



MANAJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMPS AL KAHFI ISLAMIC SCHOOL BATAM KOTA

¹Rahmawati ²Sri Rahayu Ningsih,

1, umi.olive3@gmail.com 2 srirahayun235@gmail.com, Universitas Islam An Nur Lampung

Keywords:

recruitment management, educators, educational staff,

Abstract This study aims to analyze the recruitment management of educators and educational staff at SMPS Al Kahfi Islamic School in Batam Kota. Effective recruitment management is crucial for ensuring that the school employs qualified and competent personnel to deliver high-quality education. This research uses a qualitative approach, involving interviews, observations, and document analysis to gather data.

The findings reveal that the recruitment process at SMPS Al Kahfi Islamic School follows a structured and comprehensive approach. Key stages include planning, announcement, selection, and orientation. During the planning stage, the school identifies the specific needs for educators and staff based on the academic calendar and student enrollment. The announcement is made through various channels such as online job portals, social media, and the school's website.

The selection process involves several steps, including the initial screening of applications, written tests, teaching demonstrations, and interviews. The school emphasizes the importance of both academic qualifications and alignment with the school's Islamic values and culture. Successful candidates undergo an orientation program that introduces them to the school's policies, expectations, and community.

Challenges in the recruitment process include attracting qualified candidates, competition with other schools, and ensuring the cultural fit of new hires. Efforts to address these challenges include enhancing the school's branding and reputation, offering competitive benefits, and implementing a thorough induction program to integrate new staff effectively.

PENDAHULUAN

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. (Mu & As-syafaah, 2021)

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.(Lisnandari, 2019)

Seleksi sumber daya manusia: Seperti namanya seleksi , maka fungsi tahap ini adalah menyaring pelamar dengan setepat mungkin sehingga organisasi dapat menerima orang yang tepat.

Orientasi dan Penempatan; Orientasi pada dasarnya merupakan usaha dalam membantu pegawai baru untuk mengenali dan memahami tugas-tugas mereka, kondisi organisasi, kebijakan organisasi, rekan sekerja, nilai-nilai. Keyakinan-keyakinan dan lain-lain.

Keberhasilan suatu madrasah pada hakikat nya terletak pada efisieansi dan efektivitas penampilan seorang kepala madrasah.³⁰ Sebab, kepala madrasah merupakan seorang pejabat professional 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 memaksimal kan pelayagunaan sumber daya yang tersedia secara produktif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan 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. Ideal nya manajemen pendidik dan tenaga kependidikan harus memenuhi beberapa kriteria sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang di atas, dari data pra survey yang telah penulis lakukan di SMPS Al Kahfi Islamic School, Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan hampir mencapai standar kepemimpinan yang baik namun belum sempurna. Hal ini ditunjukkan dengan tidak terlaksananya fungsi-fungsi dasar menejemen sebagai indikator dari kemampuan dalam kedudukannya kepala lembaga madrasah, serta belum mampu dalam membuat keputusan keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cakap dan tepat.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMPS Al Kahfi Islamic School Batam Kota, belum sesuai yang di harapkan oleh oleh setecholder madrasah khusus nya masyarakat di di lingkungan madrasah. Berdasarkan data pra survey yang penulis lakukan di lapangan menunjukkan bahwa standar Mutu Di SMPS Al Kahfi Islamic School Batam, masih tergolong sangat rendah. Sebagaimana yang telah di sebutkan dalam PP No.13 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa mutu pendidikan pada suatu sekolah / madrasah harus mengacu pada delapan standar mutu yang telah di tetapkan, yaitu standar isi, standar proses, standar kompetisi kelulusan, standar pendidik dan kependidikan, Standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian.

Begitupun standar mutu pendidikan dan tenaga kependidikan di SMPS Al Kahfi Islamic School Batam Kota, tidak jauh berbeda dengan mutu pendidikan di

SMPS Al Kahfi Islamic School Batam masih sangat jauh jika mengacu pada PP NO.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Jika melihat delapan standar mutu pendidikan yang ada tersebut. mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di ke-dua lembaga madrasah tersebut di atas masih belum terpenuhi. Hal ini dapat terungkap dari pelaksanaan manajemen madrasah, yang meliputi: (a) Perencanaan madrasah; b) Pengorganizing madrasah; (c) pelaksanaan madrasah dan (d) evaluasi madrasah.

Mengacu pada prosuder yang telah di tetapkan Al Al Kahfi Islamic School Batam, di atas guru hendak nya mematuhi prosedur tersebut. Namun di akui oleh kepala madrasah bahwa guru-guru di SMPS Al Kahfi Islamic School Batam, masih banyak guru yang kurang tanggungjawab dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga madrasah tersebut. Begitupun dengan staff yang tidak berdisiplin, hal ini sangat menjadi sorotan masyarakat sekitar.

Hal senada juga di akui oleh Bapak Mahmudi Arif Dahlan, M.Pd. selaku Kepala Sekolah di SMPS Al Kahfi Islamic School Batam. Beliau menjelaskan bahwa banyak guru yang masih belum memenuhi kualifikasi akademik, belum mampu menyusun silabus terlebih bagi guru yang usia nya sudah tua. Hal ini pun sangat memprihatinkan perkembangan sekolah hari ini.

KERANGKA TEORITIK

Pengertian Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *menagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengelola, membimbing dan mengawasi. Jika diambil dalam bahasa Italia, berasal dari kata *maneggiare* memiliki arti mengendalikan, terutamanya mengendalikan kuda. Sementara itu dalam bahasa Latin, kata manajemen berasal dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, jika digabung memiliki arti menangani.(Ulhaq et al., 2023)

Secara terminologi, para ahli tidak memiliki rumusan yang sama tentang definisi manajemen. Stoner sebagaimana dikutip Handoko merumuskan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.² Manajemen juga diartikan sebagai usaha yang sistematis dalam mengatur dan menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi agar mereka bekerja dengan sepenuh kesanggupan dan kemampuan yang dimilikinya. Nanang Fatah mengartikan manajemen sebagai suatu proses merencana, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berbicara mengenai fungsi berarti berbicara pula masalah kegunaan manajemen dalam mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya langkah-langkah yang harus ditempuh.Dari pengertian manajemen yang berbeda-beda yang diungkapkan oleh pakar manajemen.Maka fungsi manajemen pun berbeda-beda pula tergantung pada sudut pandang mereka.¹⁴ Para ahli manajemen mempunyai pendapat yang beraneka ragam tentang fungsi manajemen yang paling awal pendapat Fayol yaitu: *Planning, Organizing, Commanding, Coordinating* dan *Controlling*. Gulich membagi fungsi manajemen menjadi 7 yang dikenal dengan

POSDCORB (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling, Reporting, Dan Budgeting*). Sedangkan Terry menyatakan 4 fungsi manajemen yang dikenal dengan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Dan Controlling*).¹⁵ Pendapat di atas merupakan sebagian dari sekian banyak pendapat yang dikemukakan oleh para ahli. Para ahli tersebut memberikan pendapat yang beragam, namun pada intinya mempunyai kesamaan. (Komalasari et al., 2021)

Prinsip-Prinsip Manajemen Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah

Prinsip-prinsip manajemen adalah dasar-dasar dan nilai yang menjadi inti dari keberhasilan sebuah manajemen. Menurut Nanang Fattah dalam Landasan Manajemen Pendidikan menyebutkan bahwa pentingnya prinsip-prinsip dasar dalam praktik manajemen antara lain menentukan metode kerja, pemilihan pekerjaan dan pengembangan keahlian, pemilihan prosedur kerja, menentukan batas-batas tugas, mempersiapkan dan membuat spesifikasi tugas, melakukan pendidikan termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.³⁷ Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kemampuan seseorang untuk memberikan dukungan, semangat bekerja untuk mendapatkan gagasan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.(Lisnandari, 2019)

Jenis dan Tugas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Tenaga Struktural

Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan.

2. Tenaga Fungsional

Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan.

3. Tenaga Teknis

Merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif.

Manajemen dalam Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengertian Manajemen Rekrutmen

Fungsi manajemen tenaga kerja adalah perekrutan (*recruiting*) yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencarian tenaga kerja. Perekutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.⁴³ Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya.Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa "Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, "*The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan*", Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon

pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.⁴⁵ Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Jadi manajemen rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien.(Rahayu, Ningsih et al., 2022)

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *case study*. Hal ini dimaksudkan agar permasalahan yang dijadikan fokus akan dikaji lebih mendalam, lebih holistic sehingga mampu melihat kondisi nyata system manajemen yang memiliki basis sosial yang ada di Melalui pendekatan tersebut, peneliti ingin memperoleh data berdasarkan situasi yang wajar dan akurat.

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk menghimpun data-data dan informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah dan sub masalah penelitian. Dengan kata lain teknik pengumpulan data sangat mempengaruhi keberhasilan suatu penelitian. Baik dan buruknya suatu *research* sangat tergantung kepada teknik-teknik pengumpulan datanya.³

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data kualitatif dapat dilakukan melalui strategi tertentu, yaitu (1) *Triangulation* yaitu teknik menggunakan multi investigasi, multi sumber atau data, atau multi metode untuk mengkonfirmasi temuan yang muncul; (2) *member check* yaitu proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data; (3) *long term observation*, melakukan perpanjangan pegamatan dimana peneliti berada di lapangan sampai kejemuhan pengumpulan data tercapai; (4) *peer examination*, Teknik dilakukan melalui berdiskusi dengan teman sejawat tentang hasil sementara atau hasil akhir yang dilakukan peneliti; (5) *participatory of collaborative modes of research*, teknik ini menekankan pada partisipasi dalam keseluruhan pase penelitian mulai dari konseptual studinya, menulisnya hingga menghasilkan temuan; (6) *researcher's biases*, menekankan kemampuan peneliti mengklarifikasi asumsi-asumsinya dan orientasinya terhadap sebuah teori; (7) analisis kasus negative, yaitu teknik dengan melihat kasus negative, yaitu teknik dengan melihat kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga ada saat tertentu; (8) *thick description*, teknik ini digunakan untuk menguji keterlilhan (validasi eksternal) dimana seorang meneliti dituntut melaporkan hasil penelitian dengan menguraikannya seteliti mungkin; (9) *auditing*, melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Teknik ini digunakan untuk menguji *dependability* (reliabilitas). (Arifudin, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan paparan data dan hasil wawancara penelitian pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Adapun pembahasan hasil penelitian ini adalah

sebagai berikut:

a. Perencanaan Manajemen Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan Di SMPS Al Kahfi Islamic School

Semua perencanaan yang disebutkan dalam hasil penelitian pada dasarnya telah sesuai dengan prosedur yang seharusnya oleh pihak sekolah terutama kepala sekolah selaku manajer pendidikan di sekolah. Dengan mengedepankan kegiatan yang inovatif, sekolah ini menyusun perencanaan manajemen kesiswaan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan sekolah. Senada dengan apa yang diungkapkan dalam hasil penelitian bahwa, proses perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum diselenggarakannya proses rekrutmen siswa baru.

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber mengenai pelaksanaan manajemen kesiswaan di SMPS Al Kahfi Islamic School diketahui bahwa perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengawasan kesiswaan yang dilakukan sekolah sudah mulai berjalan dengan lancar, karena menganalisis kebutuhan dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan siswa. Dan dalam melakukan evaluasi/pengawasan juga dilakukan oleh semua pihak sekolah.

b. Pengorganisasian Manajemen Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan Di SMPS Al Kahfi Islamic School

Pengorganisasian pembinaan terhadap siswa di SMPS Al Kahfi Islamic School yaitu dengan melakukan pemberian layanan khusus melalui bimbingan konseling juga dilakukan oleh pihak sekolah. Guru yang menaungi bimbingan konseling di sekolah ini memiliki konsistensi untuk membentuk karakter siswa menjadi lebih baik. Tentunya dengan prosedur bimbingan yang ada pihak sekolah cukup terbantu sehingga mampu membina semua siswa yang berasal dari latar belakang dan karakter yang berbeda-beda menjadi disiplin dan bersikap kooperatif di sekolah. Peraturan sekolah disampaikan kepada seluruh siswa dengan melalui pengumuman yang dipajang pada area masuk sekolah, supaya siswa mengerti dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian jadwal dilakukan oleh pihak sekolah baik melalui wali kelas yang telah ditunjuk maupun staf lainnya oleh kepala sekolah selaku pengambil keputusan, untuk menjadikan input dan output bermutu dan berketerampilan.

c. Pelaksanaan Manajemen Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan Di SMPS Al Kahfi Islamic School

Perencanaan yang baik akan menganalisis kebutuhan dan dilaksanakan sesuai dengan perkembangan dan kepentingan peserta didik baru, setelah direncanakan kegiatan tersebut, maka hal selanjutnya yang akan dilakukan adalah dengan melaksanakannya sesuai yang telah direncanakan sebelumnya, pelaksanaan tersebut dapat dilakukan dengan memberdayakan kegiatan-kegiatan peserta didik seperti melatih dan mengasah keterampilan peserta didik sesuai dengan bakat dan minat peserta didik.

Dalam hal ini lembaga pendidikan SMPS Al Kahfi Islamic School membuka dan memberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan ekskul dengan baik, dan melibatkan semua pihak sekolah/sekolah tersebut untuk membimbing dan memotivasi siswa melalui kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan.

d. Pengawasan/Evaluasi Manajemen Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan Di SMPS Al Kahfi Islamic School

Pengawasan merupakan salah satu proses yang harus dilakukan dalam pemantauan dari hasil kegiatan-kegiatan peserta didik. Pengawasan dilakukan dengan melibatkan semua pihak sekolah/sekolah namun spesialisasinya adalah wewenang dari Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan.. Evaluasi yang merupakan

bagian dari manajemen yang diterapkan di sekolah ini adalah salah satu bentuk refleksi yang nantinya dapat digunakan sebagai penilaian dan ukuran terhadap peserta didik oleh pihak sekolah dalam merancang perencanaan baru mengenai manajemen kesiswaan.

Adanya evaluasi manajemen kesiswaan itu berarti akan terbentuk perbaikan dalam pengelolaan sistem manajemen dan perencanaan yang diterapkan oleh pihak sekolah khususnya yang berkaitan dengan manajemen kesiswaan.

KESIMPULAN

1. Aspek Perencanaan

Pada SMPS Al Kahfi Islamic School Batam, berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa guru 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 SMPS Al Kahfi Islamic School Batam pada dasarnya tidak jauh berbeda hal ini dikarenakan karena setiap perencanaan sangat hati-hati dan terarah untuk mencapai tujuan madrasah itu sendiri.

2. Aspek Pengorganisasian

Pada SMPS Al Kahfi Islamic School Batam, data temuan menunjukkan bahwa di Sekolah 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 SMPS Al Kahfi Islamic School Batam tidak banyak yang berbeda karena dalam sistem pengorganisasian pada dasarnya sudah jelas hirarkinya dan panduannya sudah ada pada kebijakan dari Kementerian Agama RI.

3. Aspek Penggerakan

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 Sekolah 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 SMPS Al Kahfi Islamic School Batam Kepulauan Riau pada dasarnya tidak ada perbedaan dimana kepada sekolahnya memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada semua civitas akademika di dalam menggerakan segenap aktivitas Sekolah baik yang menyangkut tenaga pendidik dan kependidikan tidak ada pengawasan yang melekat.

4. Aspek Pengawasan

Pada SMPS Al Kahfi Islamic School Batam Kepulauan Riau, pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik bukan semata-mata untuk mencari kesalah 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 Sekolah, Kementerian Agama, dan Pengawas Sekolah/Madrasah. Mereka dilibatkan untuk membantu para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang di alami oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

REFERENCES

- Arifudin, O. (2022). Optimalisasi Kegiatan Ekstrakurikuler dalam Membina Karakter Peserta Didik. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 829–837.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.492>
- Komalasari, M. A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Fungsi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Madrasah Efektif Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 41–42.
<https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Lisnandari, L. (2019). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), 76–83.
<https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5011>
- Mu, A., & As-syafaah, P. P. (2021). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM DI PONDOK PESANTREN AS-SYAFAAH KEBONSARI JEMBER*. 20(1), 33–44.
<https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i1.45>
- Rahayu, Ningsih, S., Warisno, A., Uliyah, T., & Widiastuti, N. (2022). The Leadership Role of The Kharismatic Kyai In Establishing The Character of Students at The Al Ishlah Islamic Boarding. *UNISAN JOURNAL : Jurnal Manajemen & Pendidikan Islam*, 01(04), 129–137.
- Ulhaq, D. N., M. Damrih, K., & Sri, L. (2023). *Manajemen Evaluasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP IT Baitul Jannah Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2021/2022*. 02(03), 947–954.

