



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 4415-4424

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Upaya Tenaga Kependidikan Dalam Mengelola Sumber Daya Sekolah di Madrasah Ibtidiyah Negeri Kota Lhokseumawe

Marwansyah^{1✉}, Said Alwi², Yuliza³

Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

Email: marwansyah.pjok@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja di MIN Kota Lhokseumawe. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menganalisis hasil penelitian secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan dalam sebuah pendidikan menempati posisi yang strategis dalam keseluruhan proses pendidikan. Perencanaan itu memberikan kejelasan arah dalam usaha proses penyelenggaraan pendidikan, sehingga perencanaan dalam sebuah pendidikan akan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien. Juga dengan pengawasan dan evaluasi yang dilakukan terhadap tenaga kependidikan di MIN Kota Lhokseumawe sudah baik, dilihat dari pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala Madrasah setiap waktu dan setiap hari secara periode.

Kata Kunci: *Sumber Daya Tenaga Kependidikan, Kinerja.*

Abstract

This study aims to analyze and describe the planning, implementation, and evaluation of educational staff resource management in improving performance professionalism at MIN Lhokseumawe. This research method uses a qualitative descriptive approach by analyzing the research results descriptively. The results of the study indicate that planning in education occupies a strategic position in the entire education process. The planning provides clarity of direction in the process of organizing education, so that planning in education can be implemented more effectively and efficiently. Also, the supervision and evaluation carried out on educational staff at MIN Lhokseumawe is good, seen from the supervision and evaluation carried out by the head of the Madrasah every time and every day on a periodic basis.

Keyword: *Educational Human Resources, Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen pada lembaga pendidikan sebagai faktor utama untuk menggerakkan lembaga agar mencapai keberhasilan, karena dapat melancarkan kinerja lembaga tersebut. Organisasi apapun bentuknya kalau dikelola dengan baik dan sesuai dengan kaidah-kaidah manajemen yang profesional, maka akan memiliki kekuatan yang sangat dahsyat, bahkan organisasi kejahatan sekalipun kalau di kelola dengan kaidah-kaidah manajemen, bisa mengalahkan dan menghancurkan kebaikan-kebaikan yang tidak dikelola dengan baik (Oki Dermawan, 2013). Masalah dan batasan masalah pada penelitian ini dibatasi menjadi tiga hal yaitu, bagaimana perencanaan manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja di MIN Kota Lhokseumawe, bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya tenaga kependidikan di MIN Kota Lhokseumawe, dan bagaimana evaluasi sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja di MIN Kota Lhokseumawe. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendiskripsikan perencanaan manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja di MIN Kota Lhokseumawe, menganalisis dan mendiskripsikan pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja di MIN Kota Lhokseumawe, dan menganalisis evaluasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja di MIN Kota Lhokseumawe. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja di MIN Kota Lhokseumawe. Melalui penelitian ini penulis ingin mencari tahu bagaimana strategi yang di terapkan sekolah dan lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, dalam hal ini yaitu tenaga kependidikannya. Dalam sebuah lembaga salah satu tujuannya terarah jika mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan terstruktur

serta terarah dengan visi misi dan tujuan pendidikan.

Manajemen secara etimologi berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata kerja *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan *management* berasal dari kata *mano* yang berubah menjadi *manus* berarti bekerja berkali-kali dengan menggunakan tangan, ditambah imbuhan *agere* yang berarti melakukan sesuatu, kemudian menjadi *managiere* yang berarti melakukan sesuatu berkali-kali dengan menggunakan tangan-tangan (John Echols, 2005). Manajemen diartikan sebagai koordinasi semua sumber tenaga melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian bimbingan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Henry, 2011). Pelaksanaan manajemen sumber daya tenaga kependidikan di Indonesia, sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi dan penilaian tenaga kependidikan (Samsuri, 2012). Tenaga kependidikan bukanlah karyawan yang berjabatan guru atau pengajar melainkan tenaga structural yang merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. Tenaga fungsional yang merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan. Tenaga teknis adalah tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administrative. Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan itu adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Untuk lebih rinci di bawah ini disediakan tabel penjelasan dari setiap tugas yang harus dijalani setiap tenaga kependidikan.

Keberadaan tenaga kependidikan (*personalia*) di tengah-tengah lembaga pendidikan tidak dapat kita kesampingkan akan peran dan fungsinya yang sangat membantu kegiatan dan program-program sekolah. Karena hampir seluruhnya peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan berada ditangan dan pundak pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin utama di organisasi kependidikan harus mampu mengatur dan mengelolah keberadaan mereka dengan sebaik mungkin agar berjalan efektif dan efisien Standar pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan permendiknas Nomor 19 tahun 2007 tentang standar Pengelolaan dinyatakan bahwa sekolah menyusun program pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan dengan memperhatikan

standar pendidik dan tenaga kependidikan dan dikembangkan sesuai dengan kondisi sekolah termasuk pembagian tugas, mengatasi apabila terjadi kekurangan tenaga, menentukan sistem penghargaan, dan pengembangan profesi bagi setiap pendidik dan tenaga kependidikan serta menerapkannya secara profesional, adil dan terbuka. Untuk memahami istilah profesi tenaga kependidikan, terlebih dahulu perlu dijelaskan istilah profesi dan tenaga kependidikan. Hal ini karena dua istilah tersebut merupakan konsep yang saling berhubungan dan merupakan sistem yang utama dalam profesi kependidikan. Kata profesi dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah "profession", sama artinya dengan "vocation", "occupation", dan "job" yang berarti pekerjaan atau jabatan. Sementara dalam bahasa Latin adalah "profecus" yang berarti mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melakukan pekerjaan tertentu. Adapun dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata profesi diartikan pekerjaan yang menjadi nafkah untuk hidup, pekerjaan yang dikuasai karena pendidikan keahlian, seperti guru, dan dokter.

Terdapat enam Standar Nasional yang harus dikelola dengan baik oleh pengelola satuan pendidikan (seperti kepala sekolah dan guru). Salah satu standar tersebut adalah standar tenaga pendidik dan kependidikan, yang juga merupakan aktor utama dalam menjalankan kegiatan pendidikan di setiap satuan pendidikan. Mereka memiliki peran yang sangat penting karena dari tangan mereka tergantung kemajuan atau kemunduran peserta didik dan lembaga pendidikan tempat mereka bekerja.

Pelaksanaan manajemen sumber daya tenaga kependidikan di Indonesia, sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, rekrutmen tenaga kependidikan, pengembangan, promosi dan rotasi jabatan, pengakhiran kerja tenaga kependidikan, penggantian imbalan, serta evaluasi kinerja tenaga kependidikan.

1. Perencanaan

Tenaga kependidikan melibatkan proses untuk menetapkan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif untuk saat ini maupun di masa mendatang. Sebelum merancang rencana tersebut, penting untuk melakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan guna mendapatkan gambaran yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan di setiap lembaga pendidikan.

2. Pengadaan

Tenaga kependidikan adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan di sebuah lembaga pendidikan, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Proses rekrutmen dilakukan untuk menarik calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat, dengan tujuan memilih calon terbaik dan paling sesuai. Langkah ini meliputi: a) Penentuan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan, b) Peningkatan jumlah calon/pelamar, c)

Meningkatkan kualitas calon dengan jumlah pelamar yang banyak, d) Mengurangi tingkat pergeseran atau mutasi setelah perekrutan, dan e) Pemerataan jumlah dan kualifikasi pendidik serta tenaga kependidikan.

3. Pembinaan dan Pengembangan

Setiap lembaga mengharapkan agar stafnya dapat bekerja secara optimal dan terus meningkatkan kinerja mereka dari waktu ke waktu. Selain itu, tenaga kependidikan sebagai individu juga memerlukan peningkatan dan pengembangan pribadi dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan sangat penting untuk memperbaiki, memelihara, dan meningkatkan kinerja mereka. Salah satu cara untuk melaksanakan kegiatan ini melalui pelatihan langsung di tempat kerja.

4. Pemberhentian

Pemberhentian (termination) dalam konteks manajemen merujuk pada pengakhiran hubungan kerja antara seorang karyawan dan organisasi tempatnya bekerja. Pemberhentian dapat terjadi karena berbagai alasan, dan prosesnya dapat berbeda tergantung pada hukum ketenagakerjaan setempat dan kebijakan organisasi.

5. Kompensasi

Kompensasi pada pendidik dan tenaga kependidikan mencakup berbagai bentuk imbalan yang diberikan kepada mereka sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan yang dilakukan di sektor pendidikan. Kompensasi ini melibatkan komponen finansial dan non-finansial.

6. Penilaian

Penilaian sumber daya tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam manajemen untuk memastikan bahwa mereka dapat berkontribusi secara efektif terhadap tujuan dan visi lembaga pendidikan.

Standar tenaga kependidikan mengacu pada seperangkat kriteria atau panduan yang digunakan untuk mengevaluasi dan mengukur kualitas kinerja para profesional di bidang pendidikan. Standar ini membantu memastikan bahwa tenaga kependidikan memenuhi ekspektasi tertentu dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Berikut adalah beberapa aspek standar tenaga kependidikan yang umumnya diterapkan:

1. Tenaga kependidikan diharapkan memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka. Standar ini menetapkan tingkat pendidikan, sertifikasi, atau pelatihan khusus yang diperlukan.
2. Standar ini mencakup kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Kompetensi dapat melibatkan aspek seperti keahlian mengajar, manajemen kelas, atau keahlian teknis terkait.

3. Tenaga kependidikan diharapkan untuk mematuhi standar etika dan integritas yang berlaku dalam profesinya. Ini melibatkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan norma-norma etika yang berlaku dalam bidang pendidikan.
4. Standar ini menekankan pentingnya pengembangan diri berkelanjutan. Tenaga kependidikan diharapkan untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kualifikasi mereka melalui pelatihan dan pembelajaran lanjutan.
5. Standar ini menetapkan harapan terkait kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan pihak-pihak terkait lainnya. Ini mencakup keterampilan komunikasi verbal dan non-verbal.
6. Bagi guru, standar ini fokus pada kemampuan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang aman, mendukung, dan terorganisir. Ini mencakup strategi manajemen kelas, penanganan konflik, dan pemahaman terhadap kebutuhan individu siswa.
7. Standar ini mencerminkan kebutuhan untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Tenaga kependidikan diharapkan untuk memiliki keterampilan menggunakan teknologi pendidikan yang relevan.
8. Bagi tenaga kependidikan lainnya, standar ini mencakup pemahaman dan penerapan strategi untuk mendukung siswa dengan berbagai kebutuhan, termasuk keanekaragaman budaya, linguistik, dan kebutuhan khusus.
9. Standar ini melibatkan kemampuan untuk secara efektif mengevaluasi dan memantau kemajuan siswa, dalam administrasi yang sesuai dengan hasil evaluasi tersebut.
10. Tenaga kependidikan diharapkan untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan orang tua, keluarga, dan komunitas untuk mendukung pembelajaran dan perkembangan siswa.

Standar tenaga kependidikan dapat bervariasi berdasarkan negara, wilayah, atau jenis lembaga pendidikan, namun, inti dari standar ini adalah memastikan bahwa tenaga kependidikan memiliki kualitas, kompetensi, dan etika yang diperlukan untuk memberikan pendidikan yang bermutu.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian bertempat di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Kota Lhokseumawe berdasarkan ketertarikan peneliti terhadap prestasi yang diraih sekolah ini setiap tahunnya, dan memiliki program pengembangan diri. Manajemen sumber daya Tenaga Kependidikan berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran untuk mewujudkan prestasi yang gemilang pada madrasah tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pertimbangan pendekatan kualitatif

dapat mengembangkan konsep sensitif pada masalah yang dihadapi, menerangkan realitas yang berkaitan dengan penelusuran penelitian dan mengembangkan pemahaman akan satu atau lebih dari fenomena yang diamati. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (Field Research) yaitu peneliti melakukan penelitian langsung ke lokasi untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan tiga teknik yaitu, wawancara dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin mengetahui lebih dalam informasi secara jelas dari informan. Informan yang diwawancarai adalah kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, tenaga administrasi. Observasi dimaksudkan untuk melihat langsung dengan terlebih dahulu mempersiapkan pedoman tertulis tentang aspek aspek yang akan diobservasi seperti proses manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kerja yang ada di MIN Kota Lhokseumawe tersebut meliputi persiapan program, pelaksanaan program dan evaluasi program. Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

Dalam penelitian ini, observasi yang dilakukan adalah mengamati bagaimana manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kerja di MIN Kota Lhokseumawe berlangsung, pengamatan terhadap kepala sekolah dalam memberikan arahan dan motivasi kepada guru dan pegawai, dan keteraturan dalam manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kerja di MIN Kota Lhokseumawe dalam lembaga serta hal-hal lain yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder, sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan wawancara dan observasi cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat oleh pihak pertama. Dalam penelitian ini, dokumentasi dapat berupa gambar, dokumen kurikulum, peraturan dan kebijakan organisasi dan video kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian dengan teori yang telah digunakan sebelumnya. Setelah pengumpulan data dari lapangan yang disertai dengan berbagai macam temuan yang telah didapatkan, maka dapat dikemukakan beberapa pembahasan hasil penelitian yang berkaitan dengan perencanaan manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja di MIN Kota Lhokseumawe, pelaksanaan manajemen sumber daya tenaga kependidikan di MIN Kota Lhokseumawe,

dan evaluasi sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja di MIN Kota Lhokseumawe.

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya tenaga kependidikan di MIN Kota Lhokseumawe dilakukan dengan sangat terstruktur dan sistematis. Analisis kebutuhan dan beban pekerjaan, yang dikenal dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI), merupakan langkah awal dalam perencanaan. Setiap jabatan ditentukan berdasarkan berbagai pertimbangan untuk memastikan kecocokan antara tugas dan individu yang akan mengeksekusi tugas tersebut. Hal ini melibatkan perancangan tupoksi terlebih dahulu, yang kemudian diikuti oleh penentuan anggota yang cocok untuk mengeksekusi tugas tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penelitian ini menyimpulkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan manajemen sumber daya tenaga kependidikan di MIN Kota Lhokseumawe dilakukan dengan sangat terstruktur dan sistematis. Proses ini melibatkan analisis kebutuhan, evaluasi kinerja, komunikasi terbuka, dan kolaborasi antara semua pihak terkait. Setiap tahap dalam manajemen sumber daya tenaga kependidikan bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja. Perencanaan yang matang, pengorganisasian yang jelas, pelaksanaan yang partisipatif, dan pengawasan yang ketat memastikan bahwa tenaga kependidikan bekerja sesuai dengan kompetensi dan keahliannya, serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi madrasah.

2. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Tenaga Kependidikan

Temuan hasil penelitian tentang pelaksanaan manajemen sumber daya tenaga kependidikan di MIN Kota Lhokseumawe menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya tenaga kependidikan dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak yang bekerja secara kooperatif. Kepala Madrasah memainkan peran sentral dalam memimpin dan mengkoordinasikan proses ini, didukung oleh Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum, Kepala Tata Usaha, perwakilan Dewan Guru, dan Komite Madrasah. Proses perencanaan diawali dengan analisis kebutuhan berdasarkan data siswa dan kurikulum yang ada, yang menentukan jumlah dan jenis tenaga kependidikan yang dibutuhkan. Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya tenaga kependidikan di MIN Kota Lhokseumawe dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur. Semua pihak yang terlibat bekerja sama dan berkoordinasi untuk memastikan bahwa perencanaan, pengadaan, pembinaan, pengembangan, promosi, dan mutasi dilakukan

dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan madrasah. Dengan demikian, sekolah ini dapat meningkatkan profesionalisme kerja dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa. Meskipun demikian, sekolah ini terus berupaya untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kependidikan melalui pelatihan dan workshop serta dukungan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

3. Evaluasi Sumber Daya Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja

Mengenai evaluasi sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja di MIN Kota Lhokseumawe menunjukkan bahwa integritas dan etika kerja menjadi landasan utama dalam pelaksanaan tugas mereka. Tenaga kependidikan di madrasah ini menunjukkan komitmen tinggi terhadap nilai-nilai moral dan etika kerja, menjalankan tugas dengan jujur, transparan, dan bertanggung jawab. Mereka tidak hanya berfokus pada penilaian siswa tetapi juga pada pengelolaan sumber daya sekolah, memastikan bahwa keadilan dan kejujuran menjadi pijakan utama dalam semua interaksi dan keputusan yang mereka ambil. Integritas ini menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan beretika, menjadi contoh baik bagi siswa dan komunitas sekolah. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi sumber daya tenaga kependidikan di MIN Kota Lhokseumawe dilakukan dengan pendekatan yang komprehensif dan sistematis. Melalui evaluasi integritas, kompetensi sosial, teknis, dan manajerial, madrasah ini mampu meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga kependidikan. Lingkungan kerja yang mendukung, program pengembangan berkelanjutan, dan komitmen terhadap nilai-nilai etika kerja menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja dan profesionalisme tenaga kependidikan di MIN Kota Lhokseumawe.

SIMPULAN

Perencanaan dalam sebuah pendidikan menempati posisi yang strategis dalam keseluruhan proses pendidikan. Perencanaan itu memberikan kejelasan arah dalam usaha proses penyelenggaraan pendidikan, sehingga perencanaan dalam sebuah pendidikan akan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien. Pelaksanaan manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja MIN Kota Lhokseumawe dilakukan dengan cara menyusun program kerja seperti program kerja harian, program kerja semesteran dan program kerja tahunan. Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan terhadap tenaga kependidikan di MIN Kota Lhokseumawe sudah baik, dilihat dari pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala Madrasah setiap waktu dan setiap hari secara periode.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Lepawsky dan Earl F. Lundgren 1999 di dalam Maman Ukas, Manajemen: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi, Bandung: Ossa Promo.
- Deni Koswara dan Halimah. Bagaimana Menjadi Guru Kreatif, Bandung : PT. Bumi Mekar.
- Dinta Hafidzi dkk, Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah, Jurnal Islamic Studies, Vol. 7, No. 2 , Oktober 2019.
- Hasibuan, M. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Henry L. Sisk. Principles of Management : A System Approach to the Management Process, England: South-Western Publishing Company, 1999.
- Imam Wahyudi, 2012. Mengejar Profesionalisme Guru, Jakarta: Prestasi Pustaka
- John M. Echols dan Hasan Sadily, 2005. Kamus Inggris Indonesia, Jakarta : PT. Gramedia
- M. Samsuri. 2012 Juz 'Amma Terjemah, Surabaya : Apollo
- Mukhlisoh, Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh, Jurnal Kependidikan, Volume 6 No. 2 November 2018.
- Mukri dkk, Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman, Jurnal Manajemen dan Pendidikan, Volume. 02 No. 21 Tahun 2023.
- Mulyasa, E. 2002. Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sri kusmiyatu, Manajemen Pendidik dan tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Matholibul Huda, Tesis, 2021.
- Sugiono, 2013. Metode Penelitian Pendidikan, Alfabeta : Bandung
- Wildasari, 2017. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan, Jurnal Pendidikan Volume II Nomor 2017.