembaga pendidikan Islam dan sekolah berasrama.

## **E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian**

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini, dengan fokus pada manajemen PTK, mutu pendidikan, dan konteks sekolah Islam/berasrama/bilingual, yang diterbitkan dalam 15 tahun terakhir:

1. Penelitian oleh Muawanah (2023) tentang manajemen program sekolah

bilingual di SDIT Al Ikhlas.<sup>1</sup> Hasilnya menunjukkan bahwa program bilingual telah diorganisir dengan baik, meskipun menghadapi kendala dalam implementasi dan evaluasi. Penelitian ini relevan karena menyoroti manajemen di sekolah bilingual, meskipun pada jenjang SD. Perbedaannya terletak pada fokus jenjang (SMP-SMA-Ma'had Aly di Al-Maahira) dan kedalaman analisis dampak terhadap mutu akademik secara spesifik.

2. Penelitian oleh Nisak dan Wahyuni (2024) mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Bilingual (MAB).<sup>2</sup> Ditemukan bahwa perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan SDM di MAB sudah terlaksana dengan baik, dibuktikan dengan meningkatnya jumlah siswa dan prestasi. Penelitian ini sangat relevan karena berfokus pada manajemen SDM di MA Bilingual. Penelitian saat ini akan lebih mendalami aspek evaluasi dan dampak langsung terhadap mutu akademik siswa di konteks IBS yang memiliki kekhasan kurikulum ganda dan standar internasional.
3. Studi kasus oleh Kukuh Ahmad Prasetyo (2017) tentang implementasi manajemen mutu di SD Islam Terpadu Harapan Umat Jember.<sup>3</sup> Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi manajemen mutu pada kurikulum, kesiswaan, SDM, sarana prasarana, dan humas telah berjalan baik, dengan fokus pada perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Relevansinya terletak

---

<sup>1</sup> Muawanah." Manajemen Program Sekolah Bilingual Tingkat Sekolah Dasar Islam" Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam, 16. 3 (2023)

<sup>2</sup> Choiratun Nisak dan Akhtim Wahyuni, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di MAB Al-Amanah," *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 13.4 (2024).

<sup>3</sup> Kukuh Ahmad Prasetyo, "Implementasi Manajemen Mutu di Sekolah Islam Terpadu (Studi Kasus SD Islam Terpadu Harapan Umat Jember)" (IAIN Jember, 2017).

pada kajian manajemen mutu di sekolah Islam terpadu. Perbedaannya adalah fokus penelitian ini pada manajemen PTK secara spesifik dan dampaknya pada mutu akademik di jenjang yang lebih tinggi dan berstandar internasional.

4. Penelitian oleh Siregar (2021) tentang manajemen peningkatan mutu pendidikan di SMP Islam Terpadu Daar Al Uluum Asahan.<sup>4</sup> Temuannya menunjukkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan peningkatan mutu telah dilaksanakan melalui kerjasama seluruh personil sekolah. Relevan karena membahas peningkatan mutu di sekolah Islam terpadu. Penelitian ini akan lebih spesifik pada peran manajemen PTK dan konteks IIBS.
5. Penelitian oleh Lutfia Muthoharoh (2022) tentang manajemen *boarding school* dalam upaya peningkatan mutu lulusan di MAN Pematang.<sup>5</sup> Hasilnya menunjukkan tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program *boarding school*. Relevan karena mengkaji manajemen *boarding school* dan mutu lulusan. Penelitian ini akan lebih fokus pada manajemen PTK sebagai variabel utama yang mempengaruhi mutu akademik, bukan hanya program *boarding school* secara umum, dan dalam konteks IIBS.
6. Kajian oleh Hartati & Zulkarnain (2024) mengenai manajemen sumber daya

---

<sup>4</sup> Rahmat Taufik Siregar, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Islam Terpadu Daar Al Uluum Asahan" (UIN Sumatera Utara Medan, 2021).

<sup>5</sup> Muthoharoh.

manusia dalam pendidikan Islam untuk meningkatkan profesionalisme guru.<sup>6</sup> Kesimpulannya, manajemen SDM yang efektif di lembaga pendidikan Islam dapat secara signifikan meningkatkan profesionalisme guru, yang berdampak positif pada kualitas pendidikan Islam. Ini memberikan landasan teoritis yang kuat mengenai pentingnya manajemen SDM (PTK) dalam pendidikan Islam. Penelitian ini akan menguji konsep tersebut secara empiris di kasus spesifik Al-Maahira IIBS.

**Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian**

No.	Nama dan Tahun	Kriteria Perbandingan		
		Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Muawanah (2023)	Sama-sama meneliti manajemen di sekolah dengan program bilingual.	Penelitian ini fokus pada manajemen PTK di jenjang SMP-SMA-Ma'had Aly dalam konteks <i>boarding school</i> internasional, dan Fokus pada manajemen sekolah bilingual.	Menganalisis secara spesifik manajemen PTK sebagai variabel kunci dalam konteks <i>International Islamic Boarding School</i> (IIBS) yang kompleks dengan kurikulum ganda (Nasional-Inggris & Pesantren-Arab).
2.	Nisak & Wahyuni (2024)	Sama-sama meneliti manajemen SDM (PTK) di lembaga pendidikan menengah Islam bilingual.	Penelitian ini mendalami siklus manajemen PTK (perencanaan, pelaksanaan, evaluasi) dan dampaknya pada mutu akademik. Dan Fokus pada manajemen SDM di sekolah menengah bilingual.	Menganalisis siklus manajemen PTK secara komprehensif dan implikasinya secara langsung terhadap mutu akademik siswa di lingkungan IIBS yang unik dengan tiga kurikulum terintegrasi.
3.	Kukuh Ahmad Prasetiyo (2017)	Sama-sama mengkaji implementasi manajemen untuk peningkatan mutu di sekolah Islam.	Penelitian ini fokus tajam pada manajemen PTK. Dan Fokus pada implementasi manajemen mutu.	Mengisolasi dan mempertajam analisis pada manajemen PTK sebagai faktor sentral yang mempengaruhi mutu, dalam konteks sekolah menengah berstandar internasional yang tidak dikaji sebelumnya.
4.	Siregar	Sama-sama	Penelitian ini spesifik	Mengkaji secara spesifik

<sup>6</sup> Suci Hartati dan Iskandar Zulkarnain, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam: Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Indonesian Research Journal on Education*, 4.4 (2024), 1030–37.

	(2021)	meneliti proses manajemen untuk peningkatan mutu di sekolah Islam jenjang menengah.	pada manajemen PTK di <i>boarding school</i> . Dan Fokus pada manajemen peningkatan mutu.	bagaimana manajemen PTK diimplementasikan dalam struktur <i>boarding school</i> yang menuntut pengelolaan SDM yang lebih intensif dan terintegrasi dengan sistem asrama 24 jam.
5.	Lutfia Muthoharoh (2022)	Sama-sama meneliti manajemen di konteks sekolah berasrama ( <i>boarding school</i> ).	Penelitian ini menjadikan manajemen PTK sebagai variabel independen. Dan Fokus pada manajemen <i>boarding school</i> .	Menjadikan manajemen PTK sebagai variabel independen utama yang diteliti, bukan program <i>boarding</i> secara keseluruhan, dan secara tegas menghubungkannya dengan peningkatan mutu akademik lulusan.
6.	Hartati & Zulkarnain (2024)	Sama-sama berargumen bahwa manajemen SDM yang efektif penting untuk mutu pendidikan Islam.	Penelitian ini adalah studi kasus empiris. Dan Fokus pada manajemen SDM dalam Pendidikan Islam.	Menguji konsep teoretis secara empiris melalui studi kasus mendalam, sehingga memberikan bukti lapangan yang konkret dan kontekstual dari sebuah lembaga pendidikan Islam unggulan dengan model yang kompleks.

Berdasarkan analisis perbandingan di atas, orisinalitas penelitian ini terletak pada kajiannya yang spesifik dan mendalam mengenai implementasi manajemen PTK (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi) sebagai faktor kunci dalam meningkatkan mutu akademik siswa di dalam sebuah ekosistem pendidikan yang sangat kompleks dan unik, yaitu *International Islamic Boarding School* yang mengintegrasikan tiga kurikulum, sistem asrama, dan standar internasional.

## F. Definisi Istilah

Untuk menghindari perbedaan persepsi dan memberikan pemahaman yang sama terhadap istilah-istilah kunci yang digunakan dalam penelitian ini, berikut adalah definisi operasionalnya:

1. Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) adalah

penerapan serangkaian fungsi manajerial yang meliputi perencanaan (analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan), pelaksanaan (pengembangan profesional, supervisi, manajemen kinerja, kompensasi dan kesejahteraan), dan evaluasi (penilaian kinerja, umpan balik, tindak lanjut) terhadap seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, yang bertujuan untuk mengoptimalkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan sekolah.

2. Mutu Akademik Siswa adalah tingkat pencapaian hasil belajar siswa di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu yang mencerminkan penguasaan kompetensi kognitif (pengetahuan dan pemahaman materi pelajaran dari Kurikulum Nasional dan Kurikulum Pesantren), kemampuan berpikir kritis dan analitis, serta keterampilan yang relevan, yang dapat diukur melalui hasil evaluasi belajar (nilai rapor, hasil ujian), tingkat kelulusan, prestasi dalam kompetisi akademik, dan kemampuan siswa dalam menerapkan pengetahuan dalam konteks yang lebih luas, sebagai dampak dari proses pendidikan yang berkualitas.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan tesis ini disusun sebagai berikut:

**BAB I: PENDAHULUAN** Bab ini menguraikan latar belakang masalah, fokus, tujuan, dan signifikansi penelitian. Selain itu, bab ini juga berisi definisi istilah kunci dan sistematika penulisan untuk memberikan gambaran umum mengenai keseluruhan isi tesis.

**BAB II: KAJIAN PUSTAKA** Bab ini menyajikan landasan teoretis yang mencakup konsep manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (perencanaan, pelaksanaan, evaluasi), mutu akademik siswa, tinjauan penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka pikir penelitian.

**BAB III: METODE PENELITIAN** Bab ini menjelaskan secara rinci rancangan penelitian, meliputi pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data (wawancara, observasi, dokumentasi), teknik analisis data, dan prosedur pengecekan keabsahan temuan.

**BAB IV: PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN** Bab ini menyajikan data mentah dan temuan yang diperoleh dari lapangan. Diawali dengan deskripsi umum lokasi penelitian, kemudian dilanjutkan dengan paparan temuan yang diorganisir sesuai fokus penelitian, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen PTK.

**BAB V: PEMBAHASAN** Bab ini merupakan inti analisis, di mana temuan penelitian dari Bab IV dibahas, diinterpretasikan, dan dihubungkan dengan kerangka teori pada Bab II. Pembahasan mencakup praktik, tantangan, dan keterkaitan antarfungsi manajemen di lokasi penelitian.

**BAB VI: PENUTUP** Bab terakhir ini berisi kesimpulan yang menjawab pertanyaan penelitian secara ringkas, serta implikasi dan rekomendasi yang ditujukan bagi pengembangan teori, praktik di lembaga terkait, maupun bagi peneliti selanjutnya.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Manajemen Pendidikan

##### 1. Definisi Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan pada dasarnya merupakan proses yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh sumber daya pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.<sup>7</sup> Dalam konteks lembaga pendidikan seperti Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, manajemen pendidikan menjadi sangat penting karena lembaga ini memiliki visi besar untuk membentuk generasi Islam yang unggul dalam hal spiritual, intelektual, dan keterampilan global. Oleh karena itu, manajemen tidak hanya dipahami sebagai tata kelola administratif, melainkan sebagai pendekatan menyeluruh yang menasar peningkatan mutu akademik siswa melalui pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang profesional dan berdaya saing.

Menurut Tumanggor dan kolega, manajemen pendidikan adalah bentuk kerja sama terstruktur dan sistematis dalam mengelola kegiatan pendidikan.<sup>8</sup> Ini berarti bahwa untuk mencapai mutu akademik yang tinggi, sekolah tidak dapat berjalan secara sporadis, tetapi harus memiliki rencana strategis yang matang, sistem kerja yang terkoordinasi, dan komitmen

---

<sup>7</sup> Imam Machali and Noor Hamid. "Pengantar Manajemen Pendidikan Islam; Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengawasan dalam Pengelolaan Pendidikan Islam." (2017).

<sup>8</sup> Amiruddin Tumanggor, et al. "*Manajemen Pendidikan*", (Yogyakarta: K-Media, 2021), 1.

kolektif dari seluruh unsur pendidikan, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan.

Lebih lanjut, Suryadi dan rekan-rekannya menekankan bahwa manajemen pendidikan bukan hanya fokus pada proses pengajaran di dalam kelas, tetapi juga mencakup pengelolaan menyeluruh terhadap semua komponen yang berperan dalam proses pendidikan.<sup>9</sup> Dalam konteks Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, hal ini berarti bahwa manajemen tidak hanya mengelola guru (pendidik), tetapi juga tenaga kependidikan seperti staf administrasi, pengelola asrama, tim bimbingan akademik, dan manajemen kurikulum. Keberhasilan mutu akademik siswa sangat bergantung pada bagaimana setiap komponen ini dikelola secara terintegrasi.

Dengan demikian, implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu harus mencakup langkah-langkah perencanaan yang sistematis, pelaksanaan yang konsisten, serta evaluasi dan pengawasan yang berkelanjutan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan baik dan mendukung peningkatan prestasi akademik siswa, baik dalam konteks lokal maupun internasional.

## **2. Prinsip Manajemen Pendidikan**

Dalam implementasinya, manajemen pendidikan tidak hanya sekadar menjalankan fungsi-fungsi manajerial, tetapi juga harus berpedoman pada prinsip-prinsip dasar yang menjadi fondasi keberhasilan pengelolaan

---

<sup>9</sup> Fathurrahman Suryadi, et al. "Peran manajemen pendidikan dalam mewujudkan sekolah berkualitas." *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa* 3.4 (2024): 92-107.

pendidikan. Prinsip-prinsip ini berperan penting dalam menjaga agar seluruh proses manajemen berjalan secara optimal, akuntabel, dan berdampak nyata terhadap peningkatan mutu akademik siswa.<sup>10</sup> Di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, prinsip-prinsip ini menjadi acuan dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan secara profesional dan berintegritas. Beberapa prinsip utama dalam manajemen pendidikan:<sup>11</sup>

**a. Prinsip Efisiensi**

Prinsip ini menekankan pada penggunaan sumber daya pendidikan baik manusia, waktu, dana, maupun fasilitas secara hemat dan tepat sasaran. Dalam konteks Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, efisiensi terlihat dari bagaimana jadwal kegiatan belajar dirancang secara padat namun produktif, bagaimana tugas tenaga kependidikan dibagi sesuai kompetensi, serta bagaimana pemanfaatan teknologi informasi diterapkan untuk memudahkan proses akademik dan administrasi tanpa pemborosan biaya dan tenaga. Penggunaan sumber daya harus seminimal mungkin dengan hasil maksimal.

**b. Prinsip Efektivitas**

Setiap kegiatan harus mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas berarti bahwa setiap kegiatan dan kebijakan yang diambil harus

---

<sup>10</sup> Ahmad Baihaqi dan Muhammad Yasin, "Konsep Total Quality Management (Tqm) Dan Implementasi Konteks Pendidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 02.01 (2024), 1–12 <<https://doi.org/10.57146/alwildan.v2i1.2033>>; Nurul Affika Aulia, Amirudin Amirudin, dan Iqbal Amar Muzaki, "Pelaksanaan Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sdn Mekar Mukti 01 Cikarang Utara Bekasi," *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6.2 (2022), 370–79 <<https://doi.org/10.24252/idaarah.v6i2.29406>>.

<sup>11</sup> Yunus & Abu Bakar Dja'far, "*Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam)*", (Indramayu: Adab, 2021), 5.

benar-benar mendukung pencapaian tujuan pendidikan, terutama dalam hal peningkatan prestasi belajar siswa. Misalnya, program pelatihan guru, pembinaan akademik, serta evaluasi kinerja pendidik dilakukan bukan sekadar formalitas, tetapi dengan orientasi hasil yang jelas: meningkatnya kualitas pembelajaran dan pencapaian akademik siswa secara signifikan.

c. Prinsip Koordinasi

Seluruh elemen pendidikan, baik pendidik, tenaga kependidikan, manajemen sekolah, hingga wali santri, harus bekerja dalam satu sistem yang terkoordinasi dan harmonis. Di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, koordinasi diwujudkan melalui forum komunikasi internal, rapat rutin antar bagian, serta sistem informasi manajemen yang memungkinkan semua pihak mendapatkan data dan informasi yang sama dalam waktu yang cepat dan akurat.

d. Prinsip Transparansi

Transparansi mengacu pada keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan, pengelolaan anggaran, hingga evaluasi kinerja, baik bagi pendidik maupun tenaga kependidikan. Sekolah perlu memastikan bahwa setiap kebijakan manajerial dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan administratif. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan dari seluruh stakeholder, termasuk orang tua siswa dan yayasan.

e. Prinsip Keadilan

Dalam praktik manajemen, keadilan berarti memberikan hak dan perlakuan yang sama kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan,

tanpa membedakan latar belakang, status, atau kedekatan personal. Prinsip ini menjamin bahwa seluruh SDM pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang melalui pelatihan, promosi jabatan, maupun penghargaan atas kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya dedikasi dan mutu layanan pendidikan yang mereka berikan kepada siswa.

Dengan menjadikan prinsip-prinsip tersebut sebagai pijakan utama, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya berjalan secara administratif, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai profesionalisme, akuntabilitas, dan etika kerja Islami yang selaras dengan visi misi Al-Maahira IIBS sebagai lembaga pendidikan Islam bertaraf internasional.

### **3. Fungsi Manajemen Pendidikan**

Dalam sistem pengelolaan lembaga pendidikan, fungsi manajemen pendidikan memegang peranan yang sangat penting sebagai kerangka kerja operasional yang menentukan arah, kelancaran, dan keberhasilan proses pendidikan.<sup>12</sup> Fungsi-fungsi ini menjadi landasan teknis dan strategis dalam mengelola seluruh aspek pendidikan, termasuk pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, fungsi-fungsi manajemen ini diterapkan secara menyeluruh dan terintegrasi guna

---

<sup>12</sup> Faisal Fahmi Rambe et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam," *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis*, 2.1 (2024), 1367–76 <<https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>>; Pujiyatno; Baihaqi dan Yasin.

menjamin tercapainya mutu akademik siswa yang tinggi dan berkelanjutan.

Fungsi utama manajemen pendidikan meliputi:<sup>13</sup>

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan langkah awal yang krusial dalam menentukan arah kebijakan pendidikan. Di Al-Maahira IBS, perencanaan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang menyeluruh, baik dari segi akademik, kualifikasi SDM, maupun tuntutan global. Misalnya, perencanaan program pelatihan guru, penyusunan target pencapaian akademik siswa, serta strategi rekrutmen tenaga kependidikan yang kompeten, semuanya dirancang untuk mendukung tujuan utama lembaga: mencetak lulusan yang unggul secara akademik dan religius.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah perencanaan ditetapkan, langkah berikutnya adalah pengorganisasian, yaitu mengatur dan mengalokasikan sumber daya secara sistematis. Mengatur sumber daya manusia dan sarana agar sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dalam konteks manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Al-Maahira IBS, fungsi ini mencakup pembagian tugas yang jelas, penempatan guru sesuai kompetensinya, serta pengaturan struktur organisasi yang mendukung efektivitas kerja. Selain itu, pengorganisasian juga mencakup pengelolaan waktu, ruang, dan fasilitas pembelajaran agar setiap komponen bekerja sesuai fungsinya dan tidak tumpang tindih.

---

<sup>13</sup> Baytil Qudsiyah, et al. "Hakikat pendidikan dan manajemen pendidikan di sekolah." *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 2.6 (2023): 1297-1303.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Fungsi ini menekankan pada pengarahan dan pemberdayaan seluruh elemen sekolah agar menjalankan tugasnya dengan penuh semangat, disiplin, dan tanggung jawab. Mengarahkan dan memotivasi semua pihak agar melaksanakan tugasnya dengan baik. Di Al-Maahira IIBS, pelaksanaan dilakukan melalui pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif, di mana kepala sekolah dan manajemen memberikan motivasi kepada guru dan staf melalui evaluasi berkala, umpan balik konstruktif, serta pengakuan atas kinerja. Semangat kerja yang tinggi dari pendidik dan tenaga kependidikan akan berdampak langsung pada proses belajar-mengajar yang berkualitas dan berorientasi pada hasil.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah fungsi evaluatif yang bertujuan memastikan bahwa seluruh pelaksanaan program berjalan sesuai rencana dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program untuk memastikan tujuan tercapai secara optimal. Di Al-Maahira IIBS, pengawasan dilakukan melalui monitoring rutin terhadap kinerja guru, pelaporan akademik siswa, serta sistem penilaian berbasis data. Evaluasi ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup aspek pedagogis, seperti efektivitas metode mengajar, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan ketercapaian kompetensi siswa. Hasil dari

pengawasan ini menjadi dasar perbaikan berkelanjutan dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Dengan menjalankan keempat fungsi manajemen ini secara konsisten dan profesional, Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang terstruktur, terarah, dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Hal ini menjadi kunci utama dalam mewujudkan mutu akademik yang unggul dan berstandar internasional, sesuai dengan visi lembaga sebagai Islamic boarding school modern yang berkualitas global dan berakar pada nilai-nilai Islam.

## **B. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

### **1. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Dalam sistem pendidikan nasional Indonesia, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan iklim pendidikan yang berkualitas dan berorientasi pada peningkatan mutu peserta didik, baik secara akademik maupun karakter. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pendidik didefinisikan sebagai tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran.<sup>14</sup> Dalam konteks ini, pendidik tidak hanya mengajar, tetapi juga menjadi fasilitator, pembimbing, dan motivator bagi peserta didik. Mereka terdiri atas guru,

---

<sup>14</sup> Kementerian Pendidikan Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen."

dosen, tutor, dan instruktur, yang masing-masing memiliki tanggung jawab dalam menciptakan proses pembelajaran yang bermakna dan efektif.<sup>15</sup>

Di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, guru berperan tidak hanya sebagai pengajar dalam kelas, tetapi juga sebagai pendamping kehidupan santri di lingkungan asrama, sehingga peran pendidik menjadi lebih holistik, mencakup aspek akademik, spiritual, dan pembinaan akhlak. Sementara itu, menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah individu yang mengabdikan diri untuk mendukung proses pendidikan, baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>16</sup> Mereka mencakup kepala sekolah, staf administrasi, pustakawan, laboran, serta petugas lainnya yang memastikan jalannya sistem pendidikan berlangsung secara tertib, efektif, dan efisien.<sup>17</sup> Di Al-Maahira IIBS, tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam memastikan manajemen sekolah berjalan dengan baik, mulai dari pengelolaan akademik, keuangan, hingga layanan santri sehari-hari. Dengan demikian, peran pendidik dan tenaga kependidikan saling melengkapi dan menjadi tulang punggung keberhasilan institusi pendidikan, terutama dalam upaya peningkatan mutu akademik siswa.

## **2. Standar Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

---

<sup>15</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, diakses dari [https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/96260/mod\\_resource/content/0/uu\\_14\\_2005.pdf](https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/96260/mod_resource/content/0/uu_14_2005.pdf)

<sup>16</sup> Lias Hasibuan, Kasful Anwar Us, dan Nazirwan Nazirwan, "Pendidikan dan Perubahan Kebudayaan Transmisi Budaya dan Perkembangan Institusi Pendidikan," *Jurnal Literasiologi*, 5.2 (2021) <<https://doi.org/10.47783/literasiologi.v5i2.220>>.

<sup>17</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, diakses dari [https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/UU\\_tahun2003\\_nomor020.pdf](https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/UU_tahun2003_nomor020.pdf)

Untuk mewujudkan mutu pendidikan yang tinggi, pendidik dan tenaga kependidikan harus memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Standar ini menjadi acuan profesionalisme, serta dasar dalam proses rekrutmen, pembinaan, dan evaluasi kinerja SDM pendidikan. Berdasarkan Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, seorang pendidik wajib memiliki empat kompetensi inti, yaitu:<sup>18</sup>

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi ini mencakup kemampuan pendidik dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang strategi dan media pembelajaran yang sesuai, melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar.<sup>19</sup> Di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, kompetensi ini diterapkan melalui pendekatan pembelajaran yang disesuaikan dengan gaya belajar santri, baik dalam program nasional maupun kurikulum internasional seperti Cambridge.

b. Kompetensi Kepribadian

Pendidik dituntut untuk memiliki kepribadian yang mantap dan berwibawa, mampu menjadi teladan bagi peserta didik, dan bertindak sesuai norma-norma agama serta sosial.<sup>20</sup> Kemampuan bertindak sesuai

---

<sup>18</sup> Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru diakses dari <https://peraturanpedia.id/peraturan-menteri-pendidikan-dan-kebudayaan-nomor-16-tahun-2007/>

<sup>19</sup> Brigitta Putri Atika Tyagita dan Ade Iriani, "Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5.2 (2018), 165–76 <<https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i2.p165-176>>.

<sup>20</sup> Ilyas Ilyas, "Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru," *Jurnal Inovasi, Evaluasi dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 2.1 (2022), 34–40 <<https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i1.158>>.

norma sosial, bersikap dewasa, dan berwibawa di sekolah berbasis Islam seperti Al-Maahira IIBS, kompetensi kepribadian ini menjadi sangat penting karena guru juga berperan sebagai model akhlak Islami bagi siswa.

#### c. Kompetensi Profesional

Penguasaan materi pelajaran secara mendalam merupakan penguasaan yang mendalam terhadap materi ajar dan disiplin ilmu yang diajarkan, serta kemampuan untuk terus mengembangkan diri melalui pembaruan ilmu pengetahuan dan keterampilan.<sup>21</sup> Al-Maahira IIBS mendorong para pendidik untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan sertifikasi internasional guna memastikan kompetensi profesional mereka selalu terjaga.

#### d. Kompetensi Sosial

Pendidik harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dan komunikatif dengan siswa, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, serta masyarakat.<sup>22</sup> Ini menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan kolaboratif. Sementara itu, untuk tenaga kependidikan, merujuk pada Permendikbud Nomor 24 Tahun 2008, mereka dituntut memiliki kompetensi manajerial, teknis, dan sosial dalam mendukung layanan pendidikan yang berkualitas.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Dewi Yulmasita Bagou dan Arifin Sukung, "Analisis Kompetensi Profesional Guru," *Jambura Journal of Educational Management*, 2020, 122–30  
<<https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.522>>.

<sup>22</sup> Sulastri Sulastri, Happy Fitria, dan Alfroki Martha, "Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Journal of Education Research*, 1.3 (2020), 258–64  
<<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.30>>.

<sup>23</sup> Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Administrasi Sekolah/Madrasah, diakses dari  
[https://repositori.kemdikbud.go.id/4796/1/Permen\\_24\\_Th-2008.pdf](https://repositori.kemdikbud.go.id/4796/1/Permen_24_Th-2008.pdf)

### 3. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Pendidik

Dalam dunia pendidikan, pendidik merupakan elemen kunci yang sangat menentukan kualitas hasil belajar peserta didik. Tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi ajar, pendidik juga memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, membangun motivasi belajar, dan membimbing siswa agar tumbuh menjadi pribadi yang utuh secara intelektual dan moral.<sup>24</sup> Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai peran, tugas, dan tanggung jawab pendidik menjadi fondasi penting dalam pelaksanaan manajemen pendidik yang efektif.

#### a. Peran Pendidik

- 1) Sebagai fasilitator dalam proses belajar mengajar.
- 2) Sebagai motivator yang mendorong semangat belajar siswa.
- 3) Sebagai pembimbing dalam perkembangan akademik dan karakter peserta didik.<sup>25</sup>

#### b. Tugas Pendidik

- 1) Merencanakan program pembelajaran.
- 2) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
- 3) Melakukan evaluasi dan tindak lanjut pembelajaran.

---

<sup>24</sup> Grisma Yuli Arta, "Asesmen dalam Pendidikan: Konsep, Pendekatan, Prinsip, Jenis, dan Fungsi," *Jurnal Pendidikan, Bahasa dan Budaya*, 3.3 (2024), 170–90; Dionisius Sihombing dan Hottua Samosir, "Optimalisasi peran manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan," *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7.4 (2021), 612 <<https://doi.org/10.29210/020211263>>; Aiman Faiz dan Purwati, "Peran guru dalam pendidikan moral dan karakter," *Journal Education and development*, 10.2 (2022), 315–18.

<sup>25</sup> Putri Widiyaningsih, and Sabar Narimo. "Peran Guru dalam Memaksimalkan Semangat Belajar Peserta Didik pada Implementasi Program Kurikulum Merdeka di SMK Negeri 1 Boyolali." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6.8 (2023): 6325-6332.

4) Melaksanakan bimbingan dan konseling.<sup>26</sup>

c. Tanggung Jawab Pendidik

1) Memberikan pengajaran yang berkualitas sesuai standar kurikulum.

2) Membentuk karakter positif peserta didik.

3) Menjaga profesionalisme dan etika dalam menjalankan tugas.<sup>27</sup>

#### 4. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Kependidikan

Di balik suksesnya proses pendidikan, terdapat peran besar tenaga kependidikan yang bekerja di luar ruang kelas untuk memastikan seluruh aktivitas pendidikan berjalan dengan tertib, efisien, dan sesuai dengan standar operasional lembaga.<sup>28</sup> Dalam konteks sekolah berasrama seperti Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, tenaga kependidikan memegang peranan strategis dalam mendukung ekosistem pendidikan yang terintegrasi antara aspek akademik, spiritual, dan layanan harian santri.

a. Peran: Mendukung kelancaran operasional pendidikan melalui layanan administrasi, keuangan, dan teknis.

b. Tugas: Melaksanakan kegiatan administratif, mengelola sarana prasarana, dan memberikan layanan informasi pendidikan.

---

<sup>26</sup> Sri Mutia, "Pelaksanaan Program Layanan Bimbingan Dan Konseling Disekolah." *Intelektualita* 7.01 (2021).

<sup>27</sup> Makhrus Ali, "Optimalisasi Kompetensi Kepribadian Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) dalam Mengajar." *Ar-Rusyd: jurnal pendidikan agama islam* 1.2 (2022): 94-111.

<sup>28</sup> Hilya Gania Adilah dan Yaya Suryana, "MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 6.1 (2021), 87-94  
<<https://doi.org/10.15575/isema.v6i1.11037>>.

- c. Tanggung Jawab: Menjamin kelancaran operasional lembaga pendidikan secara efisien dan efektif.<sup>29</sup>

## C. Komponen Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

### 1. Perencanaan

Perencanaan dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan.<sup>30</sup>

#### a. Rekrutmen

Proses seleksi calon pendidik dan tenaga kependidikan harus memperhatikan kualifikasi akademik, kompetensi, pengalaman, dan kepribadian.<sup>31</sup> Rekrutmen yang tepat akan mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif.

#### b. Analisis Kebutuhan

Melibatkan pemetaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan beban kerja, jumlah peserta didik, dan kebutuhan kurikulum.<sup>32</sup>

#### c. Penempatan

---

<sup>29</sup> Muhammad Yusri Bachtiar, "Pendidik dan tenaga kependidikan." *Jurnal Publikasi Pendidikan* 4 (2016): 197.

<sup>30</sup> Theo Chanra Merentek, et al. "Perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan masa depan." *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.1 (2023): 29-35.

<sup>31</sup> Junia Dinda Putri, et al. "Prosedur Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)." *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9.3 (2024): 1344-1354.

<sup>32</sup> Sallima Nur Alaina Rambe, Ira Damayanti Hasibuan, and Rafli Pasha. "Pendekatan Sistem Pengukuran Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *EduCurio: Education Curiosity* 3.1 (2024): 199-206.

Setelah seleksi, individu ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka agar produktivitas maksimal.<sup>33</sup>

## 2. Pelaksanaan

Tahap ini mencakup implementasi dari rencana yang telah dibuat, meliputi pengembangan profesional, supervisi, dan kesejahteraan.

### a. Pengembangan Profesional

Melibatkan pelatihan, workshop, dan kegiatan peningkatan kompetensi untuk mendukung pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti perkembangan teknologi dan kurikulum.<sup>34</sup>

### b. Supervisi

Dilakukan untuk memantau dan membimbing pendidik agar proses pembelajaran berjalan efektif. Supervisi yang baik harus bersifat konstruktif dan membangun.<sup>35</sup>

### c. Kesejahteraan

Memberikan perhatian pada aspek finansial, penghargaan, dan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.<sup>36</sup>

## 3. Evaluasi

---

<sup>33</sup> Faisal Ramadhito Alvinas, et al. "Penempatan Staf Untuk Meningkatkan Produktivitas Lembaga Pendidikan." *Muntazam* 5.1 (2024).

<sup>34</sup> Nur Nafi'atul Jannah, et al. "Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 3 Jember." *Pendidkas: Jurnal Pendidikan Dasar* 5.2 (2024): 103-113.

<sup>35</sup> Muhammad Amin Fathih, "Meninjau kembali prinsip dan perencanaan supervisi pendidikan sebagai pengawasan dalam pendidikan yang bersifat pembinaan." *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 6.2 (2022): 142-157.

<sup>36</sup> Ahmad Shobirin and Alkadri K. Siharis. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2.5 (2022): 235-246.

Evaluasi merupakan tahap akhir yang berfungsi untuk menilai efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

a. Penilaian Kinerja

Dilakukan secara berkala untuk mengukur pencapaian kerja pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.<sup>37</sup>

b. Umpan Balik

Memberikan masukan yang membangun kepada individu yang dievaluasi agar dapat memperbaiki kekurangan mereka.<sup>38</sup>

c. Tindak Lanjut

Hasil evaluasi harus diikuti dengan tindakan perbaikan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.<sup>39</sup>

## D. Mutu Akademik Siswa

### 1. Definisi Mutu Akademik Siswa

Mutu dalam konteks pendidikan sering diartikan sebagai derajat keunggulan atau pemenuhan standar tertentu yang telah ditetapkan.<sup>40</sup> Mutu akademik siswa merujuk pada pencapaian hasil belajar siswa yang optimal dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, sesuai dengan tujuan

---

<sup>37</sup> Rony Ika Setiawan, "Analisis pengukuran kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 2.2 (2017): 175-187.

<sup>38</sup> Adnan, Anis Zohriah, and Abdul Muin. "Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7.2 (2024): 1463-1468.

<sup>39</sup> Soleh Jamaludin, E. Mulyasa, and Ahmad Sukandar. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Study Deskripsi di SMP IT Al-Futuhiah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut." *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)* 1.2 (2022): 13-27.

<sup>40</sup> Sa'dun, "Model Manajemen Pendidikan Islam Terpadu dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah," *Quality*, 4.2 (2016), 236-53.

pendidikan dan standar kompetensi lulusan yang diharapkan. Ini mencakup tidak hanya perolehan nilai atau prestasi akademik, tetapi juga pengembangan kemampuan berpikir kritis, kreatif, pemecahan masalah, serta karakter positif.<sup>41</sup> Mutu pembelajaran juga dapat diartikan sebagai kemampuan sumber daya sekolah dalam mentransformasikan berbagai masukan untuk mencapai derajat nilai tertentu bagi peserta didik, yang diindikasikan oleh efisiensi waktu, optimalisasi sumber belajar, pelaksanaan evaluasi, dan frekuensi bimbingan.<sup>42</sup>

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Akademik Siswa

Mutu akademik siswa dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, antara lain:

- a. Kualitas Pendidik: Kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru sangat menentukan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.
- b. Manajemen PTK yang Efektif: Proses rekrutmen, pengembangan, supervisi, dan evaluasi PTK yang baik akan menghasilkan PTK yang berkualitas dan termotivasi.
- c. Kurikulum: Relevansi, kedalaman, dan keluasan kurikulum, serta kemampuannya untuk diimplementasikan secara efektif.
- d. Proses Pembelajaran: Penggunaan metode, media, dan strategi pembelajaran yang inovatif, interaktif, dan berpusat pada siswa.

---

<sup>41</sup> Sa'dun, "Model Manajemen Pendidikan Islam Terpadu dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah," *Quality*, 4.2 (2016), 236–53

<sup>42</sup> Afridha Laily Alindra et al., "Penerapan Kelas Bilingual terhadap Peningkatan Mutu Belajar di Sekolah Dasar," *Pendidikan Tambusai*, 8.1 (2024), 1685–96.

- e. Sarana dan Prasarana: Ketersediaan dan kualitas fasilitas pendukung pembelajaran.
- f. Lingkungan Belajar: Suasana sekolah dan kelas yang kondusif, aman, nyaman, dan mendukung.
- g. Dukungan Keluarga dan Masyarakat: Keterlibatan orang tua dan lingkungan sosial dalam mendukung proses pendidikan siswa.
- h. Manajemen Sekolah Secara Keseluruhan: Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sistem penjaminan mutu internal.<sup>43</sup>

### 3. Indikator Mutu Akademik Siswa

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur mutu akademik siswa meliputi:<sup>44</sup>

- a. Hasil belajar siswa (nilai ujian, Indeks Prestasi Kumulatif).
- b. Tingkat kelulusan dan angka melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- c. Prestasi siswa dalam berbagai kompetisi akademik (olimpiade sains, debat, dll.).
- d. Kemampuan literasi dan numerasi siswa.
- e. Penguasaan keterampilan abad ke-21 (berpikir kritis, kreatif, komunikasi, kolaborasi).
- f. Perkembangan karakter positif siswa (kejujuran, tanggung jawab,

---

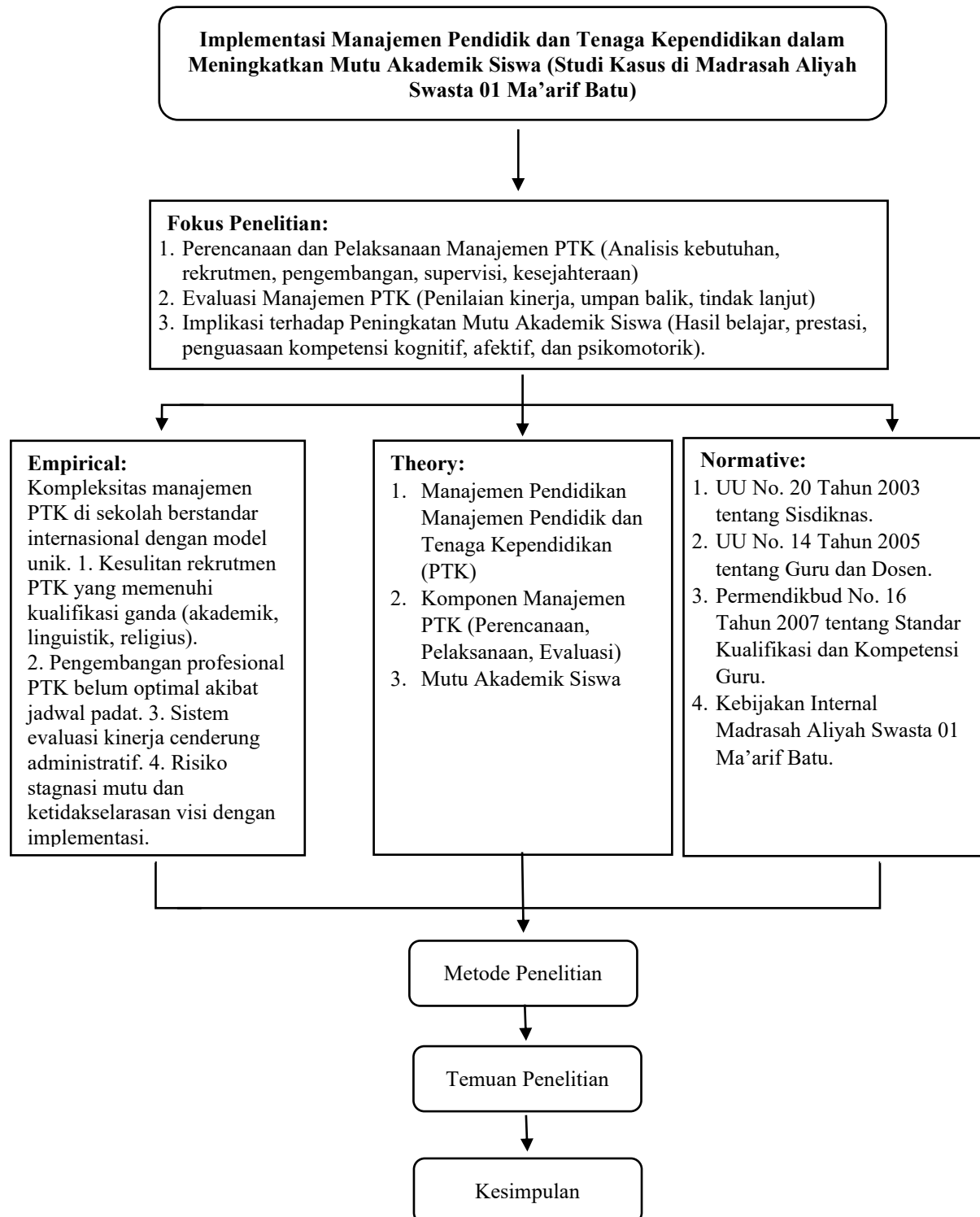
<sup>43</sup> Lubis et al.

<sup>44</sup> Dody Febriansyah, "Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran (di Sekolah Dasar Islam Terpadu Rabbi Radhiyya Kabupaten Rejang Lebong)," *Repository IAIN Curup*, 2017; Hannum Rambe, Zulhammi, dan Zainal Efendi Hasibuan, "Strategi peningkatan mutu pendidikan melalui asrama terpadu di Madrasah Aliyah Negeri 2 Padang Sidempuan," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.2 (2023), 10059–65 <<http://etd.uinsyahada.ac.id/id/eprint/8917>>.

disiplin).

g. Kepuasan siswa dan orang tua terhadap layanan pendidikan.

### E. Kerangka Berpikir



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena relevansinya yang tinggi dengan tujuan penelitian, yaitu untuk memahami secara mendalam, holistik, dan kontekstual fenomena implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu dan dampaknya terhadap mutu akademik siswa. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna subjektif, proses yang kompleks, dan perspektif dari para partisipan yang terlibat langsung dalam fenomena yang diteliti dalam setting alaminya. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen kunci (*human instrument*) yang berinteraksi langsung dengan subjek dan objek penelitian untuk mengumpulkan data yang kaya dan mendalam.<sup>45</sup>

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah studi kasus (*case study*). Studi kasus dipilih karena kemampuannya untuk menyelidiki secara intensif, komprehensif, dan holistik suatu unit analisis atau “kasus” tertentu dalam batas-batas yang jelas dan dalam konteks kehidupan nyata.<sup>46</sup> Dalam penelitian ini, kasus yang akan diteliti adalah implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu dan dampaknya

---

<sup>45</sup> J Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, 3 ed. (USA: Sage Publications, 2014).

<sup>46</sup> Mudjia Rahardjo, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Timur: Republik Media, 2020).

terhadap mutu akademik siswa. Pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti untuk melakukan eksplorasi yang mendalam terhadap pertanyaan “bagaimana” dan “mengapa” suatu fenomena terjadi dalam konteks yang kompleks dan dinamis, di mana batas antara fenomena dan konteks tidak selalu jelas. Jenis penelitian ini sangat cocok untuk menggambarkan situasi di lapangan secara spesifik, transparan, dan mendalam, serta untuk memahami interaksi berbagai faktor yang mempengaruhi kasus tersebut.

## **B. Kehadiran Peneliti**

Dalam penelitian kualitatif ini, kehadiran peneliti di lapangan sangat esensial karena peneliti bertindak sebagai instrumen utama (*human instrument*) dalam pengumpulan data. Peneliti akan terlibat secara langsung dalam proses pengumpulan data melalui interaksi dengan para informan dan observasi terhadap situasi di lokasi penelitian. Peran peneliti di lapangan akan bersifat fleksibel, dapat sebagai pengamat partisipan (*participant observer*) secara terbatas atau sebagai pengamat non-partisipan, tergantung pada akses yang diberikan oleh pihak sekolah dan dinamika yang berkembang di lapangan. Sebagai pengamat partisipan terbatas, peneliti mungkin terlibat dalam beberapa kegiatan sekolah yang relevan (misalnya, mengikuti rapat guru atau sesi pelatihan jika diizinkan) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

Sebagai pengamat non-partisipan, peneliti akan lebih banyak melakukan pengamatan dari luar tanpa terlibat langsung dalam aktivitas yang diamati. Tujuan utama dari kehadiran peneliti adalah untuk dapat mengamati proses manajemen PTK, interaksi antar individu, dan suasana kerja secara alami, serta

untuk dapat melakukan wawancara mendalam yang menghasilkan data yang kaya dan otentik. Selama proses penelitian di lapangan, peneliti akan senantiasa berupaya menjaga objektivitas, membangun hubungan yang baik (*rapport*) dengan seluruh partisipan, serta mematuhi etika penelitian yang berlaku, termasuk menjaga kerahasiaan identitas informan dan data yang bersifat sensitif.

### **C. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu, yang beralamat di Jl. Gondorejo No. 1044, RT 2 / RW 11, Oro-Oro Ombo, Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur, Kode Pos 65316. Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah keagamaan yang memiliki peran strategis dalam pengembangan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

Madrasah ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik yang representatif dalam penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, serta memiliki komitmen yang tinggi dalam meningkatkan kualitas akademik siswa. Selain itu, Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu memiliki struktur organisasi yang jelas dan sumber daya manusia yang mampu, sehingga memungkinkan untuk dilakukan kajian mendalam mengenai implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Lingkungan madrasah yang kondusif dan dukungan dari pihak sekolah, baik dari kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, maupun siswa, menjadi faktor pendukung utama dalam pelaksanaan penelitian ini. Dengan demikian,

lokasi ini sangat tepat untuk dijadikan contoh studi kasus dalam upaya memahami dan menganalisis bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dapat berkontribusi dalam meningkatkan mutu akademik siswa.

#### **D. Sumber Data Penelitian**

Sumber data dalam penelitian ini akan terdiri dari data primer dan data sekunder, yang akan digali dari berbagai sumber informasi di lokasi penelitian.

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama di lapangan.<sup>47</sup> Data primer dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung. Sumber data primer (informan) meliputi:

##### **a. Pimpinan Sekolah**

- 1) Kepala Sekolah/Mudir Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu.
- 2) Wakil Kepala bidang Kurikulum.
- 3) Wakil Kepala bidang Kesiswaan.

Informan dari jajaran pimpinan ini dipilih karena mereka memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen PTK di sekolah, serta visi dan strategi sekolah terkait peningkatan mutu akademik.

##### **b. Pendidik (Guru):**

- 1) Guru mata pelajaran umum (misalnya, Matematika, Sains, Bahasa

---

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2017).

Inggris) yang mengajar di Kurikulum Nasional.

- 2) Guru mata pelajaran diniyah/kepesantrenan (misalnya, Fiqh, Aqidah, Bahasa Arab) yang mengajar di Kurikulum Pesantren.
- 3) Guru yang memiliki peran ganda atau pengalaman signifikan dalam implementasi kedua kurikulum atau program bilingual.

Pemilihan guru sebagai informan akan dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih guru-guru yang dianggap memiliki informasi, pengalaman, dan perspektif yang kaya dan relevan dengan fokus penelitian, misalnya berdasarkan lama mengajar, keterlibatan dalam tim pengembangan kurikulum atau program sekolah, atau yang dianggap representatif mewakili kelompok guru tertentu.

c. Tenaga Kependidikan:

- 1) Staf administrasi yang terlibat dalam pengelolaan data kepegawaian atau administrasi PTK.
- 2) Pustakawan atau laboran (jika peran mereka terkait dengan dukungan terhadap kinerja guru dan mutu pembelajaran).

Pemilihan tenaga kependidikan sebagai informan juga akan dilakukan secara purposive sampling berdasarkan relevansi peran dan tugas mereka dengan fokus penelitian.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari berbagai dokumen, arsip, dan literatur yang relevan dengan penelitian.<sup>48</sup> Data sekunder

---

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D)*.

ini akan digunakan untuk melengkapi, mengkonfirmasi, dan memperkaya data primer. Sumber data sekunder meliputi:

a. Dokumen Internal Sekolah:

- 1) Profil resmi Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu (sejarah, visi, misi, struktur organisasi).
- 2) Rencana Kerja Sekolah (RKS) atau Rencana Strategis (Renstra).
- 3) Dokumen kurikulum (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan/KTSP untuk Kurikulum Nasional, silabus, RPP; serta kurikulum dan materi ajar untuk program kepesantrenan).
- 4) *Standard Operating Procedures* (SOP) atau panduan teknis terkait manajemen PTK (misalnya, SOP rekrutmen dan seleksi, SOP penilaian kinerja, panduan program pengembangan profesional).
- 5) Data kepegawaian (jumlah PTK, kualifikasi, masa kerja, data pelatihan yang pernah diikuti).
- 6) Notulen rapat-rapat penting yang terkait dengan manajemen PTK atau peningkatan mutu akademik.
- 7) Data prestasi akademik siswa (misalnya, rekap nilai, data kelulusan, data penerimaan di perguruan tinggi).
- 8) Brosur, website, atau materi publikasi sekolah lainnya.

b. Literatur:

- 1) Buku-buku teks dan referensi mengenai manajemen pendidikan, manajemen SDM, manajemen pendidikan Islam, mutu pendidikan.
- 2) Jurnal-jurnal ilmiah nasional dan internasional yang memuat artikel

penelitian relevan.

- 3) Tesis, disertasi, atau laporan penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian.
- 4) Artikel-artikel ilmiah atau opini dari sumber online yang kredibel.

### **E. Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang komprehensif, valid, dan reliabel, penelitian ini akan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data kualitatif secara triangulatif, yaitu:<sup>49</sup>

#### 1. Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

Wawancara mendalam akan dilakukan dengan para informan kunci yang telah ditentukan (pimpinan sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan). Wawancara akan bersifat semi-terstruktur, di mana peneliti akan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) yang berisi daftar pertanyaan terbuka sebagai panduan, namun tetap memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk mengembangkan pertanyaan lebih lanjut (*probing*) berdasarkan jawaban dan informasi yang diberikan oleh informan.

Tujuan utama wawancara adalah untuk menggali informasi secara rinci dan mendalam mengenai:

- a. Proses perencanaan manajemen PTK (analisis kebutuhan, kriteria rekrutmen, strategi seleksi, kebijakan penempatan).
- b. Proses pelaksanaan manajemen PTK (program pengembangan

---

<sup>49</sup> Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana.

profesional, pelaksanaan supervisi, sistem kompensasi dan kesejahteraan, manajemen kinerja).

- c. Implikasi implementasi manajemen PTK terhadap mutu akademik siswa dari perspektif informan.
- d. Tantangan-tantangan yang dihadapi dalam setiap tahapan manajemen PTK.
- e. Faktor-faktor pendukung dan penghambat efektivitas manajemen PTK.
- f. Saran atau harapan informan terkait perbaikan sistem manajemen PTK di masa mendatang.

Wawancara akan direkam menggunakan alat perekam suara (atas izin informan) dan dicatat secara manual untuk kemudian ditranskrip secara verbatim guna keperluan analisis data.

## 2. Observasi

Observasi akan dilakukan untuk mengamati secara langsung berbagai aktivitas, proses, dan interaksi yang relevan dengan fokus penelitian di lingkungan Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu. Objek observasi dapat meliputi:

- a. Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di kelas, baik untuk Kurikulum Nasional maupun Kurikulum Pesantren, untuk melihat interaksi guru-siswa, penggunaan metode dan media pembelajaran, serta penerapan bahasa pengantar.
- b. Rapat-rapat guru atau pertemuan formal lainnya yang membahas isu-isu terkait PTK atau mutu akademik.

- c. Kegiatan pengembangan profesional yang sedang berlangsung (misalnya, pelatihan, *workshop*, atau sesi *in-house training*).
- d. Interaksi informal antar pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan sekolah.
- e. Suasana kerja dan budaya organisasi secara umum.
- f. Pemanfaatan fasilitas pendukung pembelajaran dan kinerja PTK.

Observasi dapat bersifat partisipan (di mana peneliti terlibat dalam beberapa kegiatan jika memungkinkan dan diizinkan) atau non-partisipan (di mana peneliti hanya bertindak sebagai pengamat). Hasil observasi akan dicatat secara detail dalam bentuk catatan lapangan (*field notes*) yang deskriptif dan reflektif. Catatan lapangan akan mencakup deskripsi setting, pelaku, aktivitas, interaksi, serta interpretasi awal peneliti terhadap apa yang diamati.

### 3. Studi Dokumentasi (*Documentation*)

Teknik studi dokumentasi akan dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis berbagai dokumen dan arsip sekolah yang relevan dengan penelitian. Dokumen-dokumen yang akan dikaji telah disebutkan secara rinci pada bagian Sumber Data Sekunder (misalnya, profil sekolah, RKS, dokumen kurikulum, SOP manajemen PTK, data kepegawaian, laporan evaluasi, notulen rapat, data prestasi siswa). Tujuan dari studi dokumentasi adalah untuk:

- a. Memperoleh data otentik dan informasi resmi mengenai kebijakan, program, dan praktik manajemen PTK serta kondisi mutu akademik di

Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu.

- b. Melakukan triangulasi atau verifikasi silang terhadap informasi yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.
- c. Memperkaya pemahaman peneliti mengenai konteks dan dinamika internal sekolah.

Dokumen-dokumen yang relevan akan difoto, disalin, atau dicatat poin-poin pentingnya untuk kemudian dianalisis.

## F. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif ini akan menggunakan model analisis data interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2014).<sup>50</sup> Model ini menekankan bahwa proses analisis data kualitatif tidak bersifat linear, melainkan merupakan sebuah siklus yang berkelanjutan dan interaktif, yang dilakukan secara simultan dengan proses pengumpulan data atau segera setelah data terkumpul.

Tahapan-tahapan analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:<sup>51</sup>

### 1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Tahap awal adalah mengumpulkan data sebanyak mungkin dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dokumentasi) secara komprehensif dan sistematis. Data yang terkumpul akan berupa transkrip wawancara,

---

<sup>50</sup> Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña, *Qualitative data analysis: a methods sourcebook, Sustainability (Switzerland)* (United States of America Library: SAGE Publications, 2014), XI.

<sup>51</sup> Miles, Huberman, dan Saldaña, XI.

catatan lapangan hasil observasi, foto, dan salinan dokumen.

## 2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mentransformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan atau transkrip wawancara.<sup>52</sup> Mengingat volume data kualitatif yang biasanya sangat besar dan kompleks, reduksi data menjadi langkah krusial untuk membuat data lebih terkelola dan bermakna. Proses reduksi data akan melibatkan beberapa kegiatan, antara lain:

- a. **Transkripsi Data:** Mentranskrip rekaman wawancara secara verbatim ke dalam bentuk teks.
- b. **Pengkodean (*Coding*):** Memberikan kode atau label pada segmen-segmen data (kalimat, paragraf, atau bagian teks) yang dianggap penting dan relevan dengan pertanyaan penelitian. Pengkodean dapat bersifat deskriptif (memberi label pada topik) maupun interpretatif (memberi label pada makna atau tema).
- c. **Kategorisasi dan Tematisasi:** Mengelompokkan kode-kode yang serupa atau memiliki keterkaitan makna ke dalam kategori-kategori yang lebih luas, dan selanjutnya mengembangkan tema-tema utama yang muncul dari data. Kategori dan tema ini akan diarahkan oleh fokus penelitian, seperti perencanaan PTK, pelaksanaan PTK, evaluasi PTK, dampak pada mutu akademik, tantangan, faktor pendukung, dan faktor penghambat.
- d. **Pembuatan Ringkasan dan Memo:** Membuat ringkasan-ringkasan dari data

---

<sup>52</sup> Miles, Huberman, dan Saldaña, XI.

yang panjang dan menulis memo analitik atau reflektif mengenai ide-ide, pola-pola, atau pertanyaan-pertanyaan yang muncul selama proses analisis.

- e. Membuang Data yang Tidak Relevan: Menyaring dan membuang data yang dianggap tidak penting atau tidak relevan dengan tujuan penelitian.

### 3. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data dalam bentuk yang terorganisir, padat, dan mudah dipahami, sehingga memungkinkan peneliti untuk melihat pola-pola, hubungan antar tema, dan menarik kesimpulan.<sup>53</sup> Penyajian data kualitatif tidak hanya terbatas pada teks naratif, tetapi juga dapat menggunakan berbagai format visual untuk membantu analisis dan interpretasi.

### 4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Dari data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti akan mulai menarik kesimpulan-kesimpulan sementara atau hipotesis kerja terkait dengan pertanyaan penelitian.<sup>54</sup> Kesimpulan awal ini pada awalnya mungkin masih bersifat tentatif dan perlu diuji lebih lanjut. Proses verifikasi dilakukan secara terus-menerus selama penelitian berlangsung. Verifikasi melibatkan upaya untuk menguji validitas dan reliabilitas kesimpulan sementara dengan cara:

- a. Mencari pola-pola, tema-tema, dan hubungan-hubungan yang konsisten dalam data.

---

<sup>53</sup> Miles, Huberman, dan Saldaña, XI.

<sup>54</sup> Miles, Huberman, dan Saldaña, XI.

- b. Mencari penjelasan atau makna yang mendasari pola-pola tersebut.
- c. Membandingkan temuan dengan teori-teori yang relevan atau hasil penelitian terdahulu.
- d. Mencari bukti-bukti yang mendukung (*confirming evidence*) maupun yang menyangkal (*disconfirming evidence*) kesimpulan sementara, dan berusaha memahami mengapa ada data yang tidak sesuai.
- e. Melakukan pengecekan ulang terhadap data dan proses analisis.

### **G. Keabsahan Data**

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji untuk membuktikan kesesuaian antara temuan dan kondisi faktual di lapangan.<sup>55</sup> Kredibilitas data ini merupakan prioritas, sehingga peneliti menggunakan triangulasi sebagai metode utamanya. Sejalan dengan pandangan Sugiyono, triangulasi diartikan sebagai metode pengumpulan data yang mengkombinasikan berbagai teknik dan sumber yang ada.<sup>56</sup> Peneliti menerapkan triangulasi teknik, di mana data yang diperoleh dari berbagai narasumber akan dievaluasi konsistensinya dan kemudian diverifikasi dengan cara membandingkannya dengan temuan hasil observasi.

---

<sup>55</sup> Samsu, "Metode Penelitian: (Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development)," *The Lancet*, 160.4126 (2017), 882 <[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(01\)42777-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(01)42777-2)>.

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2016).

## BAB IV

### PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Latar Penelitian

##### a) Profil Madrasah

Secara detail profil MA 01 MA'ARIF BATU dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### 1. Identitas Madrasah

- a. Nama Madrasah : MA 01 MA'ARIF BATU
- b. Alamat : JL. Gondorejo 1044 Oro Oro Ombo Batu
- c. NSM : 131235790001
- d. NPSN : 20580037
- e. Telephone/Fax/HP : (0341) 5025031
- f. Jenjang : MA (Madrasah Aliyah)
- g. Status : Swasta
- h. Tahun Berdiri : 2005
- i. Status Akreditasi : Terakreditasi B
- j. Sertifikat Akreditasi : B

##### 2. Sarana dan Prasarana

- a. Keadaan Tanah
  - 1) Status tanah : milik sendiri
  - 2) Luas tanah seluruhnya : 1017 m<sup>2</sup>
  - 3) Luas gedung / bangunan : 900 m<sup>2</sup>
  - 4) Luas halaman madrasah : 117 m<sup>2</sup>

##### 3. Keadaan Gedung

- 1) Ruang Kepala Madrasah : 1 ruang
- 2) Ruang Tata Usaha : 1 ruang
- 3) Ruang Guru : 1 ruang
- 4) Ruang Belajar/Ruang Kelas : 6 ruang
- 5) Ruang Perpustakaan : 1 ruang
- 6) Ruang Lab Komputer : 1 ruang
- 7) Ruang Lab IPA : 1 ruang

- 8) Ruang OSIS : 1 ruang  
 9) Ruang BP / BK : 1 ruang  
 10) Ruang UKS : 1 ruang  
 11) Sarana Ibadah/Musholla : 1 ruang  
 12) Kantin : 1 ruang  
 13) Kamar Mandi/WC Guru : 2 ruang  
 14) Kamar Mandi/WC Siswa : 4 ruang

#### 4. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

##### a. Pendidik

Status	Jenis Kelamin		Kualifikasi Pendidikan			Sertifikasi	
	L	P	<S1	S1	S2	Sudah	Belum
ASN	-	-					
GTY	4	12		16		3	13
GTT	1	1		2		0	2
%	28	72		100		17	83

##### b. Tenaga Kependidikan :

Status	Jenis Kelamin		Kualifikasi Pendidikan						Sertifikat Keahlian	
	L	P	SD	SMP	SMA	S1	S2	S3	Punya	Tidak
ASN										
PTY	2	1		1	2				-	3
PTT										
%	67	33		33	67				0	100

##### c. Keterangan :

- 1) Mayoritas Pendidik dan Tenaga Kependidikan berdomisili di sekitar wilayah kecamatan Batu
- 2) Mayoritas Pendidik dan Tenaga Kependidikan berijazah S1.

#### 5. Peserta Didik

Peserta didik MA 01 Ma'arif Batu mayoritas berasal dari wilayah sekitar madrasah, berasal dari wilayah kecamatan Batu dan Junrejo. Beberapa juga berasal dari luar Kota/ kecamatan tersebut bahkan berasal dari kabupaten dan provinsi lain. Dan mayoritas peserta didik MA 01 Ma'arif Batu tinggal/bermukim rumah/ di

Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an, Roudlotul Madinah, Darush Sholihin dan Al Hidayah.

**B. Jumlah peserta didik MA 01 Ma'arif Batu berdasar kelas dan program:**

No	Kelas	Jml Rombel	Jumlah		Total
			L	P	
1	X	1	10	14	24
2	XI	2	7	8	15
3	XII	2	13	8	21
	TOTAL	5	30	30	60

**1. Alumni**

Alumni MA 01 MA 01 MA'ARIF BATU banyak yang melanjutkan studinya di beberapa Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta yang tersebar di dalam maupun di kota Malang, berprofesi sukses di berbagai bidang pekerjaan, baik dalam pemerintahan maupun swasta.

**2. Program Peminatan**

Pada fase E (Kelas X) MA 01 MA'ARIF BATU masih belum menerapkan program peminatan alias masih bersifat umum. Pada fase F (Kelas XI dan XII) MA 01 MA'ARIF BATU menyediakan pemilihan mata pelajaran sesuai dengan minat peserta didik.

**3. Program Unggulan**

Untuk memberi pelayanan pendidikan kepada pelajar yang kaya pengalaman belajar, MA 01 MA'ARIF BATU melaksanakan sejumlah program unggulan, antara lain:

- a. Program beasiswa prestasi
- b. Program pembiasaan tertib
- c. Program Ibadah
- d. Program pengembangan bakat, minat dan prestasi akademik
- e. Bekerjasama dengan pihak terkait dalam peningkatan prestasi akademik dan non akademik

**b) Karakteristik Sosial Budaya Lingkungan Madrasah**

Karakteristik lingkungan madrasah adalah sebagai berikut:

- 1 Mayoritas peserta didik berlatar belakang ekonomi menengah ke bawah, dan berasal

- dari lingkungan masyarakat pedesaan
- 2 Mayoritas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berasal atau sudah lama tinggal di sekitar daerah madrasah dan sekitarnya sehingga lebih berfikiran terbuka, dinamis dan demokratis
  - 3 Budaya disiplin waktu berlaku untuk seluruh peserta didik, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
  - 4 Budaya tertib beribadah berlaku untuk seluruh peserta didik, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
  - 5 Budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun) berlaku untuk seluruh peserta didik, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
  - 6 Berbagai prestasi lomba bidang Akademik dan non akademik yang diraih peserta didik di even luar madrasah. Contoh prestasi yang sering diraih adalah bidang Kompetesi Sains Madrasah (KSM).
  - 7 Persaingan belajar yang sehat dari peserta didik untuk memperoleh hasil belajar yang sangat baik sehingga mampu untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri.
  - 8 Kegiatan membaca dan menghafal Al-Qur'an serta Furudhul Ainiyah setiap pagi sebelum memulai pembelajaran. Serta kegiatan kuliah tujuh menit (kultum) setelah shalat subuh berjamaah melatih siswa kemandirian berkomunikasi verbal di depan umum.
  - 9 Peserta didik MA 01 MA'ARIF BATU memiliki kemandirian berorganisasi. Budaya kemandirian berorganisasi peserta didik ditunjukkan adanya banyaknya kegiatan OSIS dan ekstrakurikuler. Pada kegiatan ini peserta didik mampu mengorganisir dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan serta pendanaannya. Peserta didik mampu bekerja mandiri dengan bimbingan Guru pendamping dan Kesiswaan/Kurikulum.
  - 10 Seluruh peserta didik, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terbiasa melaksanakan kepedulian dan sumbangan sosial kepada rekan atau warga madrasah yang mengalami musibah

### c) **Kemitraan Satuan Pendidikan**

Dalam rangka meningkatkan layanan kepada peserta didik dan mengatasi kelemahan serta kendala yang dialami oleh madrasah, maka Madrasah Aliyah 01

MA'ARIF BATU. melakukan berbagai upaya, antara lain menjalin kerjasama dengan berbagai pihak sebagai berikut.

1. Dinas Kesehatan

Salah satu kerjasama yang dilakukan MA 01 MA'ARIF BATU dengan sangat baik yang ada di tingkat kecamatan yaitu Puskesmas Kecamatan Batu dalam bidang Usaha Kesehatan Sekolah (UKS). Tujuan utama UKS MA 01 MA'ARIF BATU yaitu meningkatkan kemampuan hidup sehat dan menciptakan lingkungan yang sehat.

2. Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang

3. Kerjasama dengan Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang

dalam Praktek Pelatihan Lapangan (PPL) mahasiswa di MA 01 MA'ARIF BATU setiap tahun.

4. Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Batu

Kerjasama yang dilakukan MA 01 MA'ARIF BATU BNN Kota Batu yaitu penyampaian informasi dan edukasi P4GN serta penyampaian materi mengenai penggolongan narkotika dan penjelasan mengenai bahaya narkoba bagi diri sendiri dan lingkungan di setiap tahun ajaran baru pada saat kegiatan MATSAMA.

5. Pemerintah Desa Oro Oro Ombo Batu

6. MA 01 MA'ARIF Batu melakukan kerjasama dengan pemerintah desa Oro Oro Ombo Batu terkait pemanfaatan sumber daya manusia secara mutualisme, sekolah memanfaatkan sumber daya manusia di masyarakat dan sebaliknya, masyarakat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sekolah.

7. Dinas Lingkungan Hidup (DLH)

Kerjasama MA 01 MA'ARIF BATU dengan DLH ini berkaitan dengan Gerakan Peduli dan Budaya Lingkungan Hidup di Sekolah (Adiwiyata) untuk mewujudkan mutu Pendidikan sekolah yang berbasis kelestarian lingkungan hidup.

8. Usaha Kecil Mikro dan Menengah

MA 01 MA'ARIF BATU menjalin kerjasama dengan pelaku usaha kecil mikro dan menengah yang memproduksi sabun cuci tangan cair. Siswa diharapkan mampu mempelajari sistem produksi dan pemasaran hasil usaha yg dilakukan masyarakat sekitar. Hal tersebut sangat mendukung pembentukan ketrampilan dan jiwa kewirausahaan para peserta didik.

### 9. Takmir Masjid Babussalam Perumahan Mutiara Panderman

10. MA 01 MA'ARIF BATU bekerjasama dengan takmir Masjid Babussalam Perumahan Mutiara Panderman terutama dalam melaksanakan praktik pada pembelajaran ibadah/keagamaan.

### 11. Komite Madrasah

Komite MA01 MA'ARIF BATU merupakan organisasi mandiri yang beranggotakan orangtua/wali peserta didik, komunitas sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli Pendidikan.

## **Visi Misi dan Tujuan Pendidikan**

### A. Visi

Kurikulum Operasional Madrasah disusun oleh Satuan Pendidikan untuk memungkinkan penyesuaian program pendidikan dengan kebutuhan dan potensi yang ada di madrasah. Madrasah sebagai unit penyelenggara pendidikan juga harus memperhatikan perkembangan dan tantangan masa depan diantaranya adalah: perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, globalisasi yang memungkinkan sangat cepatnya arus perubahan dan mobilitas antar dan lintas sektor serta tempat, era informasi, pengaruh globalisasi terhadap perubahan perilaku dan moral manusia, berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan, era perdagangan bebas

Tantangan dan peluang itu harus direspon oleh MA 01 MA'ARIF BATU, sehingga visi sekolah diharapkan sesuai dengan arah perkembangan tersebut. Visi tidak lain merupakan cita-cita moral yang menggambarkan profil sekolah yang diinginkan di masa datang. Adapun visi MA 01 MA'ARIF BATU adalah:

**“Terwujudnya peserta didik yang beriman, berwawasan ilmu pengetahuan , dan berakhlakul karimah”**

### **Indikator :**

1. Terwujudnya peserta didik yang taat beribadah sesuai ajaran Islam Ahlussunah Wal Jama'ah An Nahdiyah;
2. Terwujudnya peserta didik yang aktif dalam kegiatan keagamaan
3. Terwujudnya peserta didik yang berakhlakul karimah;

4. Terwujudnya warga madrasah yang disiplin sesuai standar yang berlaku;
5. Terwujudnya peserta didik yang santun dalam tata pergaulan
6. Tercapainya prestasi peserta didik yang unggul di bidang akademik dan non akademik;
7. Terwujudnya tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja secara profesional;

## B. Misi

1. Mewujudkan lingkungan dan perilaku religius dengan mengamalkan dan menghayati nilai-nilai ajaran agama Islam Ahlussunah wal jamaah secara nyata;
2. Mewujudkan nilai-nilai ahlakul karimah di lingkungan madrasah;
3. Meningkatkan sikap disiplin semua warga madrasah;
4. Membudayakan Salam Senyum Sapa dan Salim (4S) dalam setiap kali bertemu;
5. Membudayakan suasana lingkungan Madrasah yang bersih, sehat, indah dan Islami
6. Menciptakan kondisi lingkungan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, inovatif dan menyenangkan serta nyaman dan kondusif;
7. Membimbing dan mengembangkan minat serta bakat peserta didik melalui kegiatan pengembangan diri baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler secara efektif;
8. Mengoptimalkan potensi akademik melalui proses pembelajaran dan bimbingan;
9. Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan;
10. Meningkatkan pelayanan yang optimal bagi seluruh warga madrasah, baik sarana maupun prasarana pendidikan;
11. Meningkatkan hubungan kerjasama antara warga madrasah dengan lingkungan masyarakat melalui berbagai kegiatan positif;

## d) Tujuan Ma'arif Batu

1. Tujuan Jangka Pendek (1 tahun)
  - a. Mewujudkan kehidupan berbudaya yang agamis dengan ditandai perilaku sholeh, ikhlas, kreatif, tawadlu' dan mandiri
  - b. Meningkatkan prestasi dalam bidang akademik dan non akademik
  - c. Mengoptimalkan proses kegiatan belajar mengajar dengan melalui pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan serta dengan *student-centered*
  - d. Meningkatkan nilai Ujian Madrasah minimal rata-rata 76 dari standar yang ada.
  - e. Mewujudkan fasilitas sekolah yang interaktif, relevan dan berbasis IT
  - f. Mengoptimalkan layanan bimbingan dan konseling (BP/BK)

- g. Peningkatan kemampuan siswa dalam olahraga dan seni yang berjalan efektif dan dapat meraih juara tingkat kabupaten dan propinsi
- h. Terwujudnya hubungan yang harmonis dan dinamis antar warga madrasah dan masyarakat (stake holder)
- i. Mewujudkan pengamalan akhlak mulia, amar ma'ruf nahi mungkar
- j. Meningkatkan ketrampilan dan pengamalan nilai-nilai ajaran Islam seluruh warga madrasah melalui bimbingan dan pelaksanaan ibadah
- k. Meningkatkan jumlah lulusan yang diterima di PTN/PTS, dan dunia kerja
- l. Meningkatkan kompetensi dan kinerja warga madrasah
- m. Meningkatkan peran serta dan kepedulian stake holders terhadap madrasah yang peduli Lingkungan Hidup.
- n. Membiasakan hidup yang sehat, bersih, indah, dan ramah terhadap sesama.

## 2. Tujuan Jangka Panjang (4 tahun )

- a. Merancang pembelajaran yang mengedepankan ciri khas madrasah dan daerah dalam nuansa kebhinekaan global yang harmonis; . Membentuk peserta didik yang memiliki kemampuan daya saing, berkarakter, berprestasi dan memiliki pribadi yang beriman, rajin dan taat beribadah serta saling menghargai perbedaan dan mencintai lingkungan dan bangsanya;
- c. Menghasilkan lulusan yang mampu mengimplementasikan Profil Pelajar Pancasila dalam kehidupan nyata;
- d. Menjadi pemimpin bagi diri dan temannya untuk menjadi pribadi yang bernalar kritis, tangguh, percaya diri dan bangga dalam kegotong - royongan.
- e. Menguasai kecakapan dalam berkomunikasi sosial dan berjiwa kompetitif, kreatif dan mandiri yang tetap menjunjung budaya lokal
- f. Mempunyai life skill yang mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman.
- g. Mampu mengkreasikan ide/ gagasan yang dituangkan dalam tindakan atau karya yang berakar dari budaya lokal dalam kebhinekaan global
- h. Mempunyai karakter yang sopan, santun dan mandiri, kreatif yang mampu bersaing sesuai perkembangan jaman.
- i. Menjadikan sekolah sebagai tempat untuk mengembangkan proses perkembangan intelektual, emosional, sosial, ketrampilan dan tumbuh kembang peserta didik sesuai tingkat kemampuan dan kondisi masing masing peserta didik yang mengedepankan nilai gotong royong.

- j. Menjadikan masyarakat dan orang tua sebagai mitra bersama dalam menjalankan penyelenggaraan pendidikan sekolah.

**e) Ekstrakurikuler**

Kegiatan Ekstrakurikuler ada 2 macam yaitu ekstrakurikuler wajib dan pilihan. Ekstrakurikuler wajib yaitu kepramukaan dan ekstrakurikuler pilihan yang dikembangkan dan diselenggarakan sesuai bakat dan minat peserta didik. Kegiatan ekstrakurikuler kepramukaan wajib diikuti seluruh peserta didik. Kegiatan ini dilaksanakan secara reguler dan aktualisasi. Kegiatan ekstra wajib untuk pendidikan kepramukaan sebagai suplemen pencapaian profil pelajar Pancasila dan Rahmatan Lil Alamiin.

Ekstrakurikuler wajib diikuti oleh semua peserta didik MA 01 MA'ARIF BATU Kelas X, XI dan XII (khusus kelas XII hanya sampai pada semester V), dengan alokasi waktu 2 jam pelajaran tiap minggu dan dilaksanakan pada siang/sore hari. Kegiatan ekstrakurikuler bersifat dinamis sesuai dengan input dan bakat minat peserta didik, sehingga mampu menggali potensi, minat dan bakat peserta didik.

Nama Ekstra-- kurikuler	Tujuan & Indikator	Profil P5 dan P2RA
Pramuka	Mempersiapkan pesertadidik untuk mengem-bangkan kemampuan dalam bidang pramuka, dan agar memiliki sikap kepemimpinan, kebhinekaan global, kemandirian, kreatif, disiplin, tanggungjawab dan semangat nasionalisme dan kegotong-royongan	KebhinekaanGlobal, Mandiri, Kreatif, Gotong royong
Pagar Nusa	Melalui kegiatan ini, para peserta didik dapat mengasah keterampilan bela diri dan menguasai teknik-teknik pencak silat.	Kebhinekaan Global, Mandiri, Kreatif, Gotong Royong

Olahraga (Futsal & Bulu tangkis)	Menyiapkan peserta didik untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang olahraga (futsal dan Bulutangkis) dan memperoleh juara dalam kejuaraan olah raga dengan mengacu pada karakter mandiri maupun gotong royong	Gotong royong, Mandiri, Kreatif
Desain Grafis	Menyiapkan peserta didik untuk mengembangkan kemampuan dalam desain dan memperoleh kejuaraan dalam lomba dengan mengacu pada karakter kreatif	Gotong royong, Mandiri, Bernalar Kritis Kreatif
Kesenian: ( Banjari, )	Menyiapkan dan melatih peserta didik agar dapat mengembangkan potensinya dalam bidang seni secara maksimal dan dapat mengapresiasi, sehingga dapat meraih kejuaraan dalam olimpiade/ kejuaraan seni dengan karakter kreatif, mandiri dan gotong-royong	Gotong royong, Mandiri, Kreatif

f) Struktur Kurikulum dan Alokasi Waktu

No	Mata Pelajaran	Kelas X/FASE E					
		Per-Tahun		Per-Semester		Per-Pekan	
		Intra	P5-PPR A	Intra	P5-PPR A	Intra	P5-PPRA
<b>A. Kelompok Mata Pelajaran Umum:</b>							
1	Pendidikan Agama Islam		348		174		10
	a. Al-Qur'an Hadis	72		36		2	
	b. Akidah Akhlak	72		36		2	
	c. Fikih	72		36		2	
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	72		36		2	
2	Bahasa Arab	144		72		4	

3	Pendidikan Pancasila**	72		36		2	
4	Bahasa Indonesia	108		54		3	
5	Matematika	108		54		3	
6	IPA						
	Biologi	72		36		2	
	Fisika	72		36		2	
	Kimia	72		36		2	
7	IPS						
	Sosiologi	72		36		2	
	Ekonomi	72		36		2	
	Sejarah	72		36		2	
	Geografi	72		36		2	
8	Bahasa Inggris**	72		36		2	
9	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	72		36		2	
10	Informatika	72		36		2	
11	Prakarya dan Kewirausahaan	72		36		2	
12	Seni dan Prakarya						
	Seni Rupa**	72		36		2	
<b>B. Muatan Lokal</b>							
	a. Aswaja	72		36		2	
Total JP		1584	348	792	174	44	10
Total JP Intra +JP P5PPRA		1932		966		54	

Keterangan :

1. Jumlah Pekan dalam 1 tahun = 36 Pekan
2. Total JP P5-PPRA = Total JP Intra tanpa mulok X 23%

NO	Mata Pelajaran	Kelas XI/FASE F					
		Per-Tahun		Per-Semester		Per-Pekan	
		Intra	P5-PPRA	Intra	P5-PPRA	Intra	P5-PPRA
<b>A. Kelompok Mata Pelajaran Umum:</b>							
1	Pendidikan Agama Islam						
	a. Al-Qur'an Hadis	72		36		2	
	b. Akidah Akhlak	72	215	36	108	2	6
	c. Fikih	72		36		2	
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	72		36		2	

2	Bahasa Arab	72		36		2	
3	Pendidikan Pancasila**	72		36		2	
4	Bahasa Indonesia	108		54		3	
5	Matematika	108		54		3	
6	Bahasa Inggris **	72		36		2	
7	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	72		36		2	
8	Sejarah	72		36		2	
9	Seni Budaya						
	Seni Teater**	72		36		2	
<b>B. Kelompok Mata Pelajaran Pilihan:</b>							
1	Ekonomi	144		72		3	
2	Geografi	108		54		3	
3	Sosiologi	108		54		3	
4	Biologi	144		72		3	
5	Fisika	108		54		3	
6	Prakarya dan Kewirausahaan	72		36		3	
<b>C. Muatan Lokal</b>							
	a. Aswaja	72		36		2	
Total JP		1908	215	954	108	46	6
Total JP Intra + JP P5PPRA		2123		1062		52	

Keterangan :

1. Jumlah Pekan dalam 1 tahun = 36 Pekan
2. Total JP P5-PPRA = Total JP Intra tanpa mulok dan mapel Pemilihan X 23%

Mata Pelajaran		Kelas XII IPA
<b>KELOMPOK A (UMUM)</b>		
	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	
1.	a. Al Qur'an Hadis	2
	b. Akidah Akhlak	2
	c. Fikih	2
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	2
2.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2
3.	Bahasa Indonesia	4
4.	Bahasa Arab	2
5.	Matematika	4

<b>Mata Pelajaran</b>		<b>Kelas XII IPA</b>
6.	Sejarah Indonesia	2
7.	Bahasa Inggris	4
<b>KELOMPOK B (UMUM)</b>		
1.	Seni Budaya (Seni Rupa)	2
2.	Pendidikan Jasmani, Olah Raga, dan Kesehatan	2
3.	Prakarya dan Kewirausahaan	2
4.	Tik	1
5.	Aswaja	1
<b>KELOMPOK C (PEMINATAN)</b>		
<b>Peminatan akademik:</b>		
1.	Matematika	4
2.	Biologi	4
3.	Fisika	4
4.	Kimia	4
<b>Mata pelajaran Pilihan</b>		
Ekonomi Lintas Minat		4
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>

<b>Mata Pelajaran</b>		<b>Kelas XII IPS</b>
<b>KELOMPOK A (UMUM)</b>		
Pendidikan Agama dan Budi Pekerti		
a.	Al Qur'an Hadis	2
b.	Akidah Akhlak	2
c.	Fiqih	2
d.	Sejarah Kebudayaan Islam	2
Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan		2
Bahasa Indonesia		4
Bahasa Arab		2
Matematika		4
Sejarah Indonesia		2

<b>Mata Pelajaran</b>	<b>Kelas XII IPS</b>
Bahasa Inggris	4
<b>KELOMPOK B (UMUM)</b>	
Seni Budaya	2
Pendidikan Jasmani, Olah Raga, dan Kesehatan	2
Prakarya dan Kewirausahaan	2
TIK	1
Aswaja	1
Bisnis Konstruksi dan Property	
<b>KELOMPOK C (PEMINATAN)</b>	
<b>Peminatan akademik:</b>	
Geografi	4
Sejarah	4
Sosiologi	4
Ekonomi	4

<b>Mata pelajaran Pilihan</b>	
Biologi Lintas Minat	4
<b>Jumlah</b>	<b>54</b>

**g) Program Pembiasaan dan Pendukung**

Kegiatan pembiasaan dan pendukung adalah kegiatan yang dilakukan untuk menguatkan intrakurikuler madrasah (baik mata pelajaran maupun Proyek penguatan Profil Pelajar Pancasila dan Rahmatan Lil Alamiin), serta untuk membiasakan diri melakukan kegiatan-kegiatan yang baik berdasarkan Islam Rahmatan Lil Alamiin.

Program pembiasaan dan pendukung yang ada di MA 01 MA'ARIF BATU diantaranya:

No	Nama Kegiatan	Integrasi Mata Pelajaran Terkait	Profil Pelajar Pancasila dan Rahmatan Lil Alamiin
----	---------------	----------------------------------	---

1	Peringatan Hari Besar Islam	PAI	Beriman, Bertakwa kepada Tuhan YME, Berakhlak Mulia <i>Ta'addub</i>
2	Peringatan Hari Besar Nasional	PKn, IPS	Bergotong royong Mandiri Bernalar kritis Kreatif
3	Shalat Dhuha	PAI	Beriman, Bertakwa kepada Tuhan YME Berakhlak Mulia
4	Istighasah, Yasin dan Tahlil	PAI	Beriman, Bertakwa kepada Tuhan YME Berakhlak Mulia
5	Kultum	PAI, Bahasa Indonesia	Beriman, Bertakwa kepada Tuhan YME Berakhlak Mulia Berkebhinekaan Global Bergotong royong Mandiri
6	Shalat Dhuhur Berjamaah	PAI	Beriman, Bertakwa kepada Tuhan YME Berakhlak Mulia
7	Pembiasaan Doa di Awal dan Akhir Kegiatan	PAI	Beriman, Bertakwa kepada Tuhan YME Berakhlak Mulia
8	Jumat Beramal	PAI, PKn	Beriman, Bertakwa kepada Tuhan YME Berakhlak Mulia Bergotong-royong
10	Semarak Ramadhan	PAI,	Beriman, Bertakwa kepada Tuhan YME, Berakhlak Mulia Bergotong-royong Mandiri
11	Bhakti Sosial	PPKn	Beriman, Bertakwa kepada Tuhan YME, Berakhlak Mulia Bergotong-royong

12	Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa	PPKn	Beriman dan bertagwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia Berkebhinekaan GlobalBergotong royong Mandiri
13	Classmeeting	Semua Mapel	Mandiri Bernalar kritis Kreatif
14	Language Life Skill	Bahasa Inggris,Bahasa Arab	Mandiri Bernalar kritis Kreatif

#### **h) Layanan Bimbingan dan Konseling**

##### **1. Bidang layanan Bimbingan dan Konseling**

###### **a. Pengembangan kehidupan pribadi,**

yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami, menilai, dan mengembangkan potensi dan kecakapan, bakat dan minat, sesuai dengan karakteristik kepribadian dan kebutuhan dirinya secara realistis.

###### **b. Pengembangan kehidupan sosial,**

yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai, dan mengembangkan kemampuan hubungan sosial yang sehat dan efektif dengan teman sebaya, anggota keluarga, dan warga lingkungan sosial yang lebih luas.

Pengembangan kegiatan belajar, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik mengembangkan kemampuan belajar dalam rangka mengikuti pendidikan sekolah/madrasah dan belajar secara mandiri.

###### **c. Pengembangan karir,**

yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai informasi, serta memilih dan mengambil keputusan karir.

##### **2. Pengaturan Pelayanan Bimbingan dan Konseling**

###### **a. Klasikal**

Yaitu guru BK memberikan pelayanan secara umum dengan cara masuk

kedalam kelas. Layanan Bimbingan dan Konseling yang diselenggarakan di dalam kelas dengan beban belajar dua jam perminggu dengan menggunakan sistem blok. Pada Fase E, dilaksanakan bulan Juli, September, November, Januari, dan Mei. Sedangkan pada fase F, dilaksanakan September, Oktober, Maret, dan April.

b. Individual

Yaitu guru BK memberikan pelayanan secara individu kepada peserta didik yang membutuhkan pelayanan khusus. Diselenggarakan di luar kelas, setiap kegiatan layanan disetarakan dengan beban belajar dua jam perminggu.

## **B. Perencanaan dan Pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu**

Fokus pertama penelitian ini menelaah perencanaan dan pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) dalam upaya meningkatkan mutu akademik siswa di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Kota Batu, dengan data yang dihimpun melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

### **1. Perencanaan**

Untuk memahami bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dijalankan, langkah pertama yang ditelusuri adalah perencanaan. Pada tahap ini, peneliti menggali informasi dari kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, wakil kepala bidang kesiswaan, guru, dan staf tenaga kependidikan. Perencanaan mencakup penyusunan dokumen rencana kerja, analisis kebutuhan SDM, program pengembangan profesionalisme, pembagian tugas, serta strategi peningkatan disiplin. Data ini diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung pada aktivitas rutin di sekolah.

#### **a. Penyusunan Rencana Kerja Madrasah (RKM) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT).**

Dalam manajemen pendidikan, RKM dan RKT merupakan dokumen strategis yang berfungsi sebagai pedoman utama arah kebijakan madrasah. Melalui kedua dokumen ini, madrasah menetapkan program, target, serta strategi pencapaian mutu. Untuk itu, peneliti menelusuri

bagaimana proses penyusunan RKM dan RKT dilaksanakan, siapa saja yang terlibat, dan sejauh mana partisipasi guru serta tenaga kependidikan dalam proses tersebut.

Kepala Madrasah menjelaskan bahwa penyusunan RKM dan RKT dilaksanakan melalui forum rapat kerja tahunan yang melibatkan berbagai unsur pimpinan, guru, dan staf. Ia menegaskan:

“Setiap awal tahun pelajaran, kami adakan rapat kerja selama dua sampai tiga hari. Semua unsur ikut hadir, mulai dari para wakil kepala, guru senior, sampai staf administrasi. Kami ingin rencana kerja ini bukan sekadar formalitas, tapi betul-betul menggambarkan kebutuhan madrasah. Target kami adalah peningkatan mutu akademik siswa sekaligus penguatan nilai-nilai Islam, karena itu setiap program harus mengarah pada dua hal tersebut.”<sup>57</sup>

Pendekatan manajemen yang rasional dan berbasis data (*evidence-based*). Frasa seperti melihat data hasil belajar dan bukan menebak-nebak mengindikasikan bahwa proses perencanaan tidak didasarkan pada asumsi, melainkan pada evaluasi kinerja yang terukur, sehingga menciptakan siklus perbaikan berkelanjutan yang strategis.

Wakil Kepala Bidang Kurikulum menambahkan bahwa proses penyusunan RKM dan RKT berbasis pada hasil evaluasi akademik sebelumnya. Menurutnya:

“RKM dan RKT kami susun setelah melihat data hasil belajar, tingkat kelulusan, bahkan catatan dari supervisi guru. Jadi, program itu bukan menebak-nebak, melainkan berdasarkan data riil yang kami dapatkan. Misalnya, tahun lalu ada penurunan capaian di mapel Matematika, maka kami susun program remedial dan pelatihan guru Matematika.”<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> ....., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>58</sup> ....., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

Wakil Kepala Bidang Kesiswaan menekankan bahwa selain aspek akademik, RKM juga memperhatikan pembinaan kedisiplinan dan karakter siswa:

“Kami tidak hanya menulis target nilai akademik, tapi juga memasukkan program pembinaan santri di asrama, kegiatan ekstrakurikuler, dan pembinaan keagamaan. Itu juga bagian dari mutu yang ingin kita capai.”<sup>59</sup>

Pendekatan pendidikan yang holistik dengan memasukkan program non-akademik, ia menunjukkan bahwa madrasah tidak hanya berfokus pada pencapaian kognitif, tetapi juga pada pembentukan karakter dan *soft skills* siswa.

Guru PAI menyampaikan bahwa guru dilibatkan dalam forum penyusunan rencana:

“Kami diminta memberi masukan, terutama terkait materi diniyah. Jadi ada sinergi antara kebutuhan kurikulum nasional dengan kurikulum pesantren.”<sup>60</sup>

Guru Matematika menambahkan dari sisi guru umum:

“Kami biasanya memberi masukan terkait beban mengajar dan kebutuhan sarana pembelajaran. Tahun lalu saya usulkan tambahan perangkat IT untuk pembelajaran matematika, dan alhamdulillah diakomodasi.”<sup>61</sup>

Perspektif dari kedua guru ini menunjukkan bahwa proses perencanaan bersifat akomodatif dan partisipatif dari bawah ke atas (*bottom-up*). Guru diberi ruang untuk memberikan masukan yang sangat

---

<sup>59</sup> ....., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>60</sup> ....., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>61</sup> ....., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

relevan dengan kebutuhan praktis di lapangan, yang membuat rencana kerja menjadi lebih realistis.

Sedangkan staf tenaga kependidikan menekankan peran administrasi dalam mendukung penyusunan RKM:

“Kami yang menyiapkan data administrasi, misalnya absensi guru, jadwal kegiatan, atau catatan anggaran. Data itu sangat membantu supaya RKM realistis, sesuai kemampuan sekolah.”<sup>62</sup>

Pernyataan ini menegaskan peran vital fungsi administratif dalam perencanaan strategis. Dengan menyiapkan data pendukung, staf memastikan bahwa RKM yang disusun tidak hanya idealis, tetapi juga dapat diimplementasikan sesuai dengan kapasitas sumber daya madrasah.

Penyusunan RKM dan RKT di MAS 01 Ma'arif Batu menunjukkan pendekatan manajemen yang partisipatif, strategis, dan berbasis data. Proses ini tidak bersifat top-down, melainkan melibatkan seluruh komponen madrasah. Keterlibatan ini memastikan bahwa rencana yang disusun benar-benar merefleksikan kebutuhan riil di lapangan dan membentuk fondasi yang kuat karena dibangun di atas konsensus dan data yang valid.

- b. Analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan (jumlah, kualifikasi, kompetensi).

Ketersediaan guru dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan merupakan syarat penting bagi tercapainya mutu pendidikan. Oleh karena itu, peneliti berupaya menggali bagaimana pihak madrasah

---

<sup>62</sup> ....., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

melakukan analisis kebutuhan, baik dari segi jumlah guru, kualifikasi akademik, maupun kompetensi profesional. Analisis ini biasanya dilakukan untuk memastikan rasio guru-siswa seimbang serta mencegah terjadinya kekurangan tenaga pada bidang-bidang tertentu.

Kepala Madrasah menuturkan bahwa analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan dilakukan secara rutin tiap tahun:

“Kami selalu menghitung berapa rombongan belajar, kemudian berapa guru yang dibutuhkan. Tidak hanya jumlah, tapi juga kualifikasinya. Karena madrasah ini memakai kurikulum ganda, maka kami butuh guru yang bisa mengajar dengan bahasa Inggris dan Arab, selain kualifikasi akademik yang sesuai.”<sup>63</sup>

Tantangan unik dan kebutuhan spesifik madrasah, yaitu guru dengan kualifikasi ganda. Hal ini menunjukkan pemahaman strategis pimpinan akan tuntutan kurikulum yang diimplementasikan. Wakil Kepala Bidang Kurikulum menjelaskan mekanisme teknisnya:

“Kami buat matriks kebutuhan guru berdasarkan mata pelajaran. Misalnya, untuk IPA kita butuh guru Biologi yang menguasai English, sementara untuk diniyah kita butuh ustadz yang bisa bahasa Arab aktif. Kalau tidak terpenuhi, terpaksa satu guru memegang lebih dari satu mapel.”<sup>64</sup>

Proses analisis sudah menggunakan mekanisme yang terstruktur (matriks kebutuhan), namun juga mengungkap konsekuensi langsung dari kegagalan pemenuhan kebutuhan, yaitu penugasan guru di luar bidangnya. Wakil Kepala Bidang Kesiswaan memberi contoh persoalan di lapangan:

“Kami sudah pernah kesulitan mencari guru bahasa Arab yang juga punya latar belakang sarjana pendidikan. Akhirnya kami rekrut alumni pesantren yang punya kemampuan bahasa Arab bagus, walau

---

<sup>63</sup> ....., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>64</sup> ....., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

belum sertifikasi guru. Itu konsekuensi dari kebutuhan di lapangan.”<sup>65</sup>

Pernyataan ini memberikan contoh konkret mengenai sulitnya mencari guru dengan kualifikasi ideal dan menunjukkan adanya solusi pragmatis sebagai kompromi atas kondisi yang ada, meskipun berisiko pada standar pedagogis. Guru PAI mengonfirmasi hal itu:

“Betul, banyak guru agama yang sebenarnya kuat dalam materi keislaman, tapi belum punya pengalaman pedagogis formal. Madrasah biasanya membina mereka melalui pelatihan internal.”<sup>66</sup>

Guru Matematika mengungkapkan sisi lain:

“Saya pribadi merasa beban mengajar jadi lebih banyak karena kebutuhan guru Matematika bilingual belum terpenuhi. Idealnya, ada pembagian lebih seimbang.”<sup>67</sup>

Keterangan dari kedua guru ini memvalidasi masalah dari dua sisi berbeda: adanya kesenjangan kompetensi pedagogis dan dampak personal dari kekurangan guru berupa penambahan beban mengajar. Sementara staf tenaga kependidikan menegaskan bahwa analisis kebutuhan juga mencakup staf administrasi:

“Tidak hanya guru, tapi tenaga kependidikan juga dihitung. Misalnya jumlah santri bertambah, maka staf asrama juga harus ditambah. Kalau tidak, pelayanan santri jadi kurang maksimal.”<sup>68</sup>

Dengan demikian, analisis kebutuhan sudah komprehensif, karena tidak hanya mencakup guru, tetapi juga tenaga kependidikan lain yang perannya vital dalam menunjang operasional madrasah.

---

<sup>65</sup> ....., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>66</sup> ....., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>67</sup> ....., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>68</sup> ....., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

Proses analisis kebutuhan PTK di madrasah ini sudah berjalan sistematis, namun menghadapi tantangan implementasi yang signifikan. Data mengungkapkan adanya kesenjangan antara kebutuhan ideal dengan realitas ketersediaan tenaga kerja, terutama untuk guru dengan kualifikasi ganda. Keterbatasan ini memaksa madrasah mengambil langkah pragmatis yang berdampak pada peningkatan beban mengajar guru yang ada.

- c. Program pengembangan guru (pelatihan, workshop, MGMP, seminar pendidikan).

Peningkatan kualitas guru tidak bisa dilepaskan dari program pengembangan profesional berkelanjutan. Dalam konteks madrasah ini, peneliti memusatkan perhatian pada bagaimana guru difasilitasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan, workshop, MGMP, dan seminar pendidikan, baik yang diadakan secara internal maupun eksternal. Fokus observasi diarahkan pada bentuk kegiatan, dukungan dari pimpinan, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

Kepala Madrasah menuturkan bahwa pengembangan guru menjadi prioritas, meskipun terbatas anggaran:

“Kami usahakan guru bisa ikut seminar atau workshop, baik yang diselenggarakan Kemenag maupun internal madrasah. Tapi masalahnya, dana terbatas dan waktu guru juga sangat padat karena kurikulum ganda.”<sup>69</sup>

Adanya komitmen pimpinan yang kuat terhadap pengembangan guru, namun secara jujur mengakui kendala sumber daya fundamental,

---

<sup>69</sup> ....., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

yaitu dana yang terbatas dan waktu guru yang padat. Wakil Kepala Bidang Kurikulum menambahkan:

“Kami buat program pelatihan internal, seperti workshop IT untuk guru, atau pelatihan metode active learning. MGMP di tingkat kota juga kami dorong agar guru bisa ikut, walau kadang tidak semua bisa.”<sup>70</sup>

Strategi proaktif madrasah untuk mengatasi keterbatasan dengan menyelenggarakan program internal. Ini merupakan upaya kreatif untuk tetap menjalankan pengembangan profesional di tengah kendala.

Wakil Kepala Bidang Kesiswaan menyoroti bahwa program pengembangan tidak hanya teknis mengajar, tapi juga pembinaan karakter guru:

“Kami adakan kajian rutin untuk guru, karena di sini mereka juga pembina asrama. Jadi tidak cukup hanya skill mengajar, tapi juga pembinaan akhlak dan keteladanan.”<sup>71</sup>

Program pengembangan dirancang secara holistik, tidak hanya menyentuh keterampilan teknis mengajar, tetapi juga pembinaan karakter dan akhlak guru, yang selaras dengan visi pendidikan madrasah. Guru PAI merasakan manfaatnya:

“Saya pernah ikut workshop metodologi pembelajaran PAI, itu sangat membantu. Tapi terus terang, kadang sulit ikut karena jadwal padat. Malam hari pun ada jadwal mengajar diniyah.”<sup>72</sup>

Guru Matematika menambahkan:

“Saya ikut MGMP Matematika di kota Batu. Banyak ilmu baru yang saya dapat, terutama tentang soal HOTS. Tapi jujur, transportasi dan waktu sering jadi kendala.”<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> ....., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>71</sup> ....., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>72</sup> ....., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>73</sup> ....., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

Perspektif guru menunjukkan dualitas pengalaman: mereka merasakan manfaat nyata dari program, namun di saat yang sama juga merasakan langsung kendala yang menghambat partisipasi mereka (jadwal padat, waktu, dan transportasi). Staf tenaga kependidikan menegaskan bahwa pengembangan juga menysar mereka:

“Kami juga dapat pelatihan administrasi, seperti penggunaan aplikasi raport digital. Itu penting agar layanan kami tidak tertinggal.”

Kebijakan pengembangan di madrasah bersifat inklusif, karena juga menysar staf administrasi untuk memastikan layanan pendukung tetap relevan dengan perkembangan zaman. Terdapat komitmen yang kuat dari pimpinan madrasah untuk pengembangan profesionalisme guru, namun pelaksanaannya terkendala oleh keterbatasan sumber daya. Berbagai program, baik internal maupun eksternal, telah diinisiasi. Meskipun ada upaya nyata untuk memfasilitasi pengembangan, efektivitasnya belum maksimal karena terbentur masalah klasik: waktu dan biaya.

d. Perencanaan pembagian tugas guru sesuai bidang keahlian dan sertifikasi.

Pembagian tugas guru harus mempertimbangkan kompetensi, latar belakang pendidikan, serta sertifikasi yang dimiliki. Hal ini sangat penting untuk menjaga profesionalisme dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, peneliti menelusuri bagaimana mekanisme pembagian tugas dilaksanakan, apakah selalu sesuai bidang keahlian guru, serta bagaimana strategi madrasah ketika menghadapi keterbatasan SDM. Kepala Madrasah menjelaskan:

“Prinsip kami, guru harus ditempatkan sesuai sertifikasi dan keahliannya. Tapi karena keterbatasan, kadang ada guru yang terpaksa mengajar mapel lain. Itu sifatnya sementara sampai ada guru baru.”<sup>74</sup>

Adanya dilema antara prinsip idealisme dan tuntutan pragmatisme. Ia memegang prinsip penempatan guru sesuai keahlian, tetapi mengakui bahwa kondisi keterbatasan memaksa adanya penugasan di luar bidang sebagai solusi sementara. Wakil Kepala Bidang Kurikulum menambahkan teknisnya:

“Kami buat SK pembagian tugas setiap semester. Kami usahakan guru mengajar sesuai bidang. Kalau ada kekosongan, kami komunikasikan dulu dengan guru terkait.”<sup>75</sup>

Proses penugasan dilakukan melalui mekanisme formal dan komunikatif (penerbitan SK dan komunikasi dengan guru terkait), yang bertujuan untuk menjaga profesionalisme sejauh mungkin. Wakil Kepala Bidang Kesiswaan menyoroti dampaknya:

“Kalau guru tidak sesuai bidang, siswa jadi kurang maksimal dalam belajar. Itu tantangan yang harus kami hadapi.”<sup>76</sup>

Adanya kesadaran akan risiko dan dampak negatif dari penugasan yang tidak sesuai bidang, terutama dampaknya terhadap kualitas belajar siswa. Guru PAI menuturkan pengalamannya:

“Saya memang sesuai bidang, tapi ada rekan guru PAI yang juga diminta bantu mengajar Bahasa Arab karena kebutuhan. Itu berat, tapi karena kebutuhan madrasah, kami jalani.”

Guru Matematika juga mengungkapkan:

---

<sup>74</sup> ....., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>75</sup> ....., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>76</sup> ....., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

“Saya pernah diminta bantu mengajar Fisika di kelas kecil. Walau bukan bidang utama saya, saya coba semampunya. Tapi memang tidak seoptimal guru yang ahli.”

Pengalaman kedua guru ini adalah cerminan dari dedikasi dan profesionalisme. Mereka bersedia menjalankan tugas di luar bidangnya demi kebutuhan institusi, namun tetap memiliki kesadaran kritis bahwa hasilnya tidak akan optimal. Staf tenaga kependidikan menambahkan perspektif administrasi:

“Kami yang menyiapkan SK pembagian tugas, jadi tahu persis siapa yang rangkap mengajar. Itu selalu kami catat agar jadi bahan evaluasi kepala madrasah.”<sup>77</sup>

Peran staf di sini adalah sebagai sistem pendukung evaluasi. Dengan mencatat data guru yang merangkap tugas, staf administrasi menyediakan informasi penting bagi pimpinan untuk bahan evaluasi kebijakan di masa mendatang. Perencanaan pembagian tugas berpegang pada prinsip profesionalitas, namun dalam praktiknya seringkali harus bersifat pragmatis karena kondisi darurat. Masalah kekurangan guru menjadi akar dari penugasan di luar bidang keahlian. Hal ini menunjukkan adanya dilema antara mempertahankan standar ideal profesionalisme dengan memastikan semua kelas terlayani oleh guru.

e. Strategi peningkatan disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan.

Kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan merupakan fondasi utama yang memengaruhi budaya kerja di madrasah. Peneliti menelusuri strategi apa saja yang digunakan pimpinan dalam meningkatkan disiplin,

---

<sup>77</sup> ....., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

mulai dari pengawasan absensi, pembinaan persuasif, hingga pemberian sanksi dan keteladanan. Observasi juga dilakukan untuk melihat bagaimana kedisiplinan ini dipraktikkan dalam aktivitas sehari-hari di madrasah.

Kepala Madrasah menegaskan bahwa disiplin adalah kunci mutu:

“Kami menerapkan absensi fingerprint, monitoring, dan evaluasi mingguan. Tapi kami lebih suka membina dengan pendekatan kekeluargaan. Teguran tetap ada, tapi pembinaan lebih penting.”<sup>78</sup>

Gaya kepemimpinan yang seimbang, yaitu mengombinasikan kontrol formal (*fingerprint*, monitoring) dengan pembinaan yang humanis (pendekatan kekeluargaan), sehingga menciptakan lingkungan yang teratur namun tidak kaku. Wakil Kepala Bidang Kurikulum menjelaskan:

“Kami awasi kedisiplinan guru lewat supervisi kelas. Jadi bukan hanya hadir atau tidak, tapi juga apakah guru masuk tepat waktu, menyiapkan RPP, dan melaksanakan pembelajaran sesuai standar.”<sup>79</sup>

Pemaknaan disiplin bersifat substansial, bukan sekadar administratif. Disiplin tidak hanya diukur dari kehadiran fisik, tetapi juga dari kinerja profesional di dalam kelas. Wakil Kepala Bidang Kesiswaan menambahkan sisi pembinaan siswa:

“Guru harus disiplin karena siswa melihat. Kalau guru telat, siswa juga ikut-ikutan telat. Jadi kami sering sampaikan bahwa guru adalah teladan.”<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>79</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>80</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

Aspek keteladanan sebagai landasan filosofis dari pentingnya disiplin guru. Kesadaran bahwa perilaku guru dicontoh oleh siswa menjadi motivasi internal yang kuat. Guru PAI menyampaikan pengalamannya:

“Saya pernah ditegur karena terlambat masuk kelas, padahal masih di ruang guru. Teguran itu jadi pelajaran penting bahwa disiplin harus betul-betul dijaga.”<sup>81</sup>

Guru Matematika menekankan bahwa kedisiplinan juga harus adil:

“Kalau ada guru sering tidak masuk, siswa pasti merasa dirugikan. Alhamdulillah, di sini kepala sekolah menegakkan aturan secara adil, tidak pandang bulu.”<sup>82</sup>

Pengalaman mereka menunjukkan bahwa sistem ini efektif dan diterima dengan baik. Guru PAI merasakan bahwa teguran menjadi pelajaran berharga, sementara Guru Matematika menyoroti prinsip keadilan sebagai kunci utama mengapa kebijakan ini dihormati. Staf tenaga kependidikan menuturkan:

“Kami juga diawasi, absensi ketat. Kalau ada yang sering telat, kepala sekolah panggil langsung. Tapi suasananya lebih pembinaan, bukan hukuman.”<sup>83</sup>

Kebijakan disiplin berlaku untuk semua tanpa terkecuali, dan pendekatan yang digunakan konsisten bersifat pembinaan, bukan hukuman. Strategi peningkatan disiplin di madrasah ini menggunakan pendekatan yang seimbang dan komprehensif, yaitu mengombinasikan pengawasan administratif yang ketat dengan pembinaan yang humanis. Pendekatan ini terbukti efektif dan berhasil menciptakan budaya disiplin

---

<sup>81</sup> ....., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>82</sup> ....., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>83</sup> ....., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

yang tidak hanya didasarkan pada rasa takut, tetapi juga pada kesadaran, keadilan, dan tanggung jawab profesional.

## 2. Pelaksanaan

Setelah proses perencanaan, aspek berikutnya yang diteliti adalah pelaksanaan. Tahap ini menunjukkan bagaimana perencanaan yang telah disusun benar-benar diimplementasikan dalam kegiatan nyata di madrasah. Fokus observasi dan wawancara diarahkan pada pelaksanaan pembagian tugas, supervisi akademik, pembinaan kedisiplinan, kegiatan pengembangan profesionalisme, serta pengelolaan administrasi akademik oleh tenaga kependidikan. Dengan demikian, peneliti dapat melihat keterpaduan antara rencana dan praktik di lapangan.

### *a.* Implementasi pembagian tugas dan tanggung jawab guru/tenaga kependidikan.

Pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan akan terlihat nyata ketika pembagian tugas dan tanggung jawab dijalankan. Pembagian ini bukan hanya sekadar penetapan jam mengajar, tetapi juga mencakup peran tambahan guru dalam pembinaan kegiatan siswa, serta pengaturan pekerjaan tenaga kependidikan dalam mendukung kelancaran layanan akademik. Oleh karena itu, peneliti menelusuri bagaimana pembagian tugas dilakukan secara formal, bagaimana prinsip keadilan dan kompetensi diperhatikan, serta bagaimana mekanisme mengatasi kekurangan tenaga di lapangan

Kepala Madrasah menjelaskan bahwa pembagian tugas guru dan tenaga kependidikan dilaksanakan secara formal melalui surat keputusan (SK) setiap semester.

“Setelah SK ditandatangani, guru dan staf sudah tahu persis tugas dan tanggung jawabnya. Kami berusaha menempatkan sesuai bidangnya, tapi kalau ada kekosongan, sementara kami beri tambahan tugas kepada guru yang dianggap mampu.”<sup>84</sup>

Pelaksanaan tugas didasarkan pada landasan formal (SK) yang memberikan kejelasan, namun tetap mempertahankan fleksibilitas untuk mengatasi masalah kekurangan SDM secara pragmatis.

Waka Kurikulum menambahkan bahwa pembagian tugas disusun dengan mempertimbangkan kompetensi, beban jam mengajar, dan keadilan.

“Kami buat jadwal dengan cermat, jangan sampai ada guru yang overload sementara yang lain longgar. Guru yang sudah bersertifikat juga kami prioritaskan sesuai bidangnya.”<sup>85</sup>

Ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya, pembagian tugas berpegang teguh pada prinsip keadilan (pemerataan beban kerja) dan profesionalisme (prioritas pada guru bersertifikat), yang merupakan turunan langsung dari tahap perencanaan.

Waka Kesiswaan menekankan tambahan tanggung jawab guru di luar kelas.

“Guru di sini juga kami tugasi jadi pembina kegiatan, baik OSIS maupun ekstrakurikuler. Jadi tanggung jawab mereka bukan hanya mengajar, tapi juga mendampingi siswa.”<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>85</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>86</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

Konsep tanggung jawab guru diimplementasikan secara luas dan holistik, tidak terbatas pada kegiatan akademik di kelas, melainkan juga mencakup pembinaan karakter siswa di luar kelas. Guru PAI mengonfirmasi hal itu.

“Selain mengajar, saya juga diberi amanah membina rohani siswa, misalnya jadi imam shalat dan pendamping pengajian. Jadi memang tugas kami lebih luas.”<sup>87</sup>

Guru Matematika menambahkan pengalamannya.

“Saya mendapat tambahan tugas membimbing siswa olimpiade. Itu memang di luar jam mengajar, tapi saya anggap sebagai bagian dari tanggung jawab.”<sup>88</sup>

Perspektif dari kedua guru ini memberikan bukti konkret di lapangan bahwa budaya kerja di madrasah menuntut tanggung jawab yang melampaui tugas pokok mengajar. Keduanya menerima tugas tambahan sebagai bagian dari amanah dan profesionalisme.

Staf tenaga kependidikan menjelaskan bahwa pembagian tugas juga berlaku bagi mereka.

“Kami di TU dibagi jelas, ada yang khusus absensi, ada yang urus keuangan, ada yang arsip nilai. Semua tertulis di SK agar jelas pembagian kerjanya.”<sup>89</sup>

Ini menunjukkan bahwa sistem pembagian tugas yang jelas dan terstruktur berlaku untuk seluruh unit kerja, termasuk tenaga kependidikan, demi memastikan efektivitas operasional madrasah.

Implementasi pembagian tugas dan tanggung jawab di MAS 01

---

<sup>87</sup> ....., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>88</sup> ....., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>89</sup> ....., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

Ma'arif Batu dijalankan secara formal melalui SK, namun tetap fleksibel untuk mengatasi kekurangan tenaga. Pelaksanaannya berpegang pada prinsip keadilan dan profesionalisme, dengan kultur kerja yang menuntut guru untuk mengambil peran lebih luas di luar kelas, seperti pembinaan spiritual dan prestasi siswa. Sistem ini berlaku secara menyeluruh, baik untuk pendidik maupun tenaga kependidikan.

*b.* Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala madrasah dan wakil kepala kurikulum.

Supervisi akademik menjadi instrumen penting untuk memastikan kualitas pembelajaran berjalan sesuai standar. Pada tahap pelaksanaan, supervisi dilakukan baik oleh kepala madrasah maupun wakil kepala kurikulum. Peneliti memfokuskan pengamatan pada frekuensi supervisi, pendekatan yang digunakan, serta bentuk umpan balik yang diberikan kepada guru. Selain itu, observasi diarahkan pada respon guru terhadap supervisi dan sejauh mana hasil supervisi benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Kepala Madrasah menyampaikan bahwa supervisi dilakukan secara rutin untuk memastikan mutu pembelajaran.

“Minimal sekali per semester saya masuk kelas guru, melihat langsung proses mengajarnya. Saya ingin tahu bukan hanya administrasi, tapi bagaimana guru berinteraksi dengan siswa.”<sup>90</sup>

Pelaksanaan supervisi oleh pimpinan tertinggi bersifat rutin dan substantif, dengan fokus pada kualitas interaksi pembelajaran, bukan

---

<sup>90</sup> ....., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

sekadar pemeriksaan administratif. Waka Kurikulum menambahkan aspek teknisnya.

“Saya lakukan supervisi lebih sering, terutama guru baru. Kami cek RPP, media pembelajaran, dan cara guru menjelaskan. Hasilnya lalu kami diskusikan secara pribadi, supaya guru tidak merasa diawasi tapi didampingi.”<sup>91</sup>

Pendekatan supervisi yang diterapkan adalah pendampingan (*coaching*) dan pembinaan, bukan pengawasan yang menghakimi. Adanya fokus pada guru baru juga menunjukkan fungsi supervisi sebagai bagian dari proses orientasi dan pengembangan. Waka Kesiswaan melihat supervisi juga berfungsi membentuk kedisiplinan guru.

“Dengan adanya supervisi, guru jadi lebih disiplin menyiapkan perangkat. Siswa juga lebih respect, karena tahu gurunya diperhatikan pimpinan.”<sup>92</sup>

Dampak ganda dari pelaksanaan supervisi: meningkatkan disiplin internal guru dalam persiapan mengajar dan memperkuat wibawa guru di mata siswa. Guru PAI mengungkapkan perasaannya.

“Awalnya agak gugup diawasi, tapi setelah diberi masukan, saya merasa terbantu. Supervisi membuat saya lebih teliti menyusun RPP.”<sup>93</sup>

Guru Matematika menyampaikan hal serupa.

“Saya sempat diberi saran cara mengelola kelas dengan ice breaking. Itu membantu sekali, terutama di kelas XI yang cenderung cepat bosan.”<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup> ....., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>92</sup> ....., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>93</sup> ....., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>94</sup> ....., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

Pengalaman kedua guru ini mengonfirmasi bahwa pelaksanaan supervisi diterima secara positif dan memberikan dampak praktis yang dapat langsung diterapkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Staf tenaga kependidikan menambahkan bahwa mereka juga mendapat supervisi.

“Kinerja TU juga diperiksa, terutama terkait pengarsipan dan pelayanan administrasi. Kepala sekolah sering mengecek langsung apakah dokumen lengkap dan rapi.”<sup>95</sup>

praktik supervisi atau pengawasan kinerja diimplementasikan secara komprehensif di seluruh lini organisasi, tidak hanya terbatas pada staf pengajar.

Pelaksanaan supervisi akademik di madrasah ini berjalan secara rutin dengan pendekatan pembinaan dan pendampingan, bukan penghakiman. Supervisi dilakukan oleh kepala madrasah dan waka kurikulum dengan fokus pada peningkatan kualitas interaksi belajar-mengajar. Praktik ini terbukti efektif, diterima baik oleh guru, dan memberikan dampak positif pada kinerja serta disiplin, baik bagi tenaga pendidik maupun kependidikan.

c. Pembinaan kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan melalui rapat rutin.

Pembinaan kedisiplinan di madrasah tidak hanya dilakukan melalui kontrol absensi, tetapi juga melalui forum formal seperti rapat rutin bulanan. Dalam forum tersebut, pimpinan bersama guru dan tenaga kependidikan melakukan evaluasi kehadiran, ketepatan waktu, serta

---

<sup>95</sup> ....., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

pelaksanaan tanggung jawab. Peneliti memfokuskan pengamatan pada suasana rapat, pola komunikasi antara pimpinan dan guru, serta bagaimana pembinaan kedisiplinan diterapkan apakah lebih menekankan aspek teguran, apresiasi, atau pendekatan persuasif.

Kepala Madrasah menjelaskan bahwa rapat rutin menjadi sarana membina kedisiplinan.

“Setiap bulan kami adakan rapat evaluasi. Di situ kami bahas absensi, keterlambatan, dan masalah disiplin lain. Kalau ada guru yang sering terlambat, kami ingatkan secara terbuka maupun pribadi.”<sup>96</sup>

Rapat rutin difungsikan sebagai mekanisme kontrol dan evaluasi disiplin yang terjadwal. Pimpinan menggunakan pendekatan yang fleksibel, yaitu teguran terbuka sebagai efek jera dan teguran pribadi untuk menjaga hubungan personal. Waka Kurikulum menambahkan fungsi rapat sebagai forum komunikasi.

“Rapat tidak hanya menegur, tapi juga mencari solusi. Misalnya ada guru sering terlambat karena rumah jauh, maka kita carikan jalan keluar.”<sup>97</sup>

Forum rapat bersifat konstruktif dan solutif. Tujuannya bukan sekadar menyalahkan, tetapi mengidentifikasi akar masalah dan mencari penyelesaian bersama. Waka Kesiswaan menekankan pentingnya teladan.

“Guru dan staf harus sadar bahwa siswa meniru perilaku mereka. Jadi kedisiplinan dibangun lewat rapat evaluasi dan teladan langsung.”<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>97</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>98</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

Aspek keteladanan sebagai landasan filosofis pembinaan disiplin, yang secara konsisten diingatkan dalam forum rapat. Guru PAI menyampaikan pengalamannya.

“Saya pernah ditegur di rapat karena terlambat masuk kelas. Rasanya malu, tapi justru itu membuat saya lebih hati-hati soal waktu.”

Guru Matematika menambahkan.

“Rapat juga sering memberi apresiasi, misalnya guru yang hadir paling disiplin disebutkan. Jadi ada motivasi positif.”

Rapat efektif dalam membentuk perilaku melalui dua cara: sanksi sosial (rasa malu karena teguran) dan penguatan positif (motivasi melalui apresiasi). Staf tenaga kependidikan menyatakan hal yang sama.

“Kalau kami terlambat input nilai, langsung ditegur di rapat. Tapi suasananya tetap kekeluargaan, bukan marah-marah.”<sup>99</sup>

Budaya komunikasi dalam rapat, meskipun tegas dalam menegakkan aturan, tetap menjaga suasana kekeluargaan, sehingga teguran diterima sebagai bentuk pembinaan.

Pelaksanaan pembinaan kedisiplinan melalui rapat rutin menjadi strategi yang efektif. Forum ini berfungsi sebagai sarana evaluasi, kontrol, dan pencarian solusi yang bersifat konstruktif. Dengan mengombinasikan teguran, apresiasi, dan penekanan pada keteladanan dalam suasana kekeluargaan, rapat rutin berhasil menjadi alat pembinaan disiplin yang korektif sekaligus preventif.

---

<sup>99</sup> ....., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

d. Pelaksanaan kegiatan peningkatan profesionalisme

Peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan menjadi salah satu bentuk nyata dari pelaksanaan manajemen di madrasah. Pada aspek ini, peneliti menelusuri kegiatan pengembangan kompetensi yang diikuti guru maupun tenaga kependidikan, baik yang difasilitasi internal madrasah maupun eksternal. Fokus pengamatan diarahkan pada partisipasi guru dalam kegiatan, dukungan dari pihak madrasah, serta strategi penyebaran manfaat dari pelatihan kepada rekan sejawat.

Kepala Madrasah menegaskan bahwa peningkatan profesionalisme guru merupakan prioritas.

“Kami dorong guru ikut MGMP, seminar, maupun pelatihan. Madrasah juga mengadakan workshop internal, misalnya pelatihan media pembelajaran berbasis IT.”<sup>100</sup>

Waka Kurikulum menambahkan teknis pelaksanaannya.

“Setiap guru yang ikut pelatihan wajib membuat laporan dan berbagi dengan rekan guru lain. Jadi manfaatnya tidak berhenti pada individu.”<sup>101</sup>

Adanya kewajiban berbagi ilmu memastikan bahwa investasi dalam pelatihan satu guru memberikan *multiplier effect* bagi seluruh komunitas pengajar. Waka Kesiswaan menekankan bahwa pelatihan juga untuk pembina asrama.

“Guru yang pegang amanah di asrama kami latih manajemen santri, supaya bisa mengelola kegiatan dengan baik.”<sup>102</sup>

Guru PAI mengakui manfaatnya.

---

<sup>100</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>101</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>102</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

“Saya ikut seminar metodologi PAI, dan itu membuat saya lebih kreatif dalam mengaitkan materi agama dengan kehidupan siswa.”<sup>103</sup>

Guru Matematika menambahkan.

“Saya ikut MGMP Matematika dan dapat banyak strategi soal HOTS. Itu langsung saya terapkan di kelas.”<sup>104</sup>

Kesaksian kedua guru ini adalah bukti nyata keberhasilan program.

Mereka tidak hanya berpartisipasi, tetapi juga secara aktif mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan baru yang didapat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Staf tenaga kependidikan juga mendapat pengembangan.

“Kami dilatih mengoperasikan aplikasi raport digital. Itu mempermudah pekerjaan dan mengurangi kesalahan.”<sup>105</sup>

Kegiatan peningkatan profesionalisme dilaksanakan melalui MGMP, workshop, dan pelatihan internal, dengan kewajiban berbagi ilmu sebagai bentuk *multiplier effect*.

Pelaksanaan kegiatan peningkatan profesionalisme berjalan secara aktif, didukung penuh oleh pimpinan. Madrasah tidak hanya memfasilitasi partisipasi dalam kegiatan eksternal seperti MGMP, tetapi juga mengadakan pelatihan internal yang relevan. Kunci keberhasilan program ini terletak pada strategi diseminasi melalui kewajiban berbagi ilmu dan penerapan langsung pengetahuan baru di dalam kelas dan pekerjaan sehari-hari.

---

<sup>103</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>104</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>105</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

- e. Pengelolaan administrasi akademik oleh tenaga kependidikan (absensi, jadwal pelajaran, arsip nilai).

Administrasi akademik menjadi tulang punggung dalam pelaksanaan pembelajaran. Tenaga kependidikan berperan penting dalam mengelola absensi siswa dan guru, menyusun jadwal pelajaran, serta mengarsipkan nilai. Oleh karena itu, peneliti melakukan observasi langsung ke ruang Tata Usaha untuk melihat bagaimana proses administrasi ini dijalankan, termasuk koordinasi antara guru dan staf, ketersediaan sarana pendukung, serta ketepatan waktu penyelesaian layanan administrasi.

Kepala Madrasah menyampaikan pentingnya administrasi akademik yang tertib.

“Administrasi akademik adalah tulang punggung madrasah. Absensi, jadwal, nilai, semuanya harus rapi karena itu syarat akreditasi dan penilaian mutu.”<sup>106</sup>

Pengelolaan administrasi dipandang sebagai elemen strategis yang berdampak langsung pada penjaminan mutu dan pemenuhan standar akreditasi. Waka Kurikulum menambahkan.

“Setiap awal semester kami susun jadwal pelajaran bersama TU. Kalau ada perubahan, langsung kami koordinasikan agar tidak mengganggu kelas.”<sup>107</sup>

Adanya koordinasi dan kolaborasi yang erat antara pimpinan akademik dengan staf TU dalam pelaksanaan tugas-tugas krusial seperti

---

<sup>106</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>107</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

penjadwalan. Waka Kesiswaan menjelaskan peran administrasi bagi layanan siswa.

“Absensi harian siswa kami pantau dengan sistem digital, staf TU yang rekap. Itu membantu kami dalam pembinaan kedisiplinan siswa.”<sup>108</sup>

Contoh konkret bagaimana pelaksanaan administrasi yang modern (sistem digital) mendukung fungsi manajerial lain, dalam hal ini adalah pembinaan kesiswaan. Guru PAI menuturkan pengalamannya.

“Saya selalu dapat jadwal mengajar dan absensi tepat waktu. Kalau ada kesalahan, staf cepat memperbaiki.”<sup>109</sup>

Guru Matematika menambahkan.

“Nilai ujian saya serahkan ke TU, lalu mereka input ke aplikasi raport. Itu meringankan beban kami.”<sup>110</sup>

Perspektif guru menunjukkan bahwa layanan administrasi akademik di madrasah berjalan efisien, responsif, dan sangat membantu dalam meringankan beban kerja administratif guru. Staf tenaga kependidikan menjelaskan detail teknisnya.

“Kami mengelola absensi guru dan siswa lewat fingerprint dan manual. Nilai juga kami arsipkan, baik hardcopy maupun digital. Semua harus tertata rapi karena sering diperiksa saat akreditasi.”<sup>111</sup>

Penggunaan sistem ganda (digital dan manual) serta pengarsipan yang rapi menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam pelaksanaan tugas. Ini memberikan gambaran teknis tentang sistem pengelolaan administrasi yang sistematis dan cermat.

---

<sup>108</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>109</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>110</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>111</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

Pengelolaan administrasi akademik oleh tenaga kependidikan dilaksanakan secara sistematis, profesional, dan modern. Adanya kolaborasi yang erat antara pimpinan, guru, dan staf TU memastikan layanan administrasi berjalan efisien dan responsif. Sistem yang tertata rapi tidak hanya meringankan beban kerja guru, tetapi juga menjadi pilar penting dalam mendukung fungsi manajemen lain serta pemenuhan standar mutu madrasah.

Berdasarkan analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan dan pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu telah berjalan secara sistematis, partisipatif, dan berlandaskan prinsip-prinsip profesionalisme. Proses penyusunan rencana kerja yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, analisis kebutuhan yang terstruktur, serta strategi peningkatan disiplin yang seimbang menunjukkan adanya kapasitas manajerial yang baik di tingkat pimpinan.

Namun, tantangan terbesar terletak pada implementasi perencanaan akibat adanya kesenjangan antara kebutuhan ideal madrasah dengan ketersediaan sumber daya eksternal, terutama SDM. Kebutuhan spesifik akan guru berkualifikasi ganda (akademik dan bahasa/agama) sulit dipenuhi oleh pasar tenaga kerja. Keterbatasan SDM ini kemudian menimbulkan efek domino yang menghambat aspek-aspek manajemen lainnya, seperti:

1. Terpaksa melakukan penugasan guru di luar bidang keahliannya, yang berisiko menurunkan kualitas pembelajaran.
2. Meningkatnya beban kerja guru, yang pada gilirannya menghambat

partisipasi mereka dalam program pengembangan profesional karena keterbatasan waktu dan energi.

Meskipun demikian, madrasah menunjukkan kemampuan adaptasi yang tinggi dan pendekatan yang pragmatis dalam menghadapi kendala tersebut. Didukung oleh budaya kerja yang positif, pelaksanaan supervisi yang bersifat membina, dan komitmen tinggi dari para guru, MAS 01 Ma'arif Batu terus berupaya menjaga kualitas pendidikannya di tengah tantangan yang ada.

### C. Evaluasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu

Evaluasi merupakan bagian penting dalam siklus manajemen, karena menjadi sarana untuk menilai sejauh mana program dan kegiatan telah berjalan sesuai tujuan. Pada bagian ini, peneliti memaparkan hasil wawancara dan observasi terkait evaluasi kinerja guru melalui supervisi kelas, penilaian kinerja guru (PKG), monitoring kinerja tenaga kependidikan, rapat evaluasi, umpan balik dari siswa dan wali siswa, serta dokumentasi hasil evaluasi. Paparan ini menggambarkan bagaimana pihak madrasah mengukur keberhasilan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

#### 1. Evaluasi kinerja guru melalui supervisi kelas.

Evaluasi kinerja guru pada dasarnya dilakukan melalui kegiatan supervisi kelas. Supervisi ini tidak hanya menilai aspek administratif, seperti kelengkapan perangkat pembelajaran, tetapi juga memperhatikan interaksi guru dengan siswa, penguasaan materi, serta penggunaan metode dan media.

Peneliti menelusuri bagaimana supervisi dilakukan, seberapa sering dilaksanakan, serta bentuk tindak lanjut yang diberikan setelah supervisi dilakukan.

Kepala Madrasah menjelaskan bahwa supervisi kelas menjadi cara paling langsung untuk menilai kinerja guru.

“Saya turun ke kelas tidak hanya formalitas, tapi benar-benar melihat bagaimana guru mengajar. Ada yang sudah bagus menguasai kelas, tapi ada juga yang masih kurang dalam variasi metode. Catatan-catatan ini saya sampaikan secara pribadi, agar mereka bisa memperbaiki diri tanpa merasa dipermalukan.”<sup>112</sup>

Supervisi dijalankan dengan pendekatan yang substantif dan personal. Fokusnya adalah pada perbaikan kualitas mengajar, dan umpan balik disampaikan secara pribadi untuk menjaga martabat guru, yang mencerminkan gaya kepemimpinan yang bersifat membina (*coaching*). Waka Kurikulum menambahkan detail teknis pelaksanaan supervisi:

“Kami buat jadwal supervisi sejak awal semester. Guru diberi tahu, tetapi pelaksanaannya tetap harus natural. Saat supervisi, kami cek RPP, media pembelajaran, sampai interaksi guru dengan siswa. Setelah itu ada sesi refleksi, biasanya di ruang guru, agar lebih santai.”<sup>113</sup>

Proses evaluasi melalui supervisi dilakukan secara terstruktur namun tetap humanis. Adanya jadwal menunjukkan perencanaan yang matang, sementara sesi refleksi yang santai mengubah nuansa supervisi dari penilaian menjadi diskusi pengembangan profesional. Waka Kesiswaan memandang supervisi berdampak pada motivasi siswa:

---

<sup>112</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>113</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

“Ketika ada supervisi, siswa merasa gurunya lebih serius. Itu membuat kelas lebih hidup. Dari sisi kami, itu membantu pembinaan kedisiplinan guru sekaligus menambah semangat belajar siswa.”<sup>114</sup>

Perspektif ini menyoroti dampak ganda dan positif dari supervisi. Selain sebagai alat evaluasi untuk guru, kegiatan ini secara tidak langsung juga meningkatkan atmosfer belajar dan persepsi positif siswa terhadap keseriusan proses pendidikan di madrasah. Guru PAI membagi pengalamannya:

“Waktu disupervisi, saya dapat masukan untuk lebih banyak menggunakan metode diskusi. Setelah saya coba, ternyata siswa lebih aktif. Jadi ada manfaat nyata, walaupun awalnya saya agak gugup.”<sup>115</sup>

Guru Matematika menambahkan:

“Saya disarankan untuk menggunakan media visual saat menjelaskan konsep geometri. Saya coba dengan proyektor, hasilnya siswa lebih cepat paham. Jadi supervisi itu memang memberi perubahan.”<sup>116</sup>

Meskipun ada perasaan gugup, masukan yang diberikan terbukti bersifat praktis, dapat diterapkan, dan menghasilkan perbaikan nyata dalam keterlibatan serta pemahaman siswa. Ini mengonfirmasi bahwa supervisi berhasil mencapai tujuannya. Staf tenaga kependidikan menjelaskan peran mereka dalam administrasi supervisi:

“Kami yang menyiapkan form, mencatat hasil, dan mengarsipkannya. Semua hasil supervisi harus terdokumentasi rapi karena akan menjadi bahan rapat evaluasi dan akreditasi.”<sup>117</sup>

Pernyataan ini menegaskan peran krusial dukungan administratif dalam proses evaluasi. Dengan adanya dokumentasi yang rapi, hasil supervisi tidak

---

<sup>114</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>115</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>116</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>117</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

hilang begitu saja, melainkan menjadi data formal yang dapat digunakan untuk evaluasi lebih lanjut dan pertanggungjawaban eksternal (akreditasi).

Evaluasi kinerja melalui supervisi kelas di MAS 01 Ma'arif Batu dilaksanakan sebagai sebuah proses pembinaan yang terstruktur, substantif, dan berdampak nyata. Pendekatan yang bersifat personal dan reflektif membuat guru menerima masukan dengan baik dan mampu menerapkannya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Didukung oleh administrasi yang solid, supervisi bukan sekadar formalitas, melainkan instrumen efektif untuk perbaikan berkelanjutan.

## 2. Penilaian kinerja guru (PKG) berdasarkan standar nasional.

Selain supervisi, evaluasi kinerja guru juga dilaksanakan dalam bentuk Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang mengacu pada standar nasional. PKG mencakup aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Peneliti menggali bagaimana PKG dilakukan, siapa saja yang terlibat, serta bagaimana hasil PKG digunakan untuk pengembangan karier guru. Observasi juga diarahkan pada penerimaan guru terhadap PKG dan implikasinya terhadap kualitas pembelajaran.

Kepala Madrasah menegaskan pentingnya PKG sebagai alat ukur resmi:

“PKG ini tidak bisa ditawar karena menjadi syarat tunjangan profesi. Tapi lebih dari itu, PKG membantu kami menilai kompetensi guru secara objektif sesuai standar nasional.”<sup>118</sup>

---

<sup>118</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

Fungsi ganda PKG: sebagai pemenuhan kewajiban formal-administratif (syarat tunjangan) sekaligus sebagai alat ukur internal yang objektif untuk memetakan kualitas guru sesuai standar yang berlaku secara nasional. Waka Kurikulum menjelaskan teknis pelaksanaannya:

“Kami gunakan instrumen resmi dari Kemenag. Setiap guru dinilai aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hasilnya kami sampaikan dalam bentuk skor dan catatan.”<sup>119</sup>

Pelaksanaan PKG berpegang pada standar dan instrumen yang valid. Penggunaan format resmi dari Kemenag memastikan bahwa penilaian dilakukan secara terukur, komprehensif (mencakup empat kompetensi inti), dan dapat dipertanggungjawabkan. Waka Kesiswaan menyoroti aspek non-akademik:

“Kami juga perhatikan keteladanan guru, misalnya apakah ia konsisten menjadi teladan bagi siswa. Itu masuk penilaian kepribadian.”<sup>120</sup>

Evaluasi kinerja guru di madrasah bersifat holistik. Penilaian tidak hanya terbatas pada kemampuan mengajar di kelas, tetapi juga mencakup aspek karakter dan kepribadian, yang selaras dengan visi pendidikan madrasah. Guru PAI menceritakan pengalamannya:

“Saya mendapat catatan agar lebih mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Itu jadi tantangan bagi saya, karena saya terbiasa dengan metode konvensional.”<sup>121</sup>

Guru Matematika menuturkan:

“Saya merasa PKG memberi gambaran utuh tentang kekuatan dan kelemahan saya. Ada aspek yang tinggi, misalnya penguasaan materi, tapi ada juga yang masih rendah, yaitu inovasi pembelajaran.”<sup>122</sup>

---

<sup>119</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>120</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>121</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>122</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

Perspektif guru menunjukkan bahwa PKG diterima sebagai instrumen refleksi diri yang efektif. Penilaian ini berhasil memberikan umpan balik yang spesifik dan membantu guru mengidentifikasi area kekuatan serta area yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Staf tenaga kependidikan menjelaskan perannya:

“Kami yang mengarsipkan hasil PKG, membuat rekap skor, dan menyerahkannya ke kepala sekolah. Jadi semua terdokumentasi rapi.”<sup>123</sup>

Pentingnya peran administratif dalam menjaga integritas proses evaluasi formal. Pengarsipan yang baik memastikan data hasil PKG aman dan dapat digunakan untuk keperluan analisis jangka panjang atau pelaporan.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) di madrasah ini dijalankan secara profesional sesuai dengan standar dan instrumen nasional. PKG tidak hanya berfungsi untuk memenuhi tuntutan administratif, tetapi juga efektif sebagai alat evaluasi yang objektif, holistik, dan diterima baik oleh guru sebagai sarana untuk refleksi dan identifikasi kebutuhan pengembangan diri.

### 3. Evaluasi tenaga kependidikan melalui monitoring administrasi sekolah.

Tenaga kependidikan memiliki peran vital dalam mendukung kelancaran administrasi akademik. Oleh karena itu, evaluasi juga dilakukan melalui monitoring rutin terhadap kinerja staf TU. Fokus observasi diarahkan pada aspek ketepatan waktu pelayanan, kerapian administrasi, serta kemampuan mereka dalam mendukung kegiatan belajar-mengajar. Peneliti

---

<sup>123</sup> ....., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

menelusuri bagaimana mekanisme monitoring ini dilakukan, baik melalui laporan maupun pengecekan langsung oleh pimpinan. Kepala Madrasah menyampaikan:

“Kinerja staf TU sangat menentukan kelancaran sekolah. Karena itu saya sering mengecek langsung arsip, absensi, dan laporan administrasi.”<sup>124</sup>

Adanya kesadaran pimpinan akan peran strategis tenaga kependidikan. Monitoring yang dilakukan secara langsung oleh kepala madrasah menandakan tingkat prioritas yang tinggi terhadap ketertiban administrasi.

Waka Kurikulum menambahkan:

“Kami berkoordinasi rutin dengan TU soal jadwal pelajaran. Kalau ada kesalahan, langsung dikoreksi. Monitoring ini penting supaya tidak ada kekacauan di kelas.”<sup>125</sup>

Evaluasi bersifat kolaboratif dan preventif. Monitoring tidak dilakukan secara terpisah, melainkan terintegrasi dalam koordinasi kerja sehari-hari untuk mencegah masalah sebelum berdampak pada proses pembelajaran.

Waka Kesiswaan menegaskan:

“Staf TU yang mengurus absensi siswa harus teliti. Data absensi ini jadi bahan kami dalam pembinaan kedisiplinan. Kalau salah, pembinaan bisa keliru.”<sup>126</sup>

Contoh konkret bagaimana akurasi kinerja tenaga kependidikan berdampak langsung pada efektivitas fungsi manajemen lainnya, dalam hal ini adalah pembinaan kesiswaan. Ini memperkuat alasan pentingnya monitoring yang ketat. Guru PAI mengungkapkan pengalamannya:

---

<sup>124</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>125</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>126</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

“Kadang ada kekurangan dalam data administrasi, tapi staf TU cepat memperbaiki. Jadi evaluasi terhadap mereka terasa nyata dalam layanan sehari-hari.”<sup>127</sup>

Guru Matematika menambahkan:

“Saya pernah temukan kesalahan input nilai, tapi setelah saya laporkan, staf langsung koreksi. Itu contoh evaluasi yang langsung ditindaklanjuti.”<sup>128</sup>

Perspektif guru sebagai pelanggan layanan TU, evaluasi terhadap staf terbukti efektif. Kuncinya adalah responsivitas dan kecepatan dalam menindaklanjuti kesalahan, yang menunjukkan adanya budaya kerja yang berorientasi pada layanan berkualitas. Staf tenaga kependidikan menceritakan dari sisi mereka:

“Setiap akhir bulan kami buat laporan administrasi. Kepala sekolah mengecek satu per satu, kalau ada yang kurang lengkap kami diminta melengkapi. Itu sudah jadi kebiasaan.”<sup>129</sup>

Proses evaluasi dari sisi internal sudah menjadi rutinitas yang terinternalisasi. Adanya siklus pelaporan dan pengecekan bulanan menciptakan mekanisme kontrol kualitas yang berjalan secara konsisten.

Evaluasi kinerja tenaga kependidikan dilakukan secara berkelanjutan melalui monitoring langsung oleh pimpinan dan koordinasi rutin dengan unit kerja lain. Proses ini terbukti efektif karena berfokus pada akurasi, responsivitas terhadap kesalahan, dan pencegahan masalah. Hal ini memastikan bahwa sistem pendukung administrasi berjalan dengan baik dan andal.

---

<sup>127</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>128</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>129</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

#### 4. Forum rapat evaluasi bulanan/semesteran.

Rapat evaluasi menjadi forum resmi bagi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan untuk meninjau kembali capaian dan kendala yang terjadi dalam proses pembelajaran maupun layanan administrasi. Pada sub-poin ini, peneliti memfokuskan perhatian pada bagaimana rapat evaluasi dilaksanakan, siapa yang memimpin, suasana diskusi, serta tindak lanjut yang dihasilkan dari forum tersebut. Kepala Madrasah menuturkan:

“Rapat bulanan dan semesteran adalah ruang kami untuk membahas semua hal: capaian, kendala, hingga solusi. Semua guru dan staf wajib hadir, karena evaluasi ini kolektif.”<sup>130</sup>

Rapat sebagai instrumen evaluasi kolektif. Kewajiban hadir bagi semua unsur menegaskan bahwa tanggung jawab untuk meninjau dan memperbaiki kinerja adalah milik bersama, bukan hanya tugas pimpinan. Waka Kurikulum menambahkan:

“Hasil supervisi dan PKG biasanya saya paparkan dalam rapat. Tidak menyebut nama guru secara langsung, tapi memberi gambaran umum. Guru bisa introspeksi tanpa merasa dipermalukan.”<sup>131</sup>

Dengan menyajikan data evaluasi secara agregat dan anonim, forum rapat dapat mendorong refleksi diri tanpa menciptakan iklim yang menyalahkan atau memermalukan individu. Waka Kesiswaan menekankan:

“Dalam rapat juga dibahas kedisiplinan siswa. Guru asrama memberi laporan, lalu kita rumuskan langkah tindak lanjut bersama.”<sup>132</sup>

Rapat evaluasi memiliki cakupan yang komprehensif, mengintegrasikan evaluasi kinerja staf, proses akademik, dan pembinaan

---

<sup>130</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>131</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>132</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

kesiswaan dalam satu forum untuk pengambilan keputusan yang holistik.

Guru PAI menuturkan:

“Saya suka rapat evaluasi, karena di situ kami bisa sharing pengalaman. Kadang guru lain memberi solusi praktis yang bisa saya tiru.”<sup>133</sup>

Guru Matematika menambahkan:

“Rapat juga jadi ajang curhat guru. Misalnya soal beban mengajar. Kepala sekolah biasanya mendengarkan dan memberi jalan keluar.”<sup>134</sup>

Perspektif guru menunjukkan bahwa rapat evaluasi berfungsi ganda: sebagai *forum community of practice* di mana terjadi pertukaran solusi antar rekan sejawat, dan sebagai saluran komunikasi vertikal yang aman untuk menyampaikan aspirasi kepada pimpinan. Staf tenaga kependidikan menjelaskan:

“Kami juga diminta menyampaikan kendala, misalnya masalah aplikasi raport. Jadi rapat benar-benar forum bersama, bukan hanya guru.”<sup>135</sup>

Sifat inklusif dari forum tersebut, di mana setiap anggota komunitas sekolah, termasuk staf non-akademik, memiliki suara dan kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam proses evaluasi. Forum rapat evaluasi berfungsi sebagai ruang komunikasi terbuka dan pengambilan keputusan kolektif. Dengan suasana yang inklusif, cara penyampaian data yang bijaksana, dan cakupan bahasan yang komprehensif, rapat ini berhasil menjadi mekanisme sentral untuk mengubah hasil evaluasi menjadi aksi perbaikan bersama, sekaligus memperkuat iklim kerja sama di madrasah.

##### 5. Umpan balik dari siswa dan wali siswa terkait kualitas pembelajaran.

---

<sup>133</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>134</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>135</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

Kualitas pembelajaran juga dievaluasi melalui umpan balik dari siswa dan wali siswa. Umpan balik ini biasanya diperoleh melalui angket, forum pertemuan wali siswa, maupun komunikasi informal. Peneliti menelusuri bentuk umpan balik yang diberikan, sejauh mana madrasah menindaklanjuti masukan tersebut, serta bagaimana persepsi siswa dan wali siswa terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kepala Madrasah menegaskan:

“Kami tidak hanya menilai dari sisi guru, tapi juga mendengar suara siswa dan orang tua. Pertemuan wali murid tiap semester jadi sarana kami menerima masukan.”<sup>136</sup>

Madrasah secara proaktif menciptakan forum resmi untuk menampung umpan balik sebagai bagian dari proses evaluasi. Ini menunjukkan komitmen pimpinan terhadap prinsip akuntabilitas kepada pemangku kepentingan (*stakeholders*). Waka Kurikulum menambahkan:

“Kami pernah menyebarkan angket kepuasan siswa terkait pembelajaran. Hasilnya kami olah, lalu kami tindaklanjuti dalam rapat guru.”<sup>137</sup>

Ini menggambarkan penggunaan instrumen evaluasi yang sistematis untuk mengumpulkan data dari siswa. Yang lebih penting, data tersebut tidak hanya dikumpulkan tetapi juga diolah dan ditindaklanjuti, menunjukkan bahwa umpan balik siswa dianggap serius. Waka Kesiswaan memberi contoh:

“Ada siswa yang menyampaikan kesulitan lewat OSIS. Kami tampung, lalu sampaikan ke guru. Itu bentuk evaluasi juga.”<sup>138</sup>

---

<sup>136</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>137</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>138</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

Pemanfaatan saluran informal namun terstruktur (OSIS) sebagai media untuk menampung aspirasi siswa, menunjukkan fleksibilitas madrasah dalam menjaring umpan balik. Guru PAI menuturkan:

“Pernah ada wali murid yang mengusulkan tambahan jam tahfidz. Dari masukan itu, akhirnya kami tambahkan program malam.”<sup>139</sup>

Guru Matematika menambahkan:

“Siswa pernah bilang soal latihan HOTS terlalu sulit. Saya lalu ubah strategi, mulai dengan soal sederhana dulu. Itu hasil dari mendengarkan mereka.”<sup>140</sup>

Kedua pernyataan ini adalah bukti paling kuat dari efektivitas evaluasi berbasis umpan balik. Masukan dari wali siswa dan siswa tidak hanya didengar, tetapi juga direspons dengan perubahan nyata pada program kurikulum dan metode pengajaran. Staf tenaga kependidikan menjelaskan:

“Wali murid kadang menyampaikan keluhan soal raport terlambat. Dari evaluasi itu, kami berusaha lebih cepat memproses data nilai.”<sup>141</sup>

Umpan balik dari pemangku kepentingan juga digunakan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kinerja layanan administratif, tidak hanya layanan akademik. Umpan balik siswa dan wali murid menjadi bahan evaluasi penting, menegaskan adanya keterlibatan semua pihak dalam peningkatan mutu.

Madrasah secara aktif melibatkan siswa dan wali siswa dalam proses evaluasi melalui berbagai saluran, baik formal maupun informal. Umpan balik yang diterima dianggap sebagai data evaluasi yang berharga dan secara

---

<sup>139</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>140</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>141</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

konsisten ditindaklanjuti dengan perbaikan nyata pada program, metode mengajar, dan layanan administrasi. Ini menegaskan adanya budaya manajemen yang berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan.

6. Dokumentasi hasil evaluasi berupa laporan supervisi, daftar hadir, dan nilai siswa.

Semua hasil evaluasi, baik terhadap guru maupun tenaga kependidikan, pada akhirnya dituangkan dalam bentuk dokumentasi resmi. Dokumentasi tersebut berupa laporan supervisi, daftar hadir guru dan siswa, serta rekapitulasi nilai. Peneliti mengamati bagaimana dokumentasi ini dikelola, siapa yang bertanggung jawab menyusunnya, serta sejauh mana dokumen tersebut dimanfaatkan sebagai bahan perbaikan berkelanjutan. Kepala Madrasah menjelaskan:

“Semua hasil evaluasi harus terdokumentasi. Supervisi, PKG, absensi, nilai, semua diarsipkan. Ini bukti akuntabilitas kami.”<sup>142</sup>

Dokumentasi bukan sebagai beban administratif, melainkan sebagai pilar utama akuntabilitas. Ini adalah wujud pertanggungjawaban manajemen terhadap seluruh proses yang telah dijalankan. Waka Kurikulum menambahkan:

“Form supervisi dan PKG kami simpan di TU. Dokumen itu jadi rujukan saat pembinaan, dan juga penting untuk akreditasi.”<sup>143</sup>

Fungsi ganda dari dokumentasi: sebagai rujukan untuk pembinaan internal yang berkelanjutan dan sebagai bukti untuk validasi eksternal oleh badan akreditasi. Waka Kesiswaan menekankan:

---

<sup>142</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>143</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

“Absensi siswa dan laporan kegiatan asrama kami arsipkan juga. Itu membantu kami menilai kedisiplinan siswa dan guru pembina.”<sup>144</sup>

Ini menunjukkan bahwa praktik dokumentasi diterapkan secara komprehensif, mencakup semua aspek kegiatan madrasah, termasuk data non-akademik yang penting untuk fungsi pembinaan. Guru PAI menuturkan:

“Saya sering diminta menyerahkan perangkat pembelajaran untuk dilampirkan dalam arsip supervisi. Itu bagian dari dokumentasi resmi.”<sup>145</sup>

Guru Matematika menambahkan:

“Nilai ujian saya serahkan ke TU, lalu mereka input ke aplikasi raport. Semua hasil disimpan, jadi kalau ada masalah bisa dilacak.”<sup>146</sup>

Guru adalah partisipan aktif dalam proses dokumentasi. Keterlibatan ini menumbuhkan kesadaran akan pentingnya ketertiban administrasi dan jejak rekam kinerja yang dapat dilacak. Staf tenaga kependidikan menjelaskan secara rinci:

“Kami punya dua sistem: hardcopy di lemari arsip dan softcopy di komputer. Jadi data aman dan mudah dicari ketika dibutuhkan.”<sup>147</sup>

Ini menggambarkan sistem pengarsipan yang profesional dan andal. Penerapan sistem ganda (fisik dan digital) menunjukkan pemikiran strategis untuk memastikan keamanan dan kemudahan akses data dalam jangka panjang.

Dokumentasi hasil evaluasi di MAS 01 Ma’arif Batu dikelola secara sangat rapi, sistematis, dan profesional. Praktik ini tidak hanya berfungsi

---

<sup>144</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>145</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>146</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>147</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

sebagai bukti akuntabilitas dan pemenuhan syarat akreditasi, tetapi juga menjadi dasar data yang valid untuk proses pembinaan dan perbaikan berkelanjutan. Sistem pengarsipan ganda menunjukkan komitmen tinggi terhadap manajemen data yang andal.

#### D. Implikasi Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu

Tahap terakhir yang diteliti adalah implikasi dari implementasi manajemen tersebut. Bagian ini memaparkan dampak nyata yang dirasakan siswa, guru, maupun madrasah secara keseluruhan. Peneliti memfokuskan analisis pada peningkatan kedisiplinan siswa, perbaikan hasil akademik, motivasi belajar, suasana belajar yang kondusif, peran tenaga kependidikan dalam layanan akademik, hingga dampak nyata berupa peningkatan kualitas pembelajaran dan capaian akademik. Narasi ini disusun berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi di lapangan, sehingga memberikan gambaran komprehensif mengenai hasil dari implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

##### 1. Peningkatan kedisiplinan belajar siswa (absensi, keteraturan hadir, kesiapan belajar).

Salah satu implikasi yang paling nyata dari pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah meningkatnya kedisiplinan siswa. Hal ini tercermin dari keteraturan hadir, kedisiplinan dalam absensi, serta

kesiapan mengikuti pelajaran. Peneliti memfokuskan perhatian pada perubahan perilaku siswa sehari-hari, baik dari segi kehadiran di kelas, ketaatan terhadap jadwal, maupun kesiapan belajar yang ditunjukkan saat pembelajaran berlangsung.

Kepala Madrasah menjelaskan bahwa manajemen PTK berdampak langsung pada disiplin belajar siswa.

“Dengan adanya pembinaan disiplin guru, otomatis siswa ikut terbiasa hadir tepat waktu. Fingerprint dan kontrol guru membuat absensi siswa semakin rapi. Guru yang konsisten hadir menjadi teladan bagi muridnya.”<sup>148</sup>

Pimpinan melihat hubungan sebab-akibat yang jelas: kedisiplinan guru yang ditegakkan melalui sistem (*fingerprint*) dan pembinaan secara langsung menular dan membentuk kedisiplinan siswa. Waka Kurikulum menambahkan:

“Saya melihat setelah supervisi dan pembinaan guru diperketat, absensi siswa juga lebih baik. Kedisiplinan guru mencerminkan kedisiplinan siswa.”<sup>149</sup>

Frasa kedisiplinan guru mencerminkan kedisiplinan siswa menunjukkan bahwa dampak ini adalah fenomena yang teramati secara konsisten dan menjadi bagian dari budaya madrasah. Ini merupakan validasi dari level manajerial yang menguatkan temuan kepala madrasah. Waka Kesiswaan menegaskan:

“Dulu masih ada siswa sering terlambat ke kelas, tapi sejak guru-guru lebih disiplin, keterlambatan siswa menurun. Mereka sadar kalau guru selalu hadir, maka mereka juga harus siap belajar.”<sup>150</sup>

---

<sup>148</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>149</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>150</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

Pernyataan ini memberikan bukti komparatif (sebelum-sesudah) yang menunjukkan adanya perubahan perilaku yang signifikan. Ini juga menyentuh aspek psikologis, di mana disiplin guru menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kesiapan belajar pada siswa. Guru PAI menuturkan:

“Ketika kami guru hadir lebih awal, siswa otomatis ikut datang lebih awal. Jadi sebenarnya keteladanan guru sangat berpengaruh.”<sup>151</sup>

Guru Matematika menyampaikan pengalamannya:

“Saya sering cek buku catatan siswa. Sekarang mereka lebih tertib mencatat karena kami terus menekankan kesiapan belajar sejak awal jam pelajaran.”<sup>152</sup>

Perspektif dari para guru ini adalah kesaksian dari lini depan. Mereka tidak hanya melihat dampak pada kehadiran, tetapi juga pada perilaku akademik di dalam kelas, seperti ketertiban mencatat. Ini menunjukkan bahwa implikasi disiplin bersifat menyeluruh, dari gerbang sekolah hingga ke dalam proses belajar. Staf tenaga kependidikan menambahkan:

“Data absensi siswa menunjukkan peningkatan. Tahun lalu rata-rata ketidakhadiran lebih tinggi dibandingkan tahun ini. Itu bukti bahwa manajemen kedisiplinan efektif.”<sup>153</sup>

Pernyataan dari staf TU mengubah observasi kualitatif dari pimpinan dan guru menjadi data terukur, memberikan bukti objektif bahwa kebijakan yang diterapkan benar-benar efektif dan berdampak.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa suasana pagi hari di MAS 01 Ma'arif Batu berlangsung tertib. Sebelum jam pelajaran dimulai, tampak guru-guru sudah hadir di ruang guru, sebagian mempersiapkan perangkat

---

<sup>151</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>152</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>153</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

pembelajaran, sebagian lagi menyambut siswa yang baru datang. Di halaman sekolah, siswa berbaris rapi sebelum memasuki kelas. Bel berbunyi pukul 07.00, dan hampir semua siswa sudah berada di kelas masing-masing.<sup>154</sup>

Saat peneliti masuk ke kelas XI, terlihat siswa membuka buku catatan dan alat tulis sudah siap di meja. Guru yang masuk kelas juga langsung disambut dengan salam kompak dari siswa. Ketika absensi dilakukan, hanya satu siswa yang izin sakit, selebihnya hadir tepat waktu. Fenomena ini memperlihatkan bahwa kedisiplinan siswa dalam kehadiran dan kesiapan belajar benar-benar meningkat.

Implementasi manajemen PTK secara nyata berimplikasi pada peningkatan kedisiplinan siswa yang komprehensif. Dampak ini tercipta melalui efek teladan yang kuat dari guru, yang kemudian membentuk perilaku siswa dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kesiapan belajar di kelas. Temuan ini tidak hanya didukung oleh pengamatan kualitatif dari seluruh informan, tetapi juga divalidasi oleh data kuantitatif absensi dan observasi langsung di lapangan.

2. Perbaiki hasil akademik (nilai rata-rata ujian, kelulusan, prestasi lomba akademik).

Implikasi lain dari pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah adanya peningkatan capaian akademik siswa. Indikatornya terlihat dari nilai rata-rata ujian yang semakin membaik, persentase kelulusan yang tinggi, hingga prestasi yang diperoleh dalam berbagai lomba akademik.

---

<sup>154</sup> Arief Yalipele, Peneliti, Observasi, (Kota Batu, 04 Agustus – 15 September 2025).

Peneliti menelusuri data nilai, laporan kelulusan, serta dokumentasi prestasi lomba untuk melihat secara nyata bagaimana dampak pengelolaan PTK terhadap hasil akademik siswa. Kepala Madrasah menyampaikan:

“Nilai rata-rata ujian nasional maupun madrasah menunjukkan tren naik. Bahkan kelulusan 100% sudah tiga tahun terakhir. Prestasi lomba juga meningkat, terutama dalam bidang keagamaan dan sains.”<sup>155</sup>

Pimpinan menyoroti tiga indikator kunci (nilai, kelulusan, prestasi) yang secara kolektif membuktikan adanya peningkatan kualitas akademik sebagai hasil dari manajemen yang diterapkan. Ini menyajikan data makro yang menunjukkan keberhasilan institusional. Waka Kurikulum menambahkan:

“Hasil evaluasi PKG guru memberi dampak nyata pada mutu pembelajaran. Perbaikan metode mengajar membuat nilai rata-rata matematika dan bahasa Arab meningkat signifikan tahun ini.”<sup>156</sup>

Pernyataan ini menunjukkan alur yang logis: evaluasi guru yang baik mendorong perbaikan metode mengajar, yang pada akhirnya secara terukur meningkatkan nilai siswa di mata pelajaran tertentu. Ini menghubungkan secara spesifik antara program evaluasi guru (PKG) dengan hasil belajar siswa. Waka Kesiswaan menekankan:

“Siswa kami juga berhasil meraih juara di lomba debat bahasa Arab dan olimpiade matematika tingkat kota. Itu buah dari pembinaan intensif guru.”<sup>157</sup>

Pernyataan ini menyoroti implikasi pada prestasi non-kurikuler akademik. Keberhasilan dalam lomba menunjukkan bahwa manajemen guru

---

<sup>155</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>156</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>157</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

yang baik tidak hanya meningkatkan pembelajaran di kelas, tetapi juga efektif dalam program pembinaan talenta khusus. Guru PAI menceritakan:

“Anak-anak sekarang lebih siap mengikuti lomba Musabaqah Tilawatil Qur’an. Ada yang sampai juara provinsi. Itu tidak lepas dari pembinaan rutin guru PAI.”<sup>158</sup>

Guru Matematika menambahkan:

“Prestasi siswa di olimpiade matematika semakin baik. Saya sendiri membimbing mereka lebih intensif setelah ada pembagian tugas tambahan.”<sup>159</sup>

Kesaksian guru ini memberikan konfirmasi dari pelaksana pembinaan. Mereka merasakan langsung bahwa upaya dan waktu yang mereka investasikan dalam membimbing siswa (sebagai bagian dari tugas tambahan yang terstruktur) membuahkan hasil nyata berupa prestasi yang membanggakan. Staf tenaga kependidikan menuturkan:

“Dari data nilai yang kami arsipkan, terlihat kenaikan rata-rata di hampir semua mata pelajaran. Itu jadi bukti nyata perbaikan mutu akademik.”<sup>160</sup>

Pernyataan staf TU mengonfirmasi klaim pimpinan dan guru dengan menunjukkan tren kenaikan nilai yang tercatat secara sistematis di arsip sekolah.

Observasi terhadap dokumentasi nilai siswa memperlihatkan tren positif, terutama di mata pelajaran Matematika dan Bahasa Arab. Peneliti juga melihat papan pengumuman prestasi di lobi madrasah yang memajang foto-foto siswa pemenang lomba. Selain itu, di ruang guru terdapat jadwal khusus

---

<sup>158</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>159</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>160</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

bimbingan lomba, dan saat observasi, terlihat beberapa siswa serius mengerjakan soal olimpiade dengan pendampingan intensif guru.<sup>161</sup>

Pengelolaan PTK yang profesional secara langsung berimplikasi pada perbaikan hasil akademik siswa yang terukur. Peningkatan ini terlihat secara komprehensif, mulai dari nilai rata-rata kelas, tingkat kelulusan 100%, hingga raihan prestasi di berbagai kompetisi. Data menunjukkan bahwa perbaikan metode mengajar guru dan program pembinaan yang terarah menjadi faktor kunci di balik capaian ini.

### 3. Peningkatan motivasi belajar siswa karena dukungan guru yang profesional.

Profesionalisme guru yang terus ditingkatkan melalui supervisi, pelatihan, maupun pembinaan memberikan efek positif pada semangat belajar siswa. Peneliti menelusuri bagaimana peran guru dalam memberikan motivasi, bentuk dukungan yang dirasakan siswa, serta perubahan sikap siswa yang semakin aktif dan antusias dalam mengikuti pembelajaran. Kepala Madrasah menyampaikan:

“Kalau guru-guru lebih profesional, siswa otomatis lebih termotivasi. Mereka merasa didukung, diperhatikan, dan akhirnya lebih semangat belajar.”<sup>162</sup>

Hubungan psikologis antara profesionalisme guru dan motivasi siswa. Pimpinan meyakini bahwa guru yang profesional menciptakan lingkungan belajar yang suportif, yang secara langsung menumbuhkan motivasi internal siswa. Waka Kurikulum menambahkan:

---

<sup>161</sup> Arief Yalipele, Peneliti, Observasi, (Kota Batu, 04 Agustus – 15 September 2025).

<sup>162</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

“Guru sekarang lebih kreatif setelah ikut pelatihan. Siswa jadi lebih aktif karena pembelajaran tidak monoton.”<sup>163</sup>

Pelatihan yang diikuti guru terbukti tidak sia-sia, karena dampaknya dirasakan langsung oleh siswa dalam bentuk pembelajaran yang lebih menarik dan partisipatif. Ini menunjuk pada kreativitas metode mengajar sebagai pemicu motivasi. Waka Kesiswaan menegaskan:

“Motivasi belajar siswa terlihat dari meningkatnya partisipasi mereka dalam kegiatan ekstrakurikuler akademik. Banyak yang mendaftar ikut lomba secara sukarela.”<sup>164</sup>

Pernyataan ini menggunakan partisipasi sukarela sebagai indikator motivasi. Keterlibatan siswa dalam kegiatan di luar jam wajib belajar menunjukkan bahwa semangat belajar mereka telah tumbuh dari dalam, bukan lagi karena paksaan. Guru PAI menuturkan:

“Ketika saya mengajar dengan metode diskusi dan studi kasus, siswa jadi lebih tertarik. Mereka merasa dilibatkan, bukan hanya mendengarkan.”<sup>165</sup>

Guru Matematika berbagi pengalaman:

“Siswa yang dulu takut pada pelajaran matematika, sekarang mulai percaya diri. Itu karena kami terus memotivasi dan memberikan pendekatan bertahap.”<sup>166</sup>

Pengalaman guru ini memberikan contoh konkret di level mikro. Mereka melihat langsung perubahan sikap siswa dari pasif menjadi aktif, dari takut menjadi percaya diri sebagai hasil dari penerapan metode mengajar

---

<sup>163</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>164</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>165</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>166</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

yang partisipatif dan pendekatan yang memotivasi. Staf tenaga kependidikan menambahkan:

“Kami sering lihat siswa rajin di perpustakaan dan laboratorium. Itu menunjukkan motivasi belajar meningkat karena dukungan guru dan fasilitas yang kami kelola.”<sup>167</sup>

Peningkatan aktivitas belajar mandiri di fasilitas sekolah menjadi bukti pendukung bahwa motivasi siswa memang sedang dalam tren positif.

Dalam observasi di kelas PAI, siswa tampak antusias berdiskusi kelompok. Di kelas Matematika, siswa lebih percaya diri maju ke depan. Peneliti juga mengamati aktivitas belajar mandiri siswa di perpustakaan pada siang hari. Hal ini menunjukkan motivasi belajar yang tumbuh dari kesadaran diri.<sup>168</sup>

Peningkatan profesionalisme guru berimplikasi langsung pada tumbuhnya motivasi belajar siswa. Dampak ini terwujud melalui metode mengajar yang lebih kreatif dan partisipatif, yang berhasil mengubah sikap siswa menjadi lebih aktif dan percaya diri. Motivasi yang meningkat ini tidak hanya terlihat di dalam kelas, tetapi juga melalui partisipasi sukarela dalam kegiatan akademik dan aktivitas belajar mandiri di luar kelas.

#### 4. Terciptanya suasana belajar yang kondusif dan tertib.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan juga berimplikasi pada terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Keteraturan guru dalam mengajar, ketertiban siswa, serta dukungan fasilitas membuat suasana kelas menjadi lebih nyaman dan tertib. Peneliti memfokuskan pengamatan pada

---

<sup>167</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

<sup>168</sup> Arief Yalipele, Peneliti, *Observasi*, (Kota Batu, 04 Agustus – 15 September 2025).

pola interaksi guru-siswa di kelas, pengelolaan waktu, serta suasana belajar yang terbangun di madrasah. Kepala Madrasah menegaskan:

“Kedisiplinan guru dan staf membuat suasana madrasah lebih tertib. Kelas berjalan lancar, jam pelajaran tidak terbuang sia-sia.”<sup>169</sup>

Menurut pimpinan, suasana kondusif adalah hasil langsung dari keteraturan dan disiplin para pendidik dan tenaga kependidikan, yang memastikan proses belajar berjalan tanpa hambatan. Ini mengaitkan kedisiplinan SDM dengan efisiensi waktu belajar. Waka Kurikulum menambahkan:

“Dengan supervisi yang rutin, guru lebih siap. Akibatnya kelas lebih kondusif, tidak ada lagi guru yang asal mengajar.”<sup>170</sup>

Ini menunjukkan supervisi sebagai alat penjaminan mutu suasana kelas. Dengan memastikan guru selalu siap, supervisi secara tidak langsung berfungsi untuk menciptakan lingkungan belajar yang terkelola dengan baik dan profesional. Waka Kesiswaan menyampaikan:

“Siswa lebih tenang belajar, karena guru hadir tepat waktu. Lingkungan sekolah jadi lebih tertib.”<sup>171</sup>

Guru PAI menuturkan:

“Kelas saya sekarang lebih hidup. Siswa lebih tertib mendengarkan, mungkin karena mereka melihat guru juga serius.”<sup>172</sup>

Guru Matematika menambahkan:

“Belajar matematika butuh konsentrasi. Suasana kondusif membuat siswa bisa fokus, sehingga materi terserap lebih baik.”<sup>173</sup>

---

<sup>169</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>170</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>171</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>172</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>173</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

Pandangan dari tiga informan ini secara kolektif menegaskan bahwa keteraturan yang diciptakan oleh guru berdampak langsung pada ketenangan dan fokus siswa. Suasana kondusif yang tercipta memungkinkan penyerapan materi pelajaran menjadi lebih optimal. Staf tenaga kependidikan menambahkan:

“Jadwal pelajaran yang kami buat rapi, sehingga tidak ada bentrok. Itu membantu terciptanya suasana belajar yang tertib.”<sup>174</sup>

Ini menyoroti peran vital administrasi dalam menciptakan ketertiban. Jadwal yang terkelola dengan baik adalah fondasi dari suasana kondusif, mencegah kebingungan dan kekacauan yang dapat mengganggu proses belajar.

Observasi di beberapa kelas memperlihatkan proses pembelajaran berlangsung tenang dan teratur. Lingkungan fisik kelas juga mendukung, dengan penataan yang rapi dan hiasan dinding yang memotivasi. Saat pergantian jam dan istirahat, siswa beraktivitas dengan tertib di bawah pengawasan guru piket.<sup>175</sup>

Implikasi dari manajemen PTK yang baik adalah terciptanya suasana belajar yang kondusif dan tertib. Hal ini merupakan hasil sinergi dari berbagai faktor: kedisiplinan guru, kesiapan mengajar yang terjamin melalui supervisi, pengelolaan kelas yang baik, serta dukungan administrasi yang teratur. Lingkungan yang kondusif ini terbukti meningkatkan fokus siswa dalam belajar.

---

<sup>174</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

<sup>175</sup> Arief Yalipele, Peneliti, *Observasi*, (Kota Batu, 04 Agustus – 15 September 2025).

5. Peran tenaga kependidikan dalam mendukung layanan administrasi akademik (pengolahan nilai, penyediaan sarana belajar).

Tenaga kependidikan memiliki kontribusi nyata dalam mendukung keberlangsungan layanan akademik. Dukungan ini terlihat dari pengelolaan nilai, absensi, jadwal pelajaran, hingga penyediaan sarana belajar yang memadai. Peneliti menelusuri peran staf administrasi dalam keseharian, bagaimana mereka berkoordinasi dengan guru, serta bagaimana layanan yang diberikan turut memengaruhi kelancaran proses pembelajaran. Kepala Madrasah menekankan:

“Keberhasilan akademik tidak hanya ditentukan guru, tapi juga staf TU. Mereka yang menyiapkan data nilai, absensi, dan fasilitas pembelajaran.”<sup>176</sup>

Pernyataan ini merupakan pengakuan strategis dari pimpinan terhadap peran vital tenaga kependidikan. Ia memandang staf TU bukan sekadar pelengkap, melainkan bagian integral dari ekosistem yang menopang keberhasilan akademik. Waka Kurikulum menambahkan:

“Tanpa TU yang rapi, guru akan kesulitan. Misalnya jadwal pelajaran, kalau salah sedikit bisa mengacaukan seluruh kelas.”<sup>177</sup>

Waka Kesiswaan menuturkan:

“Staf TU juga berperan dalam absensi siswa. Data absensi harian menjadi dasar kami melakukan pembinaan kedisiplinan.”<sup>178</sup>

Narasi dari kedua wakil kepala ini memberikan contoh konkret bagaimana layanan administrasi yang andal menjadi prasyarat bagi

---

<sup>176</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>177</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>178</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

efektivitas fungsi manajerial lainnya, baik di bidang kurikulum maupun kesiswaan. Guru PAI menambahkan:

“Saya terbantu karena TU mengelola nilai raport. Jadi saya bisa fokus mengajar, tidak terganggu oleh urusan administrasi.”<sup>179</sup>

Guru Matematika menuturkan:

“Saat saya membimbing lomba, staf membantu menyiapkan surat izin, sarana belajar, dan laporan kegiatan. Itu sangat mendukung.”<sup>180</sup>

Dari sudut pandang guru, implikasi dari kinerja TU yang baik adalah pengurangan beban kerja administratif. Dengan dukungan staf yang profesional, guru dapat mendedikasikan lebih banyak waktu dan energi untuk tugas utamanya, yaitu mengajar dan membimbing siswa. Staf tenaga kependidikan menjelaskan:

“Kami tidak hanya mengetik data, tapi juga memastikan semua dokumen lengkap dan siap digunakan. Misalnya, nilai, absen, atau jadwal ujian.”<sup>181</sup>

Ini menunjukkan pemahaman yang mendalam dari staf tentang peran mereka. Mereka tidak melihat pekerjaan mereka hanya sebagai tugas teknis, tetapi sebagai layanan pendukung yang harus proaktif dan memastikan semua kebutuhan akademik siap sedia.

Observasi di ruang Tata Usaha (TU) menunjukkan staf bekerja dengan rapi dan sistematis menggunakan aplikasi e-raport. Proses koordinasi dengan guru berlangsung cepat dan efisien. Staf juga terlihat proaktif menyiapkan berbagai sarana pendukung kegiatan akademik seperti ujian.<sup>182</sup>

---

<sup>179</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>180</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>181</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

<sup>182</sup> Arief Yalipele, Peneliti, *Observasi*, (Kota Batu, 04 Agustus – 15 September 2025).

Manajemen tenaga kependidikan yang efektif berimplikasi pada terciptanya layanan administrasi akademik yang profesional dan andal. Peran vital mereka terbukti mampu menopang kelancaran fungsi kurikulum dan kesiswaan, serta secara signifikan meringankan beban kerja guru. Hal ini memungkinkan guru untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran.

6. Dampak nyata: siswa lebih terarah, kualitas pembelajaran meningkat, capaian akademik lebih baik.

Implikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan secara menyeluruh menghasilkan dampak nyata bagi madrasah. Siswa menjadi lebih terarah dalam belajar, kualitas pembelajaran meningkat, dan capaian akademik semakin baik. Peneliti mengamati hal ini baik melalui data prestasi, dokumentasi evaluasi, maupun kondisi nyata di lapangan yang menunjukkan adanya perubahan signifikan setelah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dijalankan secara konsisten. Kepala Madrasah menyimpulkan:

“Dampak nyata dari semua manajemen ini adalah siswa lebih terarah. Mereka tahu jadwal, guru hadir tepat waktu, pembelajaran lebih berkualitas, dan hasil akademik membaik.”<sup>183</sup>

Ini adalah sintesis dari pimpinan tertinggi yang merangkum keseluruhan dampak positif. Ia melihat adanya sebuah siklus yang saling menguatkan: manajemen yang baik menciptakan keteraturan, keteraturan meningkatkan kualitas proses, dan proses yang berkualitas menghasilkan capaian yang lebih baik. Waka Kurikulum menegaskan:

---

<sup>183</sup> ...., Kepala Madrasah, *Wawancara*, (Kota Batu, 4 September 2025).

“Kalau dulu masih ada guru yang asal mengajar, sekarang lebih profesional. Itu membuat kualitas pembelajaran meningkat, dan terlihat pada hasil ujian.”<sup>184</sup>

Waka Kesiswaan menambahkan:

“Siswa lebih terkontrol, baik di kelas maupun asrama. Itu hasil dari sinergi guru dan staf.”<sup>185</sup>

Kedua pernyataan ini menggarisbawahi transformasi kualitas sebagai dampak utama. Terjadi perubahan dari yang asal-asalan menjadi profesional pada guru, dan dari yang kurang terkontrol menjadi terarah pada siswa, yang semuanya merupakan buah dari sinergi seluruh komponen madrasah. Guru PAI menyampaikan:

“Saya merasakan bahwa pembelajaran agama lebih diterima siswa. Mereka lebih antusias mengikuti pengajian dan kajian.”<sup>186</sup>

Guru Matematika menambahkan:

“Siswa yang dulu takut matematika, sekarang lebih percaya diri. Itu karena pembelajaran lebih tertib dan terarah.”<sup>187</sup>

Ini adalah bukti dampak pada level afektif dan psikologis siswa. Implikasinya tidak hanya pada nilai (kognitif), tetapi juga pada minat, antusiasme, dan kepercayaan diri siswa, yang merupakan fondasi penting untuk pembelajaran jangka panjang. Staf tenaga kependidikan menuturkan:

“Data yang kami kelola menunjukkan tren positif, baik dari absensi maupun nilai. Itu bukti nyata peningkatan mutu.”<sup>188</sup>

Pernyataan ini sekali lagi berfungsi sebagai penutup yang berbasis data.

---

<sup>184</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>185</sup> ...., Waka Kesiswaan, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>186</sup> ...., Guru PAI, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>187</sup> ...., Guru Matematika, *Wawancara*, (Kota Batu, 10 September 2025).

<sup>188</sup> ...., Staf Tenaga Kependidikan, *Wawancara*, (Kota Batu, 2 September 2025).

Seluruh klaim kualitatif mengenai peningkatan mutu dikonfirmasi oleh tren data kuantitatif yang mereka kelola, memberikan kesimpulan yang solid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dari observasi menyeluruh, tampak adanya perubahan nyata pada siswa yang lebih teratur dan hormat. Dokumentasi prestasi, jadwal pembinaan, aktivitas belajar di perpustakaan, hingga pengajian di asrama, semuanya menunjukkan gambaran sinergis dari sebuah lingkungan pendidikan yang terkelola dengan baik.<sup>189</sup>

Dampak nyata dari implementasi manajemen PTK bersifat holistik dan transformatif. Terjadi peningkatan kualitas yang menyeluruh, mulai dari keterarahan dan motivasi siswa, profesionalisme guru, suasana belajar yang kondusif, hingga capaian akademik yang lebih baik. Seluruh elemen ini bekerja secara sinergis, menciptakan sebuah siklus perbaikan berkelanjutan yang dibuktikan oleh data kualitatif dan kuantitatif.

#### E. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan temuan-temuan utama sebagai berikut:

### **1. Perencanaan dan pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta**

#### **a. Tahap Perencanaan**

##### 1) Penyusunan Rencana Kerja Partisipatif dan Berbasis Data Perencanaan

---

<sup>189</sup> Arief Yalipele, Peneliti, Observasi, (Kota Batu, 04 Agustus – 15 September 2025).

strategis madrasah (RKM dan RKT) disusun melalui forum rapat kerja tahunan yang melibatkan seluruh komponen, dari pimpinan hingga staf. Proses ini bersifat *evidence-based*, di mana program kerja dirumuskan berdasarkan analisis data hasil belajar siswa dan catatan supervisi guru, bukan sekadar asumsi.

- 2) Analisis Kebutuhan SDM yang Sistematis Namun Terkendala Analisis kebutuhan guru dan staf dilakukan secara rutin setiap tahun menggunakan matriks terstruktur. Namun, terdapat kesenjangan signifikan antara kebutuhan ideal (terutama guru dengan kualifikasi ganda bahasa dan agama) dengan ketersediaan tenaga kerja, yang memaksa madrasah mengambil solusi pragmatis seperti merekrut alumni pesantren untuk dibina secara internal.
- 3) Program Pengembangan Profesional yang Adaptif Pimpinan madrasah menunjukkan komitmen kuat terhadap pengembangan profesionalisme PTK. Di tengah keterbatasan dana dan waktu, madrasah secara proaktif menyelenggarakan pelatihan internal (misalnya, *workshop* IT) dan mendorong partisipasi dalam forum eksternal seperti MGMP, serta membina aspek akhlak guru melalui kajian rutin.
- 4) Pembagian Tugas yang Pragmatis Prinsip utama pembagian tugas adalah menempatkan guru sesuai keahlian dan sertifikasi. Namun, karena keterbatasan SDM, pimpinan secara sadar terkadang menugaskan guru untuk mengajar di luar bidang keahliannya sebagai solusi sementara, meskipun menyadari dampaknya terhadap kualitas

pembelajaran.

- 5) Strategi Peningkatan Disiplin yang Humanis Peningkatan disiplin kerja diimplementasikan melalui kombinasi kontrol formal (absensi *fingerprint* dan monitoring) dengan pendekatan pembinaan yang humanis dan kekeluargaan. Penekanan utama diletakkan pada keteladanan (*uswah hasanah*), di mana perilaku disiplin guru diharapkan menjadi contoh langsung bagi siswa.

**b. Tahap Pelaksanaan**

- 1) Implementasi Tugas yang Luas dan Fleksibel Pembagian tugas diimplementasikan secara formal melalui SK, namun kultur kerja menuntut guru untuk memiliki tanggung jawab yang luas di luar jam mengajar, seperti menjadi pembina OSIS, ekstrakurikuler, pembimbing olimpiade, dan pembina rohani. Tugas tambahan ini diterima sebagai bagian dari amanah profesional.
- 2) Supervisi Akademik yang Bersifat Membina (*Coaching*) Supervisi akademik dilaksanakan secara rutin dengan pendekatan pendampingan, bukan penghakiman. Kepala madrasah dan wakilnya memberikan umpan balik secara personal dan dalam suasana santai untuk mendorong perbaikan metode mengajar tanpa membuat guru merasa terintimidasi.
- 3) Pembinaan Disiplin Melalui Forum Rapat Rapat evaluasi bulanan menjadi sarana efektif untuk pembinaan disiplin. Forum ini digunakan untuk menegur secara konstruktif, mencari solusi bersama, sekaligus

memberikan apresiasi kepada PTK yang disiplin, sehingga menciptakan motivasi positif dan sanksi sosial yang membangun.

4) Peningkatan Profesionalisme dengan Efek Ganda (*Multiplier Effect*)

Guru yang mengikuti pelatihan atau seminar diwajibkan untuk membuat laporan dan membagikan ilmunya kepada rekan sejawat. Strategi diseminasi ini menciptakan *multiplier effect*, memastikan manfaat dari setiap kegiatan pengembangan dapat dirasakan oleh lebih banyak guru di madrasah.

5) Pengelolaan Administrasi yang Profesional dan Mendukung Tenaga

kependidikan (staf TU) menjalankan pengelolaan administrasi secara sistematis dan modern (menggunakan sistem digital dan manual). Layanan yang efisien dan responsif ini secara signifikan meringankan beban kerja administratif guru, memungkinkan mereka lebih fokus pada proses pembelajaran.

2. Evaluasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu untuk meningkatkan mutu akademik siswa

- a. Evaluasi Kinerja Guru Melalui Supervisi Kelas Supervisi kelas menjadi instrumen evaluasi utama yang berfokus pada perbaikan kualitas mengajar. Proses ini terbukti efektif karena umpan balik yang diberikan bersifat praktis dan dapat diterapkan langsung oleh guru untuk meningkatkan keterlibatan siswa di kelas.
- b. Penilaian Kinerja Guru (PKG) Berstandar Nasional Madrasah menerapkan PKG sesuai instrumen resmi dari Kemenag untuk menilai empat

kompetensi inti guru (pedagogik, kepribadian, sosial, profesional). PKG ini berfungsi sebagai alat ukur objektif dan sarana refleksi diri bagi guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu dikembangkan.

- c. Evaluasi Tenaga Kependidikan Melalui Monitoring Rutin Kinerja tenaga kependidikan dievaluasi secara berkelanjutan melalui monitoring langsung oleh pimpinan dan koordinasi harian. Fokus evaluasi adalah pada akurasi data, ketertiban arsip, dan responsivitas layanan administrasi.
  - d. Rapat Evaluasi sebagai Forum Kolektif Rapat evaluasi bulanan dan semesteran menjadi forum sentral untuk meninjau kinerja secara kolektif. Data hasil evaluasi (seperti supervisi dan PKG) dipaparkan secara agregat dan anonim untuk mendorong introspeksi bersama tanpa menyalahkan individu.
  - e. Pelibatan Umpan Balik dari Siswa dan Wali Siswa Madrasah secara aktif menggunakan umpan balik dari siswa (melalui angket dan OSIS) dan wali siswa (melalui forum pertemuan) sebagai bagian dari evaluasi. Masukan yang diterima terbukti ditindaklanjuti dengan perubahan nyata pada program dan metode mengajar.
  - f. Dokumentasi Hasil Evaluasi yang Sistematis Seluruh hasil evaluasi, mulai dari laporan supervisi, skor PKG, hingga rekap absensi, didokumentasikan secara rapi dalam sistem pengarsipan ganda (fisik dan digital). Dokumentasi ini menjadi bukti akuntabilitas dan dasar data yang valid untuk pembinaan berkelanjutan serta keperluan akreditasi.
3. Implikasi implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di

Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu terhadap mutu akademik siswa

- a. Peningkatan Kedisiplinan Belajar Siswa Kedisiplinan guru yang ditegakkan secara konsisten menciptakan "efek teladan" yang kuat, yang secara langsung meningkatkan kedisiplinan siswa dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kesiapan belajar. Hal ini divalidasi oleh data absensi siswa yang menunjukkan tren perbaikan.
- b. Perbaikan Hasil Akademik yang Terukur Manajemen PTK yang profesional berimplikasi langsung pada peningkatan hasil akademik, yang dibuktikan dengan tren kenaikan nilai rata-rata ujian, pencapaian kelulusan 100% dalam tiga tahun terakhir, serta meningkatnya prestasi siswa dalam berbagai kompetisi akademik tingkat kota dan provinsi.
- c. Peningkatan Motivasi dan Kepercayaan Diri Siswa Guru yang lebih kompeten dan kreatif setelah mengikuti program pengembangan mampu menciptakan pembelajaran yang lebih menarik. Hal ini berhasil meningkatkan motivasi belajar siswa, mengubah sikap mereka dari pasif menjadi aktif, dan dari takut (misalnya pada matematika) menjadi lebih percaya diri.
- d. Terciptanya Suasana Belajar yang Kondusif Sinergi antara guru yang disiplin, staf administrasi yang andal, dan pimpinan yang suportif berhasil menciptakan suasana belajar yang tertib, tenang, dan kondusif. Lingkungan ini memungkinkan siswa untuk lebih fokus dalam menyerap materi pelajaran.
- e. Penguatan Layanan Akademik oleh Tenaga Kependidikan Kinerja tenaga

kependidikan yang profesional dan terkelola dengan baik memberikan dukungan layanan administrasi yang andal. Hal ini secara signifikan meringankan beban kerja guru, memungkinkan mereka mendedikasikan lebih banyak waktu dan energi untuk mengajar dan membimbing siswa, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu akademik.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### A. Perencanaan dan Pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu

Analisis pada bagian ini membedah temuan terkait fokus penelitian pertama, yaitu bagaimana perencanaan dan pelaksanaan manajemen PTK diimplementasikan di MAS 01 Ma'arif Batu. Pembahasan ini akan menginterpretasikan praktik-praktik manajerial yang ditemukan di lapangan dengan mengaitkannya pada konsep-konsep teoretis manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, dan kepemimpinan pendidikan yang telah diuraikan pada Bab II. Analisis ini bertujuan untuk mengungkap prinsip-prinsip yang mendasari strategi madrasah dalam merencanakan dan mengelola aset sumber daya manusianya, serta bagaimana strategi tersebut diwujudkan dalam operasional sehari-hari untuk mendukung pencapaian visi kelembagaan.

##### 1. Tahap Perencanaan: Fondasi Manajemen PTK yang Partisipatif dan Berbasis Data

Perencanaan merupakan fungsi fundamental dalam manajemen yang menentukan arah kebijakan dan alokasi sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup> Sebagaimana dijelaskan dalam kajian teori, perencanaan dalam manajemen PTK bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya

---

<sup>1</sup> Muhammad Aminullah, Andi Amiruddin, PERENCANAAN STRATEGIS DALAM PENDIDIKAN ISLAM, IQRA: Jurnal Magister Pendidikan Islam, halaman 90-99, 2025

manusia yang tepat sesuai visi dan misi lembaga.<sup>2</sup> Temuan penelitian di MAS 01 Ma'arif Batu menunjukkan bahwa proses perencanaan ini tidak bersifat *top-down*, melainkan dibangun di atas fondasi partisipasi dan analisis data yang kuat.<sup>3</sup> Penyusunan Rencana Kerja Madrasah (RKM) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) melalui forum rapat kerja tahunan yang melibatkan seluruh komponen mulai dari pimpinan, guru, hingga staf administrasi mencerminkan penerapan prinsip koordinasi dan transparansi dalam manajemen Pendidikan.<sup>4</sup> Praktik ini selaras dengan pendekatan partisipatif dalam manajemen pendidikan Islam yang menegaskan bahwa semua pihak terkait harus dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi untuk menjamin keberhasilan.<sup>5</sup> Keterlibatan guru dan staf dalam memberikan masukan, seperti usulan pengadaan perangkat IT oleh guru Matematika atau sinergi kurikulum dari guru PAI, memastikan bahwa perencanaan yang dihasilkan bersifat realistis dan relevan dengan kebutuhan operasional di lapangan.<sup>6</sup> Hal ini sejalan dengan teori perencanaan strategis yang menekankan pentingnya keterlibatan berbagai aktor dalam mendefinisikan masa depan organisasi dan memobilisasi sumber daya untuk mencapai tujuan bersama.<sup>7</sup>

---

<sup>2</sup> Theo Chanra Merentek, et al. "Perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan masa depan." *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.1 (2023): 29-35

<sup>3</sup> ...., Kepala Madrasah, Wawancara, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>4</sup> ...., Kepala Madrasah, Wawancara, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>5</sup> ...., Kepala Madrasah, Wawancara, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>6</sup> ...., Kepala Madrasah, Wawancara, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>7</sup> Theo Chanra Merentek, et al. "Perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan masa depan." *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.1 (2023): 29-35

Lebih lanjut, temuan bahwa perencanaan didasarkan pada evaluasi data riil seperti hasil belajar siswa dan catatan supervisi menunjukkan penerapan manajemen berbasis bukti (*evidence-based management*).<sup>8</sup> Pernyataan Wakil Kepala Bidang Kurikulum yang menegaskan bahwa program disusun “bukan menebak-nebak, melainkan berdasarkan data riil” adalah manifestasi dari prinsip efektivitas, di mana setiap sumber daya dialokasikan untuk menjawab permasalahan yang terukur dan mencapai tujuan yang jelas.<sup>9</sup> Pendekatan ini mengubah kepatuhan (*compliance*) menjadi komitmen (*commitment*), di mana setiap individu merasa memiliki tanggung jawab personal terhadap pencapaian tujuan madrasah. Dengan demikian, sinergi antara perencanaan partisipatif dan berbasis data di MAS 01 Ma’arif Batu bukan hanya menciptakan dokumen perencanaan yang solid, tetapi juga secara aktif membangun fondasi budaya mutu yang esensial bagi perbaikan berkelanjutan, sejalan dengan penelitian oleh Pebriana Priyambodo dan Enung Hasanah yang menyatakan bahwa perencanaan strategis yang efektif melibatkan diagnosis sistematis, perancangan dokumen, dan pengembangan budaya strategis yang suportif.<sup>10</sup>

## 2. Analisis Kebutuhan dan Rekrutmen: Strategi Adaptif di Tengah Keterbatasan

Analisis kebutuhan merupakan langkah awal dalam perencanaan PTK yang melibatkan pemetaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan

---

<sup>8</sup> ...., Kepala Madrasah, Wawancara, (Kota Batu, 4 September 2025).

<sup>9</sup> ...., Waka Kurikulum, *Wawancara*, (Kota Batu, 8 September 2025).

<sup>10</sup>

berdasarkan beban kerja, jumlah peserta didik, dan kebutuhan kurikulum.<sup>11</sup> Temuan penelitian menunjukkan bahwa madrasah secara rutin melakukan analisis kebutuhan guru dan staf menggunakan matriks terstruktur.<sup>12</sup> Namun, salah satu temuan paling krusial adalah adanya ketegangan antara kebutuhan ideal madrasah akan sumber daya manusia dengan realitas keterbatasan di pasar tenaga kerja.<sup>13</sup> Kebutuhan spesifik akan guru yang memiliki kualifikasi ganda kompetensi akademik yang kuat sekaligus penguasaan bahasa asing dan pemahaman keagamaan menjadi tantangan utama dalam proses rekrutmen. Temuan ini mengonfirmasi kesulitan yang sering dihadapi oleh lembaga pendidikan swasta berbasis agama dalam menemukan kandidat yang memenuhi kualifikasi holistik.<sup>14</sup> Menghadapi dilema ini, manajemen MAS 01 Ma'arif Batu menerapkan strategi rekrutmen yang adaptif dan pragmatis. Keputusan untuk merekrut alumni pesantren yang memiliki kompetensi bahasa Arab yang kuat meskipun belum memiliki kualifikasi pedagogis formal, kemudian membina mereka secara intensif, merupakan manifestasi dari model manajemen talenta “membangun” (*build*) daripada “membeli” (*buy*).<sup>15</sup> Strategi ini menunjukkan resiliensi organisasional, di mana madrasah

---

<sup>11</sup> Junia Dinda Putri, et al. “Prosedur Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru).” *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9.3 (2024): 1344-1354

<sup>12</sup> Theo Chanra Merentek, et al. “Perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan masa depan.” *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.1 (2023): 29-35.

<sup>13</sup> Sallima Nur Alaina Rambe, Ira Damayanti Hasibuan, and Rafli Pasha. “Pendekatan Sistem Pengukuran Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan.” *EduCurio: Education Curiosity* 3.1 (2024): 199-206.

<sup>14</sup> Imam Machali and Noor Hamid. “Pengantar Manajemen Pendidikan Islam; Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengawasan dalam Pengelolaan Pendidikan Islam.” (2017).

<sup>15</sup> Brigitta Putri Atika Tyagita dan Ade Iriani, “Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah,” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5.2 (2018), 165–76 <<https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i2.p165-176>>.

secara cerdas mengidentifikasi individu dengan potensi inti (kompetensi keagamaan dan bahasa) dan berinvestasi untuk mengembangkan keterampilan pedagogik. Namun, strategi ini juga membawa konsekuensi berupa peningkatan beban kerja pada guru yang ada dan risiko penugasan guru di luar bidang keahliannya sebagai solusi sementara, sebuah tantangan yang juga diidentifikasi dalam penelitian lain mengenai rekrutmen di sekolah swasta.<sup>16</sup>

### 3. Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Pengembangan profesionalisme guru merupakan komponen krusial dalam tahap pelaksanaan manajemen PTK, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan.<sup>17</sup> Temuan penelitian menunjukkan adanya komitmen kuat dari pimpinan MAS 01 Ma'arif Batu untuk pengembangan profesionalisme guru, meskipun pelaksanaannya terkendala oleh keterbatasan sumber daya.<sup>18</sup> Berbagai program, baik internal (seperti *workshop* IT) maupun eksternal (seperti MGMP), telah diinisiasi.<sup>19</sup> Praktik ini sejalan dengan berbagai model pengembangan profesi guru yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan

---

<sup>16</sup> Ahmad Baihaqi dan Muhammad Yasin, "Konsep Total Quality Management (Tqm) Dan Implementasi Konteks Pendidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 02.01 (2024), 1–12 <<https://doi.org/10.57146/alwildan.v2i1.2033>>

<sup>17</sup> Dewi Yulmasita Bagou dan Arifin Sukung, "Analisis Kompetensi Profesional Guru," *Jambura Journal of Educational Management*, 2020, 122–30 <<https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.522>>.

<sup>18</sup> Nur Nafi'atul Jannah, et al. "Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 3 Jember." *Pendidikas: Jurnal Pendidikan Dasar* 5.2 (2024): 103-113.

<sup>19</sup> Sallima Nur Alaina Rambe, Ira Damayanti Hasibuan, and Rafli Pasha. "Pendekatan Sistem Pengukuran Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *EduCurio: Education Curiosity* 3.1 (2024): 199-206.

kualitas pengajaran.<sup>20</sup> Namun, kendala klasik seperti keterbatasan waktu dan biaya menjadi penghambat efektivitas program, sebuah isu yang sering dihadapi sekolah dengan sumber daya terbatas.<sup>21</sup> Untuk mengatasi hal ini, madrasah menerapkan strategi diseminasi yang cerdas: setiap guru yang mengikuti pelatihan diwajibkan membuat laporan dan berbagi ilmu dengan rekan sejawat.<sup>22</sup> Mekanisme ini menciptakan *multiplier effect*, memastikan bahwa investasi dalam satu guru dapat memberikan manfaat bagi seluruh komunitas pengajar. Hal ini sejalan dengan model pengembangan profesi berbasis sekolah (*school-based*) yang menekankan pada kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara rekan sejawat sebagai cara yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kompetensi kolektif.<sup>23</sup>

#### 4. Implementasi Supervisi Akademik sebagai Model Pembinaan Profesional (*Coaching*)

Supervisi akademik merupakan salah satu bentuk pelaksanaan manajemen PTK yang bertujuan memantau dan membimbing pendidik agar proses pembelajaran berjalan efektif.<sup>24</sup> Temuan penelitian menunjukkan bahwa praktik supervisi di MAS 01 Ma'arif Batu telah bertransformasi dari

---

<sup>20</sup> Sa'dun, "Model Manajemen Pendidikan Islam Terpadu dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah," *Quality*, 4.2 (2016), 236–53.

<sup>21</sup> Ahmad Shobirin and Alkadri K. Siharis. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2.5 (2022): 235-246.

<sup>22</sup> Nur Nafi'atul Jannah, et al. "Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 3 Jember." *Pendidikas: Jurnal Pendidikan Dasar* 5.2 (2024): 103-113.

<sup>23</sup> Adnan, Anis Zohriah, and Abdul Mu'in. "Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7.2 (2024): 1463-1468.

<sup>24</sup> hmad Baihaqi dan Muhammad Yasin, "Konsep Total Quality Management (Tqm) Dan Implementasi Konteks Pendidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 02.01 (2024), 1–12 <<https://doi.org/10.57146/alwildan.v2i1.2033>>

fungsi kontrol menjadi instrumen pembinaan profesional.<sup>25</sup> Pendekatan yang digunakan yang menekankan pada pendampingan (*coaching*), umpan balik personal, dan sesi refleksi dalam suasana santai sangat selaras dengan prinsip-prinsip supervisi klinis.<sup>26</sup> Supervisi klinis didefinisikan sebagai bentuk bimbingan profesional yang diberikan kepada guru berdasarkan kebutuhannya melalui siklus sistematis yang bertujuan untuk perbaikan pengajaran.<sup>27</sup> Siklus yang terdiri dari pertemuan awal (perencanaan), observasi kelas, dan pertemuan balikan (refleksi) ini terimplementasi dengan baik di madrasah.<sup>28</sup> Model ini menjadi mekanisme utama yang memungkinkan keberhasilan strategi “membangun” talenta yang telah dibahas sebelumnya. Dengan menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis (*psychological safety*), pendekatan *coaching* memungkinkan guru, terutama yang berlatar belakang non-kependidikan, untuk menerima umpan balik konstruktif tanpa rasa takut dinilai.<sup>29</sup> Kesaksian dari guru PAI dan guru Matematika yang merasa terbantu dan mendapatkan saran praktis adalah

---

<sup>25</sup> Nurul Affika Aulia, Amirudin Amirudin, dan Iqbal Amar Muzaki, “Pelaksanaan Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sdn Mekar Mukti 01 Cikarang Utara Bekasi,” *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6.2 (2022), 370–79 <<https://doi.org/10.24252/idaarah.v6i2.29406>>.

<sup>26</sup> Yunus & Abu Bakar Dja’far, “Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam),” (Indramayu: Adab, 2021), 5.

<sup>27</sup> Faisal Fahmi Rambe et al., “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam,” *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis*, 2.1 (2024), 1367–76 <<https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>>; Pujiyatno; Baihaqi dan Yasin.

<sup>28</sup> Fathurrahman Suryadi, et al. “Peran manajemen pendidikan dalam mewujudkan sekolah berkualitas.” *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa* 3.4 (2024): 92-107.

<sup>29</sup> Faisal Fahmi Rambe et al., “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam,” *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis*, 2.1 (2024), 1367–76 <<https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>>; Pujiyatno; Baihaqi dan Yasin.

bukti nyata efektivitas model ini dalam proses transformasi potensi menjadi kompetensi pedagogik profesional.<sup>30</sup>

##### 5. Penegakan Disiplin Melalui Keteladanan (*Uswah Hasanah*) dan Kontrol Humanis

Manajemen kedisiplinan di MAS 01 Ma'arif Batu menunjukkan perpaduan antara sistem kontrol formal (absensi *fingerprint*) dan pendekatan kultural yang humanis.<sup>31</sup> Yang membedakan praktik di madrasah ini adalah penekanannya yang kuat pada aspek keteladanan (*uswah hasanah*) sebagai landasan filosofis penegakan disiplin.<sup>32</sup> Pernyataan pimpinan bahwa “guru adalah teladan” mentransformasi isu kedisiplinan dari sekadar kewajiban administratif menjadi sebuah strategi pedagogis.<sup>33</sup> Pendekatan ini sangat berakar pada prinsip kepemimpinan dalam pendidikan Islam dan secara teoretis didukung oleh Teori Pembelajaran Sosial Albert Bandura, yang menyatakan bahwa individu belajar secara signifikan melalui observasi dan peniruan perilaku orang lain, terutama figur otoritas.<sup>34</sup> Dengan membingkai

---

<sup>30</sup> Dewi Yulmasita Bagou dan Arifin Suling, “Analisis Kompetensi Profesional Guru,” *Jambura Journal of Educational Management*, 2020, 122–30 <<https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.522>>.

<sup>31</sup> Grisma Yuli Arta, “Asesmen dalam Pendidikan: Konsep, Pendekatan, Prinsip, Jenis, dan Fungsi,” *Jurnal Pendidikan, Bahasa dan Budaya*, 3.3 (2024), 170–90; Dionisius Sihombing dan Hottua Samosir, “Optimalisasi peran manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan,” *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7.4 (2021), 612 <<https://doi.org/10.29210/020211263>>; Aiman Faiz dan Purwati, “Peran guru dalam pendidikan moral dan karakter,” *Journal Education and development*, 10.2 (2022), 315–18.

<sup>32</sup> Al Qur'anul Karim, Surat Al-Ahzab · Ayat 21

<sup>33</sup> Putri Widiyaningsih, and Sabar Narimo. “Peran Guru dalam Memaksimalkan Semangat Belajar Peserta Didik pada Implementasi Program Kurikulum Merdeka di SMK Negeri 1 Boyolali.” *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6.8 (2023): 6325-6332.

<sup>34</sup> Makhrus Ali, “Optimalisasi Kompetensi Kepribadian Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) dalam Mengajar.” *Ar-Rusyd: jurnal pendidikan agama islam* 1.2 (2022): 94-111

kedisiplinan guru sebagai tindakan pedagogis, manajemen madrasah secara efektif mengintegrasikan pengelolaan sumber daya manusia dengan misi utama pendidikan karakter siswa. Kombinasi antara kontrol formal, pembinaan humanis dalam rapat evaluasi, dan landasan filosofis *uswah hasanah* menciptakan sebuah sistem manajemen disiplin yang komprehensif, yang menumbuhkan disiplin internal dari kesadaran akan tanggung jawab profesional.<sup>35</sup>

## B. Analisis Kritis Evaluasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Evaluasi merupakan tahap akhir dalam siklus manajemen yang berfungsi untuk menilai efektivitas program dan menjadi dasar untuk tindak lanjut perbaikan.<sup>36</sup> Analisis pada bagian ini difokuskan pada bagaimana madrasah mengukur kinerja, memberikan umpan balik, dan memanfaatkan data evaluasi sebagai dasar untuk perbaikan berkelanjutan.

### 1. Sinergi Evaluasi Formatif (Supervisi) dan Sumatif (PKG)

Sistem evaluasi kinerja guru di MAS 01 Ma'arif Batu menunjukkan kecanggihan manajerial melalui penerapan dua instrumen yang saling

---

<sup>35</sup> Sri Mutia, "Pelaksanaan Program Layanan Bimbingan Dan Konseling Disekolah." *Intelektualita* 7.01 (2021).

<sup>36</sup> Dody Febriansyah, "Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran (di Sekolah Dasar Islam Terpadu Rabbi Radhiyya Kabupaten Rejang Lebong)," *Repository IAIN Curup*, 2017; Hannum Rambe, Zulhammi, dan Zainal Efendi Hasibuan, "Strategi peningkatan mutu pendidikan melalui asrama terpadu di Madrasah Aliyah Negeri 2 Padang Sidempuan," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.2 (2023), 10059–65 <<http://etd.uinsyahada.ac.id/id/eprint/8917>>.

melengkapi: supervisi kelas dan Penilaian Kinerja Guru (PKG).<sup>37</sup> Supervisi kelas, sebagaimana telah dibahas, berfungsi sebagai mekanisme evaluasi formatif yang bertujuan pengembangan (*developmental*).<sup>38</sup> Di sisi lain, PKG yang mengacu pada standar nasional dan instrumen resmi dari Kementerian Agama berfungsi sebagai mekanisme evaluasi sumatif yang bertujuan penilaian (*judgmental*) untuk mengukur pencapaian guru terhadap empat kompetensi inti (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) sesuai Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007.<sup>39</sup> Dengan mengombinasikan kedua pendekatan ini, madrasah secara cerdas berhasil memisahkan dua fungsi krusial dalam manajemen kinerja: fungsi pembinaan (*coaching*) dan fungsi penilaian (*judging*). Dalam banyak organisasi, peran ganda ini seringkali menimbulkan konflik. MAS 01 Ma'arif Batu memitigasi masalah ini dengan mendedikasikan proses supervisi untuk pembinaan dan proses PKG untuk penilaian akuntabilitas. Sinergi ini menciptakan sebuah sistem evaluasi yang seimbang, di mana guru mendapatkan dukungan untuk bertumbuh secara profesional sekaligus memastikan akuntabilitas dan pemenuhan standar.

---

<sup>37</sup> Suci Hartati dan Iskandar Zulkarnain, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam: Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Indonesian Research Journal on Education*, 4.4 (2024), 1030–37.

<sup>38</sup> Amiruddin Tumanggor, et al. "Manajemen Pendidikan", (Yogyakarta: K-Media, 2021), 1.

<sup>39</sup> Guru Cerdas, "Dokumen Buku Kerja 4: Penilaian Kinerja Guru," September 17, 2018 <https://www.gurucerdas.com/2018/09/dokumen-buku-kerja-4-penilaian-kinerja-guru.html>

## 2. Mekanisme Umpan Balik Holistik: Menuju Model Evaluasi 360 Derajat

Evaluasi kinerja di MAS 01 Ma'arif Batu tidak terbatas pada penilaian vertikal dari atasan. Temuan penelitian menunjukkan adanya praktik pengumpulan umpan balik dari berbagai arah, yang secara implisit membentuk sebuah model evaluasi 360 derajat.<sup>40</sup> Model umpan balik 360 derajat adalah pendekatan di mana data kinerja dikumpulkan tidak hanya dari supervisor, tetapi juga dari rekan sejawat, bawahan, dan “pelanggan” atau *stakeholder* eksternal.<sup>41</sup> Di MAS 01 Ma'arif Batu, “pelanggan” utama adalah siswa dan orang tua mereka. Temuan bahwa madrasah secara proaktif menggunakan angket kepuasan siswa, menampung masukan melalui OSIS, dan mengadakan forum pertemuan wali murid sebagai sarana evaluasi adalah bukti nyata dari penerapan prinsip ini.<sup>42</sup> Dengan melibatkan siswa dan wali siswa, madrasah mengubah sistem penjaminan mutunya menjadi sistem terbuka yang akuntabel terhadap *stakeholder* utamanya.<sup>43</sup> Temuan bahwa masukan-masukan ini ditindaklanjuti secara konkret seperti penambahan jam *tahfidz* atau penyesuaian strategi pengajaran menunjukkan bahwa mekanisme ini berfungsi secara efektif.<sup>44</sup> Praktik ini sejalan dengan filosofi Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management - TQM*) yang menempatkan kepuasan pelanggan sebagai tujuan akhir dari semua proses organisasi.<sup>45</sup>

---

40

41 Fathurrahman Suryadi, et al. “Peran manajemen pendidikan dalam mewujudkan sekolah berkualitas.” *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa* 3.4 (2024): 92-107.

42

43 Afridha Laily Alindra et al., “Penerapan Kelas Bilingual terhadap Peningkatan Mutu Belajar di Sekolah Dasar,” *Pendidikan Tambusai*, 8.1 (2024), 1685–96.

44

45

### C. Implikasi Implementasi Manajemen PTK terhadap Peningkatan Mutu Akademik Siswa

Bagian akhir dari pembahasan ini secara langsung menjawab pertanyaan sentral penelitian: bagaimana implementasi manajemen PTK memberikan implikasi terhadap peningkatan mutu akademik siswa. Mutu akademik siswa sendiri didefinisikan sebagai pencapaian hasil belajar yang optimal dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, yang dapat diukur melalui berbagai indikator seperti hasil belajar, tingkat kelulusan, dan prestasi.<sup>46</sup>

#### 1. Rantai Kausalitas dari Manajemen PTK yang Profesional ke Prestasi Siswa

Temuan penelitian secara meyakinkan mengilustrasikan sebuah rantai kausalitas yang jelas antara praktik manajemen PTK yang efektif dengan peningkatan mutu akademik siswa yang terukur.<sup>47</sup> Rantai ini dimulai dari implementasi manajemen PTK yang profesional (perencanaan partisipatif, rekrutmen adaptif, supervisi klinis, evaluasi holistik) yang berdampak pada peningkatan kompetensi dan motivasi PTK. Guru yang lebih kompeten dan termotivasi ini kemudian mewujudkan praktik pedagogis yang unggul di kelas, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

---

<sup>46</sup> Grisma Yuli Arta, "Asesmen dalam Pendidikan: Konsep, Pendekatan, Prinsip, Jenis, dan Fungsi," *Jurnal Pendidikan, Bahasa dan Budaya*, 3.3 (2024), 170–90; Dionisius Sihombing dan Hottua Samosir, "Optimalisasi peran manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan," *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7.4 (2021), 612 <<https://doi.org/10.29210/020211263>>; Aiman Faiz dan Purwati, "Peran guru dalam pendidikan moral dan karakter," *Journal Education and development*, 10.2 (2022), 315–18.

<sup>47</sup> Sulastris Sulastris, Happy Fitria, dan Alfroki Martha, "Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Journal of Education Research*, 1.3 (2020), 258–64 <<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.30>>.

Sebagai hasil akhir, terjadi peningkatan mutu akademik siswa yang dapat diukur secara objektif melalui tren kenaikan nilai rata-rata ujian, pencapaian kelulusan 100% selama tiga tahun berturut-turut, dan peningkatan jumlah prestasi dalam kompetisi akademik.<sup>1</sup> Rantai kausalitas ini mengonfirmasi berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara manajemen sumber daya manusia di sekolah dengan prestasi belajar siswa.<sup>48</sup> Proses ini membentuk sebuah siklus perbaikan berkelanjutan (*virtuous cycle*), di mana mutu akademik yang lebih baik akan meningkatkan reputasi madrasah, yang pada gilirannya akan menarik calon guru dan siswa yang lebih berkualitas.

## 2. Komparasi Temuan dengan Penelitian Terdahulu: Konfirmasi dan Kontribusi Unik

Temuan penelitian ini mengonfirmasi kesimpulan umum dari berbagai penelitian terdahulu. Sejalan dengan Hartati & Zulkarnain (2024), penelitian ini membuktikan bahwa manajemen SDM yang efektif adalah kunci profesionalisme guru dan kualitas pendidikan Islam.<sup>49</sup> Demikian pula, dampak positif dari perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan SDM terhadap prestasi sejalan dengan temuan Nisak & Wahyuni (2024) di Madrasah Aliyah Bilingual.<sup>50</sup> Namun, orisinalitas penelitian ini terletak pada

---

<sup>48</sup> Baytil Qudsiyah, et al. "Hakikat pendidikan dan manajemen pendidikan di sekolah." *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 2.6 (2023): 1297-1303.

<sup>49</sup> Putri Widiyaningsih, and Sabar Narimo. "Peran Guru dalam Memaksimalkan Semangat Belajar Peserta Didik pada Implementasi Program Kurikulum Merdeka di SMK Negeri 1 Boyolali." *JIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6.8 (2023): 6325-6332.

<sup>50</sup> Muawanah. "Manajemen Program Sekolah Bilingual Tingkat Sekolah Dasar Islam" *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 16. 3 (2023)

analisisnya yang mendalam tentang *bagaimana* mekanisme tersebut bekerja dalam konteks madrasah swasta dengan sumber daya terbatas. Penelitian ini secara holistik menunjukkan keterkaitan erat antara strategi rekrutmen adaptif (“membangun” talenta) dengan model supervisi klinis sebagai enabler utamanya. Lebih lanjut, penelitian ini secara eksplisit menganalisis konsep *uswah hasanah* (keteladanan) bukan hanya sebagai nilai moral, tetapi sebagai strategi manajemen dan pedagogi yang terintegrasi. Analisis mengenai pemisahan fungsi “coaching” dan “judging” dalam sistem evaluasi, serta identifikasi praktik umpan balik 360 derajat, juga memberikan nuansa baru yang memperkaya pemahaman tentang praktik manajemen mutu di madrasah, melengkapi studi kasus sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kukuh Ahmad Prasetyo (2017) dan Siregar (2021) yang berfokus pada manajemen mutu secara lebih umum.<sup>51</sup>

### 3. Peran Vital Tenaga Kependidikan sebagai Akselerator Mutu Akademik

Salah satu implikasi penting yang sering terabaikan namun kuat terungkap dalam temuan penelitian ini adalah peran strategis tenaga kependidikan (staf administrasi) sebagai akselerator mutu akademik.<sup>52</sup> Sebagaimana dijelaskan dalam kajian teori, tenaga kependidikan adalah individu yang mengabdikan diri untuk mendukung proses pendidikan.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Kukuh Ahmad Prasetyo, “Implementasi Manajemen Mutu di Sekolah Islam Terpadu (Studi Kasus SD Islam Terpadu Harapan Umat Jember)” (IAIN Jember, 2017).

<sup>52</sup> Rahmat Taufik Siregar, “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Islam Terpadu Daar Al Uluum Asahan” (UIN Sumatera Utara Medan, 2021).

<sup>53</sup> Suci Hartati dan Iskandar Zulkarnain, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam: Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru,” *Indonesian Research Journal on Education*, 4.4 (2024), 1030–37.

Temuan menunjukkan bahwa staf TU di MAS 01 Ma'arif Batu tidak hanya menjalankan fungsi administratif rutin, tetapi melakukannya secara profesional, sistematis, dan modern.<sup>54</sup> Kinerja mereka yang efisien dalam mengelola absensi, jadwal, nilai, dan sarana belajar memberikan dampak langsung yang signifikan. Kesaksian para guru yang menyatakan bahwa mereka dapat “fokus mengajar, tidak terganggu oleh urusan administrasi” adalah bukti paling kuat dari kontribusi ini.<sup>55</sup> Dari perspektif teori efektivitas organisasi, temuan ini menggarisbawahi pentingnya melihat sekolah sebagai ekosistem terintegrasi, di mana kinerja subsistem pedagogis sangat bergantung pada efisiensi sub sistem pendukung.<sup>56</sup> Dengan mengambil alih beban administratif secara efektif, tenaga kependidikan yang profesional berfungsi sebagai “pengungkit” (*leverage*) yang melipatgandakan efektivitas guru, yang pada akhirnya memberikan pengembalian tinggi dalam bentuk peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu akademik siswa.

---

<sup>54</sup> Hilya Gania Adilah dan Yaya Suryana, “MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH,” *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 6.1 (2021), 87–94 <<https://doi.org/10.15575/isema.v6i1.11037>>.

<sup>55</sup> Sallima Nur Alaina Rambe, Ira Damayanti Hasibuan, and Rafli Pasha. “Pendekatan Sistem Pengukuran Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan.” *EduCurio: Education Curiosity* 3.1 (2024): 199-206.

<sup>56</sup> Ahmad Shobirin and Alkadri K. Siharis. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2.5 (2022): 235-246.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan paparan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu mencakup penyusunan dokumen rencana kerja, analisis kebutuhan SDM, program pengembangan profesionalisme, pembagian tugas, serta strategi peningkatan disiplin. Sementara pelaksanaannya meliputi pembagian tugas, supervisi akademik, pembinaan kedisiplinan, kegiatan pengembangan profesionalisme, serta pengelolaan administrasi akademik oleh tenaga kependidikan. Secara garis besar terlihat bahwa perencanaan dan pelaksanaan di madrasah tersebut telah berjalan secara sistematis, partisipatif, dan berlandaskan prinsip-prinsip profesionalisme. Proses penyusunan rencana kerja yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, analisis kebutuhan yang terstruktur, serta strategi peningkatan disiplin yang seimbang menunjukkan adanya kapasitas manajerial yang baik di tingkat pimpinan. Namun, tantangan terbesar terletak pada implementasi perencanaan akibat adanya kesenjangan antara kebutuhan ideal madrasah dengan ketersediaan sumber daya eksternal, terutama SDM. Kebutuhan spesifik akan guru berkualifikasi ganda (akademik dan bahasa/agama) sulit dipenuhi oleh pasar tenaga kerja.

2. Evaluasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu diantaranya evaluasi kinerja guru melalui supervisi kelas. Supervisi kelas menjadi instrumen evaluasi utama yang berfokus pada perbaikan kualitas mengajar. Penilaian kinerja guru (PKG) berstandar nasional madrasah menerapkan pkg sesuai instrumen resmi dari Kemenag untuk menilai empat kompetensi inti guru (pedagogik, kepribadian, sosial, profesional). Evaluasi tenaga kependidikan melalui monitoring rutin kinerja tenaga kependidikan dievaluasi secara berkelanjutan melalui monitoring langsung oleh pimpinan dan koordinasi harian. Rapat evaluasi sebagai forum kolektif rapat evaluasi bulanan dan semesteran menjadi forum sentral untuk meninjau kinerja secara kolektif. Data hasil evaluasi (seperti supervisi dan PKG) dipaparkan secara agregat dan anonim untuk mendorong introspeksi bersama tanpa menyalahkan individu. Pelibatan umpan balik dari siswa dan wali siswa madrasah secara aktif menggunakan umpan balik dari siswa (melalui angket dan OSIS) dan wali siswa (melalui forum pertemuan) sebagai bagian dari evaluasi. Dokumentasi hasil evaluasi yang sistematis seluruh hasil evaluasi, mulai dari laporan supervisi, skor PKG, hingga rekap absensi, didokumentasikan secara rapi dalam sistem pengarsipan ganda (fisik dan digital). Dokumentasi ini menjadi bukti akuntabilitas dan dasar data yang valid untuk pembinaan berkelanjutan serta keperluan akreditasi.
3. Implikasi dari implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Swasta 01 Ma'arif Batu terhadap mutu akademik siswa mencakup Peningkatan Kedisiplinan Belajar Siswa Kedisiplinan guru yang

ditegakkan secara konsisten menciptakan "efek teladan" yang kuat, yang secara langsung meningkatkan kedisiplinan siswa dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kesiapan belajar. Hal ini divalidasi oleh data absensi siswa yang menunjukkan tren perbaikan. Perbaikan Hasil Akademik yang Terukur Manajemen PTK yang profesional berimplikasi langsung pada peningkatan hasil akademik, yang dibuktikan dengan tren kenaikan nilai rata-rata ujian, pencapaian kelulusan 100% dalam tiga tahun terakhir, serta meningkatnya prestasi siswa dalam berbagai kompetisi akademik tingkat kota dan provinsi. Peningkatan Motivasi dan Kepercayaan Diri Siswa Guru yang lebih kompeten dan kreatif setelah mengikuti program pengembangan mampu menciptakan pembelajaran yang lebih menarik. Hal ini berhasil meningkatkan motivasi belajar siswa, mengubah sikap mereka dari pasif menjadi aktif, dan dari takut (misalnya pada matematika) menjadi lebih percaya diri. Terciptanya Suasana Belajar yang Kondusif Sinergi antara guru yang disiplin, staf administrasi yang andal, dan pimpinan yang suportif berhasil menciptakan suasana belajar yang tertib, tenang, dan kondusif. Lingkungan ini memungkinkan siswa untuk lebih fokus dalam menyerap materi pelajaran. Penguatan Layanan Akademik oleh Tenaga Kependidikan Kinerja tenaga kependidikan yang profesional dan terkelola dengan baik memberikan dukungan layanan administrasi yang andal. Hal ini secara signifikan meringankan beban kerja guru, memungkinkan mereka mendedikasikan lebih banyak waktu dan energi untuk mengajar dan

membimbing siswa, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu akademik.

## **B. Saran**

Untuk penelitian lebih lanjut terkait Manajemen Pwndidk dan Tenaga Kependidikan, dapat disarankan sebagai berikut:

### **1. Penguatan Manajemen Berbasis Data dan Evaluasi Berkala**

Pimpinan madrasah disarankan untuk memperkuat sistem perencanaan dan evaluasi berbasis data (evidence-based management) dalam seluruh siklus manajemen PTK. Setiap keputusan strategis, mulai dari rekrutmen, pembinaan, hingga penilaian kinerja, sebaiknya didasarkan pada data empiris yang terukur. Evaluasi rutin secara berkala (setiap semester) akan membantu madrasah menyesuaikan kebijakan dengan perubahan kebutuhan akademik dan memastikan peningkatan mutu secara berkelanjutan.

### **2. Institusionalisasi Supervisi Klinis dan Pengembangan Profesional Berkelanjutan**

Supervisi akademik yang bersifat pembinaan (coaching) perlu diformalkan menjadi program supervisi klinis yang terstruktur dan berkelanjutan. Madrasah dapat menyusun kurikulum pelatihan internal bagi guru baru maupun tenaga kependidikan yang belum memiliki latar belakang pedagogis formal. Pendekatan ini tidak hanya menjaga budaya keamanan psikologis dalam supervisi, tetapi juga memastikan peningkatan kompetensi profesional secara sistematis dan merata di seluruh elemen lembaga.

### **3. Optimalisasi Peran Tenaga Kependidikan dan Pencegahan Kelelahan Kerja**

Mengingat peran tenaga administrasi sekolah (TAS) yang sangat strategis sebagai pendukung efisiensi akademik, madrasah perlu memberikan porsi pengembangan profesional yang seimbang dengan guru. Selain itu, perlu dilakukan analisis beban kerja secara berkala agar fleksibilitas tugas yang diterapkan tidak berujung pada kelelahan kerja (burnout). Pendekatan ini penting untuk menjaga keseimbangan kinerja, motivasi, serta keberlanjutan budaya positif dalam lingkungan kerja madrasah.

## DAFTAR RUJUKAN

BAB II LANDASAN TEORI A. Mutu Pendidikan 1. Pengertian Mutu Pendidikan Menurut bahasa, diakses Oktober 4, 2025,  
[https://etheses.iainkediri.ac.id/5211/3/932405918\\_bab2.pdf](https://etheses.iainkediri.ac.id/5211/3/932405918_bab2.pdf)

BAB II KAJIAN TEORI A. Mutu Pendidikan 1. Pengertian Mutu Pendidikan Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, diakses Oktober 4, 2025,  
<https://repository.uin-suska.ac.id/20910/7/11.%20BAB%20II.pdf>

Dampak Aktualisasi Manajemen SDM Pendidikan Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Siswa/i MTs. Ma'had Al-Zaytun, Desa Mekarja - IAIN Syekh Nurjati Cirebon, diakses Oktober 4, 2025,  
<https://repository.syekhnurjati.ac.id/12206/2/2.%20BAB%20I.pdf>

Empat Kompetensi Yang Harus Dimiliki Seorang Guru Profesional Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia N, diakses Oktober 4, 2025,  
<https://lmsspada.kemdiktisaintek.go.id/mod/resource/view.php?id=58813>

Guru Cerdas, Dokumen Buku Kerja 4 : Penilaian Kinerja Guru, September 17, 2018 diakses 16 November, 2025,  
<https://www.gurucerdas.com/2018/09/dokumen-buku-kerja-4-penilaian-kinerja-guru.html>

FAKTOR DAN INDIKATOR MUTU PENDIDIKAN ISLAM - Jurnal UIN Antasari, diakses Oktober 4, 2025,  
<https://jurnal.uinantasari.ac.id/index.php/moe/article/download/342/258/867>

Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Ekonomi SMA di Kota Surakarta, diakses Oktober 4, 2025,  
<https://jurnal.uns.ac.id/bise/article/download/68215/44562>

IMPLEMENTASI SUPERVISI KLINIS DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU - Rumah Jurnal IAIN Bone, diakses Oktober 4, 2025,  
<https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/didaktika/article/download/162/91>

IMPLEMENTASI SUPERVISI KLINIS DI SEKOLAH DASAR NEGERI UJUNG-UJUNG 01 KABUPATEN SEMARANG, diakses Oktober 4, 2025,  
<https://ejournal.uksw.edu/satyawidya/article/download/5497/2051/26970>

IMPLEMENTASI UMPAN BALIK 360 DERAJAT SEBAGAI STRATEGI EVALUASI KINERJA KARYAWAN YANG EFEKTIF | Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi - WARUNAYAMA, diakses Oktober 4, 2025,

<https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/10214>

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU AKADEMIK SISWA.docx. Manajemen Pendidikan Islam - Islamic Education Management - Jurnal UMSB - Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, diakses Oktober 4, 2025,

<https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/mediailmu/article/download/4484/3184>

Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan | TARBIYAH JURNAL, diakses Oktober 4, 2025, <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/demo3/article/view/1567>

Manajemen Berbasis Sekolah: Solusi Alternatif Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Satuan Pendidikan - JURNAL KEPENDIDIKAN, diakses Oktober 4, 2025,

<https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/download/13393/4220/39131>

MANAJEMEN REKRUTMEN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SEKOLAH MENENGAH ATAS ISLAM TERPADU NUR HIDAYAH SURAKARTA KECAMATAN KARTASUR, diakses Oktober 4, 2025, <https://journal.umpr.ac.id/index.php/jhm/article/download/887/823/3368>

MODEL PENGEMBANGAN PROFESIGURU MELALUI PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY DI SEKOLAH MENENGAH - Neliti, diakses Oktober 4, 2025, <https://media.neliti.com/media/publications/75023-ID-model-pengembangan-profesiguru-melalui-p.pdf>

Pelaksanaan Supervisi Klinis Di SMA Negeri 1 Kuala - Neliti, Diakses Oktober 4, 2025, <https://media.neliti.com/media/publications/243230-pelaksanaan-supervisi-klinis-di-sma-nege-18d0fc48.pdf>

PENGEMBANGAN PROFESI BERKELANJUTAN GURU SMA NEGERI KOTA KENDARI, diakses Oktober 4, 2025, <https://journal.um-surabaya.ac.id/didaktis/article/download/2894/1921/8052>

Pengembangan Profesional Guru Di Sekolah Dasar Indonesia Dalam Konteks Kebijakan Nasional - JURNAL P4I, diakses Oktober 4, 2025, <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy/article/download/4102/3293/28193>

PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DALAM MENGEMBANGKAN

MODEL PEMBELAJARAN MELALUI PELAKSANAAN SUPERVISI KLINIS DI TK NEGERI NUSA BAKTI - Semantic Scholar, diakses Oktober 4, 2025,

<https://pdfs.semanticscholar.org/8be8/2e2d75eab22492b85a7570de3a2030defcca.pdf>

Muhammad Aminullah, Andi Amiruddin, PERENCANAAN STRATEGIS DALAM PENDIDIKAN ISLAM, IQRA: Jurnal Magister Pendidikan Islam, halaman 90-99, Universitas Muhammadiyah Makassar Stai DDI Maros, diakses Oktober 4, 2025,

<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/iqra/article/view/18856/8439>

Penerapan Teori Belajar Sosial Albert Bandura Dalam Proses Belajar Mengajar Di Sekolah, diakses Oktober 4, 2025,

[https://www.researchgate.net/publication/339025465\\_PENERAPAN\\_TEO RI\\_BELAJAR\\_SOSIAL\\_ALBERT\\_BANDURA\\_DALAM\\_PROSES\\_BELAJAR\\_MENGAJAR\\_DI\\_SEKOLAH](https://www.researchgate.net/publication/339025465_PENERAPAN_TEO RI_BELAJAR_SOSIAL_ALBERT_BANDURA_DALAM_PROSES_BELAJAR_MENGAJAR_DI_SEKOLAH)

PENGARUH SOLIDASI STAKEHOLDER TERHADAP PENINGKATAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 15 KENJERAN SURABAYA Diah Rachm, diakses Oktober 4, 2025,

<https://journal.um-surabaya.ac.id/Tadarus/article/view/1632/pdf>

Pengaruh Manajemen Kesiswaan terhadap Hasil Belajar Siswa - Journal of Education Research, diakses Oktober 4, 2025,

<https://jer.or.id/index.php/jer/article/download/295/224/1498>

PENTINGNYA PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIKAN UNTUK PENINGKATAN PRESTASI SISWA DI SEKOLAH DASAR | Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang, diakses Oktober 4, 2025,

<https://journal.stkipsubang.ac.id/index.php/didaktik/article/view/999>

Peran Stakeholder Pendidikan Sebagai Penjamin Mutu Sekolah PAUD di TKQ Baitul Izzah, diakses Oktober 4, 2025,

<https://ejournal.arrayah.ac.id/index.php/rais/article/view/490>

PERENCANAAN STRATEGIS PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA, FILSAFAT, PSIKOLOGI, DAN SOSIOLOGI - Neliti, diakses Oktober 4, 2025,

<https://media.neliti.com/media/publications/362599-none-cb8a74d4.pdf>

SALINAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR 16 TAHUN 2007 TENTANG STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK D, diakses Oktober 4, 2025,

<https://peraturan.bpk.go.id/Download/210400/Permendiknas%20Nomor%2>

**LAMPIRAN**

## LAMPIRAN

### Dokumentasi kegiatan penelitian



Wawancara dengan Kepala Sekolah



Wawancara dengan pegawai TU



Wawancara dengan Guru



Wawancara dengan Wali Murid



Tampak depan Sekolah MA Maarif Batu



Lab Komputer MA Maarif Batu



Ruang Guru MA Maarif Batu



Ruang TU MA Maarif Batu