



**MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI BERBASIS PONDOK PESANTREN (STUDI PADA SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH SIBAWAIHI MUTAWALLI JEROWARU)**

*COMPENSATION MANAGEMENT IN IMPROVING LECTURER PERFORMANCE IN ISLAMIC BOARDING SCHOOL-BASED HIGHER EDUCATION (STUDY AT TARBIYAH SIBAWAIHI MUTAWALLI JEROWARU HIGHER SCHOOL)*

**Hasan Ihtiar Akbar<sup>1\*</sup>, Hapipi<sup>2</sup>**

Universitas Mataram

\*Email correspondence: hasanikhtiar10@gmail.com

**ABSTRAK**

Kompensasi merupakan faktor yang fundamental dalam meningkatkan kinerja seorang guru atau dosen. Agar terciptanya manajemen kompensasi yang baik, perguruan tinggi harus mampu mengelola dengan baik dan adil. Pengelolaan yang baik, maka akan terciptanya sumber daya manusia yang baik, dan sebaliknya. Pengelolaan yang tidak baik, maka sumber daya manusia tidak akan berjalan dengan semestinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi berbasis pondok pesantren (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi dikelola langsung oleh pengurus yayasan atas rekomendasi dari ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru yang dilihat berdasarkan jam kerja atau beban kerja dosen. Manajemen kompensasi yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

**Kata Kunci:** manajemen, kompensasi, kinerja dosen.

**ABSTRACT**

*Compensation is a fundamental factor in improving the performance of a teacher or lecturer. In order to create good management, universities must be able to manage well and fairly. Good management will create good human resources, and vice versa. If management is not good, human resources will not function properly. This research aims to find out how monetary funding improves the performance of lecturers at Islamic boarding school-based universities (Studies at the Sibawaihi Mutawalli Jerowaru College of Science). The method used in this research is descriptive qualitative. The research results in this study are that funding was funded directly by the foundation management on the recommendation of the chairman of the Sibawaihi Mutawalli Jerowaru Tarbiyah College of Science which was seen based on the lecturers' working hours or workload. Compensation management at the Sibawaihi Mutawalli Jerowaru Islamic Tarbiyah College. Includes planning, organizing, implementing and monitoring.*

**Keywords:** management, compensation, performance of a lecturer.

**PENDAHULUAN**

Kompensasi merupakan faktor yang sangat fundamental dalam meningkatkan kinerja seorang guru dan dosen. Menurut Enny (2019) dalam Siti Rohayati (2022) “kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai

sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja yang baik kepada organisasi. Kompensasi tersebut bisa berupa finansial langsung maupun tidak langsung”.

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, namun sangat kompleks sehingga setiap organisasi atau lembaga harus



mempunyai kebijakan bagaimana cara mengelola kompensasi yang tepat. Manajemen yang baik akan berdampak terhadap kinerja seseorang. Salah satu tujuan utama seorang pegawai adalah kompensasi. Dengan imbalan yang diterimanya, para pegawai berharap dapat mencukupi kebutuhan hidup seperti kebutuhan makan, minum, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, dan tabungan. Oleh karena itu, ketika menentukan kompensasi bagi pegawainya, setiap organisasi atau lembaga harus berusaha untuk memastikan bahwa kompensasi terendah yang diberikan cukup memenuhi kebutuhan.

Sistem kompensasi yang baik dapat menjamin kepuasan dan kinerja dosen yang baik, serta memungkinkan perguruan tinggi menarik, mempekerjakan, dan mempertahankan dosen atau karyawan. Bagi organisasi, kompensasi sangatlah penting karena menggambarkan upaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat berdampak pada kinerja dosen atau pegawai, motivasi, kepuasan kerja, bahkan menyebabkan dosen atau pegawai meninggalkan pekerjaan.

Dalam bidang pendidikan pemerintah telah menetapkan kebijakan yang mendukung pemberian kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta tunjangan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru/tenaga pendidik yang ditetapkan

berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi/kinerja.

Didasarkan pada prinsip penghargaan yang berorientasi pada keberhasilan. Fenomena yang terjadi di Indonesia adalah sistem kompensasi yang ada masih berdasarkan kepangkatan, golongan dan senioritas serta belum berbasis kinerja. Kondisi seperti ini menjadi permasalahan karena setiap orang menerima gaji yang sama, meskipun kinerjanya berbeda-beda. Seperti halnya PNS di Indonesia, mereka menerima gaji yang sama apapun kinerjanya, hanya golongan saja yang berbeda gaji yang diterimanya. Perlu juga diperhatikan bahwa pegawai yang merupakan atau bukan pejabat publik, namun hanya bekerja secara sukarela, menerima kompensasi yang dianggap tidak adil dan pantas, terutama di lembaga pendidikan swasta yang cenderung membayar lebih rendah terhadap kompensasi staf pengajar atau tenaga pendidik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi atau perusahaan, baik sumberdaya manusia (human resource capital), modal (financial capital), material (land, natural resources or raw materials), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dikutip dalam buku berjudul “Pengantar Manajemen” (Ismail Solihin: 2012)



Dari penjelasan di atas maka, peneliti dapat simpulkan secara singkat bahwa manajemen adalah seni mencapai tujuan melalui orang lain. Didalam sebuah manajemen yang baik tentu ada yang namanya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh seseorang atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa pengertian dari kompensasi dari beberapa ahli. Kompensasi atau compensation adalah gaji yang diterima karyawan. (Wijayanto: 2012) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. (Rivai: 2011) Kompensasi adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh karyawan untuk balas jasa atas kerja keras mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri karena besarnya kompensasi merupakan ukuran dari pekerjaan pegawai tersebut. (Notoatmoddjo: 2013). Dikutip dalam buku *Human Resourch Manajemen* (Manajemen Sumber Daya Manusia).

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti dapat simpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan, lembaga atau organisasi kepada karyawan atau pegawai yang bekerja sebagai bentuk balas jasa atas kerja keras karyawan atau pegawai tersebut dalam proses menjalankan dan memajukan perusahaan.

### **Manajemen Kompensasi**

Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi,

kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Cahayani (2005) dalam modul Dr Muh Kadarisman (2022). Manajemen kompensasi merupakan hal yang bersifat eksklusif, terpisah dari bagian lain dalam perusahaan atau organisasi. Sistem kompensasi nonfinansial yang dikembangkan oleh manajemen kompensasi akan memuaskan kebutuhan individu atas tantangan, tanggungjawab, keberagaman, pengaruh dalam pengambilan keputusan, pengembangan keterampilan. Sementara itu, sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada karyawan atau pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen kompensasi merupakan hal yang penting di dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Karena manajemen kompensasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Tentunya dalam pemberian kompensasi harus mengikuti sesuai dengan prosedur yang berlaku, agar terciptanya keadilan bagi karyawan atau pegawai.

### **Kinerja Dosen**

Kinerja merupakan hasil prestasi yang merupakan perilaku yang berbentuk kecakapan, kemampuan serta keterampilan yang dapat mendukung pencapaian organisasi. Kinerja dipergunakan dosen untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan yang dicapai untuk mencapai tujuan. Kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen



dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik. (Dr. Hj. Nur Aisyah, SE., MM.: 2019). Definisi operasional kinerja dosen adalah penilaian kinerja fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi menurut Departemen Pendidikan Nasional, yaitu: (1) dosen sebagai pelaksanaan pendidikan, (2) dosen sebagai pelaksanaan penelitian, (3) dosen sebagai pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, (4) dosen sebagai pelaksanaan tugas penunjang.

Dosen sebagai pelaksanaan pendidikan, memiliki kemampuan berupa perencanaan perkuliahan, pelaksanaan perkuliahan, evaluasi perkuliahan, membimbing proposal, membimbing kuliah kerja mahasiswa, membimbing tugas akhir mahasiswa, melaksanakan tugas sebagai penguji pada ujian akhir, membina kegiatan kemahasiswaan, menyampaikan orasi ilmiah, menduduki jabatan pimpinan perguruan tinggi, pembimbingan akademik, dan melakukan kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi. Dosen sebagai pelaksanaan penelitian berupa: menyusun proposal penelitian, melaksanakan penelitian sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, dan sebagai pengembangan bahan ajar. Dosen sebagai pelaksana pengabdian kepada masyarakat berupa: menduduki jabatan pimpinan pada perguruan tinggi atau lembaga pemerintah dan lembaga swasta, melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian, memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah terkait pembangunan, dan menulis karya pengabdian kepada masyarakat. Dosen sebagai pelaksanaan penunjang dalam tri darma perguruan tinggi, harus terlibat dalam

kepanitiaan, badan pada perguruan tinggi atau pemerintah, menjadi anggota organisasi profesi dosen, menjadi anggota delegasi nasional dalam pertemuan internasional, berperan aktif dalam pertemuan ilmiah, dan mendapat penghargaan atau tanda jasa. Dikutip dalam buku yang berjudul Kinerja Dosen (Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja) (Dr. Hj. Nur Aisyah, SE., MM.: 2019).

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat enterpretif. Penelitian ini digunakan guna untuk meneliti suatu kondisi obyek yang alamiah, dimana dalam hal ini peneliti sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2013). Penulis juga dapat menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan merupakan salah satu bentuk jenis penelitian yang dilakukan dengan seorang peneliti dengan mengumpulkan data-data yang bersumber dari buku, artikel, jurnal dan tulisan–tulisan tertentu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan data sekunder yang diambil dari Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru yang akan membantu peneliti untuk mengetahui bagaimana pengelolaan manajemen kompensasi di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru. Teknik Analisis data adalah langkah mengumpulkan, memilih, dan mengubah data menjadi informasi. Praktik ini



biasanya diterapkan pada lembaga pendidikan, tetapi ada juga profesi khusus yang menerapkan teknik evaluasi data setiap hari.

Analisis data meliputi:

a. Reduksi Data

Suatu langkah untuk menyaring data penting dan menghapus data yang tidak perlu dikenal sebagai reduksi data. Memang, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data tentu tidak akan dianggap penting pada langkah selanjutnya. Oleh karena itu, perlu untuk memilih bahan yang diperlukan agar lebih ekonomis dan efisien. Artinya informasi yang tidak penting atau akurat tidak perlu dimasukkan menjadi data penelitian.

b. Penyajian Data

Setelah menyaring data, langkah selanjutnya adalah menyajikan data yang dipilih. Situasi ini dapat menunjukkan apa langkah selanjutnya dan rencana mana yang harus dipilih. Artinya data yang dipilih melalui penyaringan data bisa dimasukkan menjadi data penelitian.

c. Verifikasi

Bagian yang paling penting adalah bagian kesimpulan dan keputusan. Setelah mempelajari tentang rencana dan strategi yang ada, maka perlu dilakukan penarikan kesimpulan, agar rencana dan strategi tersebut dapat efektif. Artinya verifikasi didalam sebuah penelitian sangat penting, karena bertujuan untuk mengetahui rencana dan strategi apa yang harus digunakan dalam penelitian.

### **pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru)**

Manajemen kompensasi merupakan suatu kegiatan dalam merancang, mengelola dan mengatur suatu bentuk balas jasa terhadap karyawan atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan dan menyelesaikannya dengan baik. Bentuk balas jasa tersebut harus bersifat adil, objektif dan terbuka sehingga diperoleh kepuasan bagi karyawan atau pekerja sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan.

Istilah kompensasi dalam organisasi pendidikan dapat berbentuk gaji (termasuk tunjangan), honor, biaya transport, uang makan, dan pendapatan lain yang diperoleh dan sumber yang sah. Sedangkan kompensasi dalam bentuk yang belum diterima yang berhak dan dinikmati oleh tenaga pendidik adalah perlakuan adil dan manusiawi, mempersembahkan pelayanan yang baik, jaminan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan lain sebagainya. Kompensasi tersebut sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga pendidik.

Jumlah dosen yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru sebanyak 21 orang dan tenaga administrasi 3 orang. Salah satu cara Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru dalam meningkatkan kinerja para dosen adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi biasanya telah ditentukan oleh Ketua Yayasan atas rekomendasi Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru semua diatur dan dikelola sesuai dengan aturan yang ada di lembaga berdasarkan honor, fasilitas dan tunjangan-tunjangan lainnya. Dari hasil wawancara peneliti dengan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi berbasis pondok pesantren (Studi**



Sibawaihi Mutawalli Jerowaru mengenai manajemen kompensasi yang ada di perguruan tinggi berbasis pondok pesantren tersebut mencakup gaji atau honor, fasilitas, tunjangan-tunjangan, santunan bagi pegawai, serta subsidi bensin yang bisa diambil langsung di Pertamina milik yayasan, khusus dosen yang beralamat di luar Jerowaru. Adapun manajemen kompensasi yang diterapkan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)
  - a. Pengurus Yayasan dan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru, membuat rencana atau gambaran mengenai sistem kompensasi yang diberikan kepada tenaga pengajar atau dosen.
  - b. Pengurus Yayasan dan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru, merancang dan mengelola sistem kompensasi secara efektif dan efisien.
  - c. Pengurus Yayasan dan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru, hendaknya memberikan sistem kompensasi secara terbuka dan transparan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
  - a. Pengurus Yayasan dan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru memilih sumber daya manusia yang sesuai dengan keahliannya.
  - b. Pengurus Yayasan dan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru mengelompokkan sistem kompensasi sesuai dengan jam kerja atau beban kerjanya.
3. Pelaksanaan (*Actuating*)
  - a. Pengurus Yayasan memberikan kompensasi kepada dosen sesuai

dengan rekomendasi Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru berdasarkan jam kerja atau beban kerja.

- b. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan harusnya dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat normatif yang ideal (layak dan wajar).
4. Pengawasan (*Controlling*)
    - a. Pengurus Yayasan dan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru mengawasi aktifitas pemberian kompensasi agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
    - b. Pengurus Yayasan dan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru mengendalikan biaya dan administrasi yang baik untuk menghilangkan praktek penggajian yang tidak sesuai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa manajemen kompensasi yang ada di perguruan tinggi berbasis pondok pesantren (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru diatur dan dikelola oleh pengurus yayasan atas dasar rekomendasi dari ketua sekolah tinggi ilmu tarbiyah sibawaihi mutawalli jerowaru, yang dilihat berdasarkan jam kerja atau beban kerja dosen. Manajemen kompensasi yang ada di perguruan tinggi berbasis pondok pesantren (studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sibawaihi Mutawalli Jerowaru meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

**Saran**

Jika ingin memajukan suatu lembaga pendidikan maka tentu harus ada yang namanya manajemen atau pengelolaan. Manajemen atau pengelolaan yang baik tentunya akan berdampak baik bagi lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang baik akan memberikan kontribusi di berbagai aspek, mulai dari aspek sosial, budaya, ekonomi, dan politik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, Solihin. 2012. "Pengantar Manajemen" Erlangga, Jakarta
- Dr. Muh. Kadarisman. 2022. "Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi". Kota Tangerang: Perpustakaan Nasional Republik Indonesia,
- Dr. Hj. Nur Aisyah, SE., MM. 2019. "Kinerja Dosen (Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja)" CV. AA. RIZKY, Banten.
- H Bay, I. ., & W. Dj. Pomalato, S. . (2021). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sma Negeri 1 Lemito. *Berajah Journal*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.47353/bj.v2i1.60>
- Rinny Liando, M. ., Engelin Kuron, G. ., & Roewaida, K. . (2022). Penggunaan Media Gambar Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Menulis Puisi Siswa Kelas V Sdn 14 Jeunieb. *Berajah Journal*, 2(4), 733–742. <https://doi.org/10.47353/bj.v2i4.159>
- Riinawati. (2021). Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren Al Falah Banjarbaru Di Masa Pandemi Covid-19. *Berajah Journal*, 1(2), 64–71. <https://doi.org/10.47353/bj.v1i2.21>
- Siti, Rohayati. 2022. "Pengaruh Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri JX". *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 No. 01, 2022, Hal. 2
- Sugiyono. 2013. "Memahami Penelitian Kualitatif" Bandung: Alfabeta
- Syaifudin, Zefliani, Z. ., & Erminda, R. . (2022). Model Manajemen Pondok Pesantren. *Berajah Journal*, 2(4), 921–924. <https://doi.org/10.47353/bj.v2i4.179>
- Tamjidnor, T. (2021). Pengaruh Manajemen Pendidikan Islam Dan Sumber Daya Guru Aqidah Akhlak Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Aqidah Akhlak Di Mts Se-Kabupaten Banjarmasin. *Berajah Journal*, 1(3), 161–165. <https://doi.org/10.47353/bj.v1i3.37>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

