

Analisis Pengelolaan Tunjangan Guru Honorer: Studi Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah

Muhammad Ghozali^{1*}, Diyan Ekawati², Erni Munastiwi³

Abstrak

Pada lembaga pendidikan terdapat dua jenis guru dalam hal tunjangan yakni tunjangan guru PNS dan guru honorer. Guru honorer adalah tenaga pendidik yang berhak mendapatkan honorarium baik perbulan maupun triwulan. Pengelolaan tunjangan merupakan cara mengolah dan mengatur suatu pembayaran yang akan diterima seseorang pekerja agar dapat kesejahteraan kehidupan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian tahapan analisis data yakni reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Tujuan penelitian ini mendeskripsikan dan memberi informasi terkait pengelolaan tunjangan guru honorer di Kabupaten Bangka Tengah. Hasil penelitian menunjukkan pengelolaan yang dilakukan Dinas Pendidikan meliputi perencanaan mulai dari mendata jumlah guru honorer dan mengelola atau memisahkan antara sumber dana APBD dan APBN yang dialokasikan ke guru honorer pada tahun sebelum tahun yang dianggarkan. Pengelompokan tunjangan guru terkait memfilter antara guru tetap dan guru tidak tetap, kemudian untuk kuota sengaja dibiarkan agar meminimalisir terjadinya penambahan guru baru serta memisahkan dan mengelompokkan guru penerima sumber dana dari APBD atau APBN. Pelaksanaan pembayaran dilakukan langsung dengan mentranfer ke nomor rekening masing-masing guru. Pengawasan oleh pihak internal (Kepala Dinas Pendidikan, Bidang Guru Dan Tenaga Kependidikan, Kepala Sekolah) dan eksternal (Inspektorat dan Badan Pemeriksa Keuangan).

Kata kunci: pengelolaan; tunjangan; guru honorer

History:

Received : 24 Mei 2022

Revised : 14 November 2022

Accepted : 23 November 2022

Published : 05 Desember 2022

Publisher: LPM IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung, Indonesia

Licensed: This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



¹UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

²Dinas Pendidikan Kab. Bangka Tengah

*Koresponden Penulis: muhammadghozali8917@gmail.com

Pendahuluan

Guru adalah cerminan teladan bagi anak didiknya dengan segala kemampuannya mentransfer pengetahuan dan pemahaman yang tulus dan rendah hati kepada anak didiknya. (Ottu dan Tamonob, 2021) Kualitas suatu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas gurunya, meskipun guru bukanlah satu-satunya komponen dalam dunia pendidikan. (Chisol, 2020) Kualitas guru merupakan ujung tombak dalam peningkatan kualitas dan menjadi penentu berhasil dan gagal suatu pendidikan. (M. R. Ramdhani, V. Hadiwiyono, 2017)

Kebijakan mengenai kesejahteraan guru menjadi salah satu hal yang sering diperbincangkan di Indonesia. Guru sekolah berdasarkan statusnya terbagi dua yaitu guru tetap yang berstatus PNS dan Guru tidak tetap atau dikenal dengan guru honorer. (Hendriani, 2019) Ikkal dkk mengutip Dessy menyebutkan guru tetap dan tidak tetap memiliki kesamaan dalam kewajiban mengajar 24 jam dalam seminggu namun berbeda dalam hal tingkat penghasilannya. Selain itu gaji guru honorer tidak sebanding dengan tanggung jawab yang mereka kerjakan. (Ikkal, 2021) senada dengan itu Nurdin juga mengatakan bahwa besaran kompensasi yang diterima guru honorer masih terbilang rendah. (Nurdin, 2021)

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan masih terus memperjuangkan hak para guru melalui kesejahteraan guru. Salah satu pemenuhan hal tersebut ialah lewat sistem kompensasi dari

pekerjaan yang dilakukan guru. Kompensasi didefinisikan segala sesuatu yang diterima karyawan (guru) sebagai imbalan atas pekerjaan atau pelayanan yang telah dilakukan. (Notoatmodjo, 2009) Rivai mengemukakan kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia terkait pada semua jenis pemberian *reward* untuk individu sebagai pertukaran atas tugas yang dilakukan di organisasi. (Rivai, 2008) kompensasi diartikan juga sebagai remunerasi atau tunjangan yang diberikan kepada guru atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. (Widodo, 2015)

Sistem kompensasi berdasarkan serangkaian prinsip ilmiah yang rasional. Menurut Hasibuan sistem pembayaran kompensasi yang diterapkan meliputi 1) sistem waktu yakni pada besar kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. 2) sistem hasil (*output*), besar kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu mengerjakan. 3). Sistem borongan yang besar kompensasinya berdasarkan volume pekerjaan dan lama mengerjakan. (Hasibuan, 2010)

Berdasarkan hal tersebut Fathoni berpendapat bahwa tunjangan berupa sistem imbalan yang merupakan bagian dari kompensasi. (Fathoni, 2011) Simamora mendefinisikan tunjangan ialah pembayaran dan jasa yang melindungi yang serangkap dengan gaji pokok dimana suatu organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan. (Simamora, 2004) kemudian, Wibowo menyebutkan tunjangan merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diterima pekerja dalam bentuk uang atau lainnya. (Wibowo, 2014) maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan ialah suatu jasa atau pembayaran yang didapatkan oleh pekerja dari organisasi berupa uang atau lainnya.

Gebrille dan Hogan dalam Meilani dan Rini menyatakan dalam topik terkait kondisi pelayanan guru dan kompetensi guru tunjangan yang baik akan berdampak pada guru diantaranya menyiapkan pembelajaran yang optimal, selalu hadir ke sekolah tepat waktu, masuk kelas sesuai jadwal, mengajar dengan baik dan yang lebih penting yakni mejadikan guru lebih cenderung memusatkan perhatian pada peran pekerjaannya dan menjadi mandiri serta dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan status dimasyarakat. (Meilani, 2021)

Terlepas dari hal tersebut, dalam lembaga pendidikan terdapat dua jenis guru dalam hal tunjangan yakni tunjangan guru pegawai negeri sipil dan guru honorer. Mengenai hal ini penulis memfokuskan pembahasan pada guru honorer, Mulyasa mengungkapkan bahwa guru honorer adalah guru yang memiliki hak untuk menerima honorium baik perbulan maupun pertriwulan dan mendapat perlindungan hukum dan cuti oleh pemerintah berdasar pada Undang-Undang ketenagakerjaan. (Mulyasa, 2016)

Melalui Surat Keputusan Bupati Bangka Tengah yang setiap tahun diperbaharui, Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah menetapkan terkait gaji dan tunjangan guru honorer yang didalamnya disebutkan bahwa jumlah gaji dan tunjangan yang diterima oleh semua guru memiliki besaran berbeda-beda yang dipengaruhi oleh jenjang pendidikan yang diampu. Selain mendapat gaji dan tunjangan, guru honorer di Bangka Tengah juga mendapatkan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja dengan besaran iurannya sebagian ditanggung oleh Pemda (Pemerintah Daerah) dan sisanya dipotong dari gaji guru honorer tersebut. (Surat Keputusan Pemda Bangka Tengah, 2022)

Sebelumnya ada beberapa penelitian yang sudah dilakukan. *Pertama*, “Analisis Kebijakan Pengelolaan Guru di Indonesia” oleh Agus Widiarto menelaah permasalahan-permasalahan dari sisi pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah UU No.23 tahun 2014 dan UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengenai kebijakan yang diambil. (Widiarto, 2020) *Kedua*, penelitian Agustina dkk yang menitikberatkan pada sistem kompensasi yang dapat menjamin

kesejahteraan guru.(Agustina Dkk 2022) *Ketiga*, dengan judul “Studi Kasus Sistem Kompensasi Guru Honorer di Indonesia” mengangkat permasalahan isu mengenai kesejahteraan guru honorer di sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMK) di Indonesia dengan menggali persepsi guru honorer tentang sistem yang diterapkan di tempat kerja mereka.

Berdasarkan paparan diatas, membedakan penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu lebih menekankan pada pengelolaan yang dilakukan pemerintah daerah tentang sistem tunjangan guru honorer khususnya di Kabupaten Bangka Tengah. Oleh karena itu, perlu ada pembahasan yang spesifik untuk diteliti mengenai pengelolaan tunjangan guru honorer yang bertujuan dapat memberi informasi dan mendeskripsikan pengelolaan tentang tunjangan guru honorer.

Metode

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.(Sugiyono, 2016) Adapun penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Bangka Tengah selama dua bulan (april dan mei) 2022

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 dinas pendidikan Bangka Tengah. Wawancara agar mendapat informasi yang memadai dari responden, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yang menggabungkan berbagai pengumpulan data dan sumber yang telah ada. Adapun subjek penelitian yaitu Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah, Kepala Bidang dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah dan Kepala Seksi Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah. Dokumentasi berupa foto kegiatan dan dokumen administrasi.

Data yang dikumpul kemudian dianalisis secara deskriptif dengan mendeskripsikan dan menjelaskan melalui kata dan kalimat hasil yang diperoleh dalam bentuk data kuantitatif ataupun kualitatif. Proses analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data sebagai proses seleksi data yang diperoleh, penyajian data, dan verifikasi data.

Hasil Dan Pembahasan

Perencanaan Tunjangan Guru Honorer

Melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja (Menaker) Nomor 7 Tahun 1990, tunjangan ada dua bagian yakni tunjangan tetap merupakan tunjangan yang diberikan secara beratur kepada pegawai terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kehadiran. Sedangkan tunjangan tidak tetap ialah pembayaran yang diberikan secara langsung atau tidak langsung dari lembaga secara tidak rutin dengan pembayaran tidak bersamaan dengan gaji pokok.

UU Guru Dan Dosen Pasal 13 Ayat (1) menyebutkan pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik atas guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah,pemerintah daerah, masyarakat. Sebagai penerapannya dibentuklah PP Nomor 74 tahun 2008 menyatakan bahwa pemerintah, pemerintah provinsi, daerah kabupaten/kota dihimbau menyediakan anggaran guna peningkatan kualifikasi akademik sebagai syarat menjadi guru profesional berdasarkan ketentuan pasal 9 UU guru dan dosen. Namun ketentuan tersebut

dihapus dalam PP nomor 19 tahun 2017, maka kemudian pemerintah perlu mengalokasikan kembali anggaran untuk meningkatkan kualifikasi akademik seperti tercantum di UU Guru Dan Dosen Pasal 13 Ayat (1).

Oleh sebab itu, sejak tahun 2019, Kepala Dinas Pendidikan Bangka Tengah mengambil kebijakan bahwa guru honorer yang tidak memiliki Nomor Unik Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) pembayaran gaji dan tunjangannya dialihkan menggunakan dana APBD Dinas Pendidikan Bangka Tengah. Sebab, dalam petunjuk teknik penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) tidak bisa mengakomodir pembayaran gaji guru honorer yang tidak mempunyai nomor NUPTK.

Selain itu, untuk anggaran tunjangan direncanakan pada tahun sebelumnya misal ditahun 2021 untuk pengajuan 2022, sebelum pengajuan itu jumlah guru didata terlebih dahulu berapa kebutuhan yang dibutuhkan dan sengaja dilebihkan sepuluh kuota untukantisipasi jika terjadi penambahan guru honorer baru.

Tunjangan ini dikelola langsung oleh bidang Guru dan Tenaga kependidikan namun untuk pengelolaan pembayaran itu diambil bagian keuangan. Sedangkan untuk yang bertanggung jawab dilimpahkan kepada bidang Guru dan Tenaga kependidikan sub bagian seksi pembinaan guru dan tenaga kependidikan.

Pengelompokan Tunjangan Guru Honorer

Pengelompokan 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. 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.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah dan Surat Keputusan Bupati Bangka Tengah Nomor 188/45/45/31/DINDIK/2022 bahwa pada bulan Maret terdapat 22 guru honorer di jenjang Pendidikan Anak Usia Dini yang terdapat di tujuh sekolah PAUD Negeri, 98 Sekolah Dasar dengan total guru honorer 395 orang, dan 170 orang guru honorer tingkat Sekolah Menengah Pertama dari 28 sekolah di Kabupaten Bangka Tengah.(Surat Keputusan Bangka Tengah, 2022)

Tabel. 1.1
Data Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan
Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2022

No	Jenjang	Jumlah Guru Honorer	Jumlah Sekolah
1	PAUD Negeri	22	7
2	SD	395	98
3	SMP	170	28

Pelaksanaan Tunjangan Guru Honorer

Pembayaran gaji dan tunjangan guru honorer dari sumber dana APBD tertuang dalam kontrak kerja antara Kepala Dinas Pendidikan Bangka Tengah dengan guru honorer. Kontrak tersebut menjelaskan bahwa hak dan kewajiban, perhitungan pembayaran gaji dan tunjangan serta aturan lain mengenai guru honorer. (Dinas Pendidikan Bangka Tengah, 2022) Melalui dana APBD, para guru honorer mendapat gaji dan tunjangan dengan besaran berbeda menyesuaikan aturan yang berlaku. Guru honorer di Bangka Tengah dalam kinerjanya akan mendapat perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja dan jaminan hari tua serta jaminan kematian. Selain itu, mereka akan mendapatkan tunjangan penghasilan yang dibayar per triwulan dan mendapat THR (Tunjangan Hari Raya).

Selanjutnya, khusus guru honorer jenjang Sekolah Dasar yang mengampu mata pelajaran Agama ada tugas tambahan agar mendapatkan gaji lebih besar dibanding guru honorer lainnya yakni mengikuti program Magrib Mengaji dan Sajadah Fajar. Perbedaan gaji ini diberikan karena ada tugas lebih yang langsung diberikan Bupati Bangka Tengah lewat Dinas Pendidikan Bangka Tengah agar melaksanakan Program Mengaji dan Salat Subuh berjamaah dimasjid, jumlah guru honorer yang mengikuti kegiatan tambahan ini yaitu 22 orang. Adapun perhitungan gaji honorer tersebut secara detailnya dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel.1.2
Data Rincian Gaji Honorer Perjenjang

Jenjang Pendidikan	Gaji	Tunjangan	
		Insentif	THR
TK/PAUD	Rp. 1.500.000	Rp. 1.500.000/bulan	Rp. 100.000
SD	Rp. 1.750.000	Rp. 100.000/bulan	Rp. 100.000
Guru Mata Pelajaran PAI	Rp. 2.000.000	Rp. 100.000/bulan	Rp. 100.000
SMP	Rp. 1.7500.000	Rp. 100.000/bulan	Rp. 100.000

Sumber: Bidang Guru Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Bangka Tengah

Pembayaran gaji guru honorer secara rutin dibayar setiap bulan ke rekening bank masing-masing. Selama periode 2019 sampai 2022 sudah ada tiga kali kenaikan gaji pokok bagi guru honorer, kenaikan berkisar antara seratus ribu hingga dua ratus lima puluh ribu. Tunjangan gaji dibayarkan diawal bulan (guru dibayar dulu baru bekerja) misalnya pada tanggal 1 Januari untuk pembayaran bulan tersebut, terus untuk insentif dibayar per 4-5 bulan sekali menjelang Idul Fitri atau menjelang ahir tahun, sedangkan untuk THR dibayarkan pada H-10 lebaran.

Kontrak kerja ini hanya berlaku selama satu tahun dan akan diperbaharui setiap 12 bulannya. Pembaharuan atau perpanjangan kontrak kerja tersebut berdasarkan pada penilaian kinerja guru honorer selama satu tahun terakhir yang dinilai langsung oleh atasan atau kepala sekolah secara objektif dengan nilai minimal baik atau jika dikonversikan ke dalam angka, nilai kerja harus mencapai angka 76 (tujuh puluh enam).

Pengawasan Tunjangan Guru Honorer

Pengawasan tunjangan dilakukan pertama melakukan saringan (filter) dan memvalidasi nomor rekening dan nama rekening, kemudian membuat berupa fakta integritas dari kepala sekolah yang menandakan bahwa guru yang bersangkutan masih aktif. Pihak yang terlibat dalam

pengawasan meliputi guru dan tenaga kependidikan sebagai pengelola, kepala dinas sebagai pejabat pembuat komitmen pengelolaan tunjangan, dan kepala sekolah sebagai atasan atau orang yang bertanggung jawab atas ada tidaknya guru disekolah. Kemudian untuk pihak eksternalnya dilakukan pengawasani oleh inspektorat dan BPK yang memeriksa secara rutin setiap tahun. Pemeriksaan mengenai pemberkasan pencairan yang dilakukan diahir tahun setelah berjalan.

Upaya dalam meningkatkan kesejahteraan guru honorer terus ditingkatkan oleh Dinas Pendidikan Bangka Tengah, mulai dari pengajuan kenaikan gaji guru honorer dan menambah besaran tunjangan lainnya. Sebab, dengan meningkatkan kesejahteraan guru honorer maka akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya. Selain dari tunjangan Dinas Pendidikan Bangka Tengah juga berupaya meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, memberi kesempatan untuk ikut kegiatan-kegiatan kedinasan seperti ajang kompetensi guru berprestasi, memberi bimbingan belajar untuk persiapan mengikuti test penerimaan calon pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, pendidikan profesi guru, dan *coaching klinik* bagi calon guru penggerak guna bisa menyeimbang bahkan mampu bersaing dengan guru PNS dalam banyak hal.

Kesimpulan

Tunjangan adalah suatu pemabayaran atau imbalan yang didapat seseorang atas pekerjaannya. Tunjangan ini tentu akan mempengaruhi kinerja pekerja baik dari kehadiran maupun motivasi dan etos kerjanya apalagi pada lembaga pendidikan yang terdapat dua jenis guru dalam hal tunjangan yaitu guru pegawai negeri sipil dan guru honorer. Guna mensejahterakan guru honorer tersebut Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah memberikan semaksimal mungkin mengenai tunjangan diberikan yang tidak lepas juga dari pengelolaan tunjangan guru. Pengelolaan disini mulai dari perencanaan, pengelompokan, pelaksanaan pembayaran dan pengawasan dilakukan baik dari pihak internal maupun eksternal.

Referensi

- Agustina Pitriyani, Yustinus Sanda, Scolastika, Y. dan W. G. M. (2022). Sistem Kompensasi Dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu*, Vol.6 No.3, hlm.4004-4015.
- Chisol, A. A. dan R. (2020). Rasa Syukur Kaitanya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Jurnal Proyeksi*, Vol.13 No., hlm.109-122.
- Dinas Pendidikan Bangka Tengah. (2022). *Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 800/613/Dindik/2022*. Dinas Pendidikan.
- Esdras. (2022). *Wawancara Kepala Bidang dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah*.
- Fathoni, A. (2011). *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (p. 294). Rineka Cipta.
- Fedri. (2022). *Kepala Seksi Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Guru dan Tenaga Kependidikan*.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hendriani, L. R. G. dan W. (2019). Psychological Well-Being Pada Guru Honorer di Indonesia: A Literature Review. *Jurnal Psikoislamedia*, Vol 4 No., hm.106.

- Ikbal, D. D. dari M. (2021). Pengaruh Kompensasi Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kabupaten Sinjai. *Jurnal Adz-Dzahab*, Vol. 6 No., hlm. 2.
- Iskandar. (2022). *Wawancara Kepala Dinas Pendidikan Bangka Tengah*.
- M. R. Ramdhani, V. Hadiwiyono, L. H. (2017). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Perilaku Sosial dan Ekonomi Guru di Kabupaten Ngawi. *Jurnal Ekuitas: Ekonomi Dan Keuangan*, Vol.2 No.1, hlm. 106-129.
- Meilani, S. A. dan R. I. (2021). Studi Kasus Sistem Kompensasi Guru Honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol.6 No., hlm 181.
- Merry. (2022). *Kepala Seksi Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah*.
- Mulyasa. (2016). *Manajemen Pendidikan Kerakater*. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo. (2009). *Development of Human Resources*. PT. Rineka Cipta.
- Nurdin. (2021). Guru Honorer Dalam Upaya Memperoleh Status Kepagawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Murhum: Pendidikan Anak Usia Dini*, Vol.2 No.2, 10–19.
- Rivai. (2008). *Human Resource Management For Companies*. PT. Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. STIE YPKN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tamonob, O. dan. (2021). *Profesi Guru Adalah Misi Hidup*. Penerbit Adab.
- Tengah, S. K. B. B. (2022). *Surat Keputusan Bupati Bangka Tengah Tentang Penetapan Pegawai Kontrak Kegiatan Dalam Kegiatan Honorium Guru Tidak Tetap dan Pegawai tidak Tetap Jenjang TK, SD dan SMP Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah*. Pemerintah Daerah Kabupaten Bangka Tengah.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi ke-4, p. hlm. 290)*. Rajawali Pers.
- Widiarto, A. (2020). Analisis Kebijakan Pengelolaan Guru di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(1), 89–103. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v11i1.1525>
- Widodo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.