



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 3641-3651

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Manajemen Kinerja Guru SMP Di Sekolah SMP 1 Bandar Lampung (Studi Kasus di Sekolah SMP 1 Bandar Lampung)

Leni Anggraeni^{1✉}, Miswan Gumanti², Dian Puspita³, Sariyah Astuti⁴

Institut Bakti Nusantara

Email : leniarkanaanggraeni@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami secara jelas gaya manajemen guru SMP1 Bandar Lampung di Sekolah. Penelitian ini menggunakan metodologi studi kasus. data kualitatif yang dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu melalui penelitian, triangulasi sumber data lapangan, dan metode pengumpulan data. Hasil menunjukkan: 1) Terdapat dua jenis evaluasi kerja guru: formal dan resmi setiap semester. Kepala sekolah, tenaga pelatihan dan pendampingan, siswa, rekan kerja, dan lembaga sendiri semuanya mendukung guru tersebut di atas. 2) Selama tahun pertama, pelatihan dilakukan setiap delapan minggu sekali. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kerja guru dan profesionalisme. Pelatihan diberikan oleh organisasi, guru, dan departemen lain seperti keuangan atau sumber daya manusia, serta oleh tutor dan instruktur profesional.

Kata Kunci : *Evaluasi Kinerja Guru, Pelatihan*

Abstract

The aim of this research is to clearly understand the management style of Bandar Lampung SMP1 teachers at school. This research uses a case study methodology. qualitative data collected over a certain period of time through research, triangulation of field data sources, and data collection methods. The results show: 1) There are two types of teacher work evaluation: formal and official every semester. School principals, training and mentoring staff, students, colleagues and the institutions themselves all support the teachers mentioned above. 2) During the first year, training is carried out every eight weeks. The aim is to improve teacher work and professionalism. Training is provided by organizations, teachers, and other departments such as finance or human resources, as well as by professional tutors and instructors.

Keywords: *Teacher Performance Evaluation, Training*

PENDAHULUAN

Salah satu aspek terpenting dalam pendidikan sekolah adalah guru, yang diharapkan mampu membimbing siswa dalam pekerjaannya secara profesional. Menurut Kishore (2011:11), pendidikan guru merupakan landasan sistem pendidikan di negara berkembang, dan pendidikan guru merupakan produk dari sistem pendidikan. Nama lain guru adalah guru pendidik. Dengan kata lain, peserta didik merupakan landasan sistem pendidikan yang membantu peserta didik belajar, dan peserta didik juga merupakan produk dari sistem pendidikan. Seseorang yang menjadi pendidik adalah seorang guru. Dengan cara ini, guru menyampaikan ilmu yang sangat penting bagi keberhasilan suatu bangsa melalui pendidikan.

Tujuan pelatihan pengembangan guru adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga pengajar. Menurut pihak administrasi sekolah, jika produktivitas guru dapat ditingkatkan dan memenuhi standar yang relevan, maka diperlukan manajemen kinerja. Pengelolaan kinerja membantu meningkatkan produktivitas guru secara konsisten serta dinilai aman.

"Manajemen kinerja adalah, atau seharusnya, merupakan kesempatan bagi setiap individu untuk bertemu dengan manajemen untuk menilai keberhasilan individu dan keberhasilan gabungannya," ujar Everard, Morris, dan Wilson.(2004: 87). Hal ini berarti bahwa manajemen kinerja adalah, atau seharusnya, merupakan komitmen pribadi untuk bekerja dengan orang lain guna menentukan tujuan dan tenggat waktu pribadi. SMPN 1 BANDAR LAMPUNG adalah salah satu sekolah yang menerapkan manajemen kinerja. Penilaian kerja digunakan dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Sekolah juga menawarkan beberapa program pendidikan untuk meningkatkan kualitas guru sesuai dengan tujuan sekolah. Dengan sistem manajemen kinerja yang menyeimbangkan evaluasi kinerja dan pelatihan, dimungkinkan untuk mencapai peningkatan sekitar 3% dari evaluasi kinerja sebelumnya. Hal ini menandakan pegawai SMPN 1 BANDAR LAMPUNG selalu mengalami pertumbuhan. Sebagai hasil dari kemajuan sekolah dan profesionalitas guru, maka tujuan utama sekolah adalah membantu guru dalam pekerjaannya dan memperkuat pola penilaian. Hal ini akan mendorong guru untuk lebih meningkatkan hasil kerja dan profesionalismenya, tidak hanya setiap kali membicarakan suatu angka. Fadli, seorang mentor dan instruktur, menjelaskan hal ini dengan mengatakan, "karena sistem yang kami miliki sebelumnya." Itu berasal dari satu orang, kepala sekolah, yang memberikan informasi rinci kepada setiap institusi. Ini memberi Anda jaminan bahwa Anda baik meskipun prinsipnya tidak berhasil untuk Anda. Hingga saat ini, belum ada pedoman eksplisit untuk mendidik administrator sekolah mengenai struktur tersebut.

6. Informasi mengenai praktik kerja efektif yang memerlukan perbaikan Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang menghubungkan karyawan dan manajer serta memungkinkan mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Penilaian kinerja dan pelatihan merupakan dua aspek penting dalam manajemen kerja yang dibahas dalam sub-fokus.

Penilaian Kinerja

Menurut Ivancevich dan Konopaske (2013:257), evaluasi kinerja adalah suatu proses yang digunakan untuk memastikan bahwa beberapa orang melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebagai komponen penting dalam manajemen kinerja bisnis, analisis kinerja berguna untuk memahami bagaimana karyawan bekerja secara efisien.

Gary Dessler Berpendapat (2013:310), "Penilaian kinerja mengacu pada penilaian kinerja karyawan dan/atau sebelumnya dalam kontribusi dan kriteria kinerjanya." dimana, penelitian yang dilakukan seseorang, tidak hanya mengkaji kebiasaan kerja karyawan saat ini saja, namun juga membandingkannya dengan periode-periode sebelumnya sehingga karyawan tersebut dapat mencapai standar swasta.

Amstrong (2006:2) menguraikan tujuan evaluasi kinerja sebagai "mengembangkan kapasitas masyarakat untuk memenuhi dan melampaui harapan dan mencapai potensi penuh mereka untuk kepentingan diri mereka sendiri dan organisasi." Tujuan dari penilaian kinerja ini tidak hanya untuk membantu pegawai secara individu menjadi lebih kompeten, termotivasi, dan produktif, namun juga untuk membantu organisasi secara keseluruhan. Analisis kinerja semacam ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur ketidakseimbangan pegawai, dan juga sebagai alat untuk mempelajari sifat manusia.

Analisis kinerja semacam ini dapat dilakukan secara sistematis dan terorganisir setiap tahunnya. Sebagaimana diungkapkan oleh Ivancevich dan Konopaske (2013:257), "evaluasi kinerja formal adalah metode yang ditetapkan oleh organisasi untuk meninjau kinerja pekerja secara berkala dan sistematis." Pendapat Noe dkk (2012:340), "menetapkan tujuan staf yang terhubung dengan tujuan strategis perusahaan merupakan aspek krusial dalam menilai kinerja." Dalam konteks evaluasi prestasi kerja, pencapaian tujuan karyawan harus dikaitkan erat dengan pencapaian tujuan strategi bisnis. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu proses yang dilakukan sekali atau dua kali setahun, dan dunia usaha menetapkan kriteria evaluasi kinerja sehingga mereka dapat mengamati beberapa praktik terbaik dalam organisasinya. Hasil analisis kinerja ini dapat digunakan sebagai panduan untuk meningkatkan produktivitas, memahami kebutuhan peserta pelatihan, dan dapat digunakan oleh departemen sumber daya manusia untuk menganalisis

kemampuan karyawan.

Pelatihan

Dunia usaha atau organisasi memahami bahwa karyawan adalah aset yang harus dievaluasi kemampuan dan kapabilitasnya untuk memastikan memenuhi standar perusahaan. Untuk itu, pelatihan yang dilakukan oleh dunia usaha berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kinerja karyawan. "Pelatihan mengacu pada upaya yang disengaja oleh suatu perusahaan terhadap kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawannya," seperti yang dikemukakan oleh Noe dkk (2012:271). "Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keterampilan, konsep, aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan," jelas Byars dan Rue (2003:190).

Pelatihan tidak hanya dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, konsep, aturan, atau bahkan perilaku; hal ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Cassidy dan Kreitner (2013:181) juga menyatakan bahwa "pelatihan silang, pengembangan staf secara umum, dan membawa perubahan pada aturan dan/atau proses memerlukan pelatihan." Dalam hal ini, pelatihan diperlukan untuk menjelaskan perubahan dalam praktik dan/atau prosedur dan untuk memberikan pemahaman umum tentang pengembangan departemen dan pegawai.

Pelatihan tidak hanya diberikan kepada karyawan baru; itu juga diberikan kepada karyawan yang sebelumnya pernah bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Sebagaimana dikemukakan oleh Dessler (2013:272), "Pelatihan berarti menawarkan kepada pekerja baru atau yang sudah ada kemampuan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka."

Dunia usaha memberikan pelatihan kepada karyawan dengan tujuan agar keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. "Tujuan pendidikan adalah membantu pegawai memahami informasi, keterampilan, dan aktivitas yang diajarkan di kelas dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari," seperti yang diungkapkan oleh Noe dkk (2012:217).

Tujuan pelatihan adalah peningkatan kinerja pekerja dalam waktu dekat," menurut Gómez-Mejía dkk (2010:274), "sedangkan tujuan pengembangan adalah pengayaan banyak daya manusia organisasi." pembangunan adalah meningkatkan seluruh potensi manusia.

Beberapa metode dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan karyawan organisasi. Di antara metode yang sering digunakan adalah magang, jadwal kerja, penundaan terkait pekerjaan, dan sesi pelatihan. Menurut Byars dan Rue (2003:192–94),

"kebutuhan suatu organisasi dapat dipenuhi dan tujuannya dapat dicapai melalui banyak metode." Pelatihan magang, rotasi kerja, pelatihan di tempat kerja, dan peajaran di kelas adalah beberapa jenis pelatihan yang umum.

Berdasarkan hal di atas dapat dikatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan guru untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan siswa guna mencapai tujuan organisasi. Beberapa metode yang digunakan dalam pendidikan antara lain magang, rotasi, kerja, dan pengajaran di kelas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekolah SMP 1 Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus Robert K. Yin. Perencanaan, perancangan, persiapan, analisis, dan kegiatan lainnya mencakup pertanyaan penelitian di atas. Snowball sampling dan purposive sampling digunakan dalam pengumpulan informasi penelitian ini. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, dokumentasi, dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Kinerja

Berdasarkan data observasi, dokumentasi, dan wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa analisis kerja yang dilakukan di SMP1 Lampung berhasil dan tidak berhasil. Penilaian guru secara terjadwal dilakukan dua sampai tiga kali setiap semester, sedangkan penilaian guru yang tidak dilaksanakan akan dilaksanakan oleh kepala sekolah tanpa adanya campur tangan apapun. Guru tidak hanya diangkat oleh kepala sekolah, tetapi juga oleh tenaga pengajar dan peserta didik serta siswa. Sang guru sendiri juga memberikan penilaian kerjanya. Sebagai pembelajar utama, siswa juga memberikan umpan balik sebagai tujuan pembelajaran. Karena penerapan sistem pembelajaran online yang dikenal juga dengan sistem "360 derajat", sistem kerja guru didesain ulang. Menurut Malthis, Jackson, dan Valentine (2014:346), "tujuan utama dari pandangan 360 derajat bukanlah untuk meningkatkan kesadaran dengan mengamati perspektif bersama," melainkan untuk memastikan bahwa tidak ada prasangka. Untuk memberikan komentar yang lebih mendalam selama evaluasi, disarankan untuk menguraikan temuan tentang berbagai tugas. Maksud dan tujuan sekolah menjadi landasan standar evaluasi bagi instruktur. Metode pengajaran, kemampuan komunikasi, pembelajaran ekstrakurikuler, dan ketekunan administrasi adalah beberapa persyaratan tersebut. Matriks Kapasitas yang dibuat oleh David Langford menjadi dasar penyajian data. Penilaian berbasis metrik terdiri atas

ketidaktahuan = 1, informasi = 2, pengetahuan = 3, pengetahuan = 4, dan kebijaksanaan = 5. Rubrik merupakan uraian yang digunakan dalam sistem penilaian ini.

Selain itu, siswa terlibat dalam tiga disiplin akademik: teknik pengajaran, komunikasi, dan pendidikan. Siswa menggunakan skala analisis sebagai berikut: sangat rendah setuju = 1, sangat rendah setuju = 2, netral = 3, setuju = 4, dan sangat setuju = 5. Karena siswa adalah pembeli utama, maka persyaratannya pun bervariasi. Seringkali lebih mudah bagi siswa untuk memberikan umpan balik ketika mereka menyukai dan memperoleh manfaat dari proses pembelajaran.

Pembelajaran tidak hanya didasarkan pada keterampilan yang diharapkan oleh pihak administrasi sekolah, tetapi juga pada hasil kerja guru dengan menggunakan sistem 360 derajat derajat. Dengan demikian, SMP1 Lampung dapat digambarkan berdasarkan hasil ganda dan kriteria yang digunakan. "Banyak temuan dan kriteria perilaku yang dibot tergantung pada relevansi berbagai komponen pekerjaan yang digunakan untuk menentukan keberhasilan," menurut Werner, Schuler, dan Jackson (2013:300). Hasil tingkat obyektif individu yaitu peningkatan nilai tes standar siswa guru menunjukkan penjumlahan dari nilai kinerja. Kriteria lainnya meliputi penilaian resmi terhadap pengabdian guru kepada warga sekolah, hasil operasional sekolah, profesionalisme penyelenggara, serta keterlambatan dan ketidakhadiran guru.

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, tidak hanya dengan melihat kinerja siswa tetapi juga dengan melihat beberapa metode pengajaran yang baik. Dalam hal ini, administrator sekolah dan administrator pendidikan dilibatkan. Pendampingan pelatihan kepala dan tim, komitmen terhadap sekolah, pencapaian tujuan sekolah, dan profesionalisme, termasuk kehadiran dan keterlambatan, semuanya termasuk dalam hal ini. Setelah observasi menyeluruh, guru akan menerima umpan balik dari kepala sekolah dan juga berinteraksi dengan siswa. Pemberian umpan balik diberikan oleh guru sendiri guna memahami kinerjanya selama observasi. Ini akan diberikan oleh kepala sekolah dan mentor.

Hasil akhir analisis kinerja digunakan untuk mengetahui hasil gaji dari analisis kinerja masing-masing guru. "Skor kinerja digunakan untuk memutuskan apakah instruktur memperoleh insentif yang besar serta gaji pokok yang lebih baik," menurut Werner, Schuler, dan Jackson (2012:300).

Pelatihan

Berdasarkan temuan penelitian, observasi dan dokumentasi peneliti menunjukkan bahwa sekolah PSKD Mandiri memberikan pembelajaran yang tidak hanya bermanfaat bagi guru baru tetapi juga bagi guru yang lebih berpengalaman. "Pelatihan berarti menawarkan

kepada pekerja baru atau yang sudah ada kemampuan yang mereka perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka," menurut Gary Dessler (2013:272).

Pendidikan berkelanjutan diselenggarakan di PSKD Mandiri setiap tahun pada awal tahun ajaran, setiap tahun pada tahun ajaran, dan ada pula pendidikan normal setiap hari. Menurut Lepak dan Gowan (2010:224), "pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk membekali orang dengan kompetensi-pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan- yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka saat ini." Artinya pelatihan dilakukan secara metodis dan menyeluruh.

Manfaat utama dari pelatihan jenis ini adalah membantu guru meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan siswa secara profesional. "Tujuan pendidikan adalah agar siswa memahami pengetahuan, keterampilan, dan aktivitas yang diajarkan di kelas dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari," ungkap Noe Dkk (2012:271).

Ada jenis pendidikan lain yang ditawarkan, termasuk program yang ditawarkan di luar sekolah dan magang di sekolah. Pembimbing atau tenaga pelatihan, atau bahkan pegawai yang ikut serta dalam ekstrakurikuler pendidikan, menyelenggarakan pendidikan yang diajarkan di sekolah dan diberikan kepada setiap siswa. Sebaliknya, beberapa organisasi menawarkan pengajaran di awal atau akhir tahun ajaran. Berbagai bentuk pendidikan yang ditawarkan antara lain in-house training, e-learning, dan sejawatinstruction. Hal ini sejalan dengan pernyataan Byars dan Rue (2003:192–204) bahwa "kebutuhan pelatihan organisasi dapat dipenuhi dan tujuan dapat dicapai melalui berbagai cara." Pelatihan magang, rotasi kerja, pelatihan di tempat kerja, dan peajaran di kelas adalah beberapa jenis pelatihan yang umum.

Selain itu, juga memberikan pendampingan siswa dari guru yang berpengalaman. Jadi guru baru akan mendapat pelatihan dari guru yang sudah profesional, sehingga guru baru tersebut dapat melihat pekerjaan yang akan dilakukan selama masa pelatihan. Pelatihan ini sangat bermanfaat bagi guru baru karena mereka akan belajar dalam suasana santai dan dapat mengamati pekerjaan yang akan dilakukan.

Beberapa individu melakukan pelatihan di smpn1 , sesuai dengan pernyataan Warner, Schuler, dan Jackso (2012:257) bahwa "salah satu dari beberapa orang, termasuk: supervisor dan manajer lain, rekan kerja, ahli materi internal atau eksternal, karyawan itu." Pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan oleh beberapa orang, seperti manajer atau supervisor, rekan kerja, pihak luar perusahaan yang mempunyai permasalahan dalam pekerjaan, atau karyawan itu sendiri.

Setelah pelatihan, tim dan pendampingan digunakan untuk mendukung proses pembelajaran, meskipun tidak selalu konsisten. Kepala sekolah melakukan evaluasi dan

observasi dengan menggunakan metode observasi dan diinformasikan oleh kurikulum yang menguraikan tujuan pembelajaran. Kepala sekolah juga memberikan dukungan kepada guru yang mengalami kesulitan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mathis, Jackson, dan Valentine (2014:276) yang menyatakan bahwa "individu perlu memiliki pemahaman diagnostik yang jelas tentang kinerjanya agar mampu memahami ide-ide baru dan mengembangkan keterampilan baru." Oleh karena itu, umpan balik yang kompeten dan berfokus pada solusi dapat membantu pasien meningkatkan kinerjanya dengan merespons masalahnya.

Oleh karena itu, Pengawasan kepala sekolah, atau mungkin tim pelatihan dan pendampingan, sangatlah penting. Hal ini dikarenakan guru sebenarnya memerlukan dorongan dan dukungan untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan siswanya selama mengajar.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan kinerja telah berhasil. 1) SMP1 Lampung melakukan evaluasi guru melalui dua cara, yaitu formal, sesuai pedoman, dan informal. Observasi kerja formal dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan antara kepala sekolah dan guru. Sebaliknya observasi pekerjaan secara informal dilakukan oleh kepala sekolah pada saat jam-jam yang ditentukan tanpa penjelasan lebih lanjut. 2) Kinerja guru mengalami perubahan sesuai dengan pertumbuhan dan kemajuan yang selaras dengan misi sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan aksi 360 derajat derajat yang dilakukan oleh guru, siswa, bahkan pimpinan. 3) Menurut penelitian sekolah, persentase minimal yang harus dipatuhi guru adalah 3,5%.

Namun jika ada guru yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan, maka akan dilakukan bimbingan dan bimbingan lanjutan. 4) Terdapat beberapa jenis pendidikan yang ditawarkan PSKD Mandiri antara lain pembelajaran dalam sekolah, pembelajaran eksternal di luar sekolah, dan pembelajaran online. Melalui observasi penelitian, kepala sekolah dan mentor melakukan evaluasi dan penilaian terhadap kemajuan siswa. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum membantu siswa dengan mengevaluasi kurikulum; apakah kurikulum sudah memasukkan Tujuh Kebiasaan dan alat-alat berkualitas tinggi? 6) Selama pembelajaran di kelas, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh guru, seperti kerja sama siswa, waktu yang diberikan untuk pembelajaran, dan sikap siswa tentang bagaimana mereka berperilaku di kelas. Waktu pelatihan dan pendampingan diberikan jika guru mengalami kesulitan. Pendampingan pihak juga menawarkan solusi terhadap permasalahan, namun guru lebih bersedia menjelaskannya kepada klien secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong Michael, *Performance Management; Key Strategies and Practical Guidelines*, USA: Kogan Page Limited, 2006
- Bogdan Robert C. Bogdan, Sari Knopp Biklen, *Research For Education An Introduction to Theories and Methods USA: Pearson Education, Inc, 2007*
- Byars Lloyd L., Leslie W. Rue, *Human Resource Management*, Singapore: Mc Graw Hill, 2003.
- Cassidy Carlene, Robert Kreitner, *Supervision*, London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2013.
- Dessler Gary, *Human Resources Management*, England: Pearson Education, 2013.
- Dharma Surya, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Everard K.B, Geoffrey Morris, Ian Wilson, *Effective School Management*, Paul Chapman Publishing, 2004.
- Gómez-Mejia Luis R., David B. Balkin & Robert L. Cardy, *Managing Human Resources*, England: Pearson, 2010.
- Harvard Business School Press, *Performance Management, Measure and Improve the Effectiveness of Your Employees*, Boston: 2006
- Ivancevich John M., Robert Konopaske, Singapore: Mc Graw Hill, 2013.
- ishore N, *Job Satisfaction of B.ED. Teacher Educators*, India: Discovery Publishing House PVT.LTD, 2011.
- Lepak David, Mary Gowan, *Human Resources Management: Managing Employees for Competitive Advantage*, England: Pearson Education International, 2010.
- Noe Raymond A., John R. Hollenbeck, Berry Gerhart & Patrick M. Wright, *Human Resources Management*, Singapore: Mc Graw Hill, 2012.
- Pidarta, Made, *Landasan Kependidikan: Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007
- Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta: Bandung, 2013.
- Soyomukti Nuraini. *Pendidikan Berperspektif Globalisasi*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008
- Werner Steve, Randal S. Schuler, Susan E. Jackson, *Human Resource Management, Eleventh Edition*, Canada: South Western, Cengage Learning, 2012.
- Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.

Yin Robert K., *Qualitative Research From Start to Finish* New York: The Guilford Press, 2011.

-----, *Case Study Research Design and Methods Fourth Edition* USA: Sage Publication Inc, 2009.