

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS PENGELOLAAN PENGGAJIAN DAN FASILITAS PENDIDIK DI SDN LIDAH KULON III SURABAYA: PERSEPEKTIF GURU DAN STAF ADMINISTRASI SEKOLAH

Ayu Abelia Rahma Wati<sup>1</sup>, Siti Nur Aliah<sup>2</sup>, Atikah Cahyaningtyas<sup>3</sup>  
[ayuabelia.23025@mhs.unesa.ac.id](mailto:ayuabelia.23025@mhs.unesa.ac.id)<sup>1</sup>, [sitinur.23011@mhs.unesa.ac.id](mailto:sitinur.23011@mhs.unesa.ac.id)<sup>2</sup>,  
[atikahcahyaningtyas.23019@mhs.unesa.ac.id](mailto:atikahcahyaningtyas.23019@mhs.unesa.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Negeri Surabaya

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik dari perspektif guru dan staf administrasi sekolah. Kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik yang dianggap krusial dalam mendukung kesejahteraan tenaga pendidik serta optimalisasi lingkungan belajar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan 2 responden yang terdiri dari kepala sekolah dan staf administrasi dari sekolah SDN lidah kulon III Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik, termasuk kebijakan organisasi, proses administrasi, sumber daya manusia, dan dukungan manajerial. Selain itu, persepsi dan pengalaman individu juga turut memengaruhi evaluasi terhadap kualitas pengelolaan tersebut. Implikasi temuan ini menggarisbawahi pentingnya perhatian yang lebih besar terhadap faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik di sekolah tersebut. Penelitian ini dapat melihat lebih jauh tentang strategi untuk lebih baik dalam mengatasi faktor-faktor yang telah diidentifikasi.

**Kata Kunci:** Faktor-Faktor, Penggajian, Guru dan Staf Administrasi.

### Abstract

*This reacher aims to investigate the factors that influence the quality of management of educators' salaries and facilities from the perspective of teachers and school administrative staff. The quality of salary management and teaching facilities is considered crucial in supporting the welfare of teaching staff and optimizing the learning environment. The research method used was a qualitative approach through in-depth interviews with 2 respondents consisting of the principal and administrative staff from SDN Lidah Kulon III Surabaya. The research results show that there are several factors that influence the quality of teacher payroll management and facilities, including organizational policies, administrative processes, human resources, and managerial support. Apart from that, individual perceptions and experiences also influence the evaluation of the quality of management. The implications of these findings underscore the importance of greater attention to these factors in improving the quality of management of teacher salaries and facilities in these schools.*

**Keywords:** Factorst, Payroll, Teachers and administrative staff.

### PENDAHULUAN

Penggajian adalah proses pemberian imbalan finansial kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu. Menurut para ahli, penggajian juga mencakup perhitungan berbagai tunjangan dan potongan yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau regulasi yang berlaku.(Corresponding 2014)

Guru adalah seseorang yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengajar dan membimbing siswa dalam proses pembelajaran. Sedangkan staf administrasi adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam mengelola administrasi sekolah, seperti pengelolaan keuangan, pengarsipan, dan pengelolaan data siswa dan tenaga kependidikan.(Dan 2008)

Administrasi dalam pengertian secara harfiah, kata "administrasi" berasal dari bahasa latin yang terdiri dari kata ad dan ministrare. Kata ad mempunyai arti sama dengan kata to dalam bahasa inggris yang berarti "ke" atau "kepada". Dan kata ministrare sama dengan kata to serve atau to conduct yang berarti melayani, membantu dan mengarahkan. Dalam bahasa inggris to administer berarti pula mengatur, memelihara dan mengarahkan".(Universitas, Negeri, dan Makassar 2020)

Dalam pengelolaan penggajian dan fasilitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan, guru dan staf administrasi memiliki peran yang berbeda. Guru biasanya mendapatkan gaji berdasarkan masa kerja, golongan, dan pangkat/jabatan, serta mendapatkan tunjangan-tunjangan tertentu. Sedangkan staf administrasi bertanggung jawab dalam mengelola administrasi keuangan dan penggajian, serta pengelolaan fasilitas seperti gedung sekolah, peralatan, dan perlengkapan sekolah.(MODUL KEPALA SEKOLAH PEMBELAJAR Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan 1 n.d.)

Pengelolaan penggajian dan fasilitas yang baik dan adil bagi pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, perlu dilakukan pengelolaan penggajian dan fasilitas yang baik dan adil bagi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mengelola administrasi sekolah dan memberikan pelayanan yang baik kepada siswa dan orang tua siswa.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik, baik untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non-PNS, dapat mencakup kebijakan dan regulasi yang mana mencakup kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik dipengaruhi oleh kejelasan, konsistensi, dan fleksibilitas kebijakan serta regulasi yang diterapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait. Kemudian transparansi dan akuntabilitas ini penting dalam pengelolaan penggajian dan alokasi sumber daya untuk fasilitas pendidik, serta adanya mekanisme akuntabilitas yang memastikan penggunaan dana secara efisien dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Kualitas manajemen sumber daya manusia ini juga penting dalam hal pengelolaan administrasi penggajian, pemeliharaan fasilitas, dan pengembangan profesional para pendidik sangat berpengaruh terhadap kualitas keseluruhan. Ketersediaan anggaran memainkan peran kunci dalam menentukan tingkat kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik, termasuk dalam hal penyediaan fasilitas fisik dan non-fisik. Kemampuan kepemimpinan dan manajemen dalam mengoordinasikan, mengawasi, dan mengelola berbagai aspek terkait penggajian dan fasilitas pendidik dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi proses tersebut. Tingkat partisipasi dan keterlibatan dari semua pihak terkait, termasuk guru, staf administrasi, dan masyarakat sekolah, juga memengaruhi kualitas pengelolaan penggajian

dan fasilitas pendidik. Penerapan teknologi dan inovasi dalam pengelolaan penggajian serta pemeliharaan fasilitas pendidik dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan keterjangkauan layanan yang disediakan. Serta adanya faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, perubahan kebijakan pemerintah, dan dinamika sosial budaya juga dapat mempengaruhi kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik baik untuk PNS maupun non-PNS.(Cahyadi, Andrianto, dan Apriyanti 2020)

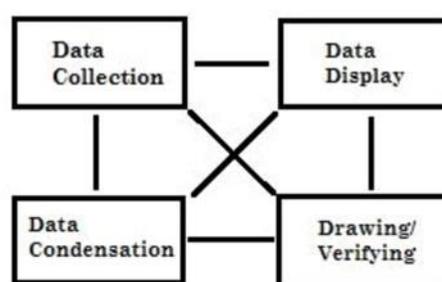
Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik dari perspektif guru dan staf administrasi sekolah. Kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik yang dianggap krusial dalam mendukung kesejahteraan tenaga pendidik serta optimalisasi lingkungan belajar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian yang menerangkan, menjelaskan, menggambarkan, dan menjawab permasalahan yang akan diteliti dengan memahami semaksimal fenomena (suatu kejadian), individu atau kelompok.

Guna memperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Teknik penelitian menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi adalah cara memperoleh data melalui pengamatan terhadap aktivitas yang sedang berlangsung, dalam hal ini penulis mengamati pengelolaan insentif yang diterapkan SDN Lidah Kulon III.

Wawancara agar mendapat informasi yang memadai dari responden, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yang menggabungkan berbagai pengumpulan data dan sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini, teknis analisis data yang dipilih adalah analisis data model Miles dan Huberman (Afrizal: 2015) yang menjelaskan bahwa teknis ini meliputi 1. Kondensasi data, 2. Display/penyajian data, 3. Menggambil kesimpulan kemudian yang terakhir verifikasi.



Gambar 1.1 Model Analisis Data Miles dan Huberman

*Sumber: Miles, dkk (2014)*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik, termasuk kebijakan organisasi, proses administrasi, sumber daya manusia, dan dukungan manajerial. Selain itu, persepsi dan pengalaman individu juga turut memengaruhi evaluasi terhadap kualitas pengelolaan

tersebut. Implikasi temuan ini menggarisbawahi pentingnya perhatian yang lebih besar terhadap faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidik di sekolah tersebut. Penelitian ini dapat melihat lebih jauh tentang strategi untuk lebih baik dalam mengatasi faktor-faktor yang telah diidentifikasi.

Pengelompokkan mengenai tunjangan guru ini berdasarkan porsi kerjanya, jenis PPK apakah itu guru atau non guru, apabila guru akan dimasukkan dalam kuota guru yang disinkronisasikan dengan jumlah kuota perencanaan yang sudah disetujui sehingga pada beberapa orang bisa dialokasikan di kuota perencanaan (Ardani dan Trihantoyo 2020). Selain dari dana APBD ada juga guru honorer dibayar melalui dana BOS APBN yang biasanya dibayar pada guru yang sudah mempunyai UNPTK atau tenaga honorer tidak tetap (non guru) kalau selain itu dibayar menggunakan dana APBD. (Ghozali, Ekawati, dan Munastiwi 2022).

## PEMBAHASAN

Di Indonesia status kepegawaian tenaga pendidik dan kependidikan terbagi menjadi 2 status yaitu PNS dan Non PNS dan berada di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional (DIKNAS) dan Departemen Agama (DEPAG). Selain gaji pokok yang diterima oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus PNS ada beberapa tunjangan yang diberikan antara lain:

1. Tunjangan jabatan structural adalah tunjangan jabatan yang diberikan kepada PNS yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan struktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus sebagai non PNS kebijakan pemberian kompensasi berdasarkan pada kebijakan lembaga/yayasan. (Mahmudah dan Yoenanto 2023)
2. Tenaga kependidikan berhak memperoleh:
  - a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
  - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
  - c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntunan pengembangan kualitas;
  - d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan
  - e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. (Asmita dan Fitriani 2022)

### Kesejahteraan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

#### a) Gaji

Yang dimaksud dengan gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Khoiriyah et al. 2023)

#### b) Tunjangan

##### 1. Tunjangan khusus

- a. Tunjangan pendidikan khusus jenjang menengah adalah tunjangan yang diberikan kepada guru jenjang pendidikan menengah sebagai penghargaan dalam melaksanakan tugas daerah khusus.
- b. Tunjangan khusus ditunjuk untuk mewujudkan amanat undang-undang guru dan dosen antara lain mengangkat martabat Meningkatkan memajukan kompetensi guru. guru, profesi guru, meningkatkan mutu pembelajaran dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

- c. Daerah khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang, daerah dengan kondisi masyarakat adat terpencil, daerah perbatasan dengan negara lain, daerah yang mengalami bencana alam, bencana sosial atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain. (Isra 2021)

## 2. Tunjangan fungsional

Program tunjangan fungsional dibayarkan kepada guru PNS dan Non PNS baik sekolah negeri maupun swasta Untuk memenuhi amanat undang undang tersebut departemen pendidikan nasional, dalam hal ini direktorat jenderal peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan meluncurkan salah satu program yaitu pemberian tunjangan fungsional bagi guru. (Ilmiah dan Vol 2022)

## 3. Tunjangan profesi

Program tunjangan profesi dibayarkan kepada guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik setelah melalui uji kompetensi oleh lembaga yang berwenang. Besarnya tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok guru pada tingkat pangkat atau golongan dan masa kerja guru.

## **Cuti Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan pemberian cuti adalah dalam rangka usaha menjamin kesegaran jasmani dan rohani. (Muhammad 2023)

### 1. Dasar hukum

- a. Undang undang republik indonesia nomor 8 tahun 1976 tentang pokok pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan undang undang RI nomor 43 tahun 1999.
- b. Peraturan pemerintah RI nomor 24 tahun 1976 tentang cuti pegawai negeri sipil
- c. Keputusan bersama 3 menteri cuti bersama (Setiawan dan Mina 2021)

### 2. Jenis jenis cuti

- a. Cuti tahunan.

Merupakan hak PNS, termasuk CPNS yang telah bekerja secara terus menerus selama satu tahun. Penggunaan cuti tahunan:

- 1) Penggunaan cuti tahunan dapat digabungkan dengan cuti bersama.
- 2) Cuti bersama yang tidak digunakan karena kepentingan dinas.
- 3) Cuti tahunan yang tersisa 6 hari kerja.
- 4) Cuti tahunan yang tersisa lebih dari 6 hari kerja harus dimintakan penangguhan oleh PNS/CPNS kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- 5) Pejabat yang memberikan cuti berwenang dapat menangguhkan cuti tahunan paling lama akhir bulan desember tahun. yang berjalan
- 6) Cuti tahunan yang tersisa digabungkan penggunaannya dengan cuti tahunan tahun yang sedang berjalan, apabila cuti tahunan tidak diambil secara penuh dalam beberapa tahun
- 7) Pengajuan permohonan cuti tahunan yang tersisa digabungkan penggunaannya dengan cuti tahunan yang sedang berjalan harus mencantumkan jumlah cuti tahunan yang tersisa di cuti tahunan pada masing masing tahun yang bersangkutan
- 8) Tanpa adanya persetujuan penangguhan dari pejabat yang berwenang memberikan cuti, lamanya cuti tahunan yang dapat diambil dalam tahun yang sedang berjalan menjadi paling lama 18 hari kerja (Pemberian et al. 2021)

b. Cuti besar

Hal cuti besar merupakan hal PNS yang telah bekerja paling kurang 6 tahun secara terus menerus Penggunaan cuti besar (Hakim, Lathyf, dan Cahyadi 2018)

1. PNS perlu merencanakan penggunaan cuti besar sejak awal tahun
2. Cuti besar dapat digunakan oleh PNS untuk memenuhi kewajiban agama; persalinan anaknya.
3. PNS yang telah melaksanakan cuti tahunan dan akan mengambil cuti besar pada tahun yang bersangkutan harus mengembalikan TKPKN yang diterimanya selama melaksanakan cuti tahunan
4. PNS yang akan/telah menggunakan cuti bersama berhak untuk cuti bersama;cuti tahunan yang bersisa pada tahun sebelum digunakan cuti besar, cuti sakit, cuti bersalin untuk pertama, kedua dan ketiga, dan cuti karena alasan penting

c. Cuti sakit

Hak cuti sakit merupakan hak PNS atau CPNS wanita yang mengalami gugur kandungan. Penggunaan cuti sakit.

1. PNS yang menderita sakit lebih dari dua hari harus melampirkan surat keterangan dokter dan rumah sakit pemerintah/puskesmas
2. PNS yang telah menggunakan cuti sakit untuk jangka waktu paling lama satu tahun enam bulan dan telah aktif kembali bekerja.(Ilmiah et al. 2018)

d. Cuti bersalin

Merupakan hak PNS/CPNS wanita untuk persalinan anaknya yang pertama, kedua, ketiga. Cuti bersalin yang digunakan oleh CPNS wanitay yang persali nan anaknya yang pertama akan mengurangi hak cuti persalinan menjadi PNS(Di dan Kabupaten 2023)

- e. Hak cuti bagi PNS yang sedang tugas belajar, bagi PNS yang sedang belajar baik diluar negeri maupun didalam negeri yang akan menggunakan cuti bersalin dan cuti besar untuk persalinan anaknya harus mengajukan permohonan cuti kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti melalui pimpinan perguruan tinggi.(Makalah INA-Rxiv \_ Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.pdf n.d.)

Tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan tenaga pendidik dan kependidikan.(Jf dan Latif 2020)

Dari uraian di atas dapat dinilai bahwa kinerja tenaga kependidikan semestinya harus dapat ditingkatkan lagi untuk mewujudkan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kepedidikan yang efektif. Tenaga kependidikan atau Pengelolaan sekolah mencakup beberapa unsur yaitu mengembangkan dan merawat fasilitas sekolah, memastikan ketersediaannya buku serta alat dan bahan yang dibutuhkan oleh guru untuk mengajar bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat.

## **KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan adalah meliputi keseluruhan proses kegiatan pendidik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan dan pembiayaan, dengan

menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia, baik personal, materiil, maupun spiritual untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Proses administrasi pendidik dan tenaga kependidikan yaitu pengadaan tenaga kependidikan, penempatan dan orientasi.

Berdasarkan perspektif guru dan staf administrasi sekolah, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidikan.

Beberapa faktor tersebut antara lain: Ketersediaan anggaran yang memadai sangat penting untuk memastikan kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidikan. Jika anggaran terbatas, maka pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidikan akan terganggu; Kepemimpinan yang baik sangat penting dalam memastikan kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidikan. Kepemimpinan yang baik akan memastikan bahwa sumber daya yang tersedia digunakan secara efektif dan efisien; Sistem pengelolaan yang efektif sangat penting untuk memastikan kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidikan. Sistem pengelolaan yang efektif akan memastikan bahwa proses penggajian dan pengelolaan fasilitas pendidikan berjalan dengan lancar dan efisien; Keterlibatan guru dan staf administrasi sangat penting dalam memastikan kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidikan. Keterlibatan mereka akan memastikan bahwa kebutuhan mereka dipenuhi dan bahwa pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidikan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran, kepemimpinan yang baik, sistem pengelolaan yang efektif, dan keterlibatan guru dan staf administrasi. Oleh karena itu, penting bagi pihak terkait untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam memastikan kualitas pengelolaan penggajian dan fasilitas pendidikan yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- “Makalah INA-Rxiv \_ Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.pdf.”
- “MODUL KEPALA SEKOLAH PEMBELAJAR Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan 1.”
- Ardani, Ella Febya, dan Syunu Trihantoyo. 2020. “Penerapan Transparansi Dan Akuntabilitas Dana Bantuan Operasional Sekolah (Bos) Guna Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Di Lingkungan Sd Negeri Banyu Urip Viii Surabaya.” *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 08(03): 134–44.
- Asmita, Wenda, dan Wahidah Fitriani. 2022. “Analisis Konsep Dasar Assesmen Bimbingan Dan Konseling Dalam Konteks Pendidikan.” *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia* 8(2): 129.
- Cahyadi, Septian, Toni Andrianto, dan Nanda Apriyanti. 2020. “Pendampingan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.” 1(1): 85–104.
- Corresponding, I. 2014. “Effect of Manager ’ s Role in Performance Based Pay on Employee Outcomes.” 4(2): 41–58.
- Dan, Administrasi Pendidik. 2008. “Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan.”
- Di, Sipil, dan Bkpsdm Kabupaten. 2023. “Kehandalan Dalam Pelayanan Cuti Dan Izin Pegawai Negeri.” 1(2): 51–59.
- Ghozali, Muhammad, Diyan Ekawati, dan Erni Munastiwi. 2022. “Analisis Pengelolaan Tunjangan Guru Honorer: Studi Dinas Pendidikan Bangka Tengah.” *Sustainable Jurnal*

- Kajian Mutu Pendidikan 5(2): 299–307.
- Hakim, Ahmad Rofiq, Azahari Lathyf, dan Robby Ari Cahyadi Cahyadi. 2018. “Sistem Informasi Pengajuan Cuti Pegawai Negeri Sipil Daerah Kota Samarinda Berbasis Web.” *Sebatik* 8(1): 8–14.
- Ilmiah, Jurnal et al. 2018. “Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah Volume 3, Nomor3 : Agustus 2018 [www.jim.unsyiah.ac.id/FISIP](http://www.jim.unsyiah.ac.id/FISIP).” 3.
- Ilmiah, Jurnal, dan Manajemen Vol. 2022. “1 , 2 1,2.” 19(2): 109–25.
- Isra, Sri Rifianti. 2021. “Implementasi Manajemen Koleksi Perpustakaan Di Mtsn 15 Tanah Datar Ditinjau Dari Standar Nasional Perpustakaan Sekolah.” : 1–77. <https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/24348>.
- Jf, Nurul Zahriani, dan Muhammad Abdul Latif. 2020. “Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD.” 2.
- Khoiriyah, Yuni Siti et al. 2023. “Analisis Rekrutmen Beban Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs. Bina Insani.” *Al-DYAS* 2(2): 369–80.
- Mahmudah, Siti, dan Nono Hery Yoenanto. 2023. “Strategi Pendidikan Dasar Untuk Mencapai Akuntabilitas Pengelolaan Pendidikan.” *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 7(2): 115–20.
- Muhammad, Fayiz. 2023. “PADA BIRO KEPALA DAERAH SUBBAGIAN TATA USAHA SETDA PROVINSI DKI JAKARTA Diajukan untuk memenuhi persyaratan Diploma III Politeknik PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS.”
- Pemberian, Pelaksanaan et al. 2021. “Pelaksanaan pemberian izin cuti pegawai negeri sipil di dinas pemuda dan olahraga provinsi riau berdasarkan badan kepegawaian negara nomor 24 tahun 2017.”
- Setiawan, Rahmat, dan Risno Mina. 2021. “Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil (Pns) Jenjang Pendidikan Dasar Di Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.” *Jurnal Yustisiabel* 5(1): 98.
- Universitas, Pascasarjana, Islam Negeri, dan Alauddin Makassar. 2020. “327171873.” *IV(1)*: 40–51.