

## Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di TK Al-Aqsha Kota Jambi

K.A. Rahman<sup>1</sup>, Verdianto<sup>2</sup>, Bresman Jonathan Valentino Hutagalung<sup>3</sup>, Anggi Netia<sup>4</sup>, Magh Fira<sup>5</sup>, Wila Yurnita<sup>6</sup>, Herlina Oktapiani<sup>7</sup>

Dosen Universitas Jambi

Mahasiswa S1 Administrasi Pendidikan Universitas Jambi

Correspondence Email: verdianto133@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan terkait manajemen PAUD kepada para pembaca, pengamat, akademisi, dan praktisi pendidikan untuk memahami bagaimana perbandingan-perbandingan dari berbagai sudut pandang terkait sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga PAUD. Penelitian ini dilakukan di TK Al-Aqsha Jl. Kapten A Hasan, Pematang Sulur, Kecamatan Telanaipura, Kota Jambi. Adapun waktu penelitian ini dilakukan yaitu pada 2 November 2022. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Adapun pendekatannya menggunakan pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang menguraikan data secara deskriptif. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu upaya sekolah untuk meningkatkan manajemen SDM sudah cukup baik hal ini terlihat dengan suasana akademik yang sudah terorganisir dengan baik, dimana sekolah ini masih terbilang baru tetapi sudah menunjukkan kualitas yang bagus hal ini dibuktikan dengan jumlah siswa yang cukup banyak dengan jumlah guru yang juga seimbang serta antusias masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya di sekolah tersebut, dimana seluruh stafnya merupakan orang yang sudah memenuhi kualifikasi untuk bekerja sesuai dengan *job description* masing-masing.

**Kata kunci:** Manajemen PAUD, Manajemen Sumber Daya Manusia

**Abstract:** This study aims to provide insights related to PAUD management to readers, observers, academics, and education practitioners to understand how comparisons are made from various perspectives regarding the human resources of educators and educational staff in PAUD institutions. This research was conducted at Al-Aqsa Kindergarten Jl. Captain A Hasan, Pematang Sulur, Telanaipura District, Jambi City. The time for this research to be conducted was November 2, 2022. This research is a qualitative descriptive research, namely the research method used to examine the natural conditions of objects. Data collection techniques are triangulation (combined), data analysis is inductive/qualitative in nature, and the results of qualitative research emphasize meaning rather than generalization. The approach uses a qualitative approach, namely an approach that describes the data descriptively. The results of this study are that the school's efforts to improve human resource management are quite good, this can be seen by the academic atmosphere that is well organized, where this school is still relatively new but has shown good quality, this is evidenced by the large number of students with a large number of students. balanced teachers and the enthusiasm of the community to send their children to the school, where all staff are people who have met the qualifications to work according to their respective job descriptions.

**Keywords:** PAUD Management, Human Resource Management

### PENDAHULUAN

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan manajemen ini terlihat dari definisi umum dari pendidikan, yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UU No. 20 Tahun 2003). Dalam pengertian di atas pendidikan mengandung makna suatu usaha sadar dan terencana. Berdasarkan definisi tersebut di dalam pendidikan terkandung fungsi atau kaidah manajemen.

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia adalah potensi untuk menggunakan pikiran dan karya yang dimiliki dan digunakan secara optimal demi keberhasilan individu atau organisasi setelah potensi tersebut

dikembangkan. Sedangkan yang dimaksud Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2001:3) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia menuntut organisasi atau lembaga untuk dapat mempersiapkan sumber daya manusia agar lebih dapat memberikan kinerja yang maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut salah satu faktor yang sangat berperan adalah adanya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Tetapi dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat tersebut justru telah membawa perubahan terhadap pola kehidupan manusia itu sendiri, terutama manusia yang berada dalam lingkungan organisasi/lembaga. Mereka harus berbenah diri agar tidak tersisih dari rekan kerja mereka agar tidak terlempar keluar dari ketatnya persaingan dan agar eksistensi dirinya tetap terjaga dalam sebuah organisasi atau lembaga.

Pemajaran di atas juga tentu berlaku dalam dunia pendidikan, seperti yang dikemukakan oleh Deden (2011:35) bahwa peningkatan mutu pendidikan merupakan proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompoten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk itu, dalam lembaga PAUD dibutuhkan manajemen atau pengelolaan yang efektif dan efisien. Tujuannya agar ketika pengelolaan lembaga PAUD dapat berlangsung dengan baik maka sumber daya manusia didalam kelembagaan akan dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pendidikan anak usia dini.

Peningkatan kemampuan staf kelembagaan PAUD merupakan hak yang harus didapatkan. Artinya setiap staf berhak mendapatkan pembinaan secara *continue*, apakah dalam bentuk supervisi, studi banding, tugas belajar, maupun dalam bentuk lainnya. Demikian pula, guru pendidikan anak usia dini berhak mendapatkan pembinaan. Guru pendidikan anak usia dini di swasta berhak mendapatkan pembinaan profesional dari yayasan, sedangkan guru pendidikan anak usia dini negeri berhak mendapat pembinaan profesional dari departemen atau dinas yang berwenang. Oleh karena pembinaan itu merupakan hak setiap guru di pendidikan anak usia dini, maka peningkatan SDM guru juga dapat dianggap sebagai pemenuhan hak.

Upaya ini bermanfaat bagi pembina PAUD untuk menyusun dan melaksanakan berbagai program pendidikan, memperbaiki manajemen, dan meningkatkan kualitas semua staf, baik kualitas pribadi, profesi, dan sosial. Untuk itu, manajemen tenaga kependidikan merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan suatu pendidikan. Oleh karena itu harus ada ketentuan dalam perekrutan tenaga-tenaga tersebut dengan memperhatikan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang sekiranya sesuai dengan kemampuan masing-masing orang. Pentingnya, sumber daya manusia menempati yang paling sentral sehingga sudah sepatutnya kualitas dari pendidik harus diperhatikan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan ulung merupakan hal yang harus dilaksanakan karena sudah menjadi pusat perhatian masyarakat terhadap Pemerintah.

Erni Munastiwi menjelaskan bahwasanya upaya dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia seperti di PAUD memperhatikan aspek-aspek dalam pengelolaannya. Pengelolaan yang ditanamkan harus mempunyai prinsip moral baik itu ketika melakukan manajemen baik ketika memberikan pelatihan kepada guru sehingga pendidik akan termotivasi dan melakukan inovasi dan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan. Sehingga para pendidik tidak merasa terbebani dalam melakukan tanggung jawab yang telah diamanahkan. Pada intinya dengan adanya manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu lembaga PAUD pengelola dapat mengembangkan sumber daya manusia tersebut untuk menciptakan layanan pendidikan yang optimal. Sehingga mampu memberikan pelayanan pendidikan kepada anak secara efektif dan efisien (Munastiwi, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis ingin meneliti dan mengkaji masalah manajemen sumber daya manusia pada lembaga PAUD ini lebih dalam. Hasil observasi tersebut penulis paparkan dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik dan Kependidikan di TK Al-Aqsha Kota Jambi".

## **LANDASAN TEORI**

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan

organisasi. Sementara itu manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang disusun dalam serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi masalah sumber daya manusia, seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi untuk evaluasi kinerja tenaga kerja (Mukminin, 2019: 5-6). Menurut Darmadi (2018:16), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai “suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produksi dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Soekidjo notoatmodjo (2009: 118) mengemukakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Dalam lingkup pendidikan, secara umum ada dua kelompok manusia dalam penyelenggaraan pendidikan, yakni peserta didik serta pendidik dan tenaga kependidikan (Dacholfany, 2017: 6). Sedangkan Undang-undang Nomor 20 Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 juga menyebutkan bahwa lembaga pendidikan terdiri dari dua model sumber daya manusia: pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik adalah tenaga ahli dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan saran dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya yang dialihdayakan kepada pendidik di bidang pendidikan tinggi. Tenaga kependidikan ditetapkan dengan tugas melaksanakan pengelolaan, pengelolaan, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan pada satuan pendidikan (Perawironegoro, 2018: 2-3).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini di lakukan di TK Al-Aqsha Jl. Kapten A Hasan, Pematang Sujur, Kecamatan Telanaipura, Kota Jambi. Adapun waktu penelitian ini dilakukan yaitu pada 2 November 2022. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Adapun pendekatannya menggunakan pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang menguraikan data secara deskriptif. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik *interview*, observasi dan dokumentasi. *Interview* penelitian ini menggunakan *interview* bebas terpimpin yaitu wawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi. Dalam hal ini Peneliti meng-*interview* ketua yayasan, guru dan staf TK Al-Aqsha Kota Jambi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada 2 November 2022 di lapangan, mengenai manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan TK Al-Aqsha Kota Jambi. Sekolah ini terdiri dari kelompok bermain (KB), taman kanak-kanak (TK), dan tempat penitipan anak (TPA). Adapun jumlah SDM yang ada di sekolah ini berjumlah 69 orang yang terdiri dari 58 anak didik, dan 11 orang yang terdiri dari ketua yayasan, kepala sekolah, guru dan staf tata usaha.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua yayasan Yanti Mustafa bahwa strategi perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yang digunakan di TK Al-Aqsha Kota Jambi yaitu sekolah melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, kemudian menginformasikan lowongan pekerjaan secara internal dan eksternal, menerima berkas, seleksi berkas, tes lisan (wawancara), pembinaan pegawai baru, dan selanjutnya penempatan pegawai baru. Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut semuanya sudah memenuhi kriteria dan memenuhi syarat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan di lembaganya. Guru yang ada disana sudah memiliki kualifikasi pendidikan sarjana PAUD, dan sudah memenuhi tugas mereka sesuai dengan tugas (*Job Description*) mereka masing-

masing dan terdapat 4 guru yang sudah mendapatkan sertifikasi. Hal ini sangatlah penting dalam pelaksanaan suatu pendidikan, beliau juga mengatakan bahwa dari pihak yayasan selalu mengupayakan yang terbaik untuk memajukan sekolah, dengan mengadakan berbagai pembinaan dan juga pelatihan bagi kepala sekolah, tenaga pendidik maupun staf tata usaha.

Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa upaya bahwa pihak yayasan selalu mengadakan pembinaan baik kepada kepala sekolah, guru, maupun peserta didiknya. Kepala sekolah dan para guru juga sering diikutsertakan dengan berbagai pelatihan baik yang dilaksanakan oleh pihak lembaga maupun dari luar. Selain itu pihak yayasan juga mengadakan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah dan guru, hal ini sangatlah penting sebagai upaya untuk meningkatkan manajemen yang ada di lembaganya untuk meningkatkan efektifitas kinerja dan untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Ia selalu mengupayakan hal terbaik terutama bagi para guru yang mengemban tugas penting untuk mencerdaskan anak didiknya. Berdasarkan pemaparan ketua yayasan tersebut sejalan dengan pernyataan Dedi Supriadi (1999) yang menyatakan bahwa tenaga pendidik (guru) semestinya disiapkan secara profesional, dimana seorang profesional paling tidak mempunyai 3 unsur utama yaitu: (1) pendidikan yang memadai, disiapkan secara khusus melalui lembaga pendidikan dengan kualifikasi tertentu, (2) keahlian dalam bidangnya, dan (3) komitmen dalam tugasnya.

Adapun berdasarkan pemaparan guru disana bahwa mereka sering mendapatkan pelatihan-pelatihan maupun pembinaan untuk meningkatkan kinerja sebagai seorang guru. Mereka beberapa kali pernah diikutsertakan dalam pelatihan pembuatan rencana pembelajaran, pelatihan untuk membuat asesmen pembelajaran untuk mengetahui pencapaian pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini, mengikuti kegiatan studi banding, dan lain sebagainya. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa sekolah ini sudah mengupayakan untuk meningkatkan dan menerapkan manajemen SDM, dimana manajemen itu sendiri merupakan suatu proses yang dilakukan untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian, berikut upaya-upaya atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan SDM yang terdiri dari kepala sekolah, guru, dan peserta didik yaitu sebagai berikut:

### **Peningkatan Manajemen Kepala Sekolah**

- a) Mengikuti berbagai pelatihan dan seminar yang diadakan oleh lembaga maupun luar lembaga.
- b) Mengikuti *workshop* atau pelatihan nasional yang dilakukan secara situasional atau tidak terjadwal.
- c) Mendapatkan pembinaan dari ketua yayasan
- d) Pengawasan terhadap kinerja kepala sekolah
- e) Evaluasi terhadap hasil kerja kepala sekolah

### **Peningkatan Manajemen Guru**

Oleh karena pembinaan itu merupakan hak setiap guru di pendidikan anak usia dini, maka peningkatan SDM guru juga dapat dianggap sebagai pemenuhan hak diantaranya:

- a) Mengadakan pelatihan dan seminar bagi para guru
- b) Diikutsertakan dalam *workshop* atau pelatihan nasional yang dilakukan secara situasional atau tidak terjadwal.
- c) Mengadakan studi banding ke sekolah lain
- d) Diadakannya bimbingan oleh ketua yayasan yang bersifat insidental
- e) Adanya diskusi antara ketua yayasan dan kepala sekolah mengenai permasalahan lembaga maupun perkembangan lembaga.
- f) Diadakannya pertemuan dengan komite/wali murid yang dilakukan setiap semester
- g) Pembinaan kepada para pendidik dan juga staf lainnya yang setiap hari melalui kurikulum.
- h) Membangun hubungan baik dengan masyarakat sekitar dan juga para tokoh penting di sekitar lembaga seperti RT, RW dan Lurah.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat kita pahami bahwa pihak lembaga sudah menerapkan manajemen SDM dan selalu mengupayakan untuk meningkatkan SDM yang ada, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ardipal (2009) peningkatan kemampuan staf kelembagaan PAUD merupakan hak yang harus didapatkan. Artinya setiap staf berhak mendapatkan pembinaan secara berkelanjutan, apakah

*K.A. Rahman , Verdianto, Bresman Jonathan Valentino Hutagalung, Anggi Netia, Magh Fira, Wila Yurnita, Herlina Oktapiani, Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di TK Al-Aqsha Kota Jambi*  
dalam bentuk supervisi, studi banding, tugas belajar, maupun dalam bentuk lainnya.

## SIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat. Adapun upaya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM) di TK Al-Aqsha Kota Jambi, dilakukan dengan berbagai macam cara yaitu dengan meningkatkan manajemen kepala sekolah, guru dan staf. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan SDM yang ada di sekolah tersebut yaitu dengan cara mengadakan pembinaan dan evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah dan guru, diikutsertakan dalam kegiatan *workshop*, pelatihan, studi banding dan lain- lain hal ini dibuktikan dengan berbagai dokumentasi yang ada di sekolah tersebut. Hal ini dilakukan agar tercapai dan terwujudnya visi dan misi sekolah dengan sumber daya manusia yang mumpuni akan lebih mempermudah tercapainya tujuan tersebut. Adapun upaya sekolah untuk meningkatkan manajemen SDM sudah cukup baik hal ini terlihat dengan suasana akademik yang sudah teroganisir dengan baik, dimana sekolah inimasih terbilang baru tetapi sudah menunjukkan kualitas yang bagus hal ini dibuktikan dengan jumlah siswa yang cukup banyak dengan jumlah guru yang juga seimbang serta antusias masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya disekolah tersebut, dimana seluruh stafnya merupakan orang yang sudah memenuhi kualifikasi untuk bekerja sesuai dengan *job description* masing-masing. Dari makalah ini kami harapkan kritik dan saran bagi yang membaca makalah ini dan kami harap dari makalah ini kita dapat memahami tentang manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan PAUD.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bayu, B. S. (2020). *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud It Alhamdulillah Yogyakarta*. Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam. Volume 1. Nomor 1. Halaman 34-50.
- Deden Makbuloh. (2011). *Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Model Pengembangan Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu*. Cet. I: Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Departemen, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Desseler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Destri Yanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini*. Volume 5. Nomor 1. Halaman 1-32.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Munastiwi, E. (2019). *Manajemen Lembaga PAUD Untuk Pengelola Pemula*. Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini.
- Muniroh, J., & Muhyadi. (2017). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Volumen 5. Nomor 2. Halaman 161–173.
- Dacholfany, M. Ihsan. “Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islam di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi”, At-Tajdid, Vol. 1 No. 1 ( 2017), 6.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2009 tentang *Standar Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Perawironegoro, Djameluddin “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam”, Tajdidukasi, Volume VIII, No. 1 (2018), 2-3.
- Samsudin, Sadili. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Bandung: Pustaka Setia.
- Suarga (2019). *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Jurnal IDAARAH. Volume 3. Nomor 1.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4301.