

PERSEPSI GURU TERHADAP KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA GURU PADA SMA SWASTA KECAMATAN PADANG BARAT KOTA PADANG

Eka Syafitri

Abstract

The purpose of this research was look information about the teacher perception of managerial competence head master in managing teacher onprivate senior high school western Padang district. This is a descriptive research. The population is 328teachers and research sample is 71 teachers that taken by cluster random sampling and stratified propotional random sampling. The instrument of this research was a questionnaire with Likert scale models that had tested for validity and reliability. Data analyzed using the average (mean)formula. The resultsof this research show teachers perception of managerial competence head master in managing theacher on private senior high school (SMAS) western Padang districtin Padang city stay in good category with an average score 4,17 become 83,38 percent.

Keywords: *Perception, managerial competence*

PENDAHULUAN.

Manajemen adalah segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang dan menggerakkan fasilitas dalam suatu usaha dan kegiatan melalui kerjasama yang baik guna mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen dapat terlaksana dengan baik ditandai dengan terlaksananya dengan jelas fungsi-fungsi manajemen diantaranya, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Agar fungsi-fungsi manajemen dapat terlaksana dengan baik maka yang memiliki peran yang sangat strategis yaitu kepala sekolah sebagai manajer pendidikan, yang sekaligus merupakan salah satu kompetensi manajerial yang harus dimilikinya, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan

Nasional RI No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 13 Tahun 2007 di atas, bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki lima standar kompetensi yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang kepala sekolah, ia harus mampu menguasai lima kompetensi di atas untuk dapat meningkatkan mutu dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan evaluasi program-program sekolah yang telah direncanakan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah salah satu yang harus dikuasai kepala sekolah yaitu kompetensi manajerial yang mencakup (1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, (2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan, (3) Dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah/madrasah secara optimal, (4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif, (5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, (6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, (7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, (8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah, (9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, (10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, (11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan

efisien, (12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah, (13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah, (14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, (15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah, (16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/ madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis di beberapa SMA Swasta di kota Padang, penulis menemukan beberapa fenomena sebagai berikut :

1. Masih adanya permasalahan terkait dengan pengelolaan kegiatan pembinaan yang diadakan untuk guru. Pembinaan yang ada di sekolah terlihat hanya sekedar syarat bahwa kepala sekolah sudah mengadakan kegiatan pembinaan untuk guru.
2. Masih terjadinya persoalan terkait dengan kesejahteraan guru. Contohnya untuk perawatan kesehatan guru yang statusnya sebagai pegawai yayasan, berupa BPJS dan pembayarannya, yayasan hanya

membayarkan setengahnya dan sebagiannya lagi dipotong dari gaji guru tersebut sedangkan guru-guru yang bukan pegawai yayasan, perawatan kesehatannya juga sudah dianggarkan oleh yayasan, dan wewenang pemberian dana tersebut sudah diembankan kepada kepala sekolah.

Penelitian ini di fokuskan pada persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru, dipilih dua indikator kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru diantaranya: mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru dan mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru.

1. Mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru

Mulyasa (2007:21) menjelaskan pembinaan merupakan rangkaian upaya pengendalian secara professional semua unsur organisasi agar berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Mulyasa (2009:78) kembali menjelaskan beberapa kegiatan pembinaan kemampuan tenaga kependidikan yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut: 1) Dalam melaksanakan pembinaan profesional guru, kepala sekolah bisa menyusun program penyetaraan bagi guru – guru yang memiliki kualifikasi D III agar mengikuti penyetaraan

S1/akta IV, sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya, 2) Untuk meningkatkan profesional guru yang sifatnya khusus, bisa dilakukan oleh kepala sekolah dengan mengikutsertakan guru-guru melalui seminar dan pelatihan yang diadakan oleh Depdiknas maupun untuk di luar Depdiknas. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam membenahi materi dan metodologi pembelajaran, 3) Peningkatan profesionalisme guru melalui PKG (Pemantapan Kerja guru), dan KKG (Kelompok Kerja Guru). Melalui wadah ini para guru diarahkan untuk mencari berbagai pengalaman mengenai metodologi pembelajaran dan bahan ajar yang dapat diterapkan di dalam kelas, 4) Meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru tidak dapat diabaikan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, yang secara langsung berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Peningkatan kesejahteraan guru dapat dilakukan antara lain pemberian insentif di luar gaji, imbalan dan penghargaan, serta tunjangan-tunjangan yang dapat meningkatkan kinerja.

Helmawati (2014:29) mengemukakan bahwa dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru, seperti

MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional, atau kesempatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah. Sehubungan dengan itu Mulyasa (2012:65) mengungkapkan pengembangan guru dan staf merupakan pengelolaan personel yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*.

Menurut Trianto (2011:77) pengembangan profesi pendidik (guru) dan/ atau tenaga kependidikan adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru dan/atau pengawas dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan. Jadi kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah melalui kegiatan *in house training* dan *workshop*.

2. Mengelola Pemberian Kesejahteraan Kepada Guru

Undang-undang No. 8 tahun 1974 pasal 32 tentang pokok-pokok kepegawaian menjelaskan bahwa, 1) Peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil diusahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan,

sehingga pada akhirnya Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan perhatian sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya. Usaha kesejahteraan yang dimaksud meliputi kesejahteraan materiil dan spiritual, seperti jaminan hari tua, bantuan perawatan kesehatan, bantuan kematian, ceramah keagamaan, dan lain-lain yang serupa dengan itu, 2) Bantuan perawatan kesehatan dan bantuan kematian adalah merupakan bagian dari program kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

Sehubungan dengan hal di atas Thoha (2007:70) menjelaskan bahwa usaha kesejahteraan dilingkungan PNS salah satunya yaitu Askes. Asuransi kesehatan (askes) adalah jaminan pemberian pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pegawai dan keluarganya. Menurut Mulyasa (2009:78) kesejahteraan guru tidak dapat diabaikan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Peningkatan kesejahteraan guru dapat dilakukan antara lain melalui pemberian insentif di luar gaji, imbalan dan penghargaan, serta tunjangan-tunjangan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kesejahteraan kepada guru harus di kelola oleh kepala sekolah dengan baik agar guru merasa diperhatikan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru tersebut. Pemberian kesejahteraan kepada guru dapat berupa bantuan perawatan kesehatan dan pemberian insentif oleh kepala sekolah.

Menurut Syahril dkk (2009:142) Bantuan perawatan kesehatan yang diusahakan oleh pemerintah adalah berupa askes. Thoha (2007:70) menjelaskan bahwa asuransi kesehatan (askes) adalah jaminan pemberian pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pegawai dan keluarganya. Bentuk pemberian kesejahteraan selanjutnya dapat berupa pemberian insentif kepada guru.

Nawawi dalam Yunirsih (2011:131) insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi yang sifatnya sewaktu-waktu dapat berubah. Selanjutnya Ulfatin (2016 : 123) menjelaskan bahwa insentif di pandang sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai. Sinambela (2016 : 238) insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk antara lain: pemberian gelar, pemberian balas jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi, pemberian hak untuk mempergunakan, pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi tentang Persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru pada SMA Swasta Kecamatan Padang Barat Kota Padang dalam hal: 1) mengelola Pembinaan dan Pengembangan

profesional guru 2) mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru.

Adapun pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut: 1) seberapa baik persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru pada SMA Swasta Kecamatan Padang Barat 2) seberapa baik persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru pada SMA Swasta Kecamatan Padang Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh guru pada SMA Swasta kecamatan Padang Barat di Kota Padang berjumlah 328 orang. Sampel penelitian 71 ditentukan menggunakan rumus Slovin. Jenis data penelitian adalah data primer dimana sumber data seluruh guru pada SMA Swasta Kecamatan Padang Barat Kota Padang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang telah melalui validitas dan reliabilitas. Validitas angket ditentukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0. Uji validitas pada uji coba angket ini menggunakan SPSS versi 16.0 dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% dengan $N=10$ (0,632). Untuk

uji reliabilitas juga menggunakan SPSS dan Hasil pengolahan data yang telah didapatkan yaitu $\rho_{hitung} = 0,965$ sedangkan ρ_{tabel} dengan $N= 10$ adalah 0,648 pada taraf kepercayaan 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa $\rho_{hitung} > \rho_{tabel}$ ($0,965 > 0,648$) yang berarti angket dapat dikatakan reliabel.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru pada SMA Swasta Kecamatan Padang Barat Kota Padang yang ditinjau dari 2 indikator.

Persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola pembinaan dan pengembangan professional guru di SMA Swasta se Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori baik dengan tingkat ketercapaian 72,75%. Dengan persentase tertinggi terdapat pada kemampuan kepala sekolah dalam memberi dukungan kepada guru yang sedang mengikuti mentoring dengan persentase 83,38% yang berada pada kategori baik, sedangkan persentase terendah terdapat pada kemampuan kepala sekolah dalam memfasilitasi guru dengan berbagai bahan ajar dengan persentase 58,87% dengan persentase cukup.

Persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola

kegiatan pemberian kesejahteraan kepada guru di SMA Swasta se Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori baik dengan tingkat ketercapaian 69,65%. Dengan persentase tertinggi terdapat pada kemampuan kepala sekolah dalam memfasilitasi guru dengan pelayanan askes yang mendapat persentase sebesar 77,18% dengan kategori baik, sedangkan skor terendah terdapat pada kemampuan kepala sekolah dalam memberikan pujian kepada guru yang selalu aktif dalam kegiatan sekolah dengan persentase 52,39% dengan kategori cukup

Tabel 1

Rekapitulasi Persepsi Guru terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengelola Guru pada SMA Swasta se Kecamatan Padang Barat Kota Padang

N O	Kompetensi Manajerial Kepala sekolah dalam mengelola guru	Rata-rata	%	Kategori
1	Mengelola Kegiatan Pembinaan dan Pengembangan professional guru	3,64	72,76	Baik
2	Mengelola Pemberian Kesejahteraan Guru	3,48	69,65	Baik
Jumlah		7,12	142,4 1	
Rata-Rata		3,56	71,20	Baik

Jadi, secara keseluruhan dapat dilihat bahwa persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola

guru di SMA Swasta se Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori baik dengan tingkat ketercapaian 71,20%

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru di SMA Swasta se Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori baik dengan tingkat ketercapaian 71,20% dengan kriteria baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Swasta se Kecamatan Padang Barat diketahui bahwa kegiatan pembinaan dan pengembangan professional guru di SMA Swasta se Kecamatan Padang Barat berada pada kategori Baik dengan pencapaian 72,76%. Hal ini berarti kepala sekolah mampu dalam mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan professional guru di sekolah.

Kepala sekolah mampu dalam mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan professional guru ini disebabkan karena kepala sekolah telah mampu untuk mengajak guru-guru untuk ikut berpartisipasi aktif dalam mengikuti kegiatan MGMP, seperti guru yang awalnya malas mengikuti kegiatan tersebut menjadi ingin mengikuti kegiatan MGMP tersebut, kepala sekolah mampu memfasilitasi uang transportasi untuk guru - guru yang akan mengikuti kegiatan MGMP sehingga guru tidak merasa terbebani dengan uang yang dikeluarkan untuk transportasi, kepala sekolah selalu mengadakan pertemuan di sekolah dengan guru-guru setelah kegiatan MGMP dilaksanakan dengan membentuk kelompok kerja guru di sekolah, dan juga kepala sekolah telah mampu membimbing, mengawasi, dan memberikan dukungan atau semangat kepada guru-guru yang sedang melaksanakan kegiatan mentoring. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan

bahwa kepala sekolah telah baik dalam mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan professional guru dan harus dipertahankan dan tingkatkan lagi agar kemampuan kepala sekolah dapat lebih baik lagi. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dan mempertahankan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan professional guru adalah dengan cara yaitu: 1) kepala sekolah harus lebih jeli dalam melihat potensi-potensi yang ada pada guru, 2) kepala sekolah selalu memberi dukungan dan mempermudah guru yang ingin melanjutkan pendidikannya, 3) kepala sekolah menyusun program penyetaraan bagi guru-guru yang memiliki kualifikasi DIII agar menjadi SI sehingga guru tersebut dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuannya yang akan berdampak baik pada kemajuan sekolah. Sehubungan dengan itu Mulyasa (2012:37) menjelaskan bahwa kepala sekolah dalam membina dan mengembangkan bawahannya dapat dilakukan dengan cara memberi tugas-tugas yang cocok dan cukup menantang, memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan serta memberi penghargaan pada bawahan yang berprestasi dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian pada SMA Swasta Se Kecamatan Padang Barat menunjukkan pada indikator mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru berada pada kategori Baik dengan persentase 69,65%. Hal ini berarti kepala sekolah memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru. Pengelolaan pemberian kesejahteraan kepada guru berada pada kategori baik yang disebabkan karena 1) kepala sekolah telah memberikan pelayanan askes kepada seluruh guru tanpa membeda-bedakan status, sehingga

guru merasa diperlakukan secara adil oleh kepala sekolah, 2) kepala sekolah mengadakan jalan-jalan bersama guru setiap tahunnya sebagai hadiah untuk guru atas kerja kerasnya, 3) guru selalu bersemangat ketika kepala sekolah menunjuk salah satu guru untuk membimbing siswa dalam mengikuti suatu perlombaan, karena setiap kerja kerasnya selalu dihargai oleh kepala sekolah dan guru merasa diberi kepercayaan oleh kepala sekolah, 4) guru selalu mendapatkan piagam penghargaan ketika guru tersebut selalu hadir tepat waktu dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mampu mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru dengan baik. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus tetap mempertahankan dan meningkatkan kemampuannya agar lebih baik lagi. Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah 1) kepala sekolah melengkapi beberapa peralatan-peralatan yang ada pada unit kesehatan sekolah, agar guru merasa terbantu ketika sedang mengajar guru merasa kurang sehat dan guru tidak perlu bergegas pulang kerumah karena bisa beristirahat di sekolah, 2) kepala sekolah lebih memperhatikan guru-guru yang berprestasi di sekolah dengan cara memberi penghargaan berupa piagam atau sertifikat kepada guru tersebut, agar guru tersebut merasa lebih diakui dan diperhatikan oleh kepala sekolah. 3) kepala sekolah berlaku adil kepada setiap guru dalam pemberian hadiah, tidak memandang jabatan ataupun usianya namun memang berdasarkan prestasi yang didapatkannya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan kompetensinya dalam mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru agar tetap baik. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi kepala sekolah adalah dengan cara yaitu: 1) kepala sekolah harus lebih jeli dalam melihat potensi-potensi yang ada pada guru, 2) kepala sekolah selalu memberi dukungan dan mempermudah guru yang ingin melanjutkan pendidikannya, 3) kepala sekolah menyusun program penyetaraan bagi guru-guru yang memiliki kualifikasi DIII agar menjadi SI sehingga guru tersebut dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuannya yang akan berdampak baik pada kemajuan sekolah
2. Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan kompetensi manajerialnya dalam mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru agar tetap baik. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkannya adalah 1) kepala sekolah melengkapi beberapa peralatan-peralatan yang ada pada unit kesehatan sekolah, agar guru merasa terbantu ketika sedang mengajar guru merasa kurang sehat dan guru tidak perlu bergegas pulang kerumah karena bisa beristirahat di sekolah, 2) kepala sekolah lebih memperhatikan guru-guru yang berprestasi di sekolah dengan cara memberi penghargaan berupa piagam atau sertifikat kepada guru tersebut, agar guru tersebut merasa lebih diakui dan diperhatikan oleh kepala sekolah. 3) kepala sekolah berlaku adil kepada setiap guru dalam pemberian hadiah, tidak memandang jabatan ataupun

usianya namun memang berdasarkan prestasi yang didapatkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ulfatin, Nurul & Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah melalui Managerial Skills*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mulyasa. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- , 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syahril dkk. 2009. *Profesi Kependidikan*. Padang: UNP Press
- Thoha, Miftah 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Trianto. 2011. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana
- Yuniarsih, Tjuju Suwatno, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta