



## MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH DARUL IMAN KECAMATAN SINGKEP KABUPATEN LINGGA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Muliadi<sup>1</sup>, Umi Kulsum<sup>2</sup>, Riskun Iqbal<sup>3</sup>, Suci Hartati<sup>4</sup>  
IAI ANNUR Lampung, Indonesia  
Email: muledi109@gmail.com

### **Abstract:**

This research uses qualitative research with case study design. Data and documents were collected and compiled using in-depth interview techniques, participant observation and documentation studies. The data and documents were checked for validity through triangulation of methods, theories and sources. Furthermore, the data and documents were analyzed descriptively qualitatively. The purpose of this study was to compare human resource management for educators and education staff in Madrasahs. Aspects of the comparison include, comparison of the management of Educator Recruitment Planning, Organizing the Placement of Educators and Educational Staff, Mobilizing Educators and Educational Personnel, and Management. The most important subjects in this study are the head of madrasah, teachers, madrasa committees from the two schools, have many similarities and differences. Differences in several aspects are therefore mandatory to improve the quality of madrasahs and are expected to become treasures and inputs for madrasahs. The results of the analysis are stated in the main tasks and functions, the results of this job analysis are carried out filling and placing personnel in positions according to intellectual capacity, capability, work experience and exemplary. (1) the withdrawal and selection of GTT and PTT candidates is carried out based on considerations of academic achievement, non-academic, and good character. (2) the training and development of human resources carried out still tends to measure the success and failure of training in terms of implementation, not oriented to whether the training carried out is effectively able to change the behavior and performance of the participants towards the goals of the madrasa. (3) evaluation is carried out using three stages, namely monthly evaluation, mid-semester and year-end evaluation. The main duties and functions as a standard of work, become a benchmark or a tool for assessing the level of success and failure of an educator and education staff, in this case the Principal as a supervisor who is assisted by several appointed people.

**Keywords:** *Educator management, Education staff*

### **Abstrak:**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Data dan dokumen dikumpul dan dihimpun dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi partisipan dan studi dokumentasi. Data dan dokumen tersebut diperiksa validitasnya melalui triangulasi metode, teori dan sumber. Selanjutnya data dan dokumen tersebut dianalisis secara diskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membandingkan manajemen sumberdaya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah. Aspek perbandingan itu diantaranya, perbandingan manajemen Perencanaan Rekrutmen Pendidik, Pengorganisasian Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan, Penggerakan Tenaga Pendidik dan kependidikan, dan manajemen Subjek terpenting dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, guru-guru, komite madrasah dari kedua sekolah tersebut, memiliki banyak persamaan dan perbedaan di beberapa aspek oleh karenanya wajib untuk meningkatkan mutu madrasah serta diharapkan dapat menjadi khazanah dan masukan

bagi madrasah. Hasil analisis dituangkan dalam tugas pokok dan fungsi, hasil analisis jabatan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan ketauladanan. (1) penarikan dan seleksi terhadap calon GTT dan PTT dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik. (2) pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan, bukan berorientasi pada apakah secara efektif pelatihan yang dilaksanakan itu mampu merubah perilaku dan performance para peserta ke arah tujuan madrasah. (3) evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu evaluasi bulanan, tengah semester dan evaluasi akhir tahun. Tupoksi sebagai standar pekerjaan, menjadi tolok ukur atau alat penilai tingkat keberhasilan dan kegagalan seorang pendidik dan tenaga kependidikan, dalam hal ini Kepala Sekolah sebagai supervisor yang dibantu beberapa orang yang ditunjuk.

*Kata kunci: Manajemen pendidik, Tenaga kependidikan*

## PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Warisno, 2019).

Mengacu pada hal tersebut maka pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen SDM. Dalam hal ini manajemen SDM merupakan proses pengelolaan secara efektif dan sistematis yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan sekolah, memperlakukan pendidik dan tenaga kependidikan secara adil dan bermartabat, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan sumbangan optimal terhadap sekolah.

Perencanaan manajemen sumber daya manusia; Pada konteks manajemen sumber daya manusia disekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada disekolah (Rusniati & Haq, 2014). Rekrutmen sumber daya manusia; Rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi oleh para pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon (Murtafiah, 2021).

Konsep manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan harus diarahkan untuk merumuskan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan mereka untuk memperoleh nilai masalah optimal bagi individu pendidik dan tenaga kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya, sehingga lembaga pendidikan mempunyai pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi baik dari segi kompetensi maupun profesionalisme (Lubis, 2018).

Tugas dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan, mendukung pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi pada satuan pendidikan (sekolah). Sekolah pada hakekatnya terdiri dari struktur pendidik dan tenaga kependidikan, di mana setiap pendidik dan tenaga kependidikan memiliki spesifikasi tugas-tugas yang menuntut kompetensi

pelakunya, dukungan fasilitas yang tepat memadai, dan kondisi yang kondusif bagi terlaksananya tugas-tugas mereka merupakan hal yang sangat signifikan sehingga berpotensi untuk mengembangkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat membidani lahirnya peserta didik yang berkualitas (Julaiha, 2019).

Sebagai lembaga pendidikan keislaman, Madrasah memiliki nilai eksotik yang membedakan dengan lembaga pendidikan pada umumnya. Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki subkultur unik, berupa nilai-nilai keadaban, kekulturan, serta warisan khazanah intelektual Islam yang termanifestasikan dalam literatur klasik yang menjadi tradisi keilmuannya. "Transformasi nilai intelektualitas dan akhlak merupakan misi lembaga pendidikan Madrasah yang tidak bisa dipisahkan. Madrasah tidak sekedar mencetak generasi intelektual tetapi manusia yang beriman, berilmu, dan beramal sebagai khalifah Tuhan di bumi (Akhmad Said, 2018).

Madrasah merupakan salah satu sistem pendidikan Islam tertua di Indonesia dan memiliki kontribusi sangat penting dalam mencerdaskan bangsa ini, terutama perannya dalam membangun bangsa di bidang pendidikan, keagamaan dan moral. Dilihat dari sejarahnya Madrasah memiliki pengalaman yang luar biasa dalam hal membina, mencerdaskan dan mengembangkan masyarakat, bahkan lebih luas lagi Madrasah mampu mengembangkan dirinya sendiri secara mandiri dengan menggali potensi yang dimiliki masyarakat di sekelilingnya (Hidayat & Machali, 2012).

Dalam penelitian ini obyeknya sebuah lembaga pendidikan yaitu madrasah. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan. yang di maksud pemimpin adalah semua orang yang bertanggung jawab dalam proses perbaikan yang berada pada semua level kelembagaan pendidikan. Para pemimpin pendidikan harus memiliki komitmen terhadap perbaikan mutu / kualitas dalam fungsi umatnya. Oleh karena itu, fungsi-fungsi dari kepemimpinan pendidikan haruslah bertuju pada mutu atau kualitas belajar. madrasah merupakan organisasi yang kompleks dan unik sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu sebagai pemimpin dalam sebuah organisasi madrasah (kepala madrasah), dapat dikatakan berhasil apabila tercapai tujuan madrasah serta tujuan-tujuan dari individu yang ada di dalam lingkungan madrasah, harus memahami dan menguasai peranan orang dan hubungan kerjasama antara individu.

Di dalam Islam. Pendidikan merupakan hal yang urgen, sebagai bagian dari asasi untuk kelangsungan dan kesejahteraan hidup manusia lahir maupun batin, Karena dengan ilmu dan pendidikan, manusia mampu mengemban tugas beratnya sebagai kholifah di muka bumi ini, islam sendiri merupakan satu-satunya yang sangat empatik dalam mendorong umatnya untuk menuntut ilmu. pendidikan juga di pandang sebagai media atau sarana utama yang dapat menentukan perkembangan dan kelangsungan hidup masa depan bangsa atau masyarakat.

Keberhasilan suatu madrasah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala madrasah. Sebab, kepala madrasah merupakan seorang pejabat profesional dalam organisasi madrasah yang memiliki tugas untuk mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai sebuah tujuan pendidikan. Dengan demikian, jabatan kepala madrasah yaitu memaksimalkan pendayagunaan sumber

daya yang tersedia secara produktif untuk mencapai tujuan yang di tetapkan bagi unit kerja nya namun manajemen pendidik didalam madrasah mengelola sebuah lembaga yang sangat istimewa yaitu madrasah sebagai lembaga formal pendidikan yang akan sangat mewarnai masa depan anggota utama nya, yakni peserta didik.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (Sugiyono, 2018). Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Maksudnya adalah dalam penelitian deskriptif kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya sehingga yang menjadi tujuan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini adalah ingin menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya (Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 1997). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode wawancara dan juga metode dokumentasi (Mardalis, 2014). Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu. Adapun langkah-langkah penelitian kualitatif menurut Sugiono, dibagi kedalam tiga tahap, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data (Moleong, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap adanya organisasi atau lembaga pendidikan pasti akan ada suatu manajemen, dimana manajemen ini merupakan proses pengaturan terhadap orang lain dalam menjalankan/melaksanakan suatu tujuan yang akan dicapai yang diawali dari Perencanaan. Mengenai pentingnya suatu perencanaan ada beberapa konsep yang tertuang dalam Al Qur'an dan Al Hadits. Di antara ayat Al-Qur'an yang terkait dengan fungsi perencanaan adalah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍّ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (AL-Hasyar;18) (Departemen Agama RI, 2018).*

Perencanaan yang baik akan dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang dalam mana perencanaan dan kegiatan yang akandiputuskan akan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana di buat. Perencanaan merupakan aspek penting dari pada manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masadepan menurut kehendaknya. Manusia tidak boleh menyerah pada keadaan dan masa depan yang menentu tetapi menciptakan masa depan itu. Masa depan adalah akibat dari keadaan masa lampau. Keadaan sekarang dan disertai dengan usaha-usaha yang akan dilaksanakan. Dengan demikian landasan dasar perencanaan adalah kemampuan manusia untuk secara sadar memilih alternatif masa depan yang akan dikehendaknya dan kemudian mengarahkan daya upayanya untuk mewujudkan masa depan yang dipilihnya, dalam hal ini manajemen yang akan diterapkan seperti apa, sehingga dengan dasar itulah maka suatu rencana akan terealisasikan dengan baik. Pengorganisasian, ajaran Islam

senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi, sebab bisa jadi suatu kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi akan dengan mudah bisa diluluhlantakkan oleh kebatilan yang tersusun rapi.

Ali Bin Talib berkata: “Kebenaran yang tidak terorganisasi dapat dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisasi”. Proses organizing yang menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan sehingga tercapai tujuan, sebenarnya telah dicontohkan di dalam Al-Qur’an. Firman Allah dalam surat Ali Imran ayat 103 menyatakan:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً  
فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا  
كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ١٠٣

*Artinya: Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk. (Al-Imran:103) (Departemen Agama RI, 2018)*

Dalam sebuah organisasi tentu ada pemimpin dan bawahan. Sementara itu pengorganisasian dalam kaitannya dengan pendidikan Islam, Ramayulis menyatakan bahwa “Pengorganisasian dalam pendidikan Islam adalah proses penentuan struktur, aktivitas, interkasi, koordinasi, desain struktur, wewenang, tugas secara transparan, dan jelas. Dalam lembaga pendidikan Islam, baik yang bersifat individual, kelompok, maupun kelembagaan. Sebuah organisasi dalam manajemen pendidikan Islam akan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendesain perjalanan organisasi yaitu kebebasan, keadilan, dan musyawarah. Jika kesemua prinsip inidapat diaplikasikan secara konsisten dalam proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam akan sangat membantu bagi para manajer pendidikan Islam”.

Pelaksanaan suatu manajemen dalam pendidikan yang paling penting adalah manajemen sumber daya manusia karena MSDM inilah yang diatur sumber daya manusianya atau orang-orang yang akan melaksanakan segala manajemen yang ada di suatu lembaga pendidikan. Al-Qur’an dalam hal ini sebenarnya telah memberikan pedoman dasar terhadap proses pembimbingan, pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk actuating ini. Allah berfirman dalam surat al-kahfi ayat 2 sebagai berikut :

فَتِيمًا لِّبُنَيْرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا  
حَسَنًا ٢

*Artinya: Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik. (Al-Kahfi:2) (Departemen Agama RI, 2018).*

Pelaksanaan dari fungsi manajemen dapat ditemukan pada pribadi agung, Nabi Muhammad Saw. ketika ia memerintahkan sesuatu pekerjaan, beliau menjadikan dirinya sebagai model dan teladan bagi umatnya. Rasulullah Saw adalah al Qur'an yang hidup (*the living Qur'an*). Artinya, pada diri Rasulullah Saw tercermin semua ajaran Al-Qur'an dalam bentuk nyata. Beliau adalah pelaksana pertama semua perintah Allah dan meninggalkan semua larangan-Nya. Oleh karena itu, para sahabat dimudahkan dalam mengamalkan ajaran Islam yaitu dengan meniru perilaku Rasulullah SAW.

Pengawasan, sering juga disebut pengendalian. Pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan sesuai dengan pernyataan di atas maka perlu adanya suatu pengembangan bagipenilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawah dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud dan tujuan yang telah digariskan semula.

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Darul Iman Batu Kecapang Kecamatan Singkep Kabupaten Lingga, belum berjalan sesuai yang diharapkan oleh masyarakat madrasah. Oleh karena nya harus ada kesesuaian antara teori dengan pelaksanaan dan pengembangan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah secara optimal jika dikelola dengan baik, sehingga mendukung tujuan institusional. Peran kepala madrasah bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam memenej atau mengatur fungsi-fungsi manajemen. Ini semua merupakan tugas seorang kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

## KESIMPULAN

Pada Madrasah Tsanawiyah Darul Iman Kecamatan Singkep Kabupaten Lingga, berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Wakamad menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan atau penyusunan program kegiatan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari proses perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap stabilitas aktivitas yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan madrasah. Demikian pula pada Sejarah Madrasah Tsanawiyah Darul Iman Kecamatan Singkep Kabupaten Lingga pada dasarnya tidak jauh berbeda hal ini dikarenakan karena setiap perencanaan sangat hati-hati dan terarah untuk mencapai tujuan madrasah itu sendiri.

Pada Madrasah Tsanawiyah Darul Iman Kecamatan Singkep Kabupaten Lingga, data temuan menunjukkan bahwa di Madrasah ini sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, dimana masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi sekolah sudah ditempatkan tenaga atau SDM yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, disamping itu masing-masing komponen sudah menyadari akan job atau tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, disamping itu pimpinan dan bawahan sudah terkoordinir dan terjadi hubungan kerjasama dengan sangat baik, hal ini antara lain ditunjukkan dengan interaksi dan komunikasi yang selama ini terjadi antara

pimpinan dan bawahan sudah terjalin dengan baik. Demikian halnya yang terjadi dalam sistem pengorganisasian di Sejarah Madrasah Nurussalam Sidogede Kec. Belitang Kab. Ogan Komering Ulu Timur tidak banyak yang berbeda karena dalam sistem pengorganisasian pada dasarnya sudah jelas hirarkinya dan panduannya sudah ada pada kebijakan Kementerian Agama Pusat.

Pelaksanaan rencana ini merupakan fungsi yang terpenting dalam manajemen SDM, karena pada fungsi ini sebuah organisasi melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitasnya, mengambil tindakan-tindakan kearah itu, agar organisasi bisa berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi dari madrasah sendiri Kepala Madrasah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya.. Aspek penggerakan pada Sejarah Madrasah Tsanawiyah Darul Iman Kecamatan Singkep Kabupaten Lingga pada dasarnya tidak ada perbedaan dimana kepada sekolahnya memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada semua civitas akademika di dalam menggerakan segenap aktivitas madrasah baik yang menyangkut tenaga pendidik dan kependidikan tidak ada pengawasan yang melekat.

Pada Madrasah Tsanawiyah Darul Iman Kecamatan Singkep Kabupaten Lingga, Pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik bukan semata-mata untuk mencari kesalahan yang ada pada diri guru didalam waktu belajar mengajar atau diluar kelas pada saat menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP), Silabus, serta instrumen pendukung lainnya yang digunakan dalam mendukung pembelajaran di kelas dan ketertiban administrasi madrasah. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru terutama pada pendidik dan tenaga kependidikan yang melibatkan beberapa pihak, diantaranya Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Kementerian Agama, dan Dinas Pendidikan. Mereka dilibatkan untuk membantu para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang di alami oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Said. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah*. 2(1), 215-273.
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi. (1997). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Departemen Agama RI. (2018). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. CV. Diponegoro.
- Hidayat, A., & Machali, I. (2012). *Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola sekolah dan Madrasah)*. Universitas Pendidikan Indonesia, 4-6.

- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 179–190. <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>
- Lubis, M. S. (2018). Perencanaan Strategik Pendidikan. *Jurnal Manajemen Strategik*, 4(1), 45–59.
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional ( Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung ). 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Rusniati, & Haq, A. (2014). Perencanaan strategis dalam perspektif organisasi. *Intekna*, 14(2), 102–209. <https://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/intekna/article/view/178>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan RnD)*. Alfabeta.
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>