

PENDAMPINGAN PENYUSUNAN DAN PENYESUAIAN JENJANG JABATAN ATAU KEPANGKATAN PEGAWAI PADA LINGKUNGAN KERJA PESANTREN PERSIS SINDANGKASIH KABUPATEN CIAMIS

Dede Yuda Wahyu Nurhuda*

Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Bakti Tunas Husada Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia

*Korespondensi : dedeyuda@universitas-bth.ac.id

ABSTRACT

Workshops and mentoring of pesantren governance management are activities that respond to the needs of pesantren because not all pesants have good human resource governance. The absence of a level of position or rank in the pesantren work environment is a situation found in most pesantren. Through this workshop and mentoring, it is hoped that there will be a level of position or rank system for employees in the permanent environment as a basis for providing structured and planned welfare so that it becomes a means of maintaining human resources. The service began with a meeting with policymakers or pesantren leaders, then continued with 2 (two) workshops and mentoring. The material in the workshop includes material on understanding the importance of the position or rank system for employees, tracing the assessment of the work history database, and determining and agreeing on the general form of the rank system to be used, then determining the adjustment of the position or rank level for all employees in the Pesantren environment. To maximize the results of the workshop, assistance was provided through consultation activities in preparing documents that were the target of the Workshop. The purpose of the Workshop and mentoring is to produce documents related to the level of positions for all employees in the Pesantren environment which is the basis for career or rank policies in the Pesantren environment.

Keywords: *Pesantren, Workshop and mentoring, level of position or rank*

ABSTRAK

Workshop dan pendampingan manajemen tata kelola pesantren merupakan kegiatan untuk merespon kebutuhan pesantren, karena tidak semua pesantren memiliki tata kelola sumber daya manusia yang baik. Tidak adanya jenjang jabatan atau kepangkatan di lingkungan kerja pesantren menjadi keadaan yang ditemui pada umumnya pesantren. Tujuan Workshop dan pendampingan adalah menghasilkan dokumen terkait jenjang jabatan bagi semua pegawai di lingkungan Pesantren yang menjadi dasar kebijakan jenjang karir atau kepangkatan di lingkungan Pesantren. Pengabdian diawali kegiatan pertemuan dengan pemangku kebijakan atau Pimpinan Pesantren, kemudian dilanjutkan dengan Workshop sebanyak 2 (dua) kali serta pendampingan. Materi dalam workshop meliputi materi pemahaman tentang pentingnya sistem jenjang jabatan atau kepangkatan pegawai, penelusuran pengkajian database riwayat kerja, serta menetapkan dan menyepakati bentuk umum sistem kepangkatan yang akan digunakan, kemudian ditetapkan penyesuaian jenjang jabatan atau kepangkatan bagi semua pegawai di lingkungan Pesantren. Untuk memaksimalkan hasil workshop, maka dilakukan pendampingan melalui kegiatan konsultasi pada setiap proses penyusunan dokumen yang menjadi target Workshop. Melalui workshop dan pendampingan ini, diharapkan adanya sistem jenjang jabatan atau kepangkatan bagi pegawai di lingkungan pesantren sebagai dasar pemberian kesejahteraan yang terstruktur dan terencana sehingga menjadi sarana dalam pemeliharaan sumber daya manusia.

Keywords : *Pesantren, Workshop, struktur dan skala upah, Jenjang jabatan*

PENDAHULUAN

Menurut Sudjoko Prasadjo “pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran agama, umumnya dengan cara non klasikal, dimana seorang kyai mengajarkan ilmu agama islam kepada santri-santrinya berdasarkan kitab-kitab yang dituliskan dalam bahasa Arab oleh ulama abad pertengahan, dan para santri biasanya tinggal di pondok (asrama) dalam pesantren tersebut. (Samsul Nizar:2007). Pesantren di tengah-tengah masyarakat dapat diidentifikasi dalam dua kategori, yaitu pesantren salafi dan khalaf yang selanjutnya disebut atau dikenal dengan pesantren tradisional dan pesantren modern (septuri:2021).

Lembaga pendidikan pesantren telah berkembang di Indonesia sejak beberapa abad yang lalu

khususnya di daerah Jawa. (Muchtaron, Zahairini, dkk:2010). Menurut Nurcholis Madjid, secara historis pesantren tidak hanya identik dengan makna keislaman tetapi juga mengandung makna keaslian (*indigenous*) Indonesia. (Nurcholish Madjid:1997). Identitas pesantren pada awal pertumbuhannya, yaitu sebagai pusat penyebaran agama Islam, di samping sebagai sebuah lembaga Pendidikan (M. Dawam Raharjo:1985). Pesantren sebagai “*cultural broker*”, penjaga dan pewaris nilai-nilai tradisi yang sah atau dalam pandangan Gus Dur mampu membumikan ajaran Islam yang berakar pada tradisi (Hadi Purnomo:2017). Pesantren bisa dipandang sebagai ‘laboratorium sosial’ bagi penerapan ajaran agama Islam (Anik Faridah:2019).

Manajemen dalam kamus Ilmiah Populer, diartikan sebagai pengelolaan usaha: kepengurusan, ketatalaksanaan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan. (Widodo, dkk, 2002). Dalam kamus Bahasa Lengkap Bahasa Indonesia, diartikan pimpinan atau direksi yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi, penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. (Anwar Dessy, 2001). manajemen adalah seni melakukan pekerjaan melalui orang-orang. (Husaini Usman: 2006). Merespon dan memperhatikan beberapa uraian di atas, bahwa terdapat perbedaan formulasi dalam pendefinisian manajemen, karena berbeda pada titik penekanannya (Sondang P. Siagian:1985).

Pembaharuan di pesantren hendaknya terus dilakukan terutama bidang manajemen, tata kelola bangunan juga harus menjadi perhatian serius sehingga tampak tertata asri, kurikulum pendidikan pesantren, dan berbagai bidang keahlian (bahasa dan *life skill*). Dengan demikian, pesantren dapat memainkan peran edukatifnya dalam penyediaan sumber daya manusia yang berkarakter dan berkualitas yang terintegrasikan dalam iman, ilmu, dan amal shaleh (Imam Syafe’I : 2017).

Perkembangan pesantren saat ini tidak sebatas pada pelaksanaan pendidikan keislaman yang bersifat non formal, tetapi berkembang pesantren sebagai pelaksana pendidikan formal pada setiap level pendidikan termasuk Pesantren Al- Amin Sindangkasih Ciamis, sehingga dalam pengelolaannya melibatkan sumber daya manusia yang lebih luas baik jumlah maupun kualitas jenjang pendidikan. Memperhatikan hal tersebut tentunya pemeliharaan sumber daya manusia sebagai aset utama pesantren menjadi salah satu upaya yang harus dilakukan dan menjadi perhatian khusus dalam mempertahankan eksistensi dan pengembangan pesantren, salah satunya dengan membuat tata kelola yang baik melalui dibuatnya sistem jenjang jabatan atau kepegawaian bagi pegawai.

METODE

Pengabdian Masyarakat dilaksanakan melalui kegiatan *workshop* dan pendampingan manajemen tata kelola pesantren. *workshop* merupakan pertemuan ilmiah dalam bidang yang sama, termasuk pendidikan dengan menghasilkan suatu karya (Pribadi : 2016). di dalam *workshop* terdapat kerja sama dalam kelompok kecil dengan permasalahan yang sama (Suprayekti & Anggraeni, S.D. : 2017) adapun aktivitas kegiatan pengabdian yang dilakukan adalah membuat dokumen jenjang jabatan (sebelumnya tidak ada). *Workshop* dilaksanakan 2 (dua) kali, pengumpulan data base pegawai dan pendampingan sesuai dengan kebutuhan. Dokumen sebagaimana yang dimaksud adalah draf dokumen data jenjang jabatan atau kepegawaian pegawai yang akan ditetapkan oleh pimpinan Pesantren/ Yayasan, sebagai bahan dan rujukan untuk menentukan besaran gaji yang diberikan kepada pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan upah, *transformational leadership* serta persepsi pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama memengaruhi *work engagement* secara positif. Sedangkan kepuasan upah, *transformational leadership*, persepsi pelatihan dan pengembangan serta *work engagement*, secara bersama-sama memengaruhi retensi guru secara positif (Susandi : 2022). Salah satu yang mendorong lahirnya kepuasan upah adalah jenjang jabatan atau kepegawaian yang jelas dan terukur.

Workshop dan pendampingan manajemen tata kelola pesantren ini merupakan kegiatan yang dilakukan

untuk merespon kebutuhan pesantren terkait dengan manajemen tata kelola sumber daya manusia, melalui pembuatan sistem jenjang jabatan atau kepegangatan dan struktur dan skala upah atau daftar gaji pokok. Pelaksanaan pengabdian dilakukan dengan 2 (dua) kegiatan pokok yaitu *Workshop* dan pendampingan atau konsultasi. Adapun tahapan kegiatan secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Pertemuan dengan pemangku kebijakan atau Pimpinan Pesantren

Pertemuan ini penting dilakukan karena hasil dari pelaksanaan pengabdian ketika akan diimplementasikan sebagai kebijakan pesantren akan mempengaruhi dan berdampak pada beberapa hal, terutama penambahan beban belanja pegawai. Dari pertemuan tersebut didapatkan kesimpulan bahwa sistem yang akan dibuat merupakan sesuatu yang dibutuhkan dan diharapkan sejak lama oleh pesantren sehingga pimpinan pesantren mendukung dan bersedia jika sistem tersebut diimplementasikan dengan konsekuensi penambahan penyesuaian beban anggaran.

2. Kegiatan *Workshop* Pertama

Kegiatan ini dilakukan dengan terlebih dahulu peserta *Workshop*, yang terdiri dari pimpinan pesantren, Kepala dan wakil kepala sekolah setiap jenjang (TK, SD, MTS dan Mualimin) diberikan pemahaman dan materi terkait dengan pentingnya sistem jenjang Jabatan atau kepegangatan, dilanjutkan dengan membuat dan melengkapi *database* pegawai yang dibutuhkan sebagai rujukan dalam proses penyusunan jenjang kepegangatan sesuai dengan format yang ditetapkan. Dalam pertemuan tersebut pun dilakukan pemilihan dan penetapan format dan bentuk sistem jenjang jabatan atau kepegangatan yang akan ditetapkan dengan mengkaji dan mempertimbangkan kesesuaian dengan kondisi dan karakteristik pesantren. Dalam pertemuan tersebut ditetapkan sistem yang akan digunakan adalah sistem kepegangatan semisal Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tabel 1. Format Tabel Data Hasil Awal yang dibutuhkan dalam penyusunan jenjang kepegangatan

DAFTAR GURU DAN PEGAWAI MADRASAH ALIYAH PERSIS SINDANGKASIH KABUPATEN CIAMIS											
NO	NAMA	TEMPAT LAHIR	TGL LAHIR	STATUS	NUPTK	PENDIDIKAN TERAKHIR				TMT	IJAZAH TERAKHIR
						PENDIDIKAN TERAKHIR	PERGURUAN TINGGI	TAHUN LULUS	MATA PELAJARAN YANG DIAMPU		S 1
1	Tn 1	Ciamis	06/09/1977	GT	2941755856200012	S 1/Akta IV Pendid. Sejarah	LPI Bandung	2001	Sejarah, Geografi, Sosikologi	15/07/2001	✓
2	Ny 1	Ciamis	01/04/1981	GT	8733759660300042	S 1/Akta IV PAI	IAIN Bandung	2004	Aqidah Akhlak, Islam	15/09/2004	✓
3	Ny 2	Tasikmalaya	14/03/1984	GT	1640782604210072	S 1/Akta IV PAI	STAI Tasikmalaya	2008	Fiqih	15/09/2004	✓
4	dsr										

Tahapan dari penyusunan data tabel diatas, dibuat dengan memperhatikan informasi terkait jejak dan riwayat pegawai selama bekerja di Pesantren sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam sebagai parameter penetapan kedudukan jenjang jabatan atau pangkat pada sistem kepegangatan yang akan digunakan (sistem kepegangatan PNS).

Daftar jenjang jabatan atau kepegangatan yang akan ditetapkan dan diadopsi adalah jenjang kepegangatan yang sesuai dengan sistem kepegangatan pada Pegawai Negeri Sipil/ Aparat Sipil Negara, termasuk didalamnya golongan, ruang dan jabatan.

Tabel 2. Daftar Jenjang Jabatan atau Pangkat Pegawai

DAFTAR PANGKAT DISESUAIKAN DENGAN SISTEM PNS				
No	Pangkat	Golongan	Ruang	Jabatan
1.	Juru Muda	I	a	Pekarya
2.	Juru Muda Tingkat I	I	b	Pekarya
3.	Juru	I	c	Pekarya
4.	Juru Tingkat I	I	d	Pekarya
5.	Pengatur Muda	II	a	Pelaksana
6.	Pengatur Muda Tingkat I	II	b	Pelaksana
7.	Pengatur	II	c	Pelaksana
8.	Pengatur Tingkat I	II	d	Pelaksana
9.	Penata Muda	III	a	Pengawas
10.	Penata Muda Tingkat I	III	b	Pengawas
11.	Penata	III	c	Pengawas
12.	Penata Tingkat I	III	d	Pengawas
13.	Pembina	IV	a	Pembina
14.	Pembina Tingkat I	IV	b	Pembina
15.	Pembina Utama Muda	IV	c	Pembina
16.	Pembina Utama Madya	IV	d	Pembina
17.	Pembina Utama	IV	e	Pembina

3. Kegiatan *Workshop* Kedua

Kegiatan workshop kedua ini sama halnya dengan workshop pertama dihadiri oleh unsur pimpinan pesantren dan pimpinan jenjang Pendidikan formal yang ada, serta pejabat pelaksana unit kegiatan yang ada di pesantren, seperti Kepala Asrama, Kepala Rumah Tangga Pesantren dan unit pelaksana lainnya. pada kegiatan *workshop* kedua ini dibuka dengan pemaparan materi terkait dengan kaidah dan cara penetapan jenjang jabatan atau kepangkatan pada sistem kepangkatan Pegawai Negeri (Sistem yang akan di adopsi) bagi pegawai, sehingga semua peserta memahami dan dapat dengan seksama. kemudian dilakukan pembahasan dan penelaahan atas draf penetapan hasil penyusunan dan penyesuaian jenjang jabatan atau kepangkatan yang dilakukan oleh pengabdian untuk semua pegawai dengan berpedoman pada *database* yang sudah disusun pada *workshop* pertama, kemudian dilakukan penelaahan secara seksama oleh peserta *Workshop* sehingga penetapan tersebut dapat diuji dan saling melengkapi sebagai proses validasi, sebelum ditetapkan.

Contoh Proses Penyesuaian per-pegawai

NO	NAMA	TGL LAHIR	STATUS	NUPTK	ALAMAT RUMAH	PENDIDIKAN TERAKHIR				TMT	TGL IJAZAH		JABATAN	TUNJANGAN							JUMLAH TOTAL KISARAN GAJI	
						PENDIDIKAN TERAKHIR	PERGURUAN TINGGI	TAHUN LULUS	MATA PELAJARAN YANG DIAMPU		S LTA/ DIPLOMA	S 1		GAJI POROK	PENDIDIKAN	JABATAN	MENGAJAR	TRANSPOR TASI	KONSUMSI	KEHADIRAN PIRET		TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU
5	Pegawai Guru 1	04/04/1988	GT	0736747648300022	Des Ancol I RT. 04/01 Sindangkasih Ciamis	S 1 Akta I/P/PAI	STAI Tasikmalaya	S 1/2011	Al-Qur'an Hadits	21-Jul-91		12-Mar-11	Wali Kelas	200.000	150.000	50.000		0	0	0	1.500.000	578.000

Penetapan jenjang jabatan atau kepangkatan pegawai sebagaimana tersebut diatas hasil dari penelaahan dan penyesuaian sesuai dengan sistem yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

Nama Pegawai : Pegawai Guru 1

Homebase : MTs

No.	Uraian	TMT	Masa Kerja	Masa Kerja	Gol/Ruang	Pangkat	Gaji Pokok	Keterangan
			Golongan	Sesungguhnya				
1	Pengangkatan	21-Jul-91	0/0	0/0	II/a	Pengatur Muda		Ijazah S1 :
2	Berkala	01-Oct-93	2/3	2/3	II/a	Pengatur Muda		12-Mar-11
3	Pangkat	01-Oct-95	4/3	4/3	II/b	Pengatur Muda TK I		
4	Berkala	01-Oct-97	6/3	6/3	II/b	Pengatur Muda TK I		
5	Pangkat	01-Oct-99	8/3	8/3	II/c	Pengatur		
6	Berkala	01-Oct-01	10/3	10/3	II/c	Pengatur		
7	Pangkat	01-Oct-03	12/3	12/3	II/d	Pengatur Tk I		
8	Berkala	01-Oct-05	14/3	14/3	II/d	Pengatur Tk I		
9	Berkala	01-Oct-07	16/3	16/3	II/d	Pengatur Tk I		
10	Berkala	01-Oct-08	18/3	18/3	II/d	Pengatur Tk I		
11	Berkala	01-Oct-10	20/3	20/3	II/d	Pengatur Tk I		
12	Penye. Ijazah	01-Oct-11	17/3	22/3	III/a	Penata Muda		
13	Berkala	01-Oct-13	19/3	24/3	III/a	Penata Muda		
14	Pangkat	01-Oct-15	21/3	26/3	III/b	Penata Muda Tk I		
15	Berkala	02-Oct-17	23/4	28/4	III/b	Penata Muda Tk I		
16	Pangkat	01-Oct-19	25/4	32/4	III/c	Penata		
17	Berkala	01-Oct-21	27/4	34/4	III/c	Penata		
18	Pangkat	01-Oct-23	29/4	32/4	III/d	Penata TKI		

“Pegawai Guru 1” sebagai salah satu pegawai pada Pesantren Al-Amin Sindangkasih, dari tadinya tidak memiliki Jenjang Jabatan atau Kepangkatan, dengan dilakukannya penyesuaian dan penetapan kepangkatan, dengan mengurutkan sesuai dengan awal pengangkatan, sehingga pada saat penyesuaian dilakukan maka “Pegawai Guru 1” ditempatkan pada Pangkat Penata Tingkat 1, Golongan III/d dengan Masa kerja Golongan 29 Tahun. Dan golongan inilah yang menjadi dasar kedepan setelah disusun struktur dan skala upah atau daftar gaji pokok yang menjadi dasar besaran gaji pegawai yang bersangkutan. Dari proses ini, maka telah ditetapkan 36 orang Pegawai berstatus Guru dalam pangkat dan golongan sebagai jenjang jabatan atau kepangkatan.

No	Nama	Status Pegawai	Pangkat/Gol	Masa Kerja
1	Pegawai Guru 1	Pegawai Tetap	IV/c	32 Tahun 2 bulan
2	Pegawai Guru 2	Pegawai Tetap	III/d	26 tahun 3 Bulan
3	Pegawai Guru 3	Pegawai Tetap	III/b	19/3
4	Pegawai Guru 4	Pegawai Tetap	III/b	22/4
5	Pegawai Guru 5	Pegawai Tetap	III/b	21/3
6	Pegawai Guru 6	Pegawai Tetap	III/d	18/1
7	Pegawai Guru 7	Pegawai Tetap	III/d	16/1
8	Pegawai Guru 8	Pegawai Tetap	III/d	19/10
9	Pegawai Guru 9	Pegawai Tetap	III/b	14/4
10	Pegawai Guru 10	Pegawai Tetap	III/b	12/4
11	Pegawai Guru 11	Pegawai Tetap	III/d	16/3
12	Pegawai Guru 12	Pegawai Tetap	III/a	6/3
13	Pegawai Guru 13	Pegawai Tetap	III/c	8/1
14	Pegawai Guru 14	Pegawai Tetap	III/c	9/10
15	Pegawai Guru 15	Pegawai Tetap	III/d	11/10
16	Pegawai Guru 16	Pegawai Tetap	III/d	11/10
17	Pegawai Guru 17	Pegawai Tetap	II/d	11/10
18	Pegawai Guru 18	Pegawai Tetap	III/d	11/10
19	Dst			

4. Pendampingan

Pendampingan dari pengabdian dilaksanakan selama, proses penyusunan, diluar pertemuan formasi sebagaimana tersebut pada angka 1, 2 dan 3 di atas, hal ini dilakukan sesuai dengan tahapan dalam

penyusunan dokumen baik bahan maupun dasar keputusan yang akan dipakai dalam penetapan dan penyesuaian jenjang jabatan atau kepangkatan.

SIMPULAN

Pengabdian Masyarakat ini dirasakan menjadi salah satu kegiatan yang sangat dibutuhkan oleh pesantren, Jenjang jabatan atau kepangkatan sebagai kepastian karir pegawai di pesantren pada umumnya tidak dilaksanakan, padahal hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas, kinerja dan kapasitas pegawai sehingga akan lebih berkontribusi terhadap pesantren. Pengabdian yang dilaksanakan berupa kegiatan *Workshop* dan Pendampingan penyusunan sistem jenjang jabatan dan kepangkatan Pesantren Al-Amin Sindangkasih Ciamis. Kegiatan dilaksanakan dengan tahapan yang sudah ditetapkan yaitu 2 (dua) kali pelaksanaan *Workshop* dan proses pendampingan selama proses penyusunan dokumen pendukung. Dari kegiatan tersebut maka dihasilkan draf Dokumen Sistem jenjang jabatan atau kepangkatan berupa penetapan dan penyesuaian penempatan pegawai (Guru), pada jabatan atau kepangkatan sesuai dengan system yang dibuat. Dokumen tersebut diharapkan dapat menjadi acuan serta dasar ditetapkan sebagai keputusan pimpinan pesantren sebagai standar pemberian gaji dan penghargaan lainnya. Dengan ditetapkannya jenjang jabatan atau kepangkatan tersebut maka ada kepastian karir bagi setiap pegawai di lingkungan kerja Pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Musthofa Haroen dkk,2009, Khazanah Intelektual Pesantren, CV. Maloho Jaya Abadi, Jakarta Timur
- Anik Faridah. 2019. Pesantren, Sejarah dan Metode Pembelajarannya di Indonesia. Almabsut Jurnal Studi Islam dan Sosial. Vol 13. No.2
- Anwar Dessy, 2001, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Karya Aditama, Surabaya.
- Hadi Purnomo, 2017, Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren, Bildung Pustaka Utama, Yogyakarta.
- Husaini Usman, 2006, Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Imam Syafe'i. 2017. Pondok Pesantren : Lembaga Pendidikan Pembentuk Karakter. Al-Tadzkiyyah : Jurnal Pendidikan Islam. 8 (102)
- M. Dawam Raharjo, 1985, Perkembangan Masyarakat dalam Perspektif Pesantren, Pengantar dalam M. Dawam Raharjo (ed), Pergaulan Dunia Pesantren: Membangun dari Bawah, P3M,Jakarta.
- Mathias Weske, 2007, *Business Proces Manajement. Concepts, Languages, Architecture*, Springer, Potsdan Germany
- Muchtarom, Zahairini, dkk, 2010, Sejarah Pendidikan Islam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nurcholish Madjid, 1997, Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan, Paramadina, Jakarta.
- Samsul Nizar, 2007, Sejarah Pendidikan Islam: Menelusuri Jejak Sejarah Pendidikan Era Rasulullah Sampai Indonesia, Kencana, Jakarta.
- Susandi. 2022. Retensi Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. Eligible Journal of Social Sciences 1 (2) : 87 - 104
- Sondang P. Siagian, Filsafat Administrasi,1985, Gunung Agung, Jakarta.
- Wahyu Ilahi dan Harjani Hefini Polah, 2007, Pengantar Sejarah Dakwah, Kencana, Jakarta.

Widodo, dkk, 2002, Kamus Ilmiah Popular, Absolut ,Yogyakarta

Pribadi, S. 2016. Kegiatan Workshop Dengan Metode Kolaboratif dan Konsultatif sebagai Upaya Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menetapkan KKM. Jurnal Ilmiah Mitra Swara Ganesha. 3(1), 16-30.

Suprayekti & Anggraeni, S.D. (2017). Pelaksanaan Program Workshop “Belajar Efektif” untuk Orang Tua. Jurnal Ilmiah Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal, 12(2), 129-136.

Yusuf, K., & Anggraeni, L. (2022). Pelayanan Prima Pada Penerimaan Mahasiswa Baru di Universitas Paramadina. Jurnal Konvergensi, 3(2), 348–364.