



Manajemen Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha pada Era 4.0 di MTs Nashuhiyyah Jatimerta Gunung Jati Cirebon

Management of Education Personnel in Improving Administrative Performance in the 4.0 era in Junior High Schools Nashuhiyyah Jatimerta Gunung Jati Cirebon

Nurul Alfiyani, Suhatma, Amin Mubarak,
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon
nurulalfiani000@gmail.com, suhatma@syekhnurjati.ac.id
ahmadaminmubarak@syekhnurjati.ac.id

Abstract: Management of education personnel aims to utilize education personnel effectively and efficiently to achieve optimal results. The purpose of this research is to find out how to improve the performance of the administrative sector in the 4.0 era. The method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation. The data analysis process is carried out with the stages of data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. Based on this research the management of education personnel in improving the performance of the administrative field in the 4.0 era. Planning by analyzing employee needs in improving performance such as conducting employee training and development. Implementation in improving administrative performance with development training and providing compensation. Evaluation in improving administrative performance in Nashuhiyyah junior high school is carried out once a month to find out how far the progress of employees in carrying out their duties and responsibilities.

Keywords: *Management of education personnel, administrative performance, in the era of 4.0*

Abstrak: manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja tata usaha di era 4.0. Metode ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan, wawancara, obsevasi dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Proses analisis data dilakukan dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan penelitian ini manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tata usaha di era 4.0 yaitu Perencanaan dengan menganalisis kebutuhan pegawai dalam meningkatkan kinerja seperti mengadakan pelatihan dan pengembangan pegawai. Pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja tata usaha dengan pelatihan, pengembangan dan pemberian kompensasi. Evaluasi dalam peningkatan kinerja tata usaha di MTs Nashuhiyyah dilakukan satu bulan sekali untuk mengetahui sudah sejauh mana perkembangan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya

Kata kunci : Manajemen Tenaga kependidikan, kinerja tata usaha, era 4.0

A. PENDAHULUAN

Munculnya era digital tidak dapat dihindari atau ditolak karena digitalisasi telah memasuki ke berbagai ranah kehidupan termasuk dalam pendidikan. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 pasal 4 ayat 2 bahwa pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistematis dengan sistem terbuka dan multimakna. Era digital merupakan era dengan segala kemudahan akses informasi berteknologi digital. Disebut era digital karena teknologi informasi yang digunakan dan dijadikan kebutuhan primer yang mengakibatkan perasaan nyaman kepada pemakaiannya hal ini disebabkan teknologi digital dapat membantu mempermudah segala bentuk pekerjaan manusia. Begitu juga dengan dunia pendidikan khususnya administrasi sekolah, penggunaan teknologi digital diharapkan dapat mempermudah penyelenggaraan kerja agar tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan.

Dalam dunia pendidikan, kebutuhan informasi mulai dari data lembaga, sarana, kurikulum sampai dengan data asal dan kondisi siswa, banyak ditanyakan baik oleh perorangan maupun lembaga pemerintah, swasta dan lain-lain. Oleh karena itu dalam rangka memberikan pelayanan yang baik bagi seluruh warga sekolah haruslah diciptakan format data tata usaha pendidikan dan sistem pengelolaan data tata usaha pendidikan yang mampu mengkoordinir berbagai keperluan yang dibutuhkan. Seperti halnya yang dikatakan Lieng Gie bahwa pada intinya tata usaha terwujud melalui enam pola perbuatan yaitu menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi. Sebab tata usaha berfungsi

membantu proses pendidikan di dalamnya. (Kurniawan, 2018, p. 102)

Manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu fungsi tenaga kependidikan yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan, mengkaji dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan serta menyelarasakan tujuan individu dan organisasi (Mulyasa E. , 2012, p. 42)

Manajemen tenaga kependidikan mencakup 1) pengadaan tenaga kependidikan 2) orientasi pegawai baru 3) pelatihan 4) pengembangan tenaga kependidikan 5) kompensasi 6) pemberhentian tenaga kependidikan. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yaitu tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. (Mulyasa E. , 2005, p. 152)

Pengadaan tenaga kependidikan merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu lembaga mencapai tujuannya. Jika tenaga kependidikan diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relative mudah. Sebaliknya, apabila tenaga pendidik yang diperoleh kurang memenuhi syarat sulit bagi lembaga mencapai tujuan (Hasibuan M. , 2007, p. 28). Akan tetapi pengadaan pegawai terjadi bukan saja pada saat pendirian suatu sekolah tetapi juga terjadi pada sekolah yang sudah lama berdiri.

Pengadaan pegawai terjadi jika: Ada perluasan pekerjaan yang harus dicapai yang disebabkan karena tujuan sekolah atau karena tambahan besarnya beban tugas sehingga tidak terpikul oleh tenaga-tenaga yang sudah ada dan ada salah satu atau lebih pegawai yang keluar atau mutasi ke sekolah lain atau karena meninggal sehingga ada lowongan formasi baru. (Kurniawan, 2018, p. 48)

Sebelum dilakukan penerimaan pegawai baru maka terlebih dahulu harus ditetapkan sumber pegawai yang akan mengisi lowongan kerja yang ada. Sumber pegawai dapat dari lembaga itu sendiri (internal) dan dari luar lembaga (eksternal). dan melakukan seleksi secara efektif dan efisien.

Orientasi personil baru di masing-masing sekolah adalah tanggung jawab kepala sekolah. jika masa orientasi ini bisa diisi secara efektif berarti diletakkan dasar bagi tugas pengembangan personil untuk tahap-tahap berikutnya. (Kurniawan, 2018, p. 54)

Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relative singkat yang diperlukan oleh sekolah dalam usaha mencapai tujuan. (Kurniawan, 2018, p. 55)

Pengembangan tenaga kependidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan tenaga kependidikan sehingga menjadi lebih produktif. Pengembangan tenaga kependidikan sangat penting dilakukan karena tuntutan kerja atau jabatan, sebagai kemajuan teknologi dan semakin sadarnya masyarakat akan pentingnya pendidikan. Pengembangan tenaga kependidikan ini merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan secara efisiensi kerja seluruh

tenaga sekolah yang berada dalam suatu unit organisasi pendidikan (Minarti, 2011, p. 139). Proses pengembangan sumber daya merupakan starting point di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skills, knowledge, dan attitude* individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap, selain itu kompensasi juga berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai. Biasanya kompensasi yang diberikan atas pertimbangan yang meliputi berat ringannya pekerjaan, sulit mudahnya pekerjaan, besar kecil nya risiko pekerjaan, perlu tidaknya keterampilan dalam pekerjaan (Fathurrohman S. d., 2016, p. 134)

Pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian dapat terjadi setelah pegawai diterima yang kemudian keluar atau dikeluarkan. Berikut beberapa jenis pemutusan hubungan kerja antara lain (Kurniawan, 2018, p. 68) yaitu Pemberhentian atas permintaanya sendiri dan pension

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 31 Mei 2021 di MTs Nashuhiyyah menemukan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaanya, mengenai pengembangan di era 4.0 belum begitu maksimal dikarenakan pegawai masi belum banyak memanfaatkan aplikasi-aplikasi *Google for education*, tidak adanya staf khusus pengelola tata usaha, pegawai tata usaha belum meng up to date data-data sekolah terbaru untuk dipublikasikan website madrasah, kurangnya fasilitas yang mendukung dalam peningkatan kinerja tata usaha di era 4.0 seperti hal nya

ketersediaan computer dan jaringan internet yang terbatas.

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui perencanaan manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tata usaha di era 4.0 di Mts Nashuhiyyah Jatimerta Kecamatan Gunungjati Kabupaten Cirebon ?

2. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tata usaha di era 4.0 di Mts Nashuhiyyah Jatimerta Kecamatan Gunungjati Kabupaten Cirebon ?

3. Untuk mengetahui evaluasi manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tata usaha di era 4.0 di Mts Nashuhiyyah Jatimerta Kecamatan Gunungjati Kabupaten Cirebon ?

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian dan pendekatan penelitian

Dilihat berdasarkan jenis data dan jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif (deskriptif) merupakan penelitian yang menggunakan data kualitatif sehingga analisisnya juga menggunakan analisis kualitatif (deskriptif) atau penggambaran temuan lapangan yang naturalistik atau apa adanya sesuai kondisi lapangan. (Kurniawan, 2018, p. 29)

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh di lapangan secara langsung dari sumber utama. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi dan wawancara. Observasi dilakukan di MTs Nashuhiyyah Jatimerta Gunung Jati

Cirebon. Sedangkan wawancara dilaksanakan dengan kepala sekolah dan pegawai tata usaha. Sedangkan sumber sekunder dalam penelitian diperoleh melalui hasil dokumentasi dan data-data lainnya.

3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

a. Observasi

Dalam penelitian ini observasi dilaksanakan di MTs Nashuhiyyah yang berlokasi di Blok Alas Konda RT/05/02 Desa Jatimerta, Kecamatan Gunungjati Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45151. Yang dimulai dari tahap penulisan proposal samapai dengan penyusunan skripsi mulai dari November 2020 hingga Agustus 2021

b. Wawancara

Dalam penelitian ini wawancara berlangsung pada tanggal 31 Mei 2021 di MTs Nashuhiyyah Jatimerta Gunung Jati Cirebon dengan beberapa informan yaitu kepala madrasah dan pegawai tata usaha.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang berupa catatan yang tertulis, tercetak seperti halnya dokumen penelitian tidak terlewatkan. (Kurniawan, 2018, p. 178). Dalam hal ini meliputi foto, data guru dan siswa, sarana prasarana tata usaha.

4. Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah

a. Pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data berdasarkan informasi di lapangan yang berupa deskripsi, dokumentasi dan data-data lainnya

b. Reduksi data

Reduksi data pada penelitian ini yang dilakukan dengan memilih data sesuai kebutuhan penelitian dan

menstransformasi data yang diperoleh data yang diperoleh secara terus menerus

c. Penyajian data

Dalam penelitian ini penyajian data berupa teks naratif, tabel, serta gambar sehingga dapat mempermudah dalam penarikan kesimpulan.

d. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan pada penelitian ini dilaksanakan dari awal proses reduksi data, kemudian dibuat kesimpulan apabila data sudah mencukupi, kemudian dibuat kesimpulan sementara, setelah itu dibuat kesimpulan akhir apabila data sudah lengkap.

C. HASIL dan PEMBAHASAN

1. Perencanaan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha di era 4.0

Berdasarkan temuan lapangan mengenai perencanaan dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha di era 4.0 di MTs Nashuhiyyah Jatimerta Gunung Jati yaitu dengan dengan analisis kebutuhan, yang mana analisis kebutuhan merupakan proses perhitungan secara logis dan teratur dari segala dasar-dasar atau faktor-faktor yang ditentukan untuk dapat menentukan jumlah pegawai yang diperlukan oleh sekolah untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdayaguna. Perencanaan tenaga kependidikan (Mangkunegara, 2013, p. 4) merupakan suatu proses menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin lembaga mempunyai pegawai yang sesuai, penempatan pegawai secara benar waktu yang tepat secara ekonomis dan lebih bermanfaat.

Pengadaan tenaga kependidikan merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu lembaga mencapai tujuannya. Jika

tenaga kependidikan diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relative mudah. Sebaliknya, apabila tenaga pendidik yang diperoleh kurang memenuhi syarat sulit bagi lembaga mencapai tujuan (Hasibuan M. , 2007, p. 28).

Perencanaan pengadaan pegawai terjadi bukan saja pada saat pendirian suatu sekolah tetapi juga terjadi pada sekolah yang sudah lama berdiri. Pengadaan pegawai terjadi jika: Ada perluasan pekerjaan yang harus dicapai yang disebabkan karena tujuan sekolah atau karena tambahan besarnya beban tugas sehingga tidak ter pikul oleh tenaga-tenaga yang sudah ada dan ada salah satu atau lebih pegawai yang keluar atau mutasi ke sekolah lain atau karena meninggal sehingga ada lowongan formasi baru. Sumber pengadaan terdapat dari lembaga itu sendiri (*internal*) artinya tenaga kerja yang akan dipekerjakan tersebut diambil dari promosi jabatan, transfer atau pekerjaan, demosi jabatan, dan menempatkan pegawai diantara pegawai yang sudah ada. Sedangkan dari luar lembaga (*eksternal*) yaitu menggunakan jasa pegawai jasa lama, melalui lembaga-lembaga pendidikan, mengambil lembaa-lembaga pendidikan, mengambil dari lembaga lain, mencari langsung ke tempat sumber tenaga kerja dan melalui periklanan (Kurniawan, 2018, pp. 48-50)

Berdasarkan teori tesebut dapat disimpulkan bahwa pengadaan pegawai memang bukan saja diadakan saat pembangunan sekolah akan tetapi juga bisa diadakan jika ada jabatan yang kosong maka diperlukan pengadaan pegawai. Pengadaan pegawai di MTs Nashuhiyyah tenaga kependidikan bersumber dari intern dari menempatkan pegawai diantara pegawai yang sudah ada. Maksudnya itu dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai yang sudah

ada pada jabatan yang kebetulan lowong atau suatu tugas baru diadakan. Karena cara ini dilakukan agar dapat meningkatkan prestasi kerja, karena para pegawai mengharapkan akan mendapatkan kesempatan naik jabatan

b. Pelaksanaan peningkatan kinerja di era 4.0 di MTs Nashuhiyyah Jatimerta Gunung Jati Cirebon

Berdasarkan temuan lapangan mengenai pelaksanaan dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha di era 4.0 di MTs Nashuhiyyah Jatimerta Gunung Jati yaitu dengan pelaksanaan peningkatan kinerja tata usaha dilakukan dengan pelatihan, pengembangan dan pemberian kompensasi. Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relative singkat yang diperlukan oleh sekolah dalam usaha mencapai tujuan. (Kurniawan, 2018, p. 55)

Pelaksanaan pelatihan tata usaha di MTs Nashuhiyyah sudah dilaksanakan yang kegiatannya dilakukan secara serempak dengan pegawai tata usaha lain. Untuk pelatihan di era 4.0 ditambah pandemic pelatihan banyak dilakukan secara online seperti halnya seminar atau kegiatan lainnya.

Adapun Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini amat penting dan terus tumbuh karena perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, tugas manajemen yang semakin rumit (Kurniawan, 2018, p. 55). Pengembangan juga dapat dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya. Jadi pengembangan SDM adalah segala upaya untuk meningkatkan agar potensi SDM menjadi lebih besar,

lebih baik dan lebih berkualitas (Triwiyanto N. U., 2016, p. 138)

Pengembangan pegawai diperlukan untuk mengembangkan *skills, knowledge, dan attitude*. Pegawai tata usaha MTs Nashuhiyyah dalam hal pengetahuan cukup baik walaupun latar belakang pendidikan tidak linear dengan pekerjaannya. *Skill* pegawai diperoleh dengan mengikuti suatu program kursus dengan materi terkait dan *attitude* pegawai cukup baik, ia sangat memperhatikan sikap dalam bekerja dan sangat bertanggung jawab. Sebab jika pegawai tidak memiliki *attitude* yang kurang baik, dikhawatirkan bisa menyebabkan penurunan produktivitas.

Kemudian pelaksanaan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja. Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan – langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Teguh, 2016, p. 120)

Adapun pemberian kompensasi pegawai tata usaha MTs Nashuhiyyah dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Yang mana pemberian kompensasi secara langsung yaitu pemberian gaji setiap bulannya dan pemberian kompensasi tidak langsung seperti THR yang diberikan pada saat lebaran.

c. Evaluasi peningkatan kinerja di era 4.0 di MTs Nashuhiyyah Jatimerta Gunung Jati Cirebon

Berdasarkan temuan lapangan mengenai evaluasi dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha di era 4.0 di MTs Nashuhiyyah Jatimerta Gunung Jati yaitu penilaian digunakan untuk mengetahui sudah sejauh pencapaian kinerja tata usaha selama mengikuti pelatihan dan pengembangan. Evaluasi dilakukan setiap bulan sekali dengan melihat hasil

laporan tugas dan pertanggung jawaban pegawai. Dengan adanya evaluasi dapat dijadikan sebagai perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji, penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pengembangan karir, dan lain-lain

Hal ini sesuai dengan teori bawasannya penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik performa seseorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya seberapa besar potensinya untuk berkembang. Performa ini dapat mencakup prestasi kerja, cara kerja, dan pribadi. Sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir.

Penilaian tenaga kependidikan sebenarnya bukan hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi bahkan turun jabatan atau demosi, melainkan juga berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji, penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pengembangan karir, perancang bangunan kerja dan lain-lain. (Prihatin, 2011, p. 78).

SARAN

Adapun setelah terselesaikannya penelitian, peneliti telah menyusun, mengkaji membahas dan menyimpulkan bahwasannya dibutuhkan adanya rekomendasi yang tentunya bertujuan untuk membangun dan bersifat positif bagi lembaga yang diteliti maupun bagi pembaca berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang telah didapatkan dan rekomendasi tersebut diantaranya

1. Perencanaan peningkatan kinerja, mengenai analisis kebutuhan dalam meningkatkan kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apa saja yang dibutuhkan pegawai untuk saat ini dan yang akan datang agar kinerja pegawai terus meningkat.

2. Pelaksanaan peningkatan kinerja mengenai pelatihan perlu ditingkatkan terus untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan keinginan sekolah.

3. Evaluasi pengembangan tenaga kependidikan bisa dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam peningkatan kinerja selanjutnya. Oleh sebab itu kegiatan penilaian harus terarah dan sistematis. Agar tujuan perencanaan peningkatan kinerja bisa terlaksana dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Fathurrohman, S. d. (2016). *Esensi Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Fauzi, A. (2017). *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: K-Media.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2018). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Cirebon : Eduvision.
- Kurniawan, A. (2018). *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Minarti, S. (2011). *Manajemen Sekolah: mengelola lembaga pendidikan secara mandiri*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah yang Professional dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Teguh, U. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.