

PEMBINAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI MTsN 9 PADANG PARIAMAN

Febria Caesar Ms^{*1}, Sermal², Awida³

¹²³Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang; Jl. Prof. Mahmud Yunus Lubuk
Lintah, Anduring, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat (0751) 35711

¹²³Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,
e-mail: ^{*1}2014030064.febriacaesarms@gmail.com, ²sermalpohan@gmail.com, ³awida@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi karena kurangnya kinerja tenaga kependidikan dalam menyelesaikan pekerjaan, pemerataan pembinaan tenaga kependidikan, ketidaksesuaian tugas dengan bidang tenaga kependidikan, serta pengelolaan administrasi belum maksimal. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut pembinaan tenaga kependidikan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dengan subjek penelitian yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, 2 orang tenaga kependidikan, 2 orang tenaga pendidik di MTsN 9 Padang Pariaman. Data pada penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan pembinaan tenaga kependidikan sudah berjalan namun belum sepenuhnya sesuai dengan konsep indikator perencanaan pembinaan tenaga kependidikan ; 2) Pelaksanaan pembinaan tenaga kependidikan dilakukan dengan 2 cara, pertama pembinaan secara internal dilaksanakan dalam bentuk seminar, rapat, dan penegasan tugas, kedua pembinaan secara eksternal dalam bentuk pelatihan, workshop, lokakarya dan bimtek ; 3) Tindak lanjut pembinaan tenaga kependidikan dilakukan oleh kepala madrasah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dengan bentuk adanya reward dan funishment.

Kata kunci— *Pembinaan Tenaga Kependidikan, Kinerja.*

Abstract

This research is motivated by on the lack of performance of the educational staff in completing work, equal distribution of their development, incompatibility of duties with their field, and non-optimality of administrative management. The research aims to determine the planning, implementation and follow-up of the educational staff development. This research was qualitative with the descriptive method. The reseach subjects were the head of the madrasah, deputy head of the madrasah for curriculum, 2 education staff, 2 teachers at MTsN 9 Padang

Pariaman. The data were collected by using observation, interviews and documentation and analyzed by using a qualitative descriptive analysis. The results of this research showed that: 1) The implementation of educational staff development was already underway but it was not yet fully in accordance with the concept of planning indicators for educational staff development; 2) The implementation of coaching for educational staff is carried out in 2 ways, firstly, internal coaching is carried out in the form of seminars, meetings and task confirmations, secondly, external coaching is in the form of training, workshops and technical guidance.; 3) Follow-up training for educational staff was carried out by the head of the madrasah and deputy head of the school in the curriculum sector in rewards and compensation.

Keywords— *Development, Education Staff, Performance.*

I. PENDAHULUAN

Pembinaan adalah proses, cara, perbuatan membina, pembaharuan, usaha, tindakan penyempurnaan, dan kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang lebih baik (Siregar, 2014). Pembinaan admistrasi sekolah/Madrasah merupakan upaya dan usaha yang dilakukan oleh MTsN untuk mempunyai kemampuan, keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 Tentang standar administrasi sekolah dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki tersebut sehingga dapat menjadi lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan. Selanjutnya Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Mashuri, S.H dalam surat keputusannya tanggal 25 November 1969 No. 0141/ 1969 telah merumuskan bahwa pembinaan adalah segala kegiatan dan usaha yang berhubungan dengan perencanaan, penyusunan, pengembangan, pembangunan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna. Pembinaan ini meliputi kegiatan melaksanakan dan menyelenggarakan pengaturan sesuatu supaya sesuatu itu dapat dilaksanakan dan diselenggarakan baik, tertib, teratur, rapi dan seksama menurut rencana program pelaksanaan secara berdaya guna dan berhasil guna mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan semaksimal mungkin (Dwidiyaningsih, 2018).

Tenaga kependidikan adalah orang-orang yang melaksanakan tugasnya dibagian administrasi, pengelolaan, pengawasan dan pelayanan teknis. Masalah yang harus diperhatikan dalam kegiatan-kegiatan personel diantaranya pemberian motivasi kepada tenaga kependidikan agar selalu bekerja giat, kesejahteraan pegawai (jasmani dan rohani), insentif dan penghargaan atas jasa-jasa mereka, dan kesempatan untuk meng-*upgrade* potensi diri, pemberhentian dan pensiun pegawai (Purwanto, 2017). Selanjutnya, pembinaan tenaga kependidikan di sekolah ditujukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga. Pembinaan terhadap tenaga kependidikan merupakan pekerjaan yang harus dilakukan kepala sekolah dan kepala tata usaha dalam manajemen personalia pendidikan, yang bertujuan untuk mendayagunakan staf secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Cara yang dapat

ditempuh yaitu dengan mengikut sertakan tenaga kependidikan pada kegiatan- kegiatan, seperti pelatihan, penataran, seminar, workshop, pemagangan, dan pendamping yang dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau lembaga non pemerintah. Selain itu, program pengembangan tenaga kependidikan berbasis sekolah dapat pula dilaksanakan melalui program-program yang direncanakan sendiri oleh sekolah dan/atau guru melalui jaringan antar- sekolah (Arifin, 2017).

Kinerja tenaga kependidikan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh tenaga administrasi dalam bentuk pemberian layanan pada orang tua siswa dan masyarakat sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan dari sekolah, serta tercapainya tujuan layanan administrasi sekolah hanya dimungkinkan karena adanya upaya tenaga administrasi. Dalam rangka memenuhi harapan pelanggan untuk mendapatkan layanan administrasi yang lebih baik, maka diperlukan juga peningkatan kinerja tenaga administrasi (Samsirin, 2015).

Oleh karena itu adanya pembinaan tenaga kependidikan menjadi hal yang penting karena digunakan untuk meningkatkan kemampuan kinerja dan kecakapan tenaga kependidikan dan atas dasar tersebut para tenaga kependidikan menjadi lebih produktif dengan melalui beberapa cara diantaranya pendidikan dan latihan, tugas belajar, pemindahan jabatan, pemindahan lapangan dan pemindahan wilayah, adapun usaha-usaha lain seperti

seminar, workshop, konferensi, dan rapat dinas dalam berbagai bentuk.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah serangkaian prosedur penelitian untuk memahami pengalaman manusia dari perspektif pelaku. Melalui metode kualitatif kita dapat mengenal dan menyelami lebih baik subjek (manusia) secara pribadi dan/atau kelompok guna mempelajari bagaimana mereka mengembangkan definisi mereka sendiri tentang dunia kehidupan yang mereka alami (Zulheldi, 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang merupakan suatu pendekatan untuk menemukan pemecahan dari masalah yang dihadapi pada saat itu dilihat dari data-data dengan cara menyajikan data tersebut, menganalisis serta menginterpretasikan dari fakta-fakta yang ditemukan (Narbuko, 2004).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PERENCANAAN PEMBINAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA

Perencanaan pembinaan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja dilakukan

dalam beberapa tahap : **Menganalisis Kebutuhan Pembinaan Tenaga Kependidikan.** Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam tahap awal, penulis menganalisa sementara bahwa dalam menganalisis kebutuhan pembinaan tenaga kependidikan di MTsN 9 Padang Pariaman harus mendapatkan perhatian lebih dari kepala madrasah dan pihak Kementrian Agama kabupaten Padang Pariaman. Dalam menganalisis kebutuhan pembinaan ini juga sudah dibilang baik dan berjalan sesuai dengan ketentuan. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hartati Sukirman dalam menganalisis kebutuhan pembinaan dilakukan dengan cara mengidentifikasi keterampilan kinerja, menyusun program-program yang sesuai, melakukan riset dalam meningkatkan kinerja (Wijaya, 2019). Menganalisis kebutuhan dapat melalui beberapa tahap yaitu : 1) Mengidentifikasi keterampilan kinerja tenaga kependidikan. Keterampilan kinerja perlu diperhatikan terlebih dahulu, hal itu juga menjadi perhatian utama kepala

madrasah sebelum melakukan pembinaan. Mengidentifikasi keterampilan kinerja memang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki, yang dipengaruhi oleh latar belakang, pengalaman kerja, dan lain sebagainya. Sehingga nantinya kepala madrasah akan mengetahui kebutuhan apa saja yang diperlukan untuk melakukan pembinaan. Seperti halnya di MTsN 9 Padang Pariaman mempunyai tenaga kependidikan dengan latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. 2) Menyusun program yang sesuai dengan kebutuhan pembinaan tenaga kependidikan. Program pembinaan ditentukan sejak awal setelah mengetahui keterampilan kinerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan, kepala madrasah harus mampu memikirkan keadaan kedepannya karena program disusun untuk dapat menambah dan meningkatkan kinerja dari tenaga kependidikan. Dalam penyusunan program, harus jelas tujuan yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan

keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. 3) Melakukan riset dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan yang penulis analisa sementara di MTsN 9 Padang Pariaman kepala madrasah melakukan riset dengan melakukan observasi secara langsung terlebih dahulu, seperti melakukan komunikasi tatap muka. Hal ini dirasa cukup efektif karena dilihat secara langsung serta data yang didapat tidak mengada-ada dan cukup akurat. Hanya saja dalam melakukan riset sesuai kebutuhan pembinaan ini kepala madrasah belum bisa merealisasikan riset secara menyeluruh, namun kepala madrasah lebih menerapkan pada pendekatan individual secara langsung.

Menyusun Rencana Instruksional Pembinaan

Berdasarkan hasil analisa sementara, penulis menganalisa bahwa dalam menyusun rencana instruksional pembinaan tenaga kependidikan di MTsN 9 Padang Pariaman kepala sekolah menyusun

melalui persetujuan dari pihak Kementerian Agama kabupaten Padang Pariaman dan hasil dari tahap awal dalam menganalisis kebutuhan pembinaan demi terciptanya rencana yang sesuai dengan kebutuhan, hanya saja dalam penyusunan ini banyak dari hasil yang didapat di tahap analisis kebutuhan belum semuanya terealisasikan dalam rencana instruksional ini sehingga masih ada yang kurang memuaskan dengan hasil yang didapatkan. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hartati Sukirman dalam proses menyusun rancangan intruksional kegiatan ini meliputi sasaran, dan metode intruksional (Wijaya, 2019). Beberapa tahapan sebagai berikut : 1) Menentukan sasaran pembinaan tenaga kependidikan. Sasaran pembinaan tenaga kependidikan perlu ditentukan terlebih dahulu, sasaran ini termasuk kedalam jumlah tenaga kependidikan, data-data mengenai latar belakang tenaga kependidikan, keahlian yang dimiliki, pengalaman lain yang pernah didapat sebelumnya. Sesuai dengan sasaran pembinaan di MTsN 9 Padang Pariaman yang lebih

difokuskan pada tenaga kependidikan seperti tenaga Tata Usaha, Waka Humas, Waka Kesiswaan, Waka Sarana dan Prasarana dan beberapa tenaga pendidik yang ditunjuk untuk mengikuti kegiatan tertentu. Dalam hal ini sasaran yang ingin diperoleh dapat bersifat teknis dan dapat pula menyangkut keperilakuan. Bagi para tenaga kependidikan, manfaat adanya pengembangan terutama terlihat pada persiapan dan usaha apa yang mereka perlu dilakukan agar memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari pengembangan yang akan diikutinya (Harun, 2013).

2) Merencanakan metode instruksional. Berdasarkan hasil Analisa sementara, penulis menganalisa bahwa dalam merencanakan metode instruksional pembinaan tenaga kependidikan di MTsN 9 Padang Pariaman kepala sekolah menyusun melalui persetujuan dari pihak Kementerian Agama kabupaten Padang Pariaman dan hasil dari tahap awal dalam menganalisis kebutuhan pembinaan demi terciptanya rencana yang sesuai dengan kebutuhan, hanya saja dalam

penyusunan ini banyak dari hasil yang didapat di tahap analisis kebutuhan belum semuanya terealisasi dalam rencana instruksional ini sehingga masih ada yang kurang memuaskan dengan hasil yang didapatkan.

Mengesahkan Program Pembinaan

Adapun cara dalam mengesahkan program pembinaan yaitu : Mengajukan persetujuan dan pertimbangan kepada pihak instansi yang berwenang. Dari hasil analisa sementara penulis, didapati bahwa dalam menyusun program pembinaan tenaga kependidikan di MTsN 9 Padang Pariaman sudah sesuai dengan SOP yang diterbitkan oleh Kemenag kabupaten Padang Pariaman, hanya saja dalam proses penyusunan ini harus mendapatkan persetujuan dari pihak Kemenag karena akan menjadi bahan pertimbangan mengenai program yang akan dilaksanakan. Dalam hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hartati Sukirman didalam mengesahkan suatu program pembinaan atau pelatihan harus memperoleh pertimbangan dan

persetujuan dari unsur instansi yang berwenang (Wijaya, 2019). Sesuai dengan teori terkait hal tersebut penulis menyimpulkan bahwa dalam hal mengesahkan program pembinaan tenaga kependidikan sesuai dengan temuan lapangan, MTsN 9 Padang Pariaman ini sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah dibentuk yaitu mengajukan persetujuan dan pertimbangan kepada pihak instansi yang berwenang baik kepada Kemenag, serta mendapatkan persetujuan, dukungan, dan dorongan.

PELAKSANAAN PEMBINAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI MTsN 9 PADANG PARIAMAN

Pelaksanaan pembinaan dilakukan dengan melalui **Tahap Implementasi Pembinaan Tenaga Kependidikan**

Dalam tahap ini penulis menganalisa sementara bahwa dalam implementasi program pembinaan tenaga kependidikan di MTsN 9 Padang Pariaman belum semuanya terlaksana dan terealisasikan sesuai

dengan program yang dibentuk, sehingga menjadi bahan pertimbangan bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan profesinya. Hartati Sukirman mengemukakan dalam proses tahap implementasi program pembinaan bahwa tahap ini merupakan tahap pelaksanaan program pelatihan yang menggunakan berbagai teknik pelatihan misalnya diskusi, loka karya, dan seminar, dalam rangka penyampaian pengetahuan kepada para peserta program pelatihan (Wijaya, 2019). 1) Bentuk program pembinaan tenaga kependidikan. Ketika melakukan penelitian penulis mengambil analisa sementara bahwa bentuk program pembinaan tenaga kependidikan di MTsN 9 Padang Pariaman sudah dijalani namun tidak menerapkan seluruh bentuk pembinaan yang ada, seperti kepala madrasah lebih sering melakukan pembinaan dengan diskusi, dan webinar dan juga sering melakukan pembinaan kepada tenaga kependidikan melalui pembinaan yang diadakan oleh Kemenag

Kabupaten Padang Pariaman, seperti lokakarya, workshop, pelatihan-pelatihan, dan diklat-diklat. Banyak bentuk program yang dapat dilakukan seperti pembinaan tenaga kependidikan melalui jalur diklat dan jalur non diklat. Jalur diklat seperti melanjutkan pendidikan, penataran, serta jalur non diklat misalnya dapat berbentuk promosi jabatan, pemberian bonus dan insentif, teguran atau hukuman (Harun, 2013).

2) Melaksanakan pembinaan dengan teknik pembinaan yang baik. Kepala madrasah lebih cenderung melakukan pembinaan tidak dengan teknik tertentu namun melakukan teknik pembinaan secara individual sehingga hal ini dapat mempererat rasa dan pada akhirnya akan timbul rasa semangat tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kinerja. Namun jika mengandalkan teknik seperti ini saja tentu belum dikatakan maksimal, namun dengan adanya perhatian lebih dari kepala madrasah nantinya akan menimbulkan teknik-teknik pembinaan tertentu. Sesuai dengan teori yang terkait dalam hal tahap implementasi pembinaan

tenaga kependidikan penulis mengambil kesimpulan bahwa proses ini sudah berjalan dengan lancar dan baik yang sudah direncanakan dan disahkan demi tercapainya pembinaan tenaga kependidikan yang membuahkan hasil yang baik. Hanya saja, belum semuanya terlaksana dan terealisasi sesuai dengan program yang dibentuk, sehingga menjadi bahan pertimbangan bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan profesinya.

TINDAK LANJUT PEMBINAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI MTSN 9 PADANG PARIAMAN

Hartati Sukirman mengemukakan dalam tahap evaluasi dan tindak lanjut, tahap ini program pelatihan dinilai sejauh mana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu dievaluasi misalnya kemampuan dan hasil belajar, reaksi peserta terhadap program pelatihan, dan perilaku kinerja setelah mengikuti program pelatihan (Wijaya, 2019).

1) Melakukan evaluasi dan tindak lanjut mengenai program pembinaan yang

telah dilakukan. Berdasarkan hasil sementara penulis menganalisa bahwa dalam evaluasi dan tindak lanjut pembinaan tenaga kependidikan di MTsN 9 Padang Pariaman umumnya dilakukan per 6 bulan sekali, namun pada kenyataannya setiap timbul suatu permasalahan langsung di evaluasi oleh pihak pimpinan madrasah baik dari kepala madrasah beserta wakil agar mendapatkan hasil yang memuaskan untuk terciptanya program yang sudah direncanakan. Hanya saja dalam tahap evaluasi ini ada beberapa oknum dari penerima pembinaan ini yang masih menganggap sepele akan program tersebut. 2) Melakukan Penilaian Keberhasilan Kinerja. Penentuan kriteria penilaian ditetapkan sebelum suatu program pengembangan dilaksanakan dengan tolak ukur yang jelas berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan produktivitas kinerja. Hal ini dapat dilihat pada supervisi yang dibuat oleh Waka kurikulum dengan ketentuan-ketentuan yang tertera sehingga dapat dijadikan acuan. Menurut Henry

Simamora mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepadakadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Husna, 2020). 3) Memberikan reward dan funishment

Dalam tindak lanjut tenaga kependidikan di MTsN 9 Padang Pariaman kepala madrasah menerapkan pemberian reward bagi tenaga kependidikan yang kinerjanya meningkat. Reward dari kepala madrasah berupa hadiah berupa barang yang dapat dimanfaatkan oleh tenaga kependidikan. Serta funishment yang dilakukan kepala madrasah adalah berupa teguran, dan tidak lebih dari itu. Sebenarnya masih banyak lagi bentuk reward yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah namun karena terkendala oleh dana dan waktu oleh karena itu kepala madrasah memberikan reward yang sekiranya dapat terjangkau oleh dana yang kurang memadai. Dalam hal ini penulis mengambil kesimpulan bahwa dalam evaluasi dan tindak

lanjut pembinaan tenaga kependidikan di MTsN 9 Padang Pariaman menerapkan riset kecil bersama untuk menentukan berhasil tidaknya dalam proses pembinaan tersebut kemudian dibawa ke tahap rapat evaluasi dan proses tindak lanjut. Namun dalam hal ini sangat disayangkan masih ada beberapa oknum yang menganggap sepele akan evaluasi dan tindak lanjut dalam program ini.

IV. KESIMPULAN

Perencanaan pembinaan tenaga kependidikan di MTsN 9 Padang Pariaman belum sepenuhnya terealisasi dilihat dari beberapa aspek yaitu mengadakan riset yang menjadi tolak ukur diadakannya program pembinaan belum maksimal dilakukan oleh kepala madrasah, selanjutnya dalam menyusun rencana instruksional masih belum sinkron dengan hasil yang didapati pada tahap menganalisis kebutuhan sehingga ada beberapa program yang seharusnya didahulukan malah tidak diutamakan.

Pelaksanaan pembinaan tenaga kependidikan di MTsN 9 Padang Pariaman sudah sesuai dengan apa yang sudah disahkan secara bersama walaupun belum seluruh bentuk pembinaan disosialisasikan kepada tenaga

kependidikan. Adapun bentuk pelaksanaan pembinaan tenaga kependidikan dilakukan dengan 2 cara, pertama pembinaan secara internal dilaksanakan dalam bentuk seminar, rapat, dan penegasan tugas, kedua pembinaan secara eksternal dalam bentuk pelatihan, workshop, lokakarya dan bimtek.

Tindak lanjut pembinaan tenaga kependidikan dalam hal ini sebelum dilaksanakan evaluasi ada suatu teknik tambahan yaitu melaksanakan penilaian kecil oleh kepala madrasah dan wakil kepala madrasah lalu dibentuk rapat dengan seluruh tenaga kependidikan serta tenaga pendidik lainnya untuk menguji tingkat keberhasilan dari kegiatan yang telah mereka ikuti serta diberikan reward dan punishment dari apa yang mereka dapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Harun, 2013. *Pengembangan Tenaga Kependidikan*, Jurnal Islamika, Volume 13 Nomor 2 Tahun 2013.
- Arifin, Muhammad, and Elfrianto. 2017. *Manajemen Pendidikan Masa Kini*. Medan: UMSU Press.
- Candra Wijaya, dkk., 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Dwidiyaningsih, N. 2018. *Pengaruh Kinerja Pegawai Tata Usaha Terhadap Layanan Administrasi Di SMA Negeri*. Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan.
- Eka Prihatin, 2011. *Teori Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Narbuko, Cholid. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2004.
- Ngalim Purwanto. 2017. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Radiatul Husna, dkk. “*Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP 5 Padang*”. Jurnal Cerdas Mahasiswa, (2020)
- Samsirin. 2015. *Konsep Mutu Dan Kepuasan Pelanggan Dalam Pendidikan Islam*. Jurnal At- Ta’dib, 2
- Siregar, Nurliani. 2014. *Profesi Kependidikan*, PT Bumi Aksara. Bandung.
- Zulheldi. 2020. *Pedoman Penulisan Skripsi*, Padang: Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan