



Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Aisyah Dana Luwihta¹, Nur Fadilah^{2*}

^{1,2}STAI Hasan Jufri Bawean, Indonesia

*Corresponding Author: nurfadilahas08@gmail.com

Article History

Received: 05-06-2023

Accepted: 17-06-2023

Published: 22-06-2023

Keywords:

management, human resources, improving teacher performance.

Kata Kunci:

manajemen, sumber daya manusia, meningkatkan kinerja guru.

Abstract:

Along with the times and technology that is happening in this era of globalization, it has really changed the way of human perspective and demands various aspects of human life to start their activities in new ways and there are actions that are in accordance with the development of this era, and cannot it is undeniable that the education sector must also do the same thing so that it is not out of date. This journal is entitled Management of human resources in improving the performance of Madrasah Aliyah Nurut Taqwa teachers. This research is motivated by the reduced professionalism of teacher performance in carrying out their duties in school institutions, and teaching staff is the most fatal role in achieving the success of the institution. In this journal, researchers use qualitative methods by means of interview, observation, supporting factors include that the head of the madrasa has met managerial competition, supervision, social, good personality and also the madrasah curriculum has local content that is in accordance with the character area. While the inhibiting factors include, there are still teaching staff who have not met the standards and there are still some who have not completed their bachelor's degree and few teachers are certified.

Abstrak:

Era globalisasi yang disertai dengan perkembangan teknologi dan perjalanan waktu telah mengubah cara pandang manusia secara mendalam dan mengharuskan berbagai aspek kehidupan manusia memulai aktivitasnya secara baru dan mengambil tindakan yang kontemporer. Saat ini, dan tidak dapat dipungkiri bahwa sektor pendidikan juga harus mengambil tindakan yang sama agar tidak tertinggal. Manajemen sumber daya manusia Dalam Meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Nurut Taqwa adalah judul jurnal ini. Fakta bahwa tenaga pengajar memainkan peran paling penting dalam memastikan keberhasilan lembaga pendidikan adalah dorongan untuk penelitian ini, yang dilatar belakangi oleh penurunan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Jurnal ini menggunakan metode kualitatif melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Dan faktor pendukung seperti, prestasi kepala madrasah dalam bidang manajerial, pengawasan, dan kompetisi sosial, serta kurikulum memasukkan muatan lokal yang sesuai karakter daerah. Adanya tenaga pengajar yang belum memenuhi standar, sebagian yang belum menyelesaikan pendidikan S1, dan sedikitnya guru bersertifikat menjadi salah satu faktor penghambat.

How to cite : Luwihta, A. D., & Fadilah, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Journal of Education Management Research, 1(1), 25–31. Retrieved from <https://journal.cahyaedu.com/index.php/jemr/article/view/14>

DOI : -

License : This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC-BY-SA)

PENDAHULUAN

Dalam bentuk pengajaran dan pengetahuan, pendidikan merupakan usaha manusia yang sangat penting bagi generasi penerus. Secara alami, format pendidikan yang lebih baik diperlukan mengingat situasi saat ini. Individu yang berpengetahuan sekarang menjadi kebutuhan bahkan dalam masyarakat Islam. Padahal peradaban Islam telah menunjukkan dalam catatan sejarah pentingnya pendidikan yang menyeluruh dan mendukung bagi kemajuan dan martabat manusia. Namun, peradaban islam tampaknya telah menurun selama beberapa abad terakhir karena kurangnya pendidikan intelektual. Jika setiap bagian sekolah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka akan dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuannya.

Menurut Husein Umar (2005) manajemen sumber daya manusia mendefinisikan sebuah perencanaan (Actuating), dan pengawasan (Controlling) atas pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja agar supaya mencapai tujuan dari organisasi atau pendidikan secara terlaksana. Suatu sekolah akan mampu mencapai visi dan misi, dan begitu juga tujuannya apabila seluruh komponen sekolah dapat menjalankan peranan masing-masing dengan baik, begitu juga dengan peran seorang kepala madrasah. Pada dasarnya merupakan rangkaian kegiatan yang saling mendukung, melengkapi dan saling berkesinambungan untuk mendapat tenaga-tenaga pendidik yang cukup mampu bekerja menurut kebutuhan lembaga tersebut. Untuk meningkatkan kinerja guru, baik yang dilakukan pada tingkat nasional maupun daerah dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan untuk dewan guru agar untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas sehingga kemampuannya meningkat, selain itu juga perlu perbaikan dan penyediaan sarana dan prasarana pendidikan.

Dari sekian banyak lembaga pendidikan, Madrasah Aliyah Nurut Taqwa terus berupaya untuk mencetak generasi penerus yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Agar ke depan para pejuang islam mampu menyelesaikan segala permasalahan sosial yang terkait dengan referensi yang mengarah pada satuan pembelajaran yang cerdas dan berpendirian teguh. Dan dengan manajemen sumber daya manusia akan menjadi terarah terhadap tujuannya.

Dalam Madrasah Aliyah Nurut Taqwa untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa diperlukan sumber daya manusia yang mendukung tercapainya tujuan madrasah yang diinginkan dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia madrasah melaksanakan perekrutan guru yang berdasarkan yang diinginkan madrasah tersebut. madrasah juga melakukan pelatihan khusus bagi guru untuk tenaga pendidik, dan mengelola pembinaan guru agar semua guru dapat meluruskan keimanannya, serta dengan visi dan misi madrasah yang ada dan dapat ter arahkan. Selain itu tujuan utama dalam konsep islam adalah untuk di anggap sebagai suatu sarana untuk menyediakan pembekalan kepada siswa dengan cukup terkait dengan pengetahuan agama atau ilmu alam. Maka dengan hal ini menunjukkan bahwa peneliti sangat tertarik untuk meneliti manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa.

METODE PENELITIAN

Pendekatan deskriptif penelitian kualitatif ini adalah hasil penelitian kami yang digunakan dalam penelitian ini, dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan dari wawancara, observasi, dokumentasi dan teks-teks lainnya. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa Jln. KH. Bazzi No. 4, Dsn Duku Ds Sungairujing

Sangkapura Bawean. Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru menjadi pokok pembahasan penelitian ini. Kepala madrasah, guru staf, dan kepala yayasan adalah subjek penelitian. Data primer dan data sekunder adalah dua jenis data yang digunakan oleh peneliti. Peneliti secara langsung mengumpulkan sebagian besar data dengan mengamati sekolah dan mewawancarai guru dan kepala madrasah. Data sekunder, sebaliknya, diperoleh melalui pengumpulan, pembacaan, dan evaluasi berbagai literatur yang relevan dalam bentuk buku, artikel, atau jurnal.

Dari penelitian ini, Madrasah Aliyah Nurut Taqwa telah mempunyai banyak potensi, mulai dari penempatan sumber daya manusia sesuai dengan latar belakang pendidikan atau bidang yang di emban seorang pendidik tersebut, seperti pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi melalui evaluasi yang ketat dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia, dan dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan dengan melalui forum musyawarah guru melalui pembelajaran. Para guru Madrasah Aliyah Nurut Taqwa memiliki latar belakang dari pondok pesantren tentunya hal ini akan menjadi faktor pendukung di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa yang berada di naungan Pondok Pesantren. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Guru adalah pendidik dan guru anak-anak di madrasah, guru diibaratkan sebagai ibu/bapak kedua karena mengajarkan anak-anak dengan hal-hal lainnya dan bertindak sebagai fasilitator agar mereka dapat belajar dalam mengembangkan kemampuan dasarnya secara maksimal. Namun peran guru berbeda karena guru bisa mengajar di sekolah negeri atau swasta. Oleh karena itu, ada konsep manajemen khusus untuk inti kinerja guru, tentang rencana khusus atau kriteria konsep manajemen yang harus dimiliki oleh setiap guru dan dikaitkan dengan kinerja guru dapat digunakan untuk melihat dan mengukur kinerja guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Madrasah Aliyah Nurut Taqwa merupakan lembaga pendidikan swasta yang berbasis keislaman dan madrasah ini berada di bawah naungan pondok pesantren Nurut Taqwa yang terletak di jln. Raya KH. Bazzi No. 4 Dsn Duku Ds Sungairujing Sangkapura Bawean, dengan misi madrasah “Terwujudnya generasi yang berilmu, beramal, berakhlak mulia serta mengamalkan nilai-nilai kepesantrenan”. Dengan indikator :

a. Berilmu : Peserta didik di madrasah aliyah Nurut taqwa duku menguasai ilmu pengetahuan yang tidak sekedar ilmu teoritis tetapi lebih mengutamakan pada aplikasi dan pengamalannya demi kebaikan dirinya dan kemaslahatan umat.

b. Beramal : Peserta didik di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa hendaknya lebih mengedepankan amal yang dilandasi oleh dasar keilmuan dan profesionalisme.

c. Berakhlak Mulia : Peserta didik di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa diharapkan menjadi generasi yang mampu menerapkan buah dari ilmu yaitu dengan membiasakan berakhlak mulia (pribadi sopan dan rendah hati) baik di lingkungan madrasah ataupun di lingkungan masyarakat pada umumnya.

Serta misi nya yaitu “Untuk memberi arah dalam mewujudkan visi madrasah dan merupakan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu, maka madrasah memiliki misi yang dirumuskan sebagai berikut :

a. Melaksanakan pembelajaran secara ilmiah, profesional dan sesuai dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga menghasilkan siswa sosial, demokratis, cakap dan bertanggung jawab.

b. Menambah semangat saling menghormati, disiplin, kreatif dan sportif, sehingga tercipta hubungan yang harmonis sesama warga madrasah.

c. Membantu penyaluran atau optimalisasi bakat dan minat yang dimiliki segala bidang.

Madrasah Aliyah Nurut Taqwa ini berdiri berawal dari inisiatif dari pengasuh pondok pesantren Nurut Taqwa KH. Muhammad Fardi S.HI. Karena banyaknya santri yang lulus dari MTS Plus Nurut Taqwa melanjutkan pendidikannya ke MA/SMA yang berada di luar lingkungan pesantren. Meskipun santri yang sekolah keluar masih tetap mondok di pondok pesantren Nurut Taqwa. Maka di tahun 2020, KH. Muhammad Fardi S.HI mulai mendirikan Madrasah Aliyah Nurut Taqwa dan izin operasional madrasah keluar di tahun 2020 yang berawal dari 13 murid dan di tahun 2023 Madrasah Aliyah Nurut Taqwa telah mempunyai 3 ruang kelas dan 1 ruang guru (kantor) dengan jumlah siswa sekitar 45 siswa.

Manajemen sumber daya manusia secara umum dapat di definisikan yaitu dengan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian. Dan dari semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan, manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan dengan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi dengan maksimal untuk mencapai tujuan¹.

Jadi manajemen sumber daya manusia yang ada di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa adalah sangatlah penting karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia ini, rangkaian aktivitas ataupun kegiatan sekolah dapat terarahkan dan dapat mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja secara efektif dan efisien dan dapat meningkatkan kinerja guru dengan selalu mengontrol tugas kerjanya masing-masing.

Madrasah Aliyah Nurut Taqwa memiliki kepala madrasah yang telah memenuhi kompetensi kepribadian, manajerial, pengawasan, dan sosial, yang membantu manajemen sumber daya manusia meningkatkan kinerja pendidik. Karakter daerah, kebutuhan sosial masyarakat, kondisi budaya, dan siswa siswi semuanya mempengaruhi muatan lokal yang sudah masuk dalam kurikulum madrasah.

Faktor pendukung yaitu latar belakang pendidikan seorang pendidik sudah sesuai dengan keinginan madrasah, kemudian hubungan kekeluargaan sebagai personel guru di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa yang sangat erat sehingga tercipta kerja sama yang baik dalam menghadapi permasalahan kerja serta sarana dan prasarana yang ada, dan juga ada faktor pendukung sarana dan prasarana yang ada, seperti ruang belajar, media atau alat pembelajaran, nasehat yang baik, kebersamaan, tanggung jawab, dan kompetensi latar belakang pendidikan yang baik, serta tunjangan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dan keinginan pendidik, sebagaimana ditunjukkan oleh panah atau kinerja pendidik.

Faktor penghambat manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa ialah kurangnya kedisiplinan waktu dalam pembelajaran berlangsung dan sebagian dari tenaga pendidik ada yang belum memenuhi standar dan ada juga yang belum menyelesaikan sarjana, dan masih sedikit guru yang bersertifikasi, serta kurangnya tenaga pendidik yang kurang dalam ahli dalam bidangnya. Madrasah Aliyah Nurut Taqwa sebelumnya telah bergabung dengan MTS Plus Nurut Taqwa. Dan juga dari sarana dan prasarananya Madrasah Aliyah Nurut Taqwa sedikit kurang memadai, madrasah tersebut memiliki tiga ruang kelas, dan satu ruang guru, serta ada kamar mandi dan WC dan sekolah juga belum memiliki pagar yang permanen dan belum juga mempunyai gedung perpustakaan untuk menambah wawasan siswa-siswi,

¹ I Komang ardana, Ini Wayan Mujiarti, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; Graha ilmu, 2014),5.

serta perkembangan ilmu komputer, baik dari segi sistem ujian maupun pelatihan TIK.

Dalam arti kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan sukses dan terlaksana. Guru sebagai pendidik dan guru anak-anak di sekolah, guru diibaratkan sebagai ibu/bapak kedua orang tua karena mengajarkan anak-anak dengan hal-hal lainnya dan bertindak sebagai fasilitator agar mereka dapat belajar dalam mengembangkan kemampuan dasarnya secara maksimal. Namun peran guru berbeda karena guru bisa mengajar di sekolah negeri atau swasta. Oleh karena itu, ada konsep manajemen khusus untuk inti kinerja guru. Tentang rencana khusus atau kriteria konsep manajemen yang harus dimiliki oleh setiap guru dan dikaitkan dengan kinerja guru dapat digunakan untuk melihat dan mengukur kinerja guru.

Rencana untuk mengelola pendidik di suatu lembaga memerlukan kerja sama yang tegas antara kepala lembaga, guru, dan staf. Kepala Madrasah Aliyah Nurut Taqwa membuat kebijakan berupa rencana bagaimana seluruh pendidik di lembaga dapat menanggulangi segala tanggung jawabnya agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan lancar dan efektif. Kepala madrasah juga berharap agar setiap mata pelajaran memiliki guru khusus yang mengajar pelajaran karena masih banyak tenaga pendidik yang menyelenggarakan mata pelajaran di lembaga lainnya. Tidak jarang satu guru memegang dua mata pelajaran, dan beberapa guru masih memiliki tanggung jawab lainnya, seperti kepala kurikulum dan kepala tata usaha, masih aktif mengajar. Oleh karena itu, kepala Madrasah Aliyah Nurut Taqwa memiliki perencanaan dan organisasi yang meliputi kerja keras, kerja cerdas, dan kerja sama antara kepala madrasah, guru, dan siswa. Dan hasil setiap guru mengikuti silabus yang telah dikembangkan oleh madrasah. Akan tetapi, guru pun harus mampu membangkitkan kreativitas dan inovasinya sendiri agar proses belajar mengajar tidak menjadi kabur dalam arti bisa. Dikenal sebagai koreksi ini dapat menempatkan hal-hal yang tidak benar dan kurangnya perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan hal-hal yang telah berlalu. Organisasi mendorong pendidik untuk mencapai tujuan mereka dan menjaga dan menumbuhkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik. Di lembaga pendidikan, khususnya sekolah, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam hal ini kepala sekolah dapat menentukan keberhasilan suatu sekolah, oleh karena itu banyak organisasi yang terus mengembangkan sumber dayanya.

Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa meliputi kegiatan yang dipaparkan dalam tinjauan teoretis, tetapi dalam penelitian yang dilakukan peneliti di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa meliputi dalam hal menyusun perencanaan kerja sekolah, mengelola tenaga pendidik serta evaluasi kinerja guru.

a. Menyusun perencanaan kerja sekolah

Dalam menyusun perencanaan sekolah di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa yang berperan penting yaitu kepala sekolah serta melibatkan guru-guru melalui rapat perencanaan tahunan baik itu bersifat interval maupun secara umum serta membentuk tim analisis SWOT dan pembagian kerja yang masing-masing dengan cara di koordinir.

b. Mengelola tenaga pendidik

Dalam mengelola tenaga pendidikan di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa yaitu dilakukan secara bertahap mulai dari memberikan penguatan kompetensi dan kualitas seorang pendidik melalui pelatihan dan pembinaan, kedisiplinan jam kerja serta memberikan nasehat baik dalam bentuk lisan maupun tulisan demi peningkatan kinerja yang baik.

c. Evaluasi kinerja guru

Mengevaluasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa seperti bagaimana

kinerja guru pada saat mendidik dan melati, membimbing dan mengarahkan, serta mengajar peserta didik dalam hal penting, kepala sekolah yang berperan penting dalam evaluasi kinerja guru tersebut.

Oleh karena itu hakikat kinerja guru memiliki spesifikasi, dan kinerja guru dapat diamati dan dievaluasi dengan menggunakan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Aktivitas guru dan proses pembelajaran merupakan perilaku yang dimaksud dalam kaitannya dengan kinerja guru. Dalam kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Pasal 39 ayat (2), bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang mempunyai tanggung jawab di antaranya merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

KESIMPULAN

Di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari: Pertama, penempatan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa ditentukan secara bersama-sama melalui rapat atau forum musyawarah yang dihadiri oleh seluruh tenaga pengajar sehingga keputusan diambil secara bersama-sama. Hal itu dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi seorang pendidik, khususnya sesuai dengan tanggung jawab dan keinginan utamanya. Kedua, evaluasi dan pembinaan guru berkelanjutan merupakan dua aspek manajemen kinerja guru yang dilakukan melalui MGMP (musyawarah guru mata pelajaran). Ketiga, kepala madrasah melakukan evaluasi kinerja dengan cara menilai kinerja guru selama proses pembelajaran, baik di dalam kelas maupun di luar kelas, serta memeriksa daftar hadir pendidik dan mengawasi setiap guru. Hal ini berdampak positif bagi guru, namun juga berdampak bagi personel madrasah lainnya. Keempat, pelaksanaan remunerasi dilakukan dengan mengubah tugas, tanggung jawab dan latihan yang diselesaikan dengan menunjukkan staf agar sesuai dengan asumsi dan menjadi inspirasi bagi guru dalam menjalankan kewajibannya.

Di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa, manajemen sumber daya manusia digunakan untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara berkolaborasi dalam pembuatan rencana kerja madrasah melalui pertemuan atau diskusi dengan semua pemangku kepentingan madrasah untuk mencapai tujuan. Kedua, membentuk kinerja yang baik dan disiplin merupakan tujuan pengelolaan tenaga pengajar dengan memperkuat kompetensi dan mutu melalui pelatihan, pembinaan, dan nasehat. Ketiga, kegiatan yang dilakukan seorang pendidik saat mengajar, melatih, dan mendidik siswa, serta membimbing dan mengarahkan siswa baik di dalam maupun di luar kelas, menjadi pertimbangan ketika kinerja guru dievaluasi, bersama dengan kegiatan yang dilakukan oleh pendidik sebelumnya. Guru di Madrasah Aliyah Nurut Taqwa harus mencapai tujuan terkait peningkatan kompetensi profesional guru di madrasah guna meningkatkan sumber daya manusia, khususnya tenaga pengajar. Akibatnya, lembaga Madrasah Aliyah Nurut Taqwa melakukan evaluasi atau supervisi melalui program tahunan dan kurikulum umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Rachman, A., Andriyani, E., Pattiasina, P., Shobri, M., & Izzah, I. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 5(4), 501-513. <https://doi.org/10.31538/almada.v5i4.2768>
- Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003
- Shobri, M. (2017). Strategi meningkatkan mutu pendidikan di madrasah aliyah hasan jufri. *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman*, 3(1), 11–26.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno. dkk (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Suyatno. (2013). *Sekolah Islam Terpadu; Filsafat, Ideologi dan Tren Baru Pendidikan Islam di Indonesia*. Vol II No. 2 Desember.
- Tabroni, I., Nurhuda, H., Haluti, A., Anwar, K., Rosyidi, M. H., Makmun, S., Aimang, H. A., Masita, M., Harto, B., Shobri, M., Abute, E. La, Haluti, F., Suharyat, Y., Baharuddin, B., Jondar, A., & Sampaleng, D. (2022). *Manajemen Pendidikan*. In D. Sampaleng (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.

Copyright Holder:

© Aisyah Dana Luwihita & Nur Fadilah. (2023)

First Publication Right:

© Journal of Education Management Research (JEMR)

This article is under:

