



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 9028-9037

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

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

Budaya Organisasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Negeri 1 Teluk Kemang Kabupaten Musi Banyuasin

Ayu Ashari^{1✉}, Kris Setyaningsih², Rabial Kanada³

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email: saipulannur_uin@radenfatah.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia di sd negeri 1 teluk kemang sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di sd negeri 1 teluk kemang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 1 Teluk Kemang. Dalam penelitian ini, yang menjadi informan kunci adalah ketua organisasi, sedangkan informan pendukung adalah wakil ketua organisasi dan guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik yang digunakan dalam analisis data adalah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Uji keabsahan data penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik/metode, dan triangulasi waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan kegiatan yang membangun kinerja sumber daya manusia untuk lebih berkopeten lagi dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidikan. Kegiatan ini cukup efektif untuk mendukung segala kegiatan yang ada di sekolah. upaya budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia yakni dengan cara inovasi yang selalu memadai, memberikan perhatian pada setiap masalah, berorientasi pada hasil yang akan tercapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, mendukung produktivitas pegawai/karyawan dan juga mempertahankan dan menjaga stabilitas karyawan untuk membangun kinerja sumber daya manusia. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, faktor pendukung ialah berupa kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang mendukung serta kebijakan yang adil diterapkan di sekolah untuk semua karyawan. Sedangkan faktor penghambat ialah budaya kerja yang tidak inklusif serta kurangnya sumber daya manusia.

Kata Kunci: *Budaya, Organisasi, Manusia*

Abstract

This research aims to find out about organizational culture in the development of human resources at SD Negeri 1 Teluk Kemang as an effort to improve the quality of human resources and to determine the supporting and inhibiting factors in the development of human resources at SD Negeri 1 Teluk Kemang. This research uses qualitative research and a qualitative descriptive approach. This research was carried out at SD Negeri 1 Teluk Kemang. In this research, the key informant was the head of the organization, while the supporting informants were the deputy head of the organization and the teacher. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. Meanwhile, the techniques used in data analysis are data reduction, data presentation, and data verification. Testing the validity of this research data uses source triangulation, technique/method triangulation, and time triangulation. The results of this research show that organizational culture is an activity that builds the performance of human resources to be more competent in carrying out their duties as educational personnel. This activity is quite effective in supporting all activities at school. organizational culture efforts in developing human resources, namely by means of innovation that is always adequate, paying attention to every problem, oriented towards the results that will be achieved, oriented to all employee interests, supporting employee productivity and also maintaining and maintaining employee stability to build performance. human Resources. Supporting and inhibiting factors in organizational culture in developing human resources, supporting factors are good leadership, a supportive work environment and fair policies implemented in schools for all employees. Meanwhile, inhibiting factors are a work culture that is not inclusive and a lack of human resources.

Keywords: *Culture, Organization, Humans*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu Negara. Sekolah dasar (SD) memiliki peran strategis dalam membentuk dasar pendidikan bagi anak-anak untuk mengembangkan potensi mereka dan mempersiapkan mereka menjadi warga negara yang berkompeten. Untuk mencapai tujuan tersebut, tidak hanya diperlukan kurikulum yang baik, tetapi juga budaya organisasi yang kuat dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang efektif.

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi ciri khas sebuah organisasi. Budaya ini membentuk cara berpikir dan bertindak anggota organisasi serta mempengaruhi interaksi anantara mereka. Dan cara mengembangkan budaya organisasi terlebih dahulu tentukan nilai-nilai inti dan norma perilaku yang ingin diterapkan dalam organisasi itu sendiri sehingga peting untuk secara terbuka dan jelas menyampaikan nilai tersebut kepada seluruh anggota organisasidan gunakan komunikasi dua arah untuk memastikan pemahaman yang tepat, pimpinan bertindak sebagai contoh utama dalam membentuk budaya organisasi dan mereka harus

menunjukkan sikap, perilaku, dan tindakan sesuai dengan nilai yang ditetapkan oleh organisasi.

Budaya organisasi di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif. Mengembangkan budaya organisasi yang baik membutuhkan waktu dan upaya bersama dari semua anggota komunikasi sekolah. Namun, manfaatnya sangatlah berharga karena dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, produktif, dan inspiratif bagi seluruh siswa. Budaya organisasi bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, berkelanjutan, menciptakan lingkungan dimana setiap individu merasa dihargai, didukung dalam pertumbuhan mereka, dapat berkontribusi secara maksimal serta mampu bekerja sama sebagai tim yang saling bergantung.

Budaya organisasi di sekolah dasar mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang melandasi interaksi antara guru-guru, staf sekolah, siswa, orang tua siswa, serta lingkungan sekitarnya. Budaya organisasi yang positif dapat mendukung terciptanya lingkungan belajar inklusif dimana setiap individu merasa diterima dengan baik dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara optimal.

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi atau di suatu sekolah, disebut sebagai personal, tenaga kerja, belajar mengajar untuk peserta didiknya di dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia juga sebagai potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi maupun dunia pendidikan yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekosistem organisasi.

Sumber daya manusia sangatlah penting karena mereka memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui keterampilan, inovasi, produktivitas tinggi, dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik serta memberdayakan potensi masing-masing individu dalam organisasinya, maka pendidikan akan menjadi lebih kuat dan berhasil mencapai tujuan.

Selain itu, pengembangan SDM juga sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Guru sebagai salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan harus terus mengasah pengetahuan dan keterampilan agar dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada siswa. Program pelatihan reguler serta program pengembangan profesional menjadi sarana penting dalam meningkatkan kompetensi guru-guru di sekolah dasar.

Pendidikan merupakan komponen yang memiliki pengembangan dalam kegiatan belajar mengajar, pendidikan merupakan kunci dalam upaya peningkatan mutu, relevansi,

dan efisiensi pendidikan ditangan pendidikan mutu pendidikan dapat upaya kearah yang lebih baik hal tersebut menuntut pendidikan agar mampu mempersiapkan kompetensi secara optimal, karena bagaimana pun juga kompetensi pendidikan mencerminkan kinerja pendidikan atau kemampuan dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja pendidikan maka akan semakin besar kemungkinan siswa mengkat pula.

SD Negeri 1 Teluk Kemang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia terlihat dari kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui budaya organisasi yang ada di sekolah tersebut. Keberhasilan suatu organisasi akan berbeda tergantung dari kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan budaya yang ada, karena budaya organisasi masing-masing sekolah berbeda-beda. Sehingga, kepala sekolah benar-benar dalam praktiknya harus memperhatikan kondisi, situasi, sumber daya manusia dengan budaya organisasi yang akan memberikan sumbangan terhadap kemajuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SD Negeri 1 teluk kemang. Disini peneliti akan menyatakan bahawa di sd negeri 1 teluk kemang kurangnya jumlah sumber daya manusia sehingga menghambat jalanya proses mengajar, dan dibuatnya oragnisasi ini untuk meningkatkan sumber daya manusia namun tidak berjalan dengan baik.

Namun demikian, masih banyak tantangan yang dihadapi oleh sekolah dasar dalam membangun budaya organisasi yang kuat dan mengembangkan SDM secara efektif. Tantangan tersebut dapat berupa keterbatasan sumber daya, hambatan komunikasi antar stakeholdel pendidikan, serta perubahan tuntutan pendidikan yang cepat. Bersarkan pada uraian di atas, maka penulis tetarik membahas dengan judul " Budaya Organisasi Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Negeri 1 Teluk Kemang Kab. Musi Banyuasin".

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif, kualitatif adalah proses analisis data yang tidak perlu melibatkan angka, namun penelitian ini melibatkan observasi ke lapangan langsung oleh peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.

Menurut Siyoto dan Sodik, penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Penelitian dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan penelitian. Sehingga penelitian harus berbekal teori dan wawasan yang luas agar dapat melakukan wawancara secara langsung dan menganalisis obyek yang di teliti agar lebih jelas.

Maka dari itu, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang menggambarkan proses Budaya Organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Dasar Negeri 1 Teluk Kemang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memberikan fakta-fakta atau kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam pendekatan deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan dan memuji hipotesis. Pendekatan deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalah dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah. Penelitian deskriptif secara garis besar merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat gambaran atau mencoba suatu peristiwa atau gejala secara sistematis, factual dengan penyusunan yang akurat.

Maka dari itu, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk mengetahui proses pelaksanaan Budaya Organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Dasar Negeri 1 Teluk Kemang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan kegiatan yang membangun kinerja sumber daya manusia untuk lebih berkopeten lagi dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidikan. Kegiatan ini cukup efektif untuk mendukung segala kegiatan yang ada di sekolah. Upaya budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia yakni dengan cara inovasi yang selalu memadai, memberikan perhatian pada setiap masalah, berorientasi pada hasil yang akan tercapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, mendukung produktivitas pegawai/karyawan dan juga mempertahankan dan menjaga stabilitas karyawan untuk membangun kinerja sumber daya manusia. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, faktor pendukung ialah berupa kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang mendukung serta kebijakan yang adil diterapkan di sekolah untuk semua karyawan. Sedangkan faktor penghambat ialah budaya kerja yang tidak inklusif serta kurangnya sumber daya manusia.

Pembahasan

Budaya Organisasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di SD Negeri 1 Teluk Kemang

Pada bagian ini peneliti akan mengali dan menganalisis bagaimana budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia di sd negeri 1 teluk kemang yang dapat dilihat dari beberapa indikator budaya organisasi yakni inovasi dalam memperhitungkan resiko, memberikan perhatian pada setiap masalah, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, mendukung produktivitas pegawai/karyawan, mempertahankan dan menjaga stabilitas karyawan.

1. Inovasi Memperhitungkan Resiko

Inovasi memperhitungkan resiko berarti bahwa setiap pegawai dan ketua organisasi yang ada akan memberikan perhatian terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat menimbulkan resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan. Selain itu kepala organisasi dan pegawai berani untuk mengemukakan trobosan-trobosan baru yang dapat berdampak baik bagi kemajuan perusahaan tersebut. Dan sebagai ketua harus memberikan berbagai inovasi dan dukungan terhadap karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terlihat jelas bahwa inovasi yang dilakukan oleh ketua organisasi membuat inovasi baru dengan melibatkan semua elemen yang ada yakni kepala sekolah, ketua organisasi, guru, karyawan untuk membangun sekolah tersebut, sehingga bisa membuat sekolah tersebut maju, dan sekolah ini tidak mementingkan ego sendiri sehingga mereka melakukan bersama-sama. Menerapkan inovasi baru sangatlah menantang bagi sekolah karena mereka akan mengulang cara yang berbeda sehingga terkadang membuat mereka bingung. Maka dari pemaparan dan beberapa pendapat diatas dapat peneliti simpulkan bahwa tahap ini dilakukan dengan baik dan dilakukan secara efektif dan efisien, serta dapat mengurangi resiko dan masalah yang mungkin terjadi.

2. Memberikan Perhatian Pada Setiap Masalah

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ke telitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dan juga bisa memberikan kepercayaan diri pada karyawan tersebut untuk terus berkembang. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian

kepuasan konsumen akan terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi peneliti menyimpulkan bahwa diperlukannya peran dan perhatian seorang pemimpin seperti ketua organisasi terhadap bawahannya selalu ada untuk memberikan solusinya dan dapat menegahi dan sebisa mungkin tidak mengabaikan masalah apa-pun, sehingga karyawan mampu percaya diri untuk maju.

3. Berorientasi Pada Hasil Yang Akan Tercapai

Berorientasi pada hasil yang akan tercapai, supervise seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memperdayakan staff. Melalui supervise dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, diaman tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil. Dengan demikian semua karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan tabel diatas terlihat jelas bahwa dalam program ini dapat membantu para guru dan karyawan sehingga bisa membuat mereka mengajar dengan lancar dan efisien. Dan orientasi ini juga bertujuan untuk para karyawan atau guru bisa cepat adaptasi dan hafal tugas-tugas mereka, maka ini kami membuat program induksi untuk guru baru, program ini membantu guru baru mengenal orientasi disekolah, dan dari kegiatan tersebut guru bisa mengubah sedikit demi sedikit siswa yang berulah.

4. Berorientasi Kepada Semua Kepentingan Karyawan

Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakn tim kerja (*team work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervise dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerja sama dalam prepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karywan akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-maing. Dengan demikian karyawn selalu berorientasi kepada sesame agar dapat tercapai target tim dan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi diatas terlihat jelas bahwa dalam berorientasi kepada semua kepentingan karyawan ketua organisasi melakukan perubahan seperti meningkatkan keterampilan dan kopentesi karyawan, meningkatkan peluang karir, meningkatkan kepuasan kerja. Dan juga mengamati cara mengevaluasi kepentingan karyawan, dan juga dengan mengamati perubaha-perubahan mereka dalam pekerjaannya.

5. Mendukung Produktivitas Pegawai/Karyawan

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksud: kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah dipenuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan aktivitas karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam mendukung produktivitas pegawai/karyawan ketua organisasi dan kepala sekolah mendukung produktivitas mereka bisa melihat potensi yang ada pada para karyawan maka dengan itu adanya fasilitasi aktivitas mereka dengan bidang apapun mengikuti pelatihan atau wordshop sekalipun akan didukung selagi itu positif bagi sekolah.

6. Mempertahankan dan Menjaga Stabilitas Karyawan

Menjaga stabilitas karyawan dengan cara menjaga performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk kesehatan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, serta dengan badan yang prima, maka karyawan akan dapat pengendalian semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.

Dari analisis yang dapat disimpulkan sudah baik menjaga stabilitas dalam kesehatan seperti guru sakit bisa izin, namun dari segi fasilitas seperti ruangan yang agak privasi yang kurang memadai sehingga karyawan kurang nyama, ketika ada tamu seperti wali murid yang datang yang berisik maka yang akan terganggu guru yang sedang melakukan kegiatan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Budaya Organisasi Dalam Pengembangan Sumber Daya SD Negeri 1 Teluk Kemang

Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan tidaklah selalu berjalan dengan baik sesuai harapan, namun ada beberapa faktor-faktor yang dapat menentukan keberhasilan dalam proses pelaksanaan kegiatan tersebut. Untuk itu harus terlebih dahulu apa-apa saja yang termasuk, dalam komponen pelaksanaan kegiatan tersebut, seperti faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penelitian faktor pendukung dan penghambat Budaya Organisasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia SD Negeri 1 Teluk Kemang akan diuraikan dibawah ini:

1. Faktor Pendukung Budaya Organisasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia SD Negeri 1 Teluk Kemang
 - a. Kepemimpinan Yang Baik
 - b. Lingkungan Kerja Yang Mendukung
 - c. Kebijakan Yang Adil

2. Faktor Penghambat Budaya Organisasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia SD Negeri 1 Teluk Kemang
 - a. Budaya Kerja Yang Tidak Inklusif
 - b. Kurangnya Sumber Daya Manusia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari peneliti dan pembahasan tentang budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan kegiatan yang membangun kinerja sumber daya manusia untuk lebih berkopeten lagi dalam melaksanakan tugas sebagai ketenaga pendidikan. Upaya budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia yakni dengan cara *pertama*, inovasi yang memperhitungkan resiko, *kedua*, memberikan perhatian pada setiap masalah, *ketiga*, berorientasi pada hasil yang akan tercapai orientasi ini, *keempat*, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, *kelima*, mendukung produktivitas pegawai/karyawan, *keenam*, memepertahankan dan menjaga stabilitas karyawan. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, faktor pendukung ialah *Pertama*, kepemimpinan yang baik, *kedua*, lingkungan kerja yang mendukung, *ketiga*, *kebijakan yang adil*. Adapun factor penghambat dalam budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia ialah *pertama*, budaya kerja yang tidak inklusif, *Kedua*, kurangnya sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty Nel, (2014) , "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*", *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 14 No, 02
- Alvin Eryandra Putri Archianti Widiasih, dan Ajheng Mulamukti, (2022), *Modul Pembelajaran Psikologi Industri & Organisasi*, Jakarta: CV Feniks Muda Sejahtera
- Hardani,(2020) *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*,Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.

Kunandar, (2009), *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikat guru*, Jakarta: Rja Grafindo Persada

Pengabean Mutiara Sibrana, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Gnina Indonesia

Priansa, (2016), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta

Rachmawati Ike Kusdyah, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana

Saefullah, (2012), *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia

Sayuti, Wakil Ketua Organisasi SD Negeri 1 Teluk Kemang, *Wawancara*, 20 November 2023

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: AlfaBeta.

Widodo Suparno Eko, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Yusuf Choirul Fuad , (2008), *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan* ,Jakarta: Pena Citarasatria.