

KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SOULUWE KECAMATAN DOLO KABUPATEN SIGI

Selfian Katip

Selfiankatip123@yahoo.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aims of this study was to determine the teacher performance in Souluwe Elementary School of Dolo Sub-district, Sigi. The main theory used in this research is the theory advanced by Mathis and Jackson that there are three main factors that affect how individuals are there to work and to support performance, that is the individual's ability to do the job, level of effort devoted, and support organizations. The research location is an Souluwe Elementary School of Dolo Sub-district, Sigi. Informant as much as 5 people were selected purposively. The data collection was done by interviewing, observation, and documentation. Analysis using Interactive model of Miles and Huberman. The research concludes that the performance of teachers at SDN Souluwe in improving the quality of education is still not good. The results of this study revealed that teacher performance is not good, is closely related to the ability of teachers are still not good in performing their duties which is in the process of learning in schools, the level of effort that is not maximal poured out by teachers in order to improve the quality of education and is still a lack of internal support in the process SDN Souluwe learning.

Keywords: *Performance Teacher, Ability, Motivation, Internal Support*

UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Berakhlak mulia, Sehat, Berilmu, Cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk menciptakan anak didik yang berkualitas maka sangat ditentukan oleh kualitas guru dalam memberikan pelayanan kepada anak didiknya, sehingga yang pertama harus dibenahi adalah kinerja guru.

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1: “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar

Komptensi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa: “ Kualifikasi akademik guru SD/MI,SMP,MTs, dan SMA/MA minimum diploma empat (D-4) atau sarjana (S-1)”(BSNP, 2007c:6). Dalam PMPN juga disebutkan bahwa “ Guru harus menguasai empat komptensi utama, yaitu pedagogic, keperibadian, social, dan professional. Keempat komptensi ini terintegrasi dalam kinerja guru (BSNP, 2007c:8).

Artinya faktor yang sangat menentukan kualitas murid tergantung dari kualitas guru, oleh karena itu kinerja guru merupakan dimensi terpenting dalam proses pembangunan pendidikan nasional, utama dalam menentukan keberhasilan siswa, sehingga pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan memberikan sertifikasi guru dengan tujuan agar guru memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Pemerintah kini sedang meningkatkan usahanya untuk memperbaharui pendidikan nasional menjadi suatu sistem yang lebih

serasi dan menunjang kepada program-program pembangunan nasional, karena pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia. Melalui pendidikan manusia menjadi cerdas, memiliki skill, sikap hidup yang baik sehingga dapat bergaul dengan baik pula di masyarakat dan dapat menolong dirinya sendiri, keluarga dan masyarakat.

Untuk menciptakan anak didik yang berkualitas maka sangat ditentukan oleh kualitas guru dalam memberikan pelayanan kepada anak didiknya, sehingga yang pertama harus dibenahi adalah guru. Guru adalah ujung tombak pendidikan di sekolah, oleh karena itu upaya peningkatan kualitas guru sudah seharusnya menjadi bagian rencana strategis dan masuk dalam kelompok prioritas utama, jika kualitas guru meningkat otomatis kualitas pendidikan akan meningkat, begitupula output-nya (Saroni, 2011:9), oleh karena itu program pengembangan dan peningkatan kualitas guru merupakan hal yang urgen. Artinya kinerja guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional, sehingga pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan memberikan sertifikasi guru dengan tujuan agar guru memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi (Ulbert Silalahi, 2013: 408). Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2006: 378). Kemudian dipertegas kembali Mathis & Jackson dalam Ulbert Silalahi bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja yaitu kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Mulyasa (2007: 9-11) sedikitnya terdapat tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar, yaitu: (a) rendahnya

pemahaman tentang strategi pembelajaran, (b) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, (d) rendahnya motivasi berprestasi, (e) kurang disiplin, (f) rendahnya komitmen profesi, dan (g) rendahnya kemampuan manajemen waktu. Untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut. Daswati (2015: 149) hasil penelitian menemukan bahwa empaty seseorang mempengaruhi tingkat kinerja. Artinya guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sedapat mungkin penuh perhatian untuk mempersiapkan segala macam yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, seperti silabus/RPP. Parasuraman (dalam Rahmat, 2009:108) berpendapat bahwa empaty, merupakan kepedulian, ketulusan, perhatian serta berbagai kemudahan dalam komunikasi

Guru di Sekolah Dasar atau disingkat dengan SD adalah merupakan satu bentuk satuan pendidikan dasar yang menyelenggarakan pendidikan bagi anak usia 6-12 tahun pada jalur pendidikan sekolah dengan lama pendidikan 6 (enam) tahun. SD meliputi SD biasa, SD Pamong, SD Kecil, SD Terpadu dan SD Luar Biasa. Salah satu Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi (Tahun 2015/2016) adalah Sekolah Dasar Soulowe memiliki Guru sebanyak 12 orang, diantara 12 orang masih ada yang belum tersertifikasi sebanyak 3 orang. Jumlah murid sebanyak 187 orang dengan harapan semua murid mendapat prestasi yang lebih baik. Sertifikasi sudah berjalan 7 tahun, namun berdasarkan hasil observasi bahwa masih ada guru yang belum tersertifikasi sehingga memperlihatkan kinerja yang belum memadai terutama di Sekolah Dasar Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi, hal ini dapat dilihat dari aspek kemampuan, masih ada guru yang membawakan mata pelajaran belum sesuai bakat, minat dan keperibadian, belum

memiliki usaha untuk memotivasi diri untuk melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik, etika kerja dan kehadiran serta rancangan tugas belum dilaksanakan dengan baik, begitupula dukungan peralatan dan teknologi, standar kinerja serta manajemen dan rekan kerja belum terlihat kerjasama yang belum baik, sehingga berdampak pada mutu pendidikan di Desa Soulowe. Nilai rata-rata mata pelajaran pada Tahun Akademik 2014/2015 mencapai 47,59 baik pada mata pelajaran Bahasa Indonesia, Matematika dan IPA. Artinya masih butuh peningkatan kinerja bagi guru melalui aspek kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan (Bakat, Minat, keperibadian), tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas), dan dukungan organisasi (peralatan & teknologi, Standar kinerja dan manajemen dan rekan kerja). Adanya fenomena tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi”.

Sesuai latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan sebuah rumusan masalah yaitu Mengapa kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi belum efektif?. Tujuan penelitian untuk mengetahui kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi dan bermanfaat secara teoritis dan secara praktis. Secara teoritis dapat dimanfaatkan sebagai salah satu sumber bacaan yang akan menambah hasanah kepustakaan serta kajian konsep dan teori-teori yang berkaitan dengan ilmu administrasi publik khususnya kajian tentang kinerja di sektor pendidikan. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan pula sebagai bahan untuk melakukan kajian lebih lanjut sekaligus sebagai bahan untuk melakukan studi komparatif mahasiswa pascasarjana yang berminat untuk meneliti dan mengkaji masalah yang berkaitan dengan kinerja di sektor pendidikan di Kecamatan Dolo pada umumnya dan khususnya pemerintah wilayah Kabupaten Sigi. Aspek Praktis yaitu 1) Bagi

guru SDN di Lingkungan Kecamatan Dolo, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sarana motivasi peningkatan kinerja. 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada pemerintah yang mempunyai kewenangan dalam pengelolaan pendidikan yang berbasis kompetensi di Kabupaten Sigi pada umumnya dan khususnya di Kecamatan Dolo.

METODE

Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di SDN Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder.

Defenisi Konep

- 1) Aspek kemampuan, merupakan aspek yang berhubungan pada bakat, minat dan keperibadian guru untuk melaksanakan proses pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri .
- 2) Aspek Usaha, merupakan bentuk motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas yang berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah.
- 3) Dukungan secara internal, merupakan kesesuaian antara kebutuhan guru dengan kebutuhan sekolah yang dapat menunjang proses pembelajaran di sekolah yaitu peralatan dan teknologi, standar kinerja dan manajemen dan rekan kerja.

Instrumen Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan tersebut menggunakan instrument penelitian berupa: (1) Pedoman Wawancara, (3) Pedoman observasi, (3) Catatan Dokumentasi. Instrumen penelitian yang tidak kalah pentingnya dalam penelitian kualitatif merujuk pada kapasitas individu peneliti.

Tekhnik dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik dan prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) melakukan wawancara, (b) melakukan observasi, dan (c) melakukan dokumentasi.

Teknik Analisa Data yang dilakukan pada penelitian ini berupa analisis kualitatif, dengan langkah-langkah sebagai berikut: reduksi data, *display* data, dan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Sigi adalah sebuah kabupaten di Provinsi Sulawesi Tengah, Indonesia. Ibukotanya adalah Bora yang berada di Kecamatan Sigi Biromaru. Kabupaten ini dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2008 yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Donggala dimana terdapat 15 Kecamatan. Salah satu kecamatan yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Kecamatan Dolo Desa Souluwe

Eksistensi Jenjang pendidikan di Desa Souluwe sangat ditentukan oleh sumber daya baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana. Sumber daya manusia yang dimaksud tidak lain adalah guru dan tata usaha/staf administrasi sebagai pemberi layanan pada masyarakat terutama pada murid dan orang tua murid. Oleh karena itu di SD Negeri Souluwe sangat diharapkan kinerja sumber daya guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar, agar murid dapat memiliki kualitas yang lebih baik.

1. Kinerja Guru dilihat dari Aspek Kemampuan

Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di

sekolah. Hubungannya dengan dunia pendidikan, maka Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya. Kemampuan dan kemauan guru tersebut sangat ditentukan oleh bakat, minat dan keberibadian yang dimiliki oleh setiap guru.

Mencermati hasil penelitian, membuktikan bahwa kinerja guru dapat lebih baik, jika memiliki kemampuan yang bersumber dari bakat, minat dan sikap keberibadian dari setiap individu guru itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1994: 484) yang dikutip oleh A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor Motivasi yang mana terbentuk dari sikap seorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

Kemudian Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan pendapat ahli dan hasil penelitian, jelaslah bahwa faktor kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan

kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan tercapai, sebaliknya bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan bakat maka kinerjanya pun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi atau dorongan untuk berkemauan melaksanakan tugas dengan baik yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2 Kinerja Guru dilihat dari Aspek Usaha

Aspek Usaha, merupakan bentuk motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas yang berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Jika Kinerja merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi, pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat yang diinginkan. Usaha ini tergantung pada perasaan-perasaan positif atau negatif mengenai *outcomes* atau ganjaran yang terkait dengan Kinerja. Harapan bahwa usaha akan menghasilkan penyelesaian tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Harapan bahwa penyelesaian tersebut akan menghasilkan atau menghindarkan *outcomes* atau ganjaran. Teori ekspektasi mengenai Kinerja ini mengatakan bahwa persepsi karyawan dan nilai-nilai merupakan determinan yang penting dari usaha yang akan mereka berikan.

Sudah banyak usaha-usaha yang dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya kualitas guru, kesejahteraan dan pendidikan guru yang dilaksanakan oleh pemerintah. Peningkatan kualitas guru dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan. Jika sumber daya manusia bagus, maka pendidikan pun akan berkualitas. Guru adalah status profesi yang menuntut kompetensi khusus agar dapat melaksanakan tanggungjawab dan kewajibannya dan untuk hal tersebut maka peningkatan kualitas diri merupakan tuntutan yang tidak dapat dihindarkan. Oleh karena itulah, seorang guru profesional sudah seharusnya memahami

tuntutan kehidupan ini. Namun patut disayangkan usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas guru, kesejahteraan dan pendidikan guru tersebut dilaksanakan belum sepenuhnya dapat merubah keperibadian guru tersebut kearah pencapaian tujuan suatu pendidikan di setiap sekolah.

Mencermati hasil penelitian, membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan berbagai usaha yang dipandang selaras dengan tuntutan kinerja guru seperti bentuk motivasi dalam meningkatkan kualitas, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas yang berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Dengan peningkatan kualitas guru, diharapkan permasalahan yang selama ini membelit dunia pendidikan dapat diuraikan dan selanjutnya dunia pendidikan dapat unjuk diri sebagai salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Reformasi kemampuan diri para guru dapat dilakukan dengan menyelenggarakan program-program peningkatan kualitas diri, baik secara mandiri maupun dilakukan oleh institusi penjamin mutu pendidik di negeri ini (Saroni, 2011:14).

3. Kinerja Guru dilihat dari Aspek Dukungan Internal

Untuk meningkatkan kinerja guru dapat digunakan berbagai pendekatan. Kinerja karyawan tidak saja ditentukan oleh faktor-faktor internal seperti pengetahuan, kompetensi dan motivasi, tetapi juga oleh dukungan sesama. Menurut Wallach dan Jackson (Timpe, 1987: 181), dukungan merupakan tingkat di manajemen dan karyawan lain dipandang membantu, mendorong, dan umumnya sensitif terhadap kebutuhan dan nilai-nilai orang lain. Kendatipun aspek kompetensi individu menjadi penting tetapi mustahil individu bekerja sendiri untuk mencapai keberhasilan, sebab diperlukan adanya kolaborasi, bahkan sinergi dalam organisasi.

Aspek dukungan dilihat dalam kaitan dengan hubungan antar karyawan. Hiller

(Timpe, 1987: 23) mengatakan bahwa “hubungan yang baik yang berkaitan dengan manusia di dalam sebuah organisasi adalah faktor penyumbang yang paling penting terhadap keberhasilan perusahaan.” Pendapat Hiller merupakan suatu argumentasi penting betapa kuatnya pengaruh hubungan antar manusia di dalam organisasi bagi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi.

Dukungan secara internal, merupakan kesesuaian antara kebutuhan guru dengan kebutuhan sekolah yang dapat menunjang proses pembelajaran di sekolah yaitu peralatan dan teknologi, standard kinerja dan manajemen dan rekan kerja.

Hubungan antarkaryawan dalam organisasi sudah semestinya dapat memperlihatkan nilai-nilai sebagaimana disebutkan di atas, jika salah satu nilai sajahilang, maka akan ikut menggeser nilailainnya. Oleh karena itu penting sekali memelihara nilai-nilai tersebut sebagai modal untuk memperlihatkan kualitas hubungan yang dapat berkontribusi bagi penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat pencapaian kinerja karyawan organisasi

Hasil penelitian mengatakan bahwa dari aspek kepemimpinan para kepala sekolah terutama di SDN Souluwe dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan baik, yaitu mampu meningkatkan motivasi kerja guru, dapat menciptakan kerjasama yang baik dan menegakkan disiplin kerja pada setiap guru.

Mencermati beberapa uraian di atas, maka ditemukan beberapa factor yang mempengaruhi kinerja, seperti: Dukungan internal (sarana prasarana lingkungan) kerja, kemampuan dan motivasi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar staf yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010: 118). Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih,

mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para staf dalam melakukan pekerjaan dengan baik

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

- a. Perlu adanya perhatian khusus dari kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru.
- b. Perlunya kepala sekolah dan pihak pemerintah setempat untuk lebih berusaha meningkatkan motivasi serta memberi sangkasi yang tegas dalam menyikapi guru yang tidak memperhatikan dan taat terhadap aturan mengenai kode etik guru.
- c. Perlunya perhatian dari pihak sekolah dan pemerintah setempat dalam pemenuhan dan peningkatan sarana dan prasarana demi kelancaran proses pembelajaran di SDN Souluwe.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya menyadari sepenuhnya, bahwa dari seluruh rangkaian kegiatan penyusunan tesis ini tidak mungkin terlaksana apabila tidak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Sehingga menjadi kehormatan untuk saya mengucapkan terimah kasih kepada: Pembimbing I, Dr.Hasbullah. M.Si dan pembimbing II, Dr.Daswati, M.Si. Semoga semua bentuk dukungan, dorongan dalam rangka penulisan artikel ini dapat bermanfaat dan bernilai ibadah serta mendapat berkah dari Allah SWT. Amin.

DAFTAR RUJUKAN

- BNSP, 2007c. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta
- Daswati, 2015. Akuntabilitas Aparatur dalam Pelayanan Administrasi di Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala,

- Jurnal Akademica: FISIP UNTAD*
Vol.7 No.1 Pebruari Tahun 2015.
- Mathis, Robert dan Jackson, John H. 2006.
Human Resource Management.
Terjemahan Manajemen Sumber Daya
Manusia. Salemba Emap: Jakarta.
- Milles, M.B. and Huberman, M.A.
1992.*Analisis Data Kualitatif*.
Terjemahan Tjetjep Rohendi. Jakarta:
Universitas Indonesia Press.
- Mulyasa, 2005. *Menjadi Kepala Sekolah
Profesional*, Rosdakarya: Bandung
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI
Nomor 16 Tahun 2007, *tentang Standar
Kompetensi Akademik dan Kompetensi
Guru*.Jakarta
- Rahmat, 2009. *Teori Administrasi da
Manajemen Publik*.. Jakarta: Pustaka
Arif
- Saroni, Mohammad, 2011. *Personal
Branding Guru: Meningkatkan Kualitas
dan Profesional Guru*. Ar-Ruzz Media:
Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua.
Prenada Media Group. Jakarta.
- Timpe. 1987. *Managing People*, "Seri Ilmu
dan Seni Manajemen Bisnis".
Jakarta:PT.Gramedia Asri Media.
- Ulbert Silalahi, 2013. *Asas-Asas Manajemen* .
Refika Aditama: Bandung
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005,
Tentang Guru dan Dosen, Jakarta
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003,
Tentang Pendidikan Nasional, Jakarta