TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i6.3860

OPTIMALISASI MUTU PENDIDIKAN MELALUI ADMINISTRASI PERSONALIA YANG EFISIEN: PILAR UTAMA KEBERHASILAN INSTITUSI SEKOLAH

Optimization of Education Quality Through Efficient Personnel Administration: The Main Pillar of School Institutional Success

Meti Fatimah[1], Alfan Bahij[2], Azhar Nurachman[3], Rizka Setiawan[4]
Institut Islam Mamba'ul Ulum Surakarta
fatimahcan@gmail.com; alfanbahij@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 13, 2024	Sep 16, 2024	Sep 19, 2024	Sep 22, 2024

Abstract

The quality of education in schools is largely determined by the effective management of educational and administrative staff. Personnel administration, which involves recruitment, training, career development, and performance evaluation, plays a pivotal role in ensuring that human resources (HR) in schools operate efficiently. Effective HR management enhances teacher performance and fosters a positive work environment, directly contributing to improved educational quality. Conversely, poor HR administration can lead to low teacher motivation, high turnover, and declining academic standards. As modern curricula and technological advancements evolve, personnel administration must adapt to ensure continuous professional development and well-being for educators. This article investigates the significance of personnel administration in improving school quality. By reviewing recent literature, it explores how recruitment, training, and performance evaluation processes impact teaching quality and student outcomes. The analysis also provides recommendations for policymakers to strengthen HR management in schools, ensuring sustained educational excellence. Structured personnel administration is shown to be essential for motivating

Jurnal Tsaqofah is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

teachers, enhancing performance, and ultimately raising the overall standards of education.

Keywords: Personnel Administration, Human Resource Management, Teacher Performance, School Quality, Professional Development, Educational Improvement

Abstrak: Kualitas pendidikan di sekolah sebagian besar ditentukan oleh manajemen yang efektif dari staf pendidikan dan administratif. Administrasi personalia, yang mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, dan evaluasi kinerja, memainkan peran penting dalam memastikan sumber daya manusia (SDM) di sekolah beroperasi secara efisien. Manajemen SDM yang efektif meningkatkan kinerja guru dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Sebaliknya, administrasi SDM yang buruk dapat menyebabkan motivasi guru yang rendah, tingkat pergantian yang tinggi, dan penurunan standar akademis. Seiring perkembangan kurikulum modern dan kemajuan teknologi, administrasi personalia harus beradaptasi untuk memastikan pengembangan profesional yang berkelanjutan dan kesejahteraan para pendidik. Artikel ini menyelidiki pentingnya administrasi personalia dalam meningkatkan kualitas sekolah. Dengan meninjau literatur terkini, artikel ini mengeksplorasi bagaimana proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja berdampak pada kualitas pengajaran dan hasil siswa. Analisis ini juga memberikan rekomendasi bagi pembuat kebijakan untuk memperkuat manajemen SDM di sekolah, guna memastikan keunggulan pendidikan yang berkelanjutan. Administrasi personalia yang terstruktur terbukti penting untuk memotivasi guru, meningkatkan kinerja, dan pada akhirnya meningkatkan standar pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Administrasi Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru, Kualitas Sekolah, Pengembangan Profesional, Peningkatan Pendidikan

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di sekolah sangat bergantung pada pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Salah satu komponen dalam manajemen ini adalah administrasi personalia. Administrasi personalia mengacu pada kegiatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di sekolah yang meliputi perekrutan, pelatihan dan pengembangan, peningkatan prospek karir, dan penilaian kinerja guru dan karyawan sekolah lainnya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif memastikan bahwa para guru dapat bekerja pada tingkat optimal untuk membantu peningkatan kualitas pendidikan. Ada juga pemanfaatan personalia yang sangat baik yang dapat membantu menciptakan suasana kerja yang baik untuk semua staf di sekolah (Wibowo, 2018).

Manajemen personalia yang tidak efisien dapat menimbulkan banyak masalah dalam manajemen sekolah, seperti rendahnya semangat kerja para guru, tingkat pergantian staf pengajar yang tinggi, dan rendahnya standar pendidikan. Studi penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang lemah di sekolah membawa

konsekuensi negatif pada hasil belajar siswa (Suhendi, 2019). Di sisi lain, manajemen personalia yang profesional di sekolah menunjukkan hasil yang lebih baik di mana terdapat peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Kecenderungan saat ini dalam kemunculan kurikulum baru dan teknologi baru menuntut administrasi personalia menjadi dinamis. Sebagai contoh, para pendidik guru sekarang dituntut untuk berevolusi dan menyesuaikan pendekatan pedagogis mereka dengan kemajuan teknologi terbaru. Oleh karena itu, departemen personalia perlu membekali tenaga pendidik dengan pelatihan dan program-program pengembangan jangka panjang dan berkesinambungan (Rahmawati, 2019). Tugas yang optimal tidak hanya menciptakan pelatihan yang berkualitas, tetapi juga mendukung kesejahteraan guru yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerjanya di sekolah (Ningsih, 2020).

Makalah ini berfokus pada fungsi administrasi khusus personalia, yang mendukung konten instruksional lembaga di sekolah dalam konteks literatur terbaru setelah tahun 2015. Makalah ini mengeksplorasi sejumlah fungsi administratif yang terkait dengan manajemen personalia seperti perekrutan, pelatihan, tinjauan kinerja, dan konsekuensi dari fungsi-fungsi ini terhadap standar pengajaran dan prestasi belajar siswa. Analisis ini juga memberikan rekomendasi kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk meningkatkan kualitas sekolah melalui cara yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia (Priyono, 2020).

METODE

Metode penulisan yang penulis gunakan dalam artikel ilmiah ini adalah metode penelitian kepustakaan (literary Research). Penulis menggunakan buku atau artikel sebagai referensi, dimana penulis mencari bahan yang sesuai dengan literatur dan juga berasal dari penelitian empiris para peneliti yang sudah ada kaitannya dengan optimalisasi mutu pendidikan melalui administrasi personalia yang efisien sebagai pilar utama keberhasilan institusi sekolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep dan Urgensi Administrasi Personalia

Manajemen personalia dalam dunia pendidikan adalah subjek yang luas yang melibatkan penataan administrasi internal untuk memastikan kelancaran kegiatan sehari-hari, di

antaranya untuk mencapai tujuan strategis lembaga pendidikan. Administrasi ini mencakup proses rekrutmen, pengembangan profesional, penilaian kinerja, dan motivasi serta penghargaan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Partisipasi manajemen personal dalam proses pembelajaran sangat penting karena karyawan yang dikelola dengan baik akan lebih kreatif dan bekerja lebih efisien. Oleh karena itu, manajemen personal yang efektif menjadi sarana untuk mencapai efisiensi yang maksimal dalam pendidikan (Wibowo, 2018).

Selain itu, perlu ditekankan bahwa manajemen personalia yang baik tidak hanya berkonsentrasi pada aspek teknis operasional, tugas-tugas seperti perekrutan dan penilaian, tetapi juga pada pengelolaan lingkungan kerja.

Hal ini penting untuk diingat karena suasana kerja yang mendukung akan mendorong tenaga pendidik untuk lebih bekerja keras dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Analisis yang dilakukan oleh Muliaryanti dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang bekerja di lingkungan kerja yang kondusif cenderung lebih produktif, kreatif, dan inovatif dalam metode pengajarannya. Oleh karena itu, manajemen lembaga-lembaga tersebut harus mempertimbangkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kesejahteraan para guru dan staf pendukung lainnya.

Peran administrasi personalia menjadi semakin penting di tengah perubahan yang terjadi dalam sistem pendidikan global. Dengan perubahan ini, muncul kebutuhan bagi para guru untuk mengembangkan diri mereka sendiri dengan menggabungkan teknologi yang terus berkembang dan kurikulum yang terus berubah. Oleh karena itu, administrasi personalia harus dapat menawarkan program peningkatan dan pelatihan positif dari dalam dan luar yang sesuai dengan perkembangan zaman. Hal ini memberikan jaminan bahwa guru K-12 akan selalu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk proses pengajaran.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga perlu mengupayakan kesejahteraan tenaga pendidik. Motivasi dan kepuasan kerja para guru akan sangat bergantung pada bagaimana para guru tersebut diperlakukan dalam lingkungan pendidikan. Di bawah kondisi yang tepat dengan dukungan, moral dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya, karyawan, yang dalam hal ini adalah guru akan lebih dari bersedia untuk menjadi yang terbaik dalam proses pengajaran. Kesejahteraan ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada melesatnya standar pendidikan umum di sekolah manapun.

2. Bidang-bidang Layanan Sumber Daya Manusia

Administrasi personalia di lembaga pendidikan terdiri dari bidang-bidang layanan yang saling berhubungan yang membantu memenuhi tujuan pendidikan. Salah satu layanan utama yang diberikan adalah rekrutmen dan seleksi staf pendidikan. Proses rekrutmen bertujuan untuk mencari dan mengundang tenaga kerja yang terampil dan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Rekrutmen sangat penting karena merupakan langkah pertama dalam proses dan dari sinilah sekolah akan mendapatkan guru-guru yang berkualitas (Sunaryo, 2019).

Selanjutnya, proses seleksi juga menjadi faktor penting dalam menentukan jenis sumber daya manusia yang akan dipekerjakan di lembaga tersebut. Seleksi ketat yang dilakukan memastikan bahwa hanya individu yang paling kompeten yang diterima di lembaga pendidikan. Seleksi ini sering kali melibatkan prosedur tertentu seperti, namun tidak terbatas pada, tes keterampilan yang diberikan, konseling dan analisis keterampilan pedagogis para pelamar. Penelitian juga mengindikasikan bahwa institusi yang menerapkan prosedur seleksi yang tepat memiliki staf pengajar yang lebih berkomitmen dibandingkan dengan institusi yang tidak menerapkan prosedur seleksi yang tepat (Dewi, 2018).

Setelah staf pengajar direkrut, bidang administrasi sumber daya manusia berikutnya yang menjadi perhatian staf lembaga adalah penyediaan pengembangan profesional. Pemberian pelatihan dan pengembangan diri kepada guru dan staf sekolah juga perlu diperhatikan secara seksama. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa para pengajar mampu menghadapi tantangan pendidikan yang semakin lama semakin kompleks. program-program Sumber Daya Manusia juga memiliki fungsi yang sangat penting dalam menilai efisiensi para guru dengan mengabaikan selama proses instruksional. Evaluasi Kinerja Menurut Khondiforin Khavrosh Novich, evaluasi kinerja dianggap sebagai evaluasi terhadap guru. penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi guru dalam kinerja mengajar. Penilaian ini harus dilakukan secara faktual dan berakar pada beberapa ukuran yang telah ditentukan sebelumnya seperti kinerja peserta didik, lingkungan belajar, dan kemampuan guru dalam menghadapi kurikulum yang sedang berkembang. Evaluasi manajemen sumber daya adalah alat praktis, yang digunakan untuk mengukur hasil kinerja yang telah dicapai hingga saat ini, tetapi lebih dalam dan membantu administrasi pribadi untuk memberikan umpan balik yang beralasan, menentukan program pengembangan profesional lebih lanjut.

3. Proses Administrasi Personalia

Siklus administrasi personalia dalam Institusi pendidikan terdiri dari beberapa tahapan yang saling berkaitan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah. Tahap pertama adalah perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Pada tahap ini, lembaga harus menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan, tergantung pada kurikulum, jumlah siswa, dan jenis program yang ada. Perencanaan ini membantu lembaga mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan rencana agar tidak terjadi kekurangan atau kelebihan tenaga pengajar.

Rencana ini juga harus memperhitungkan perkiraan jangka panjang, misalnya pertumbuhan lebih lanjut dari jumlah siswa di masa depan, serta penggabungan perkembangan baru ke dalam kurikulum sekolah yang mungkin membutuhkan guru dengan keterampilan khusus. Selain itu, administrasi sekolah harus berhati-hati dengan kemampuan keuangan ketika menetapkan anggaran untuk staf. Dengan perencanaan yang baik, sekolah dapat menghindari masalah kekurangan atau bahkan kelebihan atau ketidakseimbangan pengelolaan sumber daya manusia (Suharto, 2019).

Tahap selanjutnya adalah perekrutan dan seleksi, ketika organisasi melakukan upaya untuk mengetahui dan mengevaluasi calon karyawan. Sangat umum untuk melakukan perekrutan melalui cara-cara lain, misalnya melalui iklan, mengembangkan hubungan dengan universitas atau jalur profesional lainnya. Seleksi yang dilakukan setelah tahap perekrutan, haruslah masuk akal dan berpusat pada sifat-sifat persyaratan. Proses seleksi harus diatur dengan ketentuan yang jelas untuk menarik tenaga kerja yang sesuai yang dibutuhkan oleh sekolah berkaitan dengan keterampilan dan sikap profesional individu.

Setelah tenaga kerja tersedia, administrasi personalia harus berkonsentrasi pada pengembangan sumber daya manusia, dengan fokus pada pelatihan dan program pengembangan yang berkesinambungan. Pelatihan tersebut sangat penting untuk pengembangan guru dan kemampuan beradaptasi mereka terhadap perubahan teknologi dan kurikulum yang dikuasai (Wibowo, 2018). Program pelatihan guru harus berfokus pada peningkatan cara guru menyampaikan mata pelajaran mereka, misalnya, meningkatkan literasi digital pada guru atau mengekspos mereka pada teknik pengajaran yang lebih inventif.

Tahapan terakhir dalam proses administrasi personalia adalah evaluasi kinerja. Evaluasi ini adalah untuk memberikan respon kepada tenaga pengajar dan staf sekolah agar dapat

memperbaiki kekurangan dan meningkatkan potensi yang ada. Kemungkinan besar, fungsi evaluasi kinerja akan membantu sekolah dalam menilai proses-proses yang cenderung gagal selama pengajaran dan memberikan respon yang tepat melalui program pelatihan atau penghargaan bagi guru yang berprestasi.

4. Hubungan Tenaga Administrasi dan Kualitas Sekolah

Sudah menjadi fakta bahwa tenaga administrasi merupakan faktor penting dalam pencapaian standar kualitas di sekolah. Pengelolaan yang baik terhadap staf pengajar akan berdampak pada kualitas pengajaran dan kinerja siswa (Sunaryo, 2019). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mengharuskan setiap guru untuk terlibat dalam pengajaran dalam lingkungan dan kondisi yang paling sesuai. Guru yang menerima pelatihan, dukungan moral, dan insentif yang memadai menunjukkan kecenderungan yang lebih rendah untuk mengalami demoralisasi dan mampu meningkatkan kualitas pelatihan mereka.

Argumen ini valid dalam arti bahwa lebih mudah untuk menawarkan pengembangan kebijakan di sekolah-sekolah yang memiliki manajemen administrasi personal yang sistematis dan terencana. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki administrasi personalia yang profesional dapat meningkatkan produktivitas guru dan kinerja siswa secara terukur. Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa administrasi yang baik memungkinkan integrasi kebijakan pendidikan modern di sekolah, manajemen sumber daya manusia, dan tuntutan sistem pendidikan yang tepat sehingga memungkinkan semua komponen sekolah untuk bekerja mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Manajemen kesejahteraan guru juga merupakan faktor penting yang tidak dapat ditinggalkan dalam administrasi personalia. Kesejahteraan guru tidak hanya terbatas pada gaji yang mereka terima, tetapi juga mencakup lingkungan kerja, penghargaan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Ketika kesejahteraan guru dirasakan atau terjamin, ada kemungkinan besar kesiapan mereka untuk mengajar dan membantu siswa lebih efektif. Hal ini pada gilirannya mempengaruhi standar pendidikan yang ditawarkan, karena guru cenderung mengabdikan diri dalam pekerjaan mereka ketika dihargai.

Oleh karena itu, sekolah yang ingin menggandakan kualitas pendidikan harus mempertimbangkan kebijakan administrasi personalia. Kebijakan yang diterapkan dengan baik dalam administrasi personalia misalnya, dapat meningkatkan kondisi kehidupan para guru dan juga meningkatkan suasana belajar yang sesuai bagi para siswa. Dengan demikian, kebijakan yang dipikirkan dengan matang tentang administrasi personalia sangat penting

untuk kinerja akademik siswa yang lebih baik dan penyediaan sekolah yang berkualitas. Asimilasi terhadap strategi yang diusulkan Strategi pertama yang diusulkan untuk memenuhi kebutuhan guru dan murid terletak pada struktur administrasi sekolah. Di sebagian besar sekolah, orientasi pengajaran dan murid perlu ditetapkan, atau arah kebijakan tentang cara mengajar yang efisien dan bersih di lembaga pendidikan. Memahami siswa dan lingkungan belajar mereka juga akan membantu para guru untuk memenuhi kebutuhan mereka secara lebih efisien. Strategi ini akan membutuhkan pendekatan baru di mana kebutuhan siswa akan memandu para guru dalam menyusun cara-cara yang tepat untuk menyajikan konten kepada siswa mereka.

Studi deskriptif adalah yang paling tepat untuk digunakan pada tahap ini karena area yang dimaksud masih baru dan semua praktisi di seluruh dunia melihat apa yang tersedia. Kedua, orang-orang seperti sejarawan tidak bekerja dengan variabel dan konstruk secara terpisah. Ketiga, karena resep-resep tersebut mungkin telah digunakan oleh para praktisi, beberapa studi empiris yang melengkapinya akan berguna. Jadi yang terakhir, intinya adalah bahwa penelitian-penelitian ini dapat membenarkan beberapa linguistik generatif. Hal ini juga dikarenakan bahasa, pikiran, emosi, sikap, dan perilaku dianggap sebagai aspek individual dari sistem yang berfungsi dengan baik.

Solusi yang diusulkan adalah rekonstruksi proses pengajaran di tingkat sekolah yang menempatkan orang tua dan siswa sebagai pusat dari sistem pendidikan. Direktorat harus memulai pemikiran ini dengan mengembangkan pengaturan administratif yang tidak menghalangi orang tua untuk terlibat langsung dalam pendidikan anak-anak mereka. Dengan memperkenalkan faktor-faktor penghambat ini, kita dapat mengurangi biaya tambahan yang tinggi untuk mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan pendidikan. Saya akan berargumen bahwa organisasi ini bukanlah cara terbaik untuk menyusun struktur perusahaan multinasional yang membutuhkan penangkapan kepentingan nasional yang saling bertentangan.

Meningkatkan kepercayaan diri anak-anak yang dikombinasikan dengan kepuasan guru sangat penting untuk pencapaian pembelajaran yang lebih baik. Selain itu, keterlibatan aktif lebih lanjut dari semua staf pendukung juga diperlukan bila diperlukan dalam pengajaran. Sebelum melangkah ke tahap implementasi, harus ada penelitian yang dilakukan untuk menyelidiki cara-cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut setelah implementasi. Kesimpulan secara keseluruhan setelah mensintesis semua pernyataan ini, dapat dinyatakan

secara sederhana bahwa faktor itu sendiri memang penting dan mempengaruhi kinerja pencapaian sistem.

KESIMPULAN

Administrasi personalia merupakan salah satu fungsi dalam administrasi sekolah yang tidak dapat diabaikan jika kegiatan operasional sekolah ingin dipenuhi dan kualitas pendidikan ditingkatkan. Ketika Manajemen Sumber Daya Manusia berorientasi pada pencapaian, untuk Guru dan Staf Pendukung Pendidikan, maka sangat ideal jika ada strategi untuk perekrutan, pelatihan berkelanjutan dan penilaian kinerja yang obyektif, yang semuanya bertujuan untuk memberikan produktivitas yang optimal dari mereka. Semua proses ini memungkinkan sekolah untuk berada dalam posisi untuk melakukan peningkatan konstan dalam kualitas pengajaran dan prestasi siswa.

Penerapan fungsi ini merupakan tren saat ini mengingat kemajuan teknologi dan perubahan kurikulum. Institusi pendidikan yang memiliki sistem manajemen personalia yang tepat dan efektif tidak hanya efisien dalam pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang positif yang meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi para guru. Selain itu, kesejahteraan guru dan staf lainnya juga harus diperhatikan secara optimal untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan.

Bukan hanya retensi guru dan staf yang meningkat karena kinerja mereka juga meningkat, karena siswa pun mendapatkan manfaat dari penyediaan jaminan kualitas di bidang manajemen pendidikan di mana lembaga menerapkan kebijakan administrasi yang baik untuk manajemen personalia. Oleh karena itu, implikasi dari stressor dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif sangat penting untuk menghadapi tantangan baru yang muncul dalam pendidikan Abad 21 dan membangun pusat keunggulan dalam pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Wibowo, A. (2018). *Manajemen Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers. Hal 45.

Suhendi, T. (2019). *Pengelolaan SDM dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hal 67.

Gunawan, I., et al. (2017). "Manajemen Personalia di Sekolah Menengah," *Journal of Educational Management*. 4(1). hal 50-51.

Rahmawati, S. (2019). "Pengaruh Administrasi Personalia terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 5(2), hal 120.

Ningsih, R. (2020). "Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah," *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*. 12(4). hal 233-234.

Priyono, T. (2020). "Pentingnya Pelatihan Berkelanjutan bagi Guru," *Journal of Teacher Development*. 8(2). hal 78.

Suharto, B. (2017). *Pengelolaan SDM di Sekolah: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hal 92.

Gunawan, I. (2017). "Evaluasi Kinerja Guru: Teori dan Praktik," *Journal of Educational Review*. 3(2), hal 140-142.

Fadillah, M. (2018). *Seleksi Tenaga Pendidik dalam Pendidikan Modern*, Bandung: Alfabeta. hal 88-90.

Sunaryo, A. (2019). *Administrasi Pendidikan dan Mutu Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya. hal 220.

Dewi, K. (2018). *Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja dan Prestasi Sekolah*, *Jurnal Pendidikan Nasional*. 10(4), hal 201-203.