

## **PENGARUH DIKLAT KEPENDIDIKAN DAN KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP KUALITAS GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN JAMBLANG KABUPATEN CIREBON**

**Azizah Indriyani, Muhammad Saefulloh dan Slamet Bambang Riono**

Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes

Email: azizahindriyani@gmail.com, msyaifulloh@umus.ac.id dan sbriono@umus.ac.id

### **Abstrak**

*Menyadari peran dan tugas berat yang diemban oleh guru, maka kinerja guru yang berkualitas sangat dibutuhkan. Fenomena di lapangan menunjukkan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Diantaranya adalah faktor pendidikan sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan para guru dan faktor kesejahteraan sebagai sarana untuk memotivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini dilakukan guna mendapatkan gambaran realitas fenomena di lingkungan sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. Bagaimana pengaruh faktor tingkat pendidikan (X1) yang meliputi pendidikan guru, perilaku, kemampuan dan keterampilan guru, dan tingkat kesejahteraan guru (X2) meliputi wujud finansial dan non finansial terhadap tingkat kualitas kinerja guru sekolah dasar (Y) meliputi kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Melalui pendekatan kuantitatif, dari hasil penelitian yang mengambil sampel guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa, ternyata pengaruh faktor tingkat pendidikan guru dan tingkat kesejahteraan guru terhadap kualitas kinerja guru “besar”. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka sebagai rekomendasi dianggap perlu mengupayakan program pengembangan pendidikan guru terutama berkaitan dengan program studi lanjut lebih intensif dan berkesinambungan dengan memberikan berbagai kemudahan-kemudahan bagi guru yang akan melanjutkan pendidikannya. Sedangkan dalam konteks kesejahteraan guru, realitas masih banyaknya berbagai pembiayaan administratif yang dibebankan kepada para guru memerlukan perhatian khusus terutama berkaitan dengan upaya meminimalkan berbagai pungutan, potongan atau iuran terhadap penghasilan / gaji guru.*

**Kata kunci:** *Diklat kependidikan; kesejahteraan; kualitas guru*

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber penentu atau merupakan faktor determinan dalam pembangunan di berbagai sektor dan bidang suatu bangsa. Menurut Nurdiana, Kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia berbasis masyarakat sendiri dapat dilakukan dengan kerja sama masyarakat dan pemerintah. Fokus utama pada kegiatan ini adalah untuk mengembangkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia untuk kemudian dapat menghindarkan sumber daya manusia tersebut dari apa yang disebut dengan pengangguran (Nurdiana, 2018). Sumber daya

manusia yang berkualitas, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi diyakini akan dapat menghadapi dan mengadaptasikan dirinya dengan berbagai perkembangan dan perubahan yang terjadi disetiap bidang kehidupan. Senada dengan hal tersebut (Muhammad, 2004) menyatakan bahwa :

*“Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas bagus, tidak hanya dari segi intelektual tapi juga moral, merupakan modal penting dalam melaksanakan pembangunan di suatu wilayah. Sebaliknya kekurangan tersediaannya adalah malapetaka yang berpotensi menimbulkan keterpurukan”.*

Menghadapi permasalahan dan tantangan di atas maka bangsa Indonesia memerlukan suatu strategi perencanaan pengembangan SDM-nya melalui suatu sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) yang melibatkan berbagai pihak secara aktif. Pihak yang dimaksud adalah pemerintah, masyarakat, dan keluarga. Sebab dengan pendidikan diyakini akan dapat mewujudkan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lainnya di era globalisasi.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu faktor yang membentuk kualitas seseorang. Dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya pada aktivitas pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai dalam bekerja. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dengan tujuan seperti peningkatan pelayanan lebih cepat, tepat dan efisien, peningkatan kualitas dan hubungan pribadi antar sesama lebih efektif.

Diklat pada hakikatnya adalah proses pembangunan peradaban bangsa. Dan oleh karenanya pendidikan harus bertumpu pada konsep pertumbuhan, pengembangan dan pembaruan, sehingga penyelenggaraan pendidikan harus dikelola secara dinamis dan profesional. Mengingat perannya yang penting dan sangat strategis dalam proses pembangunan peradaban bangsa, maka bidang ini harus memiliki suatu sistem yang mantap untuk dapat menjawab kebutuhan masyarakat dan tantangan jaman.

Menurut Sastrohadiwiryono pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan, sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Pelatihan merupakan proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak (Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005)

Menurut Notoadmojo dalam (Siregar, 2018) siklus pendidikan dan pelatihan secara garis besar adalah:

- a. Analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan
- b. Menetapkan tujuan
- c. Pengembangan kurikulum
- d. Persiapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
- e. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
- f. Evaluasi

Komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya. UNESCO, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (1974) menyatakan:

*"The rule of teacher is beginning to chane from that of an authoritarian dispensing knowledge to a director of learning who pends of most his time in motivating and encouraging students in their study, diagnosing the individual needs of cash learnier and aveluating their progress in reaching their educational objectives."* (Hüfner, 2010)

Tanggung jawab yang diemban mereka telah menempatkan guru pada posisi yang paling strategis dalam keberhasilan proses pendidikan.

Menurut (Suratno, 2012) mengatakan :

*"Guru mempunyai peranan yang luas, tidak hanya sebagai penyampai informasi tetapi juga bertindak sebagai director dan facilitator of learning."*

Berkenaan dengan hal tersebut juga, Keputusan Menpan Nomor 26 Tahun 1989 menyatakan "Bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sangat dibutuhkannya tenaga guru yang professional ditugaskan secara penuh untuk melaksanakan pendidikan di sekolah."

Lebih jauh Brandt dalam Jalal dan Supriadi menyatakan bahwa:

*"Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada dalam titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti Perubahan Kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru."* (Jalal & Supriadi, 2001)

Selain peran yang harus dilaksanakan di atas, guru juga dituntut untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Tugas utama mereka adalah membimbing para siswa agar mampu mengembangkan potensi-potensi kepribadian dan mengadaptasikan dirinya dengan berbagai kebutuhan dan perubahan yang terjadi di

lingkungannya. Mustafa menjelaskan bahwa tugas guru yang harus dilakukan setiap hari meliputi 10 macam tugas, yaitu ;

- 1) Menjaga agar siswa selalu melaksanakan tugasnya
- 2) Mencatat kehadiran siswa.
- 3) Menyesuaikan rencana kerja dalam kegiatan kelas.
- 4) Memantau kegiatan di luar sekolah.
- 5) Merencanakan pelajaran.
- 6) Mendiskusikan pelajaran dengan rekan sejawat.
- 7) Memberikan penyuluhan kepada siswa.
- 8) Memberikan respon terhadap pertanyaan kepala sekolah.
- 9) Mengadakan pertemuan dengan orang tua siswa.
- 10) Menghadiri rapat guru.

Menyadari peran dan tugas berat yang diemban oleh mereka, maka kualitas guru yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam menghadapi hal tersebut. Profil kualitas guru yang berkualitas tersebut berkaitan dengan kemampuan dasar guru yang harus dimiliki dalam kegiatan belajar mengajar. Kemampuan dasar tersebut dikenal dengan kompetensi guru yang harus dikuasai oleh para guru. Kompetensi yang dimaksud adalah sesuai dengan rumusan P3G DEKDIKBUD Jakarta tahun 1980 yaitu :

1. Menguasai bahan ajar.
2. Mengelola program belajar mengajar.
3. Mengelola kelas.
4. Menggunakan media/sumber belajar
5. Menguasai landasan-landaan kependidikan.
6. Mengelola interaksi belajar mengajar.
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
8. Mengenal fungsi dan program pelayanan dan bimbingan penyuluhan
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Dari kesepuluh kompetensi tersebut, dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) bagian, yaitu membuat rancangan program bagi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, melaksanakan kegiatan prases belajar mengajar, dan bagaimana dia menindak lanjuti (follow up) kegiatan tersebut dengan melakukan evaluasi.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU SISDIKNAS) pasal 39 tahun 2003, menyatakan: "Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi."

Fenomena di lapangan, meningkatkan kualitas guru ternyata sangat sulit untuk segera dapat diwujudkan, karena hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti faktor individu yang meliputi kemampuan,

karakteristik dan pengetahuan. Sedangkan faktor yang kedua adalah faktor lingkungan yang meliputi sarana, prasarana, dan sarana kerja.

Sinungan dalam (Mustari & Rahman, 2014) menyebutkan yang mempengaruhi kualitas guru terbagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu :

1. Kelompok pertama, meliputi
  - a. diklat kependidikan dan keahlian
  - b. jenis teknologi dan hasil produksi
  - c. kondisi kerja, dan
  - d. kesehatan, kemampuan fisik, dan mental
2. Kelompok kedua, meliputi :
  - a. sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pegawai
  - b. keanekaragaman tugas
  - c. system insentif (system upah dan bonus)
  - d. kepuasan kerja.
  - e. kemauan kerja
  - f. kepastian pekerjaan
  - g. perspektif dari ambisi dan promosi.

Lebih jauh (Makmun, 1996) menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut adalah: Kepemimpinan, kemampuan, pendidikan, kesejahteraan, tanggungjawab, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Sementara itu Castelter menjelaskan kualitas akan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1. Lingkungan intenal, yang meliputi organisasi formal, perilaku kehidupan, perilaku kelompok, budaya, dan etika.
2. Lingkungan eksternal, yang meliputi perundang-undangan, ekonomi, sosia cultural, politik dan teknologi.

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas lebih lanjut dijelaskan bahwa "Motivation is here considered to result from the interacting forces in physical condition of the job, social conditions of the job, and andivzehral needs. "

Dari beberapa faktor tersebut di atas, dalam penelitian ini penulis hanya akan membahas tentang faktor diklat sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan para guru dan faktor kesejahteraan sebagai sarana memotivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya. Kedua variable pilihan strategis di atas diambil berkenaan masih adanya kecenderungan di lapangan bahwa kualitas guru rendah seiring dengan itu diklat kependidikan dan kesejahteraan mereka yang masih rendah.

Berkenaan dengan diklat guru. (Coombs, 1969) menyatakan:

*"Clearly, educational system will not be modernized until the whole system of teacher training is drastically overhauled, stimulated by pedagogical research, made intellectually richer and more challenging, and extended for continuous pfoessional renewal and training into a system for continuous professional renewal and career development for all teacher."*

Sedangkan Jalal dan Supriadi menyatakan :

*“Seperti halnya berlaku untuk guru, pendidikan tenaga kependidikan non guru (konselor, laboran, pengembang kurikulum, teknisi sumber belajar, pengelola satuan pendidikan pendidikan, dan pustakawan) perlu dipersiapkan secara matang melalui pendidikan yang straktur kurikulum dan, penyelenggaraannya dirancang dan dilaksanakan dengan baik dan akuntabel untuk menunjang sistem pendidikan yang bermutu.”*

Dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan guru tidak akan cukup hanya dengan mengandalkan lamanya mereka memegang jabatan guru. Namun peningkatan kualitas guru harus disertai dengan upaya peningkatan diklat kependidikannya. Melalui pendidikan mereka akan mengetahui dan memahami sejumlah teori-teori pembelajaran yang relevan dengan keadaan riil yang akan mereka hadapi dan juga metode-metode mutakhir yang akan memudahkan mereka dalam melaksanakan tugasnya membina peserta didik. Demikian juga dengan tingkat pengetahuan yang mereka miliki sebagai bekal dari pendidikannya, akan mampu membina dan menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul berkaitan dengan tugasnya. (Anwar, 2012) menjelaskan : "Manusia yang bertanggung jawab bukan hanya karena dinas semata-mata, tetapi sebagai kewajiban moral untuk mengupayakan anak didik menjadi educated man. Karena itu secara moral pada sang pendidik harus memenuhi kualifikasinya agar dapat menjalankan tugas moralnya dengan tepat."

Gambaran empirik tentang pentingnya diklat bagi peningkatan kualitas guru, mendorong perlunya dikembangkan berbagai upaya manajemen oleh berbagai pihak agar para guru juga mendapat perlindungan dalam jaminan kesejahteraan. Faktor ini merupakan salah satu sarana yang mampu meningkatkan motivasi para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan keuntungan dan daya saing suatu organisasi.

Menurut (Schuler & Jackson, 1987) menyatakan bahwa: "Specifically total compensation is the activity by which organizations evaluate employee contribution in order to contribute fairly direct and indirect monetary and nonmonetary rewards within the organization's ability to pay and within legal regulation"

Sementara itu (Dharma, 1996) menyatakan "kesejahteraan itu merupakan imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat dimulai dengan uang." Dari kedua penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan itu merupakan suatu alat yang sangat vital dan harus selalu mendapat perhatian yang lebih dari berbagai pihak agar semua program dapat dilaksanakan dengan baik. Kesejahteraan yang dimaksud adalah meliputi kesejahteraan finansial yang terdiri dari gaji sebagai aspek utama dan tunjangan-tunjangan lainnya. Sedangkan kesejahteraan non finansial meliputi rasa aman, kondisi kerja dan hubungan pribadi. Kedua macam kesejahteraan tersebut adalah dimaksudkan agar para guru dapat memusatkan perhatiannya terhadap tugas utamanya.

Kesejahteraan adalah imbalan (langsung maupun tidak langsung) yang diterima oleh setiap karyawan atau pegawai setelah mereka bekerja bagi suatu organisasi / lembaga melalui keterampilan, pengetahuan dan waktu mereka. Simamora dalam Sinjay menjelaskan “kesejahteraan adalah bentuk kembalian (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian” (Sinay, 2009).

Selain definisi di atas, kesejahteraan juga merupakan sumber utama pendapatan seseorang dan juga merupakan pendorong bagi seseorang untuk berkarya sebagaimana dikemukakan Dessler dalam Puspitasari bahwa, “kesejahteraan karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hasil kerja karyawan itu” (Sari & Touana, 2017).

(Nasution, 1999) mengatakan:

“Tak dapat disangkal kebanyakan guru bekerja dengan penuh dedikasi dengan menunjukkan kesediaan yang tinggi untuk berbakti kepada pendidikan anak dan masyarakat. Sekalipun guru tidak menonjolkan upah finansial, ia juga manusia biasa yang harus menghidupi keluarganya. Maka sudah selayaknya nasib guru senantiasa mendapat perhatian pemerintah dan masyarakat”.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas guru terdapat beberapa faktor yang bisa dijadikan landasan bagi diklat kependidikan sebagai landasan bagi kebutuhan peningkatan kualitas guru. Dan diantara faktor-faktor tersebut adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai wahana untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, sikap dan keterampilan kesejahteraan yang diterima para guru adalah sebagai sarana untuk memberikan motivasi agar mereka dapat bekerja dengan baik. Tingkat kesejahteraan tersebut ditunjukkan dengan indikator kesejahteraan finansial langsung, yang meliputi gaji sebagai aspek utama dan tunjangan-tunjangan lainnya. Sedangkan kesejahteraan tidak langsung meliputi atas pekerjaan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini, termasuk jenis metode verifikatif dengan tipe deskriptif yang secara harfiah Nazir menjelaskan sebagai berikut :

*“... metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka. Tapi dalam pengertian metode penelitian yang lebih luas di luar metode sejarah dan eksperimental, dan secara lebih umum sering diberi nama, metode survai, studi kasus, deskriptif kontinu, analisis pekerjaan dan aktivitas, tindakan verifikatif. Kerja penelitian bukan saja memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena tetapi juga menerangkan hubungan-hubungan, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi serta megnadkaan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan”* (Moh. Nazir, 1988).

Berkaitan dengan pengertian metode deskriptif, Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa:

“... penelitian ditinjau dari hadirnya variabel dan saat terjadinya, maka penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan / menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang (sedang terjadi), adalah penelitian deskriptif (to describe: menggambarkan atau membeberkan). (Arikunto, 2010).”

Dengan demikian maka kegiatan penelitian ini dapat dikatakan merupakan upaya untuk menggambarkan beberapa variabel baik menyangkut hubungan ataupun pengaruh yang terjadi berkaitan dengan aktivitas guru dalam menjalankan tugasnya di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. Variabel-variabel yang dimaksud adalah diklat kependidikan, tingkat kesejahteraan guru dan tingkat kualitas guru.

Untuk mendapatkan makna atau kesimpulan penelitian, dilakukan pengolahan data melalui perhitungan statistik atau analisis kuantitatif, yaitu analisis deskriptif dan analisis korelasi. Makna atau kesimpulan yang dihasilkan, selanjutnya merupakan dasar bagi penyusunan rekomendasi yang diharapkan dapat memberi manfaat dan masukan positif pengelolaan sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di wilayah Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon 205 orang dari 21 Sekolah Dasar. Sedangkan sampel ditetapkan sebanyak 82 orang guru negeri dan 13 orang guru honorer. Rancangan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multistage cluster sampling*.

Perolehan data yang cukup valid untuk keperluan penelitian merupakan langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena data yang diperoleh dipergunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Di dalam penelitian ini, data yang akan dikumpulkan berupa angka nilai dalam bentuk rata-rata jawaban angket yang diberikan oleh para guru. Keterangan melalui angket yang dimaksud yakni, sebagai informasi riil yang dihadapi para guru berkenaan dengan diklat kependidikan, tingkat kesejahteraan dan tingkat kualitas guru. Data yang ingin diperoleh pada penelitian ini bersumber dari sampel guru negeri dan guru honorer sekolah dasar di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. Data diperoleh dari populasi guru dan menggunakan sistem random sampling dari seluruh guru sekolah dasar yang ada di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat pengumpulan data (instrumen penelitian). Alat pengumpul data yang dimaksud adalah seperangkat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data-data atau informasi-informasi yang diperlukan. Model alat pengumpulan data tersebut berbentuk angket dan panduan wawancara. Angket ditujukan untuk memperoleh data langsung dari responden yang dijadikan sampel penelitian, sedangkan panduan wawancara ditujukan untuk memperoleh data dokumentasi dan keterangan kondisi guru dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar dari pejabat yang berwenang.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil

Hasil penelitian tentang pengaruh diklat kependidikan dan kesejahteraan guru terhadap kualitas di sekolah dasar negeri akan dideskripsikan kedalam 3 (tiga) bagian, yaitu :

1. Deskripsi tentang tingkat diklat kependidikan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon
2. Deskripsi tentang tingkat kesejahteraan guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon
3. Deskripsi tentang kualitas guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon

Pada bagian akhir ketiga variabel akan dianalisis untuk mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh variabel independent, yaitu : diklat kependidikan ( $X_1$ ), dan tingkat kesejahteraan ( $X_2$ ) terhadap tingkat kualitas guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon ( $Y$ ).

Deskripsi hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat kependidikan dan tingkat kesejahteraan guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kualitas guru, baik guru negeri maupun guru honorer pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon.

### B. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Diklat kependidikan Terhadap Tingkat Kualitas Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pengaruh diklat kependidikan terhadap tingkat kualitas guru adalah 0.756 atau 58.52%. Realitas ini sejalan dengan perubahan yang berkembang dewasa ini dimana seorang pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan tugas dan profesinya.

Konsep dasar yang menjadi latar belakang pentingnya peningkatan guru melalui pendidikan adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Jalal dan Supriadi:

*“Dalam kenyataannya, mutu guru amat beragam. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode-metode mengajar yang inovatif masih kluang. Dilihat dari diklat kependidikannya, sebagian besar guru SD, sekitar separuh guru SLTP, dan sekitarnya 20% guru SLTA masih berpendidikan kurang (underqualified) dari yang dituntut”*

Harbinsons & Myers dalam Makmun, menjelaskan:

*“Human resource development is the process of increasing the knowledge, the skills, and the capacities of all the people in a society. In economic terms, it could be described as the accumulation of human capital and its effective investment in the development of an economy. In political terms, human resource, particularly as citizen in a democracy, from the social*

*and cultural points of view, the development of human resources helps people to lead fuller and richer lives, less by tradition. In short, the process of human resource development unlock the door to modernization. (Makmun, 1996).”*

Dari kedua deskripsi di atas, mengindikasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia (guru) merupakan suatu hal yang sangat urgen dalam menghadapi modernisasi. Pengembangan sumber daya manusia akan menghasilkan berbagai pengetahuan, keterampilan dan kapasitas sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi.

Praktek peningkatan mutu guru yang selama ini berjalan adalah 1) Pendidikan pra jabatan, yakni rangkaian pendidikan yang dilakukan oleh calon pendidik di lembaga-lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK). Lembaga ini merupakan sarana awal bagi calon pendidik untuk mempelajari berbagai teori tentang kependidikan dan mengembangkan sikap keguruan. 2) Pendidikan dalam jabatan, yaitu kegiatan diklat kependidikan seperti usaha-usaha pelatihan singkat atau penataran dalam waktu tertentu secara intensif.

Tujuan peningkatan mutu guru melalui Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) adalah : para guru diharapkan dapat :

- a. Memperlihatkan integritas pribadi
- b. Memperlihatkan kepemimpinan yang produktif
- c. Memahami konsep dasar keilmuan dan mampu berfikir ilmiah
- d. Bersikap profesional memahami siswa dan bersikap empatik
- e. Memahami hakekat dan penyelenggaraan pendidikan di sekolah
- f. Memahami proses pengembangan kurikulum
- g. Menguasai bahan ajar
- h. Mampu merancang program belajar mengajar
- i. Mampu mengaktualisasikan proses belajar mengajar secara produktif
- j. Mampu menilai proses dan hasil belajar
- k. Melaksanakan peranan guru dalam bimbingan
- l. Melaksanakan peranan guru dalam penyelenggaraan administrasi sekolah
- m. Melaksanakan penelitian sederhana untuk mengembangkan dan memperbaiki kemampuannya.

Tim ISPI dalam (Rukmana, 2008) menyatakan dari produktivitas lembaga pendidikan adalah sebagai berikut :

*“Kriteria keberhasilan dalam administrasi pendidikan dapat dilihat dari efektivitas dan efesiensi terhadap produktivitas pendidikan. Efektivitas yaitu kesepadanan antara masukan yang merata dan keluaran yang banyak dan bermutu tinggi atau keluaran yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa. Sedangkan efesiensi adalah menunjuk pada motivasi belajar yang tinggi, semangat belajar, kepercayaan berbagai pihak dan*

*pembayaran, waktu dan tenaga yang sekecil mungkin dengan hasil yang sebesar-besarnya”*

Mengacu pada peningkatan mutu guru melalui LPTK mengisyaratkan bahwa, seorang pendidik (guru) perlu dibekali kemampuan dasar mengajar dan mendidik atau dengan kata lain, realitas masih adanya tenaga guru dari non kependidikan yang berkecimpung dalam profesi guru perlu mendapat perhatian administrator pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Berkaitan dengan pendidikan dalam jabatan, bentuk kegiatan ini mencakup model-model kegiatan sebagai berikut :

1. Pendidikan lanjutan, yaitu program pendidikan bagi guru yang sedang bekerja atau yang menunggu pengangkatan sebagai guru yang ditujukan untuk menyetarakan kualifikasi akademik/professional guru dengan persyaratan minimal yang diselenggarakan oleh LPTK yang berwenang mengeluarkan sertifikat tersebut.
2. Pelatihan penjurangan, yaitu program pendidikan dalam jabatan guru untuk mengembangkan karier guru, terutama untuk menduduki jabatan-jabatan tertentu misalnya kepada sekolah, pemilik dan pengawas yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan, Departemen Pendidikan nasional.
3. Penataran kemampuan guru, yaitu program pendidikan dalam jabatan guru yang ditujukan untuk meningkatkan dan menyesuaikan kemampuan profesionalnya, melalui berbagai program yang mencakup : 1) Penataran peningkatan kemampuan teknis dan profesional guru sebagai akibat dari kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan kiat pendidikan, 2) Penataan penyegaran, yaitu untuk menyegarkan kemampuan guru yang telah berada dan bekerja di lapangan yang diperkirakan tidak atau kurang mendapat kesempatan untuk berhubungan dengan suasana mutakhir pendidikan, 3) Penataran untuk menyampaikan berbagai informasi mengenai pemabaharuan di bidang pendidikan dan 4) Penataran untuk menyampaikan berbagai kebijakan harus dalam bidang pendidikan.

Untuk peningkatan mutu kualitas guru, pendidikan dalam jabatan seperti yang dijelaskan di atas, hendaknya dilakukan berkesinambungan dan terpadu. Berkesinambungan dan keterpaduan tersebut bisa mencakup antara pendidikan sebelum jabatan (pre service) dan pendidikan dalam jabatan (in service). Intinya, program pendidikan dalam jabatan ini seyogyanya meliputi : 1) Program penyetaraan untuk meningkatkan kualifikasi guru, 2) Peningkatan kemampuan guru yang sifatnya khusus dan 3) Pembinaan dan pengembangan kemampuan profesinya.

## **2. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Terhadap Tingkat Kualitas Guru**

Salah satu faktor yang sangat bersentuhan dengan upaya peningkatan diklat kependidikan adalah tingkat kesejahteraan guru. Berdasarkan hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa, pengaruh tingkat kesejahteraan guru terhadap tingkat kinerja guru adalah 0.683 atau 46.64%.

Kesejahteraan adalah imbalan (langsung maupun tidak langsung) yang diterima oleh setiap karyawan atau pegawai setelah mereka berkarya bagi suatu organisasi/lembaga melalui keterampilan, pengetahuan, dan waktu mereka. Kesejahteraan adalah bentuk kembalian (return) finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Secara konseptual, komponen kesejahteraan itu meliputi kesejahteraan langsung, yaitu gaji dan tunjangan. Dan kesejahteraan berfungsi untuk memotivasi kerja karyawan. Agar tujuan dapat tercapai, maka penetapan pemberian tingkat kesejahteraan harus berdasarkan pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal tersebut berarti bahwa dalam menetapkan sistem kesejahteraan, hendaknya memperhitungkan : 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku, 2) Tuntutan serikat pekerja, 3) Produktivitas, 4) Kebijakan organisasi, 5) Peraturan perundang-undangan.

Untuk menciptakan sistem kesejahteraan yang efektif yang perlu diperhatikan adalah :

- a. Sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi

Setiap organisasi akan selalu bersaing dengan organisasi yang lain di pasar kerja. Oleh karena itu, kesejahteraan yang ditawarkan hendaknya mampu menarik para pencari kerja yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang tinggi

- b. Sistem imbalan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi

Kesejahteraan adalah bukan satu-satunya faktor pengikat bagi para pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi. Namun tak dapat dipungkiri bahwa apabila jumlah atau tingkat kesejahteraan yang diperoleh lebih rendah dari kesejahteraan yang diterima oleh rekan-rekannya yang melakukan tugas yang sejenis di organisasi lain ada kecenderungan para pegawai akan memilih tempat bekerja mereka di tempat yang baik tingkat kesejahteraannya.

- c. Sistem imbalan yang mengandung prinsip keadilan

Secara internal prinsip keadilan yang dimaksudkan adalah bahwa para pegawai yang melaksanakan tugas sejenis mendapat imbalan yang sama pula. Namun tentunya faktor lainnya juga harus menjadi bahan pertimbangan, seperti faktor masa kerja, jumlah tanggungan dan lain sebagainya

- d. Sistem kesejahteraan perilaku positif

Sistem kesejahteraan harus mencerminkan penghargaan terhadap perilaku positif para pegawai yang meliputi, kejujuran, kesetiaan, prestasi yang tinggi, ketekunan dan lain-lainnya.

e. Pengendalian Pembiayaan

Biasanya biaya belanja pegawai merupakan komponen biaya yang sangat besar. Dengan demikian kesejahteraan yang diberikan kepada para pegawai tidak terlalu tinggi sehingga dapat membebani organisasi dan tidak perlu rendah sehingga berdampak kepada peraturan perundang-undangan.

f. Kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan

Semua organisasi wajib mentaati peraturan yang telah dikeluarkan oleh negara, termasuk peraturan dalam bidang penggajian. Kesemuanya dimaksudkan untuk menjamin bahwa para pegawai menerima hak-haknya sesuai dengan kewajiban yang mereka tunaikan.

g. Terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna

Kondisi yang berkembang di lingkungan pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon bahwa, permasalahan yang dialami para guru berkaitan dengan tingkat kesejahteraan adalah masalah pendapatan (kompensasi gaji) dan masalah potongan pendapatan guru. Intinya, standar pendapatan dan tuntutan kebutuhan relatif masih belum seimbang di samping banyaknya kewajiban guru (potongan gaji). Kondisi ini membuat administrator pendidikan untuk lebih mempertimbangkan dalam berbagai kebijakan dan peraturan yang dapat menciptakan nuansa “keadilan” sehingga tingkat kesejahteraan guru dapat meningkat, sebab pada kenyataannya tingkat kesejahteraan memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas kualitas guru.

### 3. Pengaruh Diklat kependidikan dan Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap tingkat Kualitas Guru

Deskripsi hasil penelitian ini adalah hubungan ketiga variabel, di mana koefisien diklat kependidikan, yaitu 0.756 dan koefisien tingkat kesejahteraan yaitu 0.683 terhadap tingkat kualitas guru mengindikasikan bahwa, diklat kependidikan memberi pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kualitas guru, disusul kemudian oleh tingkat kesejahteraan guru.

Namun demikian, untuk mewujudkan program diklat kependidikan, di samping peluang dan kesempatan, ternyata kesejahteraan guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan program peningkatan diklat kependidikan. Benang merah yang dapat ditarik dari kondisi ini adalah dalam upaya peningkatan kualitas kualitas guru, komponen diklat kependidikan dan tingkat kesejahteraan menjadi satu bagian yang tidak dapat dipisahkan.

Diklat kependidikan menjadi salah satu jaminan kualitas kualitas, kualitas kualitas menjadi satu bagian yang tak terpisahkan dalam menciptakan kualitas lembaga / sekolah dimana guru itu bertugas. Berkaitan dengan kualitas diklat kependidikan, sekurang-kurangnya ada enam pokok yang harus mendapat perhatian dalam mengendalikan mutu lembaga diklat kependidikan, yaitu : 1) Pengelolaan lembaga dan program diklat kependidikan, 2) Kurikulum, 3) Staf

pengajar, 4) Mahasiswa peserta diklat kependidikan, 5) Sarana dan pra sarana pendidikan dan 6) Sistem evaluasi yang mencakup evaluasi program, proses dan hasil pendidikan.

Sedangkan yang dimaksud dengan standar kualitas guru itu sendiri adalah : 1) Bekerja dengan siswa secara individu, 2) Persiapan dan perencanaan mengajar, 3) Pendayagunaan alat pelajaran, 4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, 5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Deskripsi di atas menjelaskan bahwa, ukuran kualitas kualitas guru berkaitan erat dengan tugas utamanya, yaitu merencanakan PBM, melaksanakan PBM, dan melakukan evaluasi PBM. Dengan kata lain pengukurannya dapat dilihat dari produktivitas pendidikan yang telah dicapai. Dengan demikian, maka kualitas kualitas guru akan terletak pada sejauhmana kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan oleh para guru, terutama dalam mewujudkan tujuan pendidikan, dilaksanakan oleh para guru, terutama dalam mewujudkan tujuan pendidikan, yakni produktivitas pendidikan yang optimal.

Produktivitas merupakan proses yang sinergetik, yaitu proses yang terbentuk dari berbagai faktor secara keseluruhan. Berbeda dengan produktivitas organisasi lain, produk pendidikan tidak dapat disamakan dengan hasil produksi industri barang, yang dapat dilihat hasilnya dalam tenggang waktu yang relatif singkat. Produk pendidikan membutuhkan waktu yang cukup lama. Produk pendidikan itu sifatnya abstrak seperti pembentukan kepribadian, sikap dan perilaku lainnya yang tidak dapat langsung diukur seperti produk yang lain.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, Mamun (1986 : 155) mengungkapkan bahwa, hasil (produk) suatu sistem pendidikan dapat dibedakan menurut jenjang sistem secara situasional, fungsional dan menurut jangkauan sasaran tercapainya.

Hasil pendidikan secara situasional merujuk pada hasil kegiatan yang dicapai atau diperoleh pada tingkatan penyelenggaraan pendidikan baik tingkat makro seperti terbinanya dan terwariskannya nilai-nilai budaya bangsa, dan atau terjangkaunya taraf kualitas hidup masyarakat yang lebih layak secara social dan ekonomi. Pada tingkat messo atau institusional seperti tercapainya jumlah lulusan dengan berbagai kualifikasi sesuai dengan jenis dan jenjang kelembagaan. Tingkat mikro, seperti tercapainya perubahan perilaku siswa secara kognitif, afektif dan psikomotor.

Konsep yang menjadi latar belakang bahwa, kualitas guru akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pendidikan. Pengaruh tersebut akan terlihat pada tingkat efektivitasnya baik secara internal maupun secara eksternal. Efektivitas internal merujuk pada keluaran pendidikan yang tidak diukur secara moneter, seperti prestasi material dan non material seperti buku paket, metodologi pengajaran, kurikulum dan sebagainya. Efektivitas eksternal, merujuk pada perbandingan antara masukan yang bersifat non moneter dengan

keluaran yang bersifat moneter, misalnya penjurusan proram pendidikan tertentu berpengaruh terhadap tingkat penghasilan lulusan yang telah bekerja.

Tim ISPI dalam Rukmana menyatakan dari produktivitas lembaga pendidikan adalah sebagai berikut:

*“Kriteria keberhasilan dalam administrasi pendidikan dapat dilihat dari efektivitas dan efisiensi terhadap produktivitas pendidikan. Efektivitas yaitu kesepadanan antara masukan yang merata dan keluaran yang banyak dan bermutu tinggi atau keluaran yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa. Sedangkan efisiensi adalah menunjuk pada motivasi belajar yang tinggi, semangat belajar, kepercayaan berbagai pihak dan pembayaran, waktu dan tenaga yang sekecil mungkin dengan hasil yang sebesar-besarnya. (Rukmana, 2008)”*

Dari pembahasan tersebut menunjukkan bahwa, dalam penyelenggaraan pendidikan, ternyata untuk mewujudkan produktivitas pendidikan yang optimal begitu kompleks dan banyak melibatkan berbagai unsur termasuk unsur diklat kependidikan, tingkat kesejahteraan guru dan tingkat kualitas guru.

## **Kesimpulan**

Kesimpulan umum yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah diklat kependidikan dan kesejahteraan guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon sangat berpengaruh terhadap kualitasnya.

Secara khusus, beberapa hal yang menggambarkan keadaan tersebut dapat dilihat dari deskripsi tentang : 1) Diklat kependidikan sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon, 2) Tingkat kesejahteraan guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon, 1) Tingkat kualitas guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon dan 4) Besarnya pengaruh diklat kependidikan dan tingkat kesejahteraan terhadap kualitas guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon.

1. Deskripsi tentang kondisi diklat kependidikan sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon, diartikan sebagai suatu kondisi yang ditandai oleh persepsi para guru terhadap pentingnya diklat kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Hasilnya menunjukkan bahwa, tanggapan guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon terhadap diklat kependidikan ( $X_1$ ) memiliki rata-rata mean 2.99, artinya masih terdapat kegaruan diantara para guru, baik guru negeri maupun guru honorer terhadap diklat kependidikan sebagai suatu kebutuhan.
2. Deskripsi tentang tingkat kesejahteraan guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon, diartikan sebagai suatu kondisi yang ditandai oleh persepsi para guru terhadap pentingnya tingkat kesejahteraan guru dalam menjalankan tugasnya. Hasilnya menunjukkan bahwa, tanggapan guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon terhadap tingkat kesejahteraan

guru ( $X_2$ ) memiliki rata-rata mean 2.43, artinya masih terdapat keraguan diantara para guru, baik guru negeri maupun guru honorer terhadap tingkat kesejahteraan yang dirasakan saat ini masih diragukan memadai.

3. Deskripsi tentang tingkat kualitas guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon, diartikan sebagai suatu kondisi yang ditandai oleh persepsi para guru terhadap pentingnya tingkat kesejahteraan guru dalam menjalankan tugasnya. Hasilnya menunjukkan bahwa, tanggapan guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon terhadap tingkat kualitas guru ( $Y$ ) memiliki rata-rata mean 3.01, artinya para guru dapat dikatakan tergolong yakin bahwa, tingkat kualitas yang mereka miliki memadai dalam menjalankan tugasnya sebagai soerang guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon.
4. Pengaruh diklat kependidikan dan tingkat kesejahteraan guru terhadap tingkat kualitas guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon memiliki koefisien korelasi 0.819 atau 67.08% mempengaruhi tingkat kualitas guru secara bersama-sama, secara spesifik dapat dijelaskan bahwa :
  - a. Pengaruh diklat kependidikan ( $X_1$ ) terhadap tingkat kualitas guru ( $Y$ ) ditandai oleh koefisien korelasi = 0.756. Artinya diklat kependidikan ( $X_1$ ) yang dapat mempengaruhi tingkat kualitas guru ( $Y$ ) sebesar 57.15% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dan tidak dimasukkan dalam model.
  - b. Pengaruh tingkat kesejahteraan guru ( $X_2$ ) terhadap tingkat kualitas guru ( $Y$ ) ditandai oleh koefisien korelasi = 0.683. Artinya kesejahteraan guru ( $X_2$ ) yang dapat mempengaruhi tingkat kualitas guru ( $Y$ ) sebesar 46.64% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dan tidak dimasukkan dalam model.
  - c. Pengaruh tingkat kesejahteraan guru ( $X_2$ ) terhadap diklat kependidikan ( $X_1$ ) ditandai oleh koefisien korelasi = 0.551. Artinya kesejahteraan guru ( $X_2$ ) yang dapat mempengaruhi diklat kependidikan ( $X_2$ ) sebesar 30.36% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dan tidak dimasukkan dalam model.

## BIBLIOGRAFI

- Anwar, Idochi. (2012). Peningkata Mutu Sumber Daya Manusia dalM konteks Pengembangan Keunggulan Kompetitif Industri Rotan Nasional. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 1(1), 7–10.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional* (Edisi 2). Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Coombs, Philip H. (1969). *The world educational crisis: A systems analysis*.
- Dharma, Agus. (1996). *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta. Davis K.
- Hüfner, Klaus. (2010). UNESCO–United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. In *A concise encyclopedia of the United Nations* (pp. 715–718). Brill Nijhoff.
- Jalal, Fasli, & Supriadi, Dedi. (2001). Reformasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah. *Yogyakarta: Adicita Karya Nusa*.
- Makmun, Syamsuddin A. (1996). Pengembangan Profesi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Pedoman Dan Intisari Perkuliahan. *Bandung: PPS IKIP Bandung*.
- Moh. Nazir. (1988). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad, Abdul Kadir. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bandung.
- Mustari, Muhamad, & Rahman, M. Taufiq. (2014). *Manajemen pendidikan*. RajaGrafiika Persada.
- Nasution, Sorimuda. (1999). *Sosiologi pendidikan*. Bumi Aksara.
- Nurdiana, Editya. (2018). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Masyarakat Untuk Mengatasi Masalah Pengangguran Di Wilayah Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(2), 16–25.
- Rukmana, Ade. (2008). Kualitas Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1).
- Sari, Endang Puspita, & Touana, Helenia. (2017). Komponen Kompensasi Pekerja Level Staf Berstatus Pekerja Waktu Tak Tertentu Pada PT Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 69–82.

- Schuler, Randall S., & Jackson, Susan E. (1987). Organizational strategy and organization level as determinants of human resource management practices. *Human Resource Planning*, 10(3).
- Sinay, Philipus. (2009). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bumakumawa di Kota Sorong. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Victory Sorong*.
- Siregar, Edison. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 2(11), 153–66.
- Suratno, Tatang. (2012). Lesson study in Indonesia: an Indonesia University of Education experience. *International Journal for Lesson and Learning Studies*.