

UPAYA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH (TAS) DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 2 DEPOK

THE EFFORTS OF SCHOOL IN IMPROVING SCHOOL ADMINISTRATION STAFF (TAS) COMPETENCE AT STATE VOCATIONAL HIGH SCHOOL (SMK) 2 DEPOK

Oleh : Lujeng Tri Songko, Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta,
lujengtris@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya sekolah dalam meningkatkan kompetensi TAS di SMK Negeri 2 Depok. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan upaya sekolah dalam meningkatkan kompetensi TAS di SMK Negeri 2 Depok ada tiga macam yaitu pendidikan dan pelatihan, rotasi kerja, dan pembinaan oleh kepala sekolah. (1) Pendidikan dan Pelatihan. Sekolah mengikutkan TAS pada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan baik itu yang diselenggarakan oleh sekolah maupun mengikuti pihak luar. (2) Rotasi kerja terhadap TAS. Rotasi pekerjaan dilakukan untuk mengisi kekosongan posisi yang ditinggalkan pegawai yang pensiun, untuk penyegaran sekaligus memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan serta pengalaman baru. (3) Pembinaan oleh kepala sekolah. Pembinaan oleh kepala sekolah dilakukan secara kelompok melalui *briefing* maupun secara individual melalui dialog/diskusi, tukar pendapat/saran, bimbingan maupun teguran.

Kata kunci: *upaya sekolah, kompetensi, tenaga administrasi sekolah*

Abstract

This study is aimed to describe the efforts of school in improving the competence of school administration staff in SMK Negeri 2 Depok. This is a qualitative descriptive research. The results showed that there were three kinds of school efforts in improving the competence of school administration staff at SMK Negeri 2 Depok. They were education and training, job rotation, and guidance by school principal. (1) Education and training. The school joined the education and training activities for the school administration staff which run by either from the school side or outside. (2) Job rotations for the school administration staff. Job rotation to fill the vacant position which left by the retirement staff, for refreshment and providing additional knowledge and new experience. (3) The guidance by headmaster. The headmaster guidance was done in group through briefing or individually through dialogue or discussion, opinion sharing, guidance as well as warning.

Keywords: *school effort, competence, school administration staff*

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena dengan sistem pendidikan yang baik dapat diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Sebagaimana tercantum dalam Undang Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban

bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dari penjelasan di atas sudah jelas bahwa pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Agar tujuan tersebut bisa terwujud, maka dibutuhkan tenaga ahli. Hal ini juga mendukung adanya TAS dalam memberikan layanan prima kepada konsumen

pendidikan. TAS merupakan personil yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan kelancaran kegiatan pendidikan. Peran TAS sebagai pendukung dan pelayan dalam proses administrasi sekolah. TAS dalam hal ini menempati peran penting sebagai tenaga kependidikan dengan tugasnya yang bukan hanya sekedar membantu sekolah dalam urusan administrasi melainkan juga sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di sekolah melalui layanan administratif guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di sekolah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah, menyebutkan bahwa:

“standar tenaga administrasi sekolah/madrasah mencakup kepala tenaga administrasi, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah. Pelaksana urusan terdiri atas Urusan Administrasi Kepegawaian, Urusan Administrasi Keuangan, Urusan Administrasi Sarana dan Prasarana, Urusan Administrasi Hubungan Sekolah dengan Masyarakat, Urusan Administrasi Persuratan dan Pengarsipan, Urusan Administrasi Kesiswaan, dan Urusan Administrasi Kurikulum. Petugas layanan khusus terdiri atas penjaga sekolah/madrasah, tukang kebun, tenaga kebersihan, pengemudi, dan lain-lain”.

Tugas sebagai TAS tentu tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang karena seorang TAS harus memiliki kompetensi seperti yang diuraikan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi manajerial, kompetensi sosial, kompetensi teknis, dan kompetensi kepribadian.

Peraturan Menteri tersebut mengemukakan bahwa TAS dituntut untuk memiliki kompetensi dalam memberikan layanan sesuai standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian kebutuhan TAS yang memadai sesuai dengan standar kompetensi TAS adalah suatu keharusan dalam menjawab tantangan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi saat ini dan di masa depan yang semakin kompleks.

Namun standar kompetensi tersebut merupakan ukuran minimal sehingga TAS harus lebih kreatif dan inovatif mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kompetensi melebihi standar yang telah ditetapkan tersebut. Peningkatan kompetensi TAS dilakukan agar TAS benar-benar terampil dan memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan sehingga dapat menunjang proses pembelajaran yang ada dan pada akhirnya dapat mewujudkan tujuan dari sekolah. Upaya peningkatan kompetensi TAS dapat ditempuh melalui mengikutsertakan guru dan TAS/M pada kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, penataran, seminar, *workshop*, pemagangan, rotasi dan pendampingan yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau lembaga non pemerintah serta pembinaan dari kepala sekolah.

Berdasarkan pada hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan di SMK Negeri 2 Depok, sekolah tersebut memiliki TAS berjumlah 54 orang. TAS yang ada di SMK Negeri 2 Depok telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 18 orang, Pegawai Tidak Tetap (PTT) berjumlah 26 orang dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Harian berjumlah 10 orang.

Berdasarkan pada hasil wawancara pendahuluan dengan TAS dan Wakil Kepala Bidang Sumber Daya Manusia SMK Negeri 2 Depok, masalah-masalah yang muncul di SMK Negeri 2 Depok yaitu: *pertama*, masalah

profesionalisme TAS dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dari budaya kerja TAS, dimana sering terjadi kesalahan dalam membuat data sekolah. *Kedua*, relevansi pendidikan TAS dengan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan TAS belum maksimal dalam melaksanakan tugas. Permasalahan ini diperparah lagi dengan kompetensi TAS yang kurang. *Ketiga*, Dari hasil wawancara awal menunjukkan bahwa kurangnya program pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam rangka pengembangan kompetensi TAS. Program diklat untuk TAS terakhir ada yaitu pada bulan Desember tahun 2015 yaitu kegiatan *In House Training* (IHT) Administrasi Perkantoran bagi Tenaga Kependidikan SMK Negeri 2 Depok yang diselenggarakan oleh SMK Negeri 2 Depok. *Keempat*, TAS kurang mengikuti perkembangan teknologi. Dalam hal ini bagi TAS yang sudah berumur. Aplikasi yang sering berubah sehingga membuat TAS kesulitan menyesuaikan aplikasi tersebut. Sistem administrasi sekolah yang berkembang sekarang adalah komputerasi dan sistem *online*. Berbagai aplikasi untuk administrasi sekolah dikembangkan dan diterapkan di sekolah. Perubahan pada sistem administrasi sekolah ini juga membuat TAS dituntut untuk dapat menyesuaikan sesuai dengan perubahan tersebut. *Kelima*, perangkat komputer masih ada yang kurang mendukung TAS dalam melakukan pekerjaan. Perangkat komputer yang ada di SMK Negeri 2 Depok masih perlu di-*upgrade* agar mampu menjalankan berbagai aplikasi penunjang kerja TAS. Perkembangan perangkat keras (*hardware*) komputer juga berdampak pada sistem administrasi di sekolah. Hal ini tentu berdampak pada kebutuhan perangkat keras (*hardware*) komputer yang memiliki spesifikasi yang lebih tinggi. Dengan memiliki perangkat komputer dengan spesifikasi tinggi maka perangkat dapat menjalankan berbagai aplikasi

penunjang kerja TAS dengan lancar sehingga pekerjaan TAS akan berjalan lebih lancar.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa saat ini personel TAS yang ada di SMK Negeri 2 Depok belum memiliki kompetensi seperti yang dipersyaratkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah. Oleh karena itu, pihak sekolah dituntut untuk lebih meningkatkan kompetensi TAS dalam melaksanakan pekerjaan dan senantiasa lebih profesional sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di sekolah melalui layanan administratif guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di sekolah.

Permasalahan dalam penelitian ini akan dibatasi pada upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kompetensi TAS di SMK Negeri 2 Depok.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan upaya yang telah dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan kompetensi TAS di SMK Negeri 2 Depok.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian akan dijelaskan dengan mendeskripsikan Upaya Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi TAS di SMK Negeri 2 Depok.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Depok yang beralamatkan di Mrican, Caturtunggal, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman. Waktu pelaksanaan adalah pada bulan September hingga Oktober 2016.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Wakil Kepala Sekolah Bidang Sumber Daya Manusia SMK Negeri 2 Depok sebagai Informan utama, Penanggung Jawab Tata Usaha SMK Negeri 2 Depok dan Staf Tata Usaha SMK Negeri 2 Depok.

Prosedur

Prosedur diawali dengan observasi awal pra penelitian, kemudian dilakukan paparan masalah dari hasil observasi awal melalui kajian teori, menyusun instrumen penelitian, dilanjutkan pengumpulan data. Data yang telah terkumpul dilakukan pengolahan data melalui beberapa teknik analisa data, membahas dengan mengkaitkan dengan teori dan yang terakhir adalah membuat kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti di SMK Negeri 2 Depok adalah melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian kualitatif, teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah dengan model interaktif Miles Huberman, yaitu meliputi reduksi data, display data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi.

Uji Keabsahan Data

Keabsahan data penelitian diuji dengan menggunakan dua cara, yaitu dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Upaya yang dilakukan oleh SMK Negeri 2 Depok dalam meningkatkan kompetensi TAS yaitu melalui kegiatan pembinaan terhadap TAS yang meliputi:

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pendidikan dan pelatihan selalu digunakan secara bersamaan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan juga kemampuan teoritis.

Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. (Ike Kusdyah, 2008: 17)

Sebagai bentuk realiasi dari upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kompetensi TAS, SMK Negeri 2 Depok mengikutkan TAS pada kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) komputer maupun pada diklat administrasi perkantoran. Kegiatan tersebut tidak hanya diselenggarakan oleh pihak sekolah saja, tetapi juga mengikuti kegiatan diklat yang diselenggarakan oleh pihak luar. Pihak luar yang menyelenggarakan diklat adalah Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta dan Yayasan Lembaga Pendidikan Indonesia - Amerika "Computer".

Kepala sekolah memberikan wewenang kepada Bidang Sumber Daya Manusia untuk menentukan calon peserta diklat. Bidang Sumber Daya Manusia melakukan koordinasi dengan Tata Usaha dalam penentuan peserta diklatnya dengan cara tata usaha memberikan usulan nama-nama calon peserta diklat kepada bidang Sumber Daya Manusia.

Menurut Hamalik (2005: 35), penetapan peserta erat kaitannya dengan keberhasilan suatu pelatihan, oleh karena itu perlu dilakukan seleksi untuk menentukan peserta agar memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Dalam melakukan usulan calon peserta pendidikan dan pelatihan dilakukan berdasarkan pada pengalaman kerja dan bidang keahlian TAS yang akan diikuti pada kegiatan diklat. Hal ini sesuai dengan pendapat Hamalik (2005:35) yang menyatakan bahwa perlu dilakukan seleksi untuk menentukan peserta agar memenuhi persyaratan yang telah ditentukan seperti: (a) Persyaratan akademik, yang berupa jenjang pendidikan dan keahlian. (b) Jabatan, peserta telah menempati jabatan tertentu atau akan menempati pekerjaan

tertentu. (c) Pengalaman kerja. (d) Motivasi dan minat terhadap pekerjaannya. (e.) Tingkat intelektualitas yang diketahui melalui tes seleksi.

Materi diklat menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas dari diklat. Hasibuan (2005: 70) menjelaskan bahwa kualitas dari isi pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan sebab semakin bermateri pelatihan atau materinya akan semakin mengoptimalkan manfaat dari pelatihan yang berarti semakin efektif pula pelatihan. Adapun kualitas dari materi diklat yang diikuti oleh TAS SMK Negeri 2 Depok sudah baik karena sesuai dengan tema pendidikan dan pelatihan serta sesuai dengan kebutuhan kerja dari TAS. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005: 70) yang menyatakan bahwa indikator kualitas materi pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator di berikut ini: (a) Kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja. (b) Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan. (c) Efektifitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan. (d) Membangun Integritas peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan.

Diadakannya pendidikan dan pelatihan tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan lembaga. Adapun tujuan dari SMK Negeri 2 Depok mengikuti TAS pada kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah agar TAS dapat mengembangkan mutu, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan agar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat menyesuaikan dengan perubahan teknologi informasi yang saat ini semakin berkembang sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien serta dapat mengembangkan sikap dan budaya kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Moekijat (2003: 118) antara lain: (a) untuk

mengembangkan keterampilan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (b) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, (c) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan

Rotasi Kerja

Sering kali kinerja pegawai mengalami naik turun. Terlebih lagi jika pegawai melakukan rutinitas yang cukup monoton dalam keseharian mereka, sehingga hal tersebut menimbulkan kepenatan, kebosanan, dan bahkan kejenuhan kerja. Salah satu alternatif dalam kondisi seperti ini yaitu dengan melakukan rotasi kerja bagi .

Rotasi kerja adalah memindahkan para karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Pekerjaan-pekerjaan itu secara nyata tidak berubah, hanya para karyawan yang berputar dengan tujuan untuk mengatasi sifat monoton dari pekerjaan yang sangat terspesialisasi melalui pemberian kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan. (T. Hani Handoko, 2000: 41)

Kebijakan rotasi kerja terhadap TAS di SMK Negeri 2 Depok dilakukan untuk penyegaran agar TAS tidak merasakan kejenuhan dalam melakukan pekerjaan sehingga dengan adanya rotasi pekerjaan memberikan suasana baru bagi TAS yang sekaligus dapat memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan serta pengalaman baru. Selain itu rotasi juga dilakukan untuk kebutuhan mengisi kekosongan posisi yang ditinggalkan pegawai yang pensiun. Hal ini sesuai dengan pendapat Mansur dalam Novi Andriani (2013: 17) yang menjelaskan bahwa tujuan dari rotasi pekerjaan (*job rotation*) yaitu memberikan karyawan beragam ilmu pengetahuan, pengalaman, dan mengurangi kebosanan dalam pekerjaannya.

Dengan adanya rotasi kerja di SMK Negeri 2 Depok, dapat mengurangi kejenuhan TAS sehingga TAS dapat bekerja lebih maksimal yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu rotasi kerja juga memberikan pengalaman kerja yang baru bagi TAS yang juga dapat menambah pengetahuan dan keterampilannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian dalam Novi Andriani (2013: 18) yang menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: (a) bertambahnya pengalaman baru, (b) tidak terjadi kebosanan atau kejenuhan, (c) memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru, (d) persiapan dalam menghadapi tugas baru, dan (e) motivasi dan kepuasan yang lebih tinggi.

Pembinaan oleh Kepala Sekolah

Hartati Sukirman, dkk (2009: 23) menjelaskan bahwa pembinaan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga personalia yang berada di lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun administratif. Pembinaan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Pembinaan yang tepat dan berkesinambungan dapat menciptakan pegawai yang memiliki keterampilan dan kecakapan serta mentalitas yang tinggi.

Pelaksanaan pembinaan terhadap TAS di SMK Negeri 2 Depok dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah melalui pertemuan dengan TAS, baik secara kelompok maupun individu. Hal tersebut seperti dijelaskan dalam Sudjana (2004: 229) yang menyatakan bahwa pendekatan langsung terjadi apabila pihak pembina melakukan pembinaan melalui tatap muka dengan pihak yang dibina atau pelaksana program.

Pembinaan oleh kepala sekolah dilakukan dengan cara pembinaan berkelompok dan pembinaan individu. Pembinaan kelompok

dilakukan melalui *briefing* dan pembinaan individual dilakukan antara lain melalui diskusi maupun teguran. Hal ini juga sesuai dengan pendapat dari Sudjana (2004: 229) yang menjelaskan bahwa cara-cara pembinaan langsung antara lain: (a) pembinaan individual, yaitu pembinaan yang dilakukan terhadap seseorang pelaksana kegiatan. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain adalah dialog, diskusi, bimbingan individual, dan peragaan. (b) pembinaan kelompok, yaitu pembinaan yang dilakukan secara kelompok. Teknik-teknik yang dapat digunakan dalam pembinaan kelompok antara lain diskusi, rapat kerja, penataran, lokakarya, demonstrasi, pameran, dan karyawisata.

a. Pembinaan Kelompok

Pembinaan kelompok merupakan pembinaan yang dilakukan secara kelompok. Pelaksanaan pembinaan kelompok terhadap TAS di SMK Negeri 2 Depok dilakukan langsung oleh kepala sekolah. Teknik-teknik yang digunakan dalam pembinaan kelompok di SMK Negeri 2 Depok yaitu melalui kegiatan *briefing* yang dilakukan setiap hari Senin setelah upacara.

Adapun Materi yang disampaikan oleh kepala sekolah dalam kegiatan *briefing* adalah materi tentang administrasi sekolah dan kemampuan TIK. Namun dalam kegiatan *briefing* materi yang disampaikan bukan hanya mengenai administrasi sekolah saja karena peserta *briefing* juga tidak hanya dari TAS saja tetapi juga dari semua guru.

b. Pembinaan Individu

Selain melakukan pembinaan secara kelompok melalui *briefing*, pembinaan terhadap TAS di SMK Negeri 2 Depok juga dilakukan melalui pembinaan individu. Pembinaan individu yaitu pembinaan yang dilakukan antara kepala sekolah dengan TAS itu sendiri. Teknik-teknik yang digunakan dalam pembinaan individu di SMK Negeri 2 Depok yaitu dengan melakukan

dialog/diskusi, tukar pendapat/saran, bimbingan maupun teguran.

Saran

SMK Negeri 2 Depok dalam penempatan pegawai hendaknya disesuaikan dengan keahlian dan pengalaman TAS.

Hendaknya TAS meningkatkan kemampuannya terutama pada kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) melalui belajar mandiri maupun melalui belajar dengan dibantu sesama TAS maupun kepala sekolah.

SMK Negeri 2 Depok hendaknya menjalin kerjasama dengan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga atau lembaga lain. Kerjasama tersebut dapat berupa pemberian informasi tentang program beasiswa kepada TAS untuk melanjutkan pendidikan.

SMK Negeri 2 Depok hendaknya mempersiapkan program lain yang dapat mendukung peningkatan kompetensi TAS, terutama kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartati Sukirman, dkk. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionirjaya.
- Novi Andriani. 2013. *Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember*. Jember: Skripsi.

Oemar Hamalik. 2005. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah.

Undang Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Sudjana. 2004. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga Edisi Revisi*. Bandung: Falah Production.

Tarsisius Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.