

MANAJEMEN KONFLIK PADA ORGANISASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKA KINERJA GURU MIN BENER KELIPAH KECAMATAN BENER KELIPAH KABUPATEN BENER MERIAH

Syafi'i Saat¹, Murniati², Nasir Usman³

¹⁾ Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam Banda Aceh 23111, Indonesia
Email: mustafasaat@Yahoo.co.id

Abstract: *Conflict is the portion that can not be separated from human life. Since humans recognize real life then the conflict has been with humans. School as a gathering place for humans can not be separated from the problems of conflict, so that the conflict there were feeling lucky and some are feeling dirugikan. Manajemen conflict of school personnel seek to direct the difference into sameness of thought, of be peace and the ultimate goal of this research is to understand how conflict management in organizations can improve the performance of school teachers Kelipah MIN Bener Bener Kelipah District of the central highlands. The method used is descriptive method with qualitative approach. Data collection techniques used in this study were interviews, observation, and study documentation. The data analysis techniques with data reduction, data display and making conclusions and verification. That is the subject of this research is the principal, deputy principal and teacher. results showed that: (1) The causes of conflict in the MIN Bener Kelipah is the understanding of teachers and principals about the concept of false conflicts, pressure, feeling aggrieved, oppressed, abused, role conflict and welfare of teachers. (2) The positive impact caused by conflict terhadap teacher performance: is the creation of discipline, increased teacher performance, increasing the quality of the formation of character education respect others. mature attitude and togetherness. While the negative impacts of conflict is the creation of groups within the school organization, the opposition, the decline in teacher performance, stress or crazy. (3) The strategy of conflict control done is: Understanding teachers' economic, social, emotional, psychological, character and character approaches and sanctions (4) barriers to overcome conflicts also often perceived namely: doubt in conflict resolution, the more senior age familial nature, emotional, cultural and social status. Recommendations from this study, using constructive management style, encouraging equal participation and maintain a positive relationship for the duration of the conflict, which creates an atmosphere kondusif for school personnel.*

Keywords: *Management, Conflict, Organization.*

Abstrak: Konflik pada organisasi sekolah biasanya diawali oleh adanya gesekan yang terjadi antara guru dengan guru dan antara guru dengan kepala sekolah. Konflik tersebut akan memberikan dampak yang bersifat positif dan negatif. Seorang pemimpin yang arif akan membuat strategi penangan konflik yang baik, sehingga konflik yang sejatinya berdampak negatif akan di arahkan kepada hal yang positif. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk melihat secara langsung bagaimana pengelolaan konflik pada organisasi sekolah dapat meningkatkan kinerja guru MIN Bener Kelipah Kecamatan Bener Kelipah Kabupaten Bener Meriah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, display data dan pengambilan kesimpulan serta verifikasi. Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah dan Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Faktor penyebab terjadinya konflik pada MIN Bener Kelipah adalah pemahaman guru dan kepala sekolah tentang konsep konflik yang keliru, adanya tekanan, merasa dirugikan, ditindas, dilecehkan, konflik peran dan kesejahteraan guru. (2) Adapun dampak positif yang ditimbulkan oleh konflik terhadap kinerja guru: adalah terciptanya kedisiplinan, meningkatnya kinerja guru, meningkatnya mutu pendidikan terbentuknya watak menghargai orang lain. sikap dewasa dan terciptanya kebersamaan. Sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan konflik adalah terciptanya kelompok dalam organisasi sekolah, terjadinya pertentangan, menurunnya kinerja guru, stress atau gila. (3) Strategi pengendalian konflik yang dilakukan adalah: Memahami guru secara ekonomi, sosial, emosional, kejiwaan, watak dan

karakter pendekatan dan pemberian sanksi (4) hambatan dalam mengatasi konflik terbagi kepada dua macam, yaitu hambatan dari dalam dan hambatan dari luar. Implikasi dari penelitian ini, timbulnya pemahaman konflik yang komprehensif dari komponen sekolah, mendorong partisipasi seajar dan mempertahankan hubungan positif selama masa konflik, yaitu menciptakan suasana kondusif bagi para personil sekolah, dan terjadinya sikap saling menerima kelebihan dan kekurangan orang lain dalam organisasi.

Kata kunci: Manajemen, Konflik, dan kinerja guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kebutuhan *vital* yang wajib didapatkan manusia, tanpa pendidikan manusia tidak akan mampu mengembangkan kebudayaan, *tamadun* dan peradaban yang akan menyambung kelangsungan kehidupannya didunia. Soelaiman (2011:2) mengatakan: “Nilai-nilai tradisi yang bersifat positif itu perlu dikembangkan bersama-sama”. Paparan di atas menyimpulkan bahwa pendidikan akan membentuk manusia memahami dirinya, lingkungannya, serta memahami apa yang harus diwariskan dan dikembangkannya. Engkoswara (2010:48) menjelaskan, tentang tujuan pendidikan Indonesia pada pasal 3 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional yang berbunyi: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan, dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warganegara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Harun (2009:1) mengatakan: “Permasalahan pendidikan yang sampai dengan

saat ini belum dapat diatasi secara tuntas adalah rendahnya ketersediaan sumber daya pendidikan pada tingkat sekolah, baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas pendidikan Allah SWT berfirman:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ
الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yg baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan” (QS Al Israa': 70).

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disintesis bahwa pendidikan adalah rangkuman pewarisan nilai-nilai luhur baik secara formal, informal maupun nonformal mencapai mendewasakan seseorang dalam mengarungi kehidupan, individual dan kehidupan sosial.

Lutans (Elfahmi 2009:3) mengatakan :”Konflik adalah kondisi yang ditimbulkan oleh adanya kekuatan yang saling bertentangan. Konflik juga dapat disebabkan oleh keragaman. Firman Allah SWT.

يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً
وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم إن الله عليم خبير

Artinya : Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal” (QS Al-Hujarat: 13).

Secara umum faktor penyebab terjadinya konflik pada MIN Bener Kelipah adalah pemahaman tentang konflik yang keliru oleh kepala sekolah, guru, dan seluruh komponen sekolah, adanya gesekan antara guru, pemaksaan kehendak, adanya tekanan, pelecehan nama baik, sifat cemburu sosial, budaya famer, saling menjatuhkan, serta pengaruh adat dan budaya yang melingkupi kehidupan guru.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Manajemen

Haryanto (2008:28) mengatakan: “Manajemen secara sederhana dapat diartikan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan POAC”. Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa manajemen adalah aktivitas pengelolaan dan pengaturan untuk memperoleh kemudahan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Konflik

Secara etimologi konflik berasal dari bahasa latin yaitu dari kata “con” yang mempunyai makna bersama-sama dan

“*fliedere*” yang bermakna benturan atau tabrakan. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (Depdiknas:2012:723) “Konflik bermakna percekocan, perselisihan, pertentangan”. Penjelasan di atas memberikan kesimpulan bahwa konflik adalah benturan atau pertentangan yang terjadi baik dengan diri sendiri, orang lain, antara kelompok dan antara kelompok organisasi akibat tidak terpenuhinya tuntutan yang diinginkan atau akibat terlalu ditekan atau dilecehkan.

Manajemen Konflik.

Manajemen pada dasarnya telah ada ketika Allah SWT menciptakan Nabi Adam AS. Firman Allah SWT:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَفِيهَا مَنْ يَفْسُدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَ

Artinya: Dan Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: Mengap Engkau hendak menjadikan khalifah di muka bumi yang akan membuat kerusakan padanya, dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau? Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (QS. Al-Baqarah : 30).

Firman Allah diatas memperingatkan kepada kita bahwa konflik tidak akan terjadi manakala adanya pemahaman dari semua pihak dan menerima apa yang telah menjadi keputusan dari seorang pimpinan

Kinerja Guru

Suharsaputra (2010:145) mengatakan: “Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal”. Suhardan dkk (2012:41) mengatakan: “Guru sebagai sebuah profesi memiliki nilai yang cukup tinggi secara filosofis maupun historis hal ini menempatkan profesi guru sebagai ujung tombak dalam mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup”. Paparan di atas dapat disintesis bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja guru, artinya kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam memberikan pendidikan dan pelajaran dalam kelas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji dan mendeskripsikan mengenai faktor faktor penyebab, dampak, strategi dan hambatan yang dirasakan oleh kepala sekolah dan guru dalam menghadapi konflik yang terjadi. Sesuai dengan fokus penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi yang dipilih adalah MIN Bener Kelipah. subjek penelitian penelitian adalah, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Uji keabsahan data dilakukan dengan menggunakan empat pengujian yaitu, uji Kridibelitas, Transferabelitas, Dependabelitas, dan Kompirmabelitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik,observasi, wawancara, serta studi dokumentasi.

HASIL PEMBAHASAN

Faktor Penyebab Konflik

Faktor-faktor penyebab terjadinya konflik pada organisasi sekolah disebabkan oleh adanya gesekan antara personil, ketidak puasan dan tekanan dari pihak lain, penyakit rohani yaitu sifat sombong, angkuh, ujub dan takabur. Usman (2013:506) mengatakan ada empat macam penyebab terjadinya konflik yaitu : (1)Konflik diri sendiri dengan seseorang dapat terjadi karena perbedaan peranan (atasan dan bawahan), keperibadian dan kebutuhan (konflik *vertikal*). (2). Konflik diri sendiri dengan kelompok dapat terjadi karena individu tersebut mendapatkan tekanan dari kelompoknya atau individu bersangkutan telah melanggar norma-norma kelompok sehingga dimusuhi atau dikucilkan oleh kelompoknya. Berubahnya visi, misi ,tujuan, sasaran ,*policy*, seterategi dan aksi individu tersebut dengan visi,misi, tujuan,sasaran, *policy*,strategi dan aksi organisasi. (3). Kelompok dengan kelompok dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena ambisi salah satu atau kedua kelompok untuk lebih berkuasa, ada kelompok yang menindas, ada kelompok yang melanggar norma-norma budaya kelompok lainnya, ketidakadilan kelompok lainnya dan keserakahan kelompok lainnya (konflik primordial) (4). Konflik antar organisasi terjadi dapat karena perebutan kekuasaan, baik ekonomi maupun politik konflik horizontal dan konflik elit poolitik.

Uraian penjelasan diatas menyimpulkan bahwa faktor penyebab terjadinya konflik

adalah akibat adanya tekanan, ketidak puasan, pemaksaan kehendak, sifat dan sikap yang tidak sesuai dengan norma yang berlaku, hal ini merupakan indikator yang kerap memunculkan konflik.

Dampak Konflik

Mulyasa (2011:264) mengatakan: Konflik menimbulkan dua dampak yaitu dampak positif dan negatif.

Dampak positif atau yang menguntungkan adalah:

- a. Menimbulkan kemampuan introspeksi diri, konflik dapat dirasakan oleh pihak lain, dan mereka dapat mengambil keuntungan sehingga mampu melakukan introspeksi diri, karena mengetahui sebab-sebab terjadinya konflik.
- b. Meningkatkan kinerja. Konflik dapat menjadi cambuk sehingga menyebabkan peningkatan kinerja. Konflik dapat mendorong individu untuk menunjukkan kepada orang lain bahwa dia mampu meningkatkan kinerja dan mencapai sukses.
- c. Pendekatan yang lebih baik konflik bisa menimbulkan kejutan (*surprise*),

Dampak negatif atau merugikan adalah:

- a. Subjektif dan emosional.
- b. Apriori. Jika konflik sudah meningkat, bukan hanya subjektivitas dan emosional yang muncul tetapi dapat menyebabkan apriori sehingga pendapat pihak lain selalu dianggap salah dan dirinya selalu merasa benar.
- c. Saling menjatuhkan. Konflik yang

berkelanjutan bisa mengakibatkan saling benci, yang memuncak dan mendorong individu untuk melakukan tindakan kurang terpuji untuk menjatuhkan lawan, misalnya memfitnah, menghambat, dan mengadu domba.

- d. Stres. Konflik yang berkepanjangan, tidak saja dapat menurunkan kinerja, tetapi bisa menimbulkan stress. Stres terjadi karena konflik yang berkepanjangan menimbulkan ketidak seimbangan fisik dan psikis, sebagai bentuk reaksi terhadap tekanan yang intensitasnya sudah terlalu tinggi.
- e. Frustrasi. Konflik dapat memacu berbagai pihak yang terlibat untuk lebih berprestasi, tetapi jika konflik tersebut sudah pada tingkat yang cukup parah dan diantara pihak-pihak yang terlibat ada yang lemah mentalnya bisa menimbulkan frustrasi.

Dari paparan di atas dapat disintesis bahwa pada dasarnya setiap terjadi konflik maka, akan selalu diwarnai oleh dampak konflik yang bersifat positif atau negative.

Strategi Pengendalian Konflik

Mulyasa (2011: 104) mengatakan ada empat strategi yang digunakan seorang pemimpin dalam menyelesaikan konflik yaitu: (1). Konfrontasi digunakan untuk mencapai penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik (*win-win*). Melalui teknik ini konflik didiskusikan untuk mencari jalan keluar melalui melalui negoisasi, dengan bantuan pihak ketiga atau

keputusan integrative. (2). Gaya penyelesaian tertentu diterapkan secara alamiah, sehingga penyelesaian konflik dibiarkan secara wajar mengikuti lima kecenderungan diatas. (3). Perbaikan praktik organisasi dilakukan jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa konflik terjadi karena praktik organisasi sekolah yang kurang tepat. Sehubungan dengan itu, dilakukan langkah-langkah perbaikan visi-misi, tujuan sekolah, klarifikasi peran dan fungsi setiap tenaga pendidikan, penyempurnaan kebijakan, rotasi tenaga pendidikan non guru, dan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme. (4). Perubahan struktur organisasi sekolah dilakukan jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa konflik yang terjadi merupakan akibat dari struktur organisasi sekolah yang kurang baik

Penjelasan yang disampaikan di atas adalah sebagian strategi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam penyelesaian konflik, sehingga dampak yang diakibatkan oleh konflik tidak selalu negatif.

Hambatan Mengatasi Konflik.

Hambatan dalam mengatasi konflik pada MIN Bener Kelipah pada dasarnya terbagi kepada dua bagian yaitu: hambatan dari dalam dan hambatan dari luar. (1). Hambatan dari dalam berupa: Komitmen, dedikasi, kepedulian dan *responsibility* (rasa tanggung jawab) terhadap konflik yang terjadi. Mental kepala sekolah menjadi lemah, dan setiap terjadi konflik ia akan mencari aman dan tidak peduli terhadap apa yang diakibatkan konflik tersebut.

Elfahmi(Mulyasa 2009:86) mengatakan: Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi harus mampu mengelola konflik dengan baik sehingga dapat memberikan manfaat yang bersifat positif dan terhindar dari akibat negatif. Kepala sekolah tidak mengelak terhadap adanya konflik, tetapi mengelolanya agar dapat mendorong sekolah menjadi dinamis dan konflik tidak menghambat program sekolah. (2). Hambatan yang berasal dari luar adalah, keragaman etnis, keragaman budaya dan kebiasaan, keragaman tingkat pendidikan dan keragaman usia. Allah Swt berfirman:

يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal” (QS Alhujarat:13).

Keragaman sebenarnya adalah kekuatan ketika mampu dikelola dengan baik oleh seorang penentu kebijakan, namun demikian akan menjadi hambatan apabila keragaman dimaknai secara negatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh temuan dan simpulan sebagai berikut.

1. Faktor Penyebab Konflik

Faktor penyebab terjadinya konflik tidak terlepas dari beberapa faktor yaitu: gesekan, sifat ujub, takabur, ria dan takabur. Kebijakan kepala sekolah, kesejahteraan guru, adanya penekanan, pelecehan nama

baik dan sikap merendahkan orang lain, konflik peran serta sikap ketidakpuasan yang dimiliki oleh manusia

2. Dampak Konflik

Terdapat dua dampak yang ditimbulkan oleh konflik yaitu: Dampak positif dan dampak negatif. a. Dampak positif adalah terjadinya perubahan pada pribadi guru berupa peningkatan kesadaran tentang kerjasama, rasa kekeluargaan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, peningkatan rasa tanggung jawab (*responsibility*), b. Dampak yang bersifat negatif adalah adanya perasaan tertekan, timbulnya kelompok mengutamakan kepentingan pribadi atau sifat egoisme dan terkikisnya nilai-nilai sosial pada lembaga pendidikan, terjadinya perselisihan pendapat antara guru yang terlibat konflik, terjadinya *mis communication* (terputusnya komunikasi) kurang semangat dalam memberikan pendidikan dan pengajaran, hilangnya sikap saling tolong menolong diantara guru.

3. Strategi Pengendalian Konflik

Strategi adalah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengendalikan konflik yaitu melakukan pendekatan secara pribadi berupa pemahaman tentang situasi guru yang terlibat konflik yaitu secara sosial, secara emosional, secara ekonomi dan secara psikologis, memberikan sanksi.

4. Hambatan Pengendalian Konflik:

Hambatan dalam penanganan konflik terbagi dua yaitu hambatan dari dalam dan hambatan dari luar. (1). Hambatan yang berasal dalam adalah masalah yang menyangkut dengan kemampuan kepala sekolah dalam penyelesaian konflik berupa sifat kurang peduli terhadap konflik yang terjadi, kurang berani mengambil keputusan terhadap sebuah kejadian, menghindari konflik yang telah terjadi, kurang bertanggung jawab (*responsibility*) terhadap konflik, sehingga menyebabkan terhambatnya penyelesaian konflik yang terjadi baik antara guru dengan guru maupun antara guru dengan kepala sekolah. (2). Hambatan yang berasal dari luar berupa keragaman personel guru yang terdapat dalam organisasi sekolah baik berupa pendidikan, adat dan budaya, kebiasaan, cara pandang, dan keragaman usia. Keragaman tersebut akan menyulitkan kepala sekolah dalam menuntaskan masalah konflik yang terjadi. Hambatan selanjutnya adalah keikutsertaan masyarakat dalam menghakimi permasalahan yang terjadi pada sekolah, sehingga wewenang kepala sekolah sebagai pembuat keputusan dicampuri oleh pihak lain yang tidak mempunyai korelasi dengan pendidikan.

Saran

1. Kepala MIN Bener Kelipah disarankan untuk memiliki langkah-langkah pengendalian khusus sehingga konflik akan memberikan manfaat terhadap perkembangan sekolah. Langkah-langkah

- pengendalian tersebut akan lebih baik ketika agama dijadikan panglima dalam segala bentuk pemecahan masalah, sehingga suasana organisasi sekolah akan terasa indah, menyenangkan dan dirindukan oleh setiap personil sekolah.
2. Guru disarankan agar dapat, meningkatkan keasadaran tentang kelemahan yang dimiliki sendiri, sehingga melupakan kekurangan yang dimiliki oleh orang lain, meningkatkan kerjasama antara guru dengan guru dan antara guru dengan kepala sekolah serta jadikan agama sebagai petunjuk jalan yang lurus dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.
 3. Kemenag atau dinas yang terkait diharapkan memahami konsep konflik secara koreprehensif, sehingga setiap konflik yang terjadi pada lembaga pendidikan lebih dulu dipelajari dan dicermati, sehingga pengambilan kebijakan yang dilakukan oleh pihak yang berkompeten akan mampu memayungi setiap komponen sekolah, dan tidak ada yang merasa dirugikan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abu, B. M., 2012. *Alqur'an dan terjemahnya Juz 1 s/d 30*. Bandung: Sinar Baru Algasindo.
- Depdiknas, 2012. *Kamus Bahasa Indonesia* Jakarta: APBNP.
- Elfahmi, R., 2009. *Manajemen Konflik untuk meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri Nagan Raya*. Tesis pada magister manajemen PPs Unsyiah Banda Aceh, tidak diterbitkan.
- Engakoswara, dan Komariah, (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Haryanto, 2008. *Rasulullah Way Of Managing People Seni Mengelola Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Alkausar.

- Harun, Z.C., 2009. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Yogyakarta: Pena Persada.
- Usman, 2013. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, H.E., 2011. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelaiman, D.A., 2011. *Kompilasi Adat Aceh*. Bandung: CV.Surya Mandiri.
- Suharsaputra, U., 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suhardan, D., 2012. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Alfabet.