

## STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STKIP MUHAMMADIYAH ACEH TENGAH

Zuyyina<sup>1</sup>, Djailani AR<sup>2</sup>, Khairuddin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>) Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2,3</sup>) Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam Banda Aceh 23111, Indonesia  
email: [i\\_zuyyina@yahoo.co.id](mailto:i_zuyyina@yahoo.co.id)

**Abstract:** *The recruitment, placement, and empowerment that based on the competency of human resources can improve the quality of the human resources. This study aimed to find out the description of the recruitment, placement, and empowerment of lecturers at College of Teacher Training and Education Muhammadiyah Aceh Tengah (STKIP-MAT). This study used qualitative approach. The techniques of data collection used were observation, interview, and documentation. The subjects of this study were the director, the vice director I and vice director II, the heads of study programs, and the lecturers of STKIP-MAT. The results of this study showed that (1) the process of recruitment of lecturers at STKIP-MAT was based on the college need, which referred to the number of lecturers, credit loads, number of formations, and number of students. The process was through document selection, interview, and decision-making steps. (2) The process of placement of lecturers was carried out by heads of study programs, which based on the discipline of the lecturers. (3) The human resources empowerment at STKIP-MAT included the development of lecturers' ability through scientific conference, upgrading, workshop, senior supervision, training, and giving chance to continue their study. (4) The obstacles faced by the director of STKIP-MAT in empowering human resources was most of the lecturers have other jobs outside and most of them were civil servants on governmental institute. Based on the results of this study, it could be concluded that the human resources management at STKIP-MAT has not been performing well. It could be seen from factor so that the obstacles faced in implementation of human resource management strategies difficult to implement of STKIP-MAT maximally.*

**Keywords:** *Management Strategy, and Human Resources.*

**Abstrak:** Rekrutmen, penempatan dan pembinaan yang sesuai dengan kompetensi dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang proses rekrutmen, penempatan dan pembinaan sumber daya manusia pada STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan subjek penelitian adalah ketua, pembantu ketua I dan II, ketua prodi dan juga dosen STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa : (1) proses rekrutmen penerimaan tenaga dosen STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah didasarkan pada penentuan kebutuhan, yakni didasarkan kepada beban SKS mata kuliah, kemudian melakukan tahap-tahap seleksi berkas, pemeriksaan rekomendasi, wawancara, dan pengambilan keputusan, (2) proses penempatan tenaga dosen diserahkan sepenuhnya kepada jurusan berdasarkan disiplin ilmu dosen baru (3) pembinaan sumber daya manusia STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah meliputi pengembangan dosen melalui pertemuan-pertemuan ilmiah, penataran, lokakarya, bimbingan senior-junior, mengirim dosen pada kegiatan pelatihan, serta memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, (4) hambatan yang dihadapi ketua STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah adalah masalah pemberdayaan sumber daya manusia, kebanyakan dosen mempunyai pekerjaan pokok diluar kampus dan kebanyakan berstatus PNS pada instansi pemerintah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari faktor hambatan yang dihadapi sehingga dalam pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah sangat sulit dilaksanakan secara maksimal.

**Kata kunci:** Strategi Manajemen, dan Sumber Daya Manusia.

## PENDAHULUAN

Di Indonesia secara umum diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di tengah masyarakat. Dapat dipastikan bahwa pada masa yang akan datang ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sumber penggerak utama kemajuan kehidupan masyarakat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi diharapkan dapat meningkatkan kemampuan masyarakat untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi. Dalam kondisi seperti ini pendidikan tinggi dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan profesional, agar mampu meningkatkan mutu kinerjanya secara berkelanjutan, sehingga dalam menjalankan misi utamanya dapat menciptakan sumber daya manusia bermutu yang mampu bersaing dengan sumber daya manusia negara lain.

Lembaga pendidikan tinggi sebagai salah satu institusi pendidikan merupakan lembaga yang bertugas untuk membangun peserta didik agar sanggup memecahkan masalah nasional (*internal*) dan internasional (*eksternal*), dalam hal ini lembaga pendidikan tinggi juga diharapkan agar mampu, meningkatkan misi Tri Darma Perguruan Tinggi dengan meningkatkan mutu pendidikannya, karena perguruan tinggi merupakan satu-satunya institusi pokok yang berfungsi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal serta berkualitas di antaranya adalah dengan manajemen lembaga pendidikan tinggi yang mengutamakan mutu dan profesional dosen, sehingga kinerja dosen dapat ikut meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan.

Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah karena belum terlaksananya manajemen pendidikan secara profesional di lembaga-lembaga pendidikan tinggi. Agar semua subsistem berjalan dan berproses dengan baik, maka perlu ditata secara profesional. Pada beberapa lembaga tinggi, upaya untuk meningkatkan mutu dosen belum terlalu maksimal, sehingga didapati kurangnya mutu dan dosen profesional di beberapa perguruan tinggi, hal ini tentunya berdampak pada mutu lulusan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan tinggi tersebut.

Untuk itu upaya untuk meningkatkan mutu dan profesional dosen adalah dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan profesinya, melalui berbagai cara diantaranya, pelatihan dan mengikuti pendidikan lanjutan kejenjang yang lebih tinggi. Permasalahan yang sama juga dihadapi oleh STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi, yang bernaung di bawah yayasan Muhammadiyah, namun juga tidak terlepas dari sistem Pendidikan Nasional. STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah telah berupaya untuk meningkatkan mutu dan dosen yang profesional, namun dalam proses pelaksanaannya masih mengalami hambatan, yang masih memerlukan pengelolaan manajemen yang berorientasi pada kualitas yang berkelanjutan dan persamaan visi dan misi tentang perguruan tinggi.

Dari hasil survei awal di kampus Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Aceh Tengah, masih terdapat dosen yang tidak membuat satuan acuan

pembelajaran, dan masih ada dosen yang mengajar belum sesuai dengan silabus. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja dosen sehingga mutu dan profesional dosen tergolong rendah, hal ini tentunya akan berdampak pada mutu lulusan dan sumber daya manusia pada kampus tersebut. Hal ini merupakan aspek yang menjadi perhatian dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui pengelolaan manajemen yang efektif dan efisien.

## **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijaksanaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan, yang termasuk dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam proses organisasi pendidikan adalah perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan. Menurut Marwansyah (2010:3) manajemen sumber daya manusia adalah “proses untuk membantu organisasi dalam menjalankan upaya-upaya itu”. Manajemen sumber daya manusia adalah organisasi yang efektif dan mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Yuniarsih dan Suwatno (2013:12) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah “serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijaksanaan dalam mengelola sumber daya manusia.

### **Peranan Sumber Daya Manusia**

Adapun peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:14) mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the right man and the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
7. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

Pendapat diatas menegaskan peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan terwujudnya tujuan, tetapi unsur untuk memimpin manusia sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja dengan efektif

dan efisien. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

#### **Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia.**

Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia meliputi kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengisi posisi anggota organisasi dan mempertahankan kinerja yang tinggi. Sementara fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Bangun (2012:6) yaitu: 1). pengadaan sumber daya, 2). manusia, 3). Pengembangan, 4). pemberian kompensasi, pengintegrasian dan 5). pemeliharaan sumber daya manusia.

Dari beberapa fungsi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam strategi manajemen aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk kedalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pengembangan dan pemberhentian.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian ini menggunakan metode jenis pendekatan kualitatif yang dilaksanakan pada Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Aceh Tengah sejak tanggal 28 Mei s.d 4 Agustus 2014 dengan subjek penelitian, antara lain: Ketua, Pembantu ketua I dan II, Ketua prodi, dan juga Dosen STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **Proses Rekrutmen pada STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah.**

Kegiatan proses rekrutmen sumber daya manusia pada STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah sudah baik. Hal ini terlihat dari penentuan kebutuhan dosen baru yang dilaksanakan melalui penentuan jumlah dan penentuan kualifikasi. Dalam hal penentuan jumlah kebutuhan dosen baru, perhitungan didasarkan kepada jumlah dosen yang ada dan beban sks dosen STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah, kemungkinan jumlah formasi, dan jumlah mahasiswa baru.

Alur pemenuhan kebutuhan dosen STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah, berawal dari penentuan jumlah kebutuhan pada tingkat jurusan. Hasilnya merupakan bahan rapat pimpinan di tingkat jurusan. Berdasarkan alur penentuan jumlah yang di angkat, maka di lihat bahwa orientasi penentuan jumlah tersebut didasarkan kepada jumlah kelas, jumlah mahasiswa, beban rata-rata dosen dan beban rata-rata mahasiswa, serta kemampuan anggaran keuangan yayasan.

Dalam upaya pengadaan dosen, STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah telah melakukan kegiatan rekrutmen dengan membentuk panitia yang ditetapkan oleh SK Ketua STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah. Komposisi dan personalia kepanitiaannya melekat pada jabatan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan kepegawaian. Keadaan ini memperlancar pekerjaan manakala kepanitiaannya sudah dibubarkan karena jenis dan objek kerja tetap sama.

Kebijakan rekrutmen bagi pengangkatan dosen baru STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah bersifat formal yakni lulusan S1 atau S2 dari perguruan tinggi negeri maupun swasta dengan indeks prestasi 2,75 dengan surat edaran Ketua STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah yang disampaikan kepada masing-masing ketua prodi dan kemudian ketua prodi menyampaikan kepada dosen dan tenaga administrasi untuk diinformasikan keluar.

Dengan demikian kegiatan rekrutmen di STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah dilakukan dengan memberikan informasi kepada dosen untuk mencari tenaga dosen yang dibutuhkan, atau memberikan rekomendasi kepada para pelamar bahwa pelamar memiliki kelayakan dan kemampuan untuk di rekrut menjadi dosen. Cara ini sangat ekonomis karena menghemat biaya rekrutmen, dan dosen yang diterima akan berusaha untuk bekerja dengan maksimal karena mereka berusaha untuk tidak mengecewakan orang yang telah memberikan rekomendasi kepada dosen tersebut.

Namun demikian, meskipun proses pengambilan keputusan lebih banyak berperan unsur pimpinan, tetapi staf yang lain juga diberi

wewenang untuk menyampaikan persetujuan di setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan. Hal ini disebabkan karena kebanyakan calon dosen tersebut memang berasal dari lingkungan STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah, yang pada dasarnya mereka telah mengetahui siapa-siapa calon dosen tersebut.

### **Proses Penempatan Sumber Daya Manusia STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola penempatan yang dilakukan oleh STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah sudah baik hal ini terlihat pada penempatan tenaga dosen dalam pembagian mata kuliah sudah sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya, dan proses penempatan tenaga dosen diserahkan sepenuhnya kepada jurusan berdasarkan disiplin ilmu dosen baru, hasil wawancara dan kebutuhan jurusan.

### **Pembinaan Sumber Daya Manusia STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola pembinaan sumber daya manusia STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah adalah melalui:

- a. Pengembangan dosen melalui pertemuan-pertemuan ilmiah
- b. Penataran atau lokakarya
- c. Bimbingan senior-junior
- d. Memberikan kesempatan kepada para dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Tujuannya adalah meningkatkan pengetahuan dosen pada perkembangan ilmu pengetahuan. Pembinaan terhadap dosen baru dilaksanakan oleh para dosen senior yang dipilih dan ditunjuk oleh ketua prodi. Dalam pelaksanaannya, dosen senior harus mendampingi dosen junior dalam

perkuliahan, minimal dalam satu mata kuliah. Pembinaan senior-junior ini belum terlaksana dengan baik, hal yang mempengaruhi sehingga proses pembinaan itu tidak terlaksana seperti yang diharapkan, diantaranya kebanyakan dosen memiliki kesibukan diluar kampus, sehingga terkadang mereka memanfaatkan asistennya.

Dengan asumsi bahwa hal tersebut juga sudah merupakan salah satu dari proses pengkaderan, lebih lanjut mereka mengemukakan kesiapan mereka untuk memberikan bantuan jika memang diperlukan. Ketua juga memberi kesempatan kepada dosen untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Dalam proses ini pihak pimpinan STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah selalu memberikan motivasi kepada para dosen untuk mengembangkan pendidikan. Namun dosen-dosen STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah yang melanjutkan pendidikan pada umumnya atas kemauan dan biaya sendiri, sehingga bidang studi yang diambilnya, tidak relevan dengan bidang studi yang dikehendaki sesuai dengan persyaratan akreditasi. Tentunya dalam hal ini ketua STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah sangat merasa kesulitan untuk mengirim dosennya untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Proses perekrutan dosen STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah didasarkan pada penentuan kebutuhan, yakni dengan penentuan jumlah dan kualifikasi kemudian melakukan tahapan-tahapan seleksi berkas dan wawancara.

2. Penempatan tenaga dosen dalam kegiatan pengajaran diserahkan sepenuhnya kepada jurusan berdasarkan disiplin ilmu dosen baru.
3. Aspek pembinaan meliputi pengembangan staf melalui pertemuan-pertemuan ilmiah, penataran, lokakarya, bimbingan senior-junior, mengirim dosen pada kegiatan pelatihan
4. Hambatan-hambatan yang dihadapi STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah dalam mengelola sumber daya yang adalah pengelolaan sumber daya manusianya, kebanyakan dosen pada STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah mempunyai pekerjaan pokok di luar kampus, juga berstatus pegawai negeri sipil pada instansi pemerintahan. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia STKIP-MAT belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari faktor hambatan sehingga dalam pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia STKIP muhammadiyah Aceh Tengah sulit dilaksanakan secara maksimal.

### **Saran**

Dalam peningkatan strategi manajemen sumber daya manusia perlu ditingkatkan kualitas strategi manajemen sumber daya manusia yang meliputi proses seleksi, penempatan dan pembinaan sumber daya manusia dengan cara yang lebih akurat, objektif, rasional serta mempertimbangkan keprofesionalan sumber daya manusianya.

**DAFTAR KEPUSTAKAAN**

- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barthos, Basir (2009). *Manajemen sumber daya manusia*: Jakarta. Bumi aksara.
- Darmadi, Hamid (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Hamdani, (2011). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung : Pustaka Setia.
- Hikmat, (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Harun, Cut zahri (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pena Persada.
- Herawan, Hartini, (2012). *manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu, S.P (2008) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada.
- Jusmaliani, (2011). *Pengelolaan sumber daya insani*. Jakarta : Bumi aksara.
- Moleong, Lexy, (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mahmud (2011). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Marwansyah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Athoillah, Anton (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nasution, S (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Tarsito.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Rineka Cipta.
- Patilima, Hamid (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Ngalim (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarata, Rajawali Pers.
- Satori Djam'an & Komariah Aan (2013). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Syaodih, Nana Sukmadinata (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung Remaja rosdakarya.
- Syaodih, Nana Sukmadinata (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya.
- Saebani, Ahmad (2008). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sadili, Samsuddin (2006). *Manajemen Sumber Daya*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono, (2009). *Metodelogi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung Alfabeta.
- Siswanto, (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagain, Sondang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, Ismail (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Suwatno dan Juni Priansa, Donni (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: alfabeta.
- Suwatno dan Yuniarsih, Tjutju. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Nasir (2007). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu.
- Usman, Nasir (2011). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru. Konsep, Teori, dan Model*. Bandung.: Citapustaka Media Perintis.
- Usman, Husaini (2013). *Manajemen teori, praktik, dan riset Pendidikan*. Jakarta Timur: Bumi Aksara