

School Development Strategies in Improving the Quality of Human Resources at Elkisi High School: Strategi Pengembangan Sekolah Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMA Elkisi

Indah Indrayani
Nurdyansyah Nurdyansyah
Siti Ruchana

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

This study aims to determine the school development strategy adopted by Elkisi High School. Quality of Human Resources is the main key / mastermind in the strategy of developing the quality of human resources. Elkisi High School develops school development strategies by implementing a number of strategies, namely developing the quality of human resources, management and institutional modernization. School development is one way to improve the quality of education, in which schools are given the authority and freedom to design, manage and regulate their own schools to become quality and quality schools but still but still bound to National Standard of Education (SNE) adjusted to the curriculum .

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan persaingan yang sangat berat dalam teknologi, manajemen dan sumber daya manusia. Bangsa Indonesia memiliki jumlah penduduk 269 juta jiwa dan menduduki ranking 4 tertinggi di dunia. Ini berarti bahwa bangsa Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang besar untuk dikembangkan dan dilestarikan keberadaannya. Namun, potensi yang besar tersebut harus diimbangi dengan kualitas yang baik. JAKARTA, KOMPAS.com-Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN/Bappenas) Bambang Brodjonegoro mengatakan, penting bagi Indonesia untuk menyusun strategi demi menyongsong persaingan pasar kerja global yang semakin kompetitif. Hal ini berarti kualitas SDM Indonesia masih rendah.

Dewasa ini banyak sekolah sekolah baru bermunculan terutama sekolah sekolah Islam. Dan sekolah sekolah baru tersebut mempunyai keunggulan atau program masing masing yang mana masyarakat bisa memilih sesuai yang mereka inginkan, Misalnya masyarakat atau wali murid ingin anaknya menjadi pengusaha, maka mereka memilihkan sekolah yang Enterprenership sekolah yang punya program unggulan enterpreneur. Apabila orang tua ingin anaknya menjadi Da'i atau Mubaligh maka mereka memilih sekolah yang mempunyai program unggulan Tahfidz Maudhui dan bisa mencetak Da'i. Dengan begitu pesatnya persaingan dalam pendidikan maka diperlukan strategi unggulan dan berkualitas dalam rangka pengembangan sekolah agar sekolah sekolah diminati dan dipilih wali murid maka diperlukan SDM yang bisa memikirkan strategi pengembangan sekolah.

Gerbang utama bagi seseorang untuk memperoleh informasi serta wawasan keilmuan adalah pendidikan. Pendidikan ini menjadi perhatian penting suatu negara karena dengan pendidikan akan terwujud generasi harapan yang akan mewujudkan cita-cita negara. Hal ini sebagaimana fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang RI no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 yang berbunyi :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta

peradaban bangsa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab. (UU Sisdiknas, 2003)

Pemerintah Indonesia memberikan perhatian yang besar pada dunia pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Banyak kebijakan yang sudah mulai dikeluarkan pemerintah, baik yang berkaitan fisik maupun non fisik. Pemerintah mulai membangun gedung-gedung sekolah serta melengkapi sarana dan prasarana. Pemerintah juga mengadakan pelatihan-pelatihan, seminar-seminar dan diklat untuk meningkatkan kualitas SDM. Smith (1976) seorang tokoh ekonomi klasik terkenal, dalam bukunya *An Inquiry into The Nature and Causes The Wealth of Nations*, mengatakan bahwa pendidikan membawa keuntungan bagi individu dan masyarakat. Tanpa pendidikan yang cukup, maka orang akan terhambat untuk berperan dalam sistem pembagian kerja (division of labor). Strategi pengembangan sekolah dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Apabila kualitas sumber daya manusia bagus maka sekolah akan berkembang pesat. kualitas menurut Sedarmayanti (2009 : 59), mengemukakan bahwa “ Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.

SMA eLKISI Mojokerto adalah sekolah baru yang unik, menarik dan patut untuk dilakukan penelitian tentang strategi pengembangan sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) karena SMA eLKISI ditengah-tengah persaingan yang cukup ketat tapi SMA elkisi tetap eksis dan menjadi sekolah swasta yang banyak peminatnya dan di senangi masyarakat. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan : 1. Mengetahui strategi pengembangan di SMA eLKISI 2. Mengetahui kualitas SDM di SMA eLKISI 3. Mengetahui hubungan strategi pengembangan dan kualitas SDM di SMA eLKISI

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Strategi Pengembangan Sekolah

Strategi adalah rencana atau cara. Kata strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategia* yang diartikan sebagai “The art of the general” atau seni seorang panglima yang biasa digunakan dalam peperangan, adapun pengertian strategi secara umum dan khusus sebagai berikut:

1. Strategi secara umum adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut bisa tercapai.
2. Strategi secara khusus adalah tindakan yang senantiasa meningkat dan terus menerus dan dilakukan berdasarkan yang diharapkan pelanggan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa strategi itu dimulai dari apa yang dapat terjadi bukan dari apa yang terjadi.

Strategi menurut Para ahli :

Menurut Siagaan strategi adalah serangkaian keputusan serta tindakan yang mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diterapkan kesemua jajaran dalam organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Craig dan Grant strategi adalah penetapan sasaran dan tujuan dalam jangka panjang.

Menurut Pearce strategi adalah suatu rencana dari suatu perusahaan, yang mencerminkan kesadaran perusahaan mengenai kapan, dimana serta bagaimana harus bersaing dalam menghadapi lawan dengan maksud dan tujuan tertentu.

Menurut Carl Von Clausewitz Strategi adalah suatu pengetahuan terhadap penggunaan

pertempuran agar dapat memenangkan pertempura.

1. Siagaan
2. Craig dan Grant
3. Pearce
4. Carl Von Clausewitz
5. Morrisei

Menurut Morrisei strategi adalah suatu proses untuk menentukan arah yang harus dituju oleh perusahaan agar bisa tercapai segala misinya.

Perumusan Strategi

Langkah-langkah dalam perumusan strategi :

1. Mengidentifikasi lingkungan yang akan dimasuki
2. Melakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang akan dihadapi
3. Menentukan tujuan dan target terukur
4. Memilih strategi yang paling sesuai. (Hariadi, 2005)

Tingkat-tingkat strategi

Empat tingkatan strategi menurut Schendel dan Charles Hofer (1985) yaitu :

Yaitu strategi yang berkaitan dengan respon masyarakat. Sehingga organisasi bersungguh-sungguh bekerja dan berusaha memberipelayanan yang terbaik terhadap tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

Yaitu strategi yang berkaitan dengan misi organisasi. contoh apabila misi universitas adalah terjun ke dunia bisnis agar bisa menjadi kaya, maka akibatnya akan jelek, baik terhadap anak didiknya maupun pemerintah.

Strategi ini menjelaskan bagaimana cara merebut pasaran di tengah masyarakat. Bagaimana cara menempatkan organisasi di hati masyarakat agar organisasi diminati dan disenangi. Hal itu dilakukan agar memperoleh keuntungan-keuntungan yang strategi yang sekaligus dapat menunjang organisasi ke tingkat yang lebih baik

1. Enterprise Strategy
2. Corporate Strategy
3. Business strategy
4. Functional Strategy

Strategi ini adalah penunjang dan pendukung suksesnya strategi yang lain.

JENIS-JENIS STRATEGI

Integrasi ke depan, belakang, horizontal dan vertical. Strategi integrasi vertical memungkinkan organisasi dapat mengendalikan pesaing.

Strategi intensif berkaitan erat dengan penetrasi pasar dan pengembangan produk karena semuanya memerlukan usaha-usaha intensif jika persaingan dengan produk hendak ditingkatkan

1. Strategi Integrasi
2. Strategi intensif

3. Strategi diversifikasi

Ada tiga jenis strategi diversifikasi yaitu:

Yaitu menambah produk atau jasa baru, namun masih terkait

Yaitu menambah produk atau jasa baru yang tidak terkait untuk pelanggan yang sudah ada

1. Diversifikasi konsentrik
2. Diversifikasi horizontal
3. Diversifikasi konglomerat

Yaitu pengembangan bisnis dengan cara memasuki industry- industry berbeda yang sama sekali berbeda dengan industrinya awalnya berdiri. bahkan bisa berbedasekali antara satu industry dengan industrilain dalam naungan satu kelompok bisnis.

Strategi defensive disebut juga strategi bertahan. strategi ini bertujuan mengurangi kemungkinan diserang, membelokkan serangan ke arah yang tidak membahayakan atau mengurangi jumlahnya. Strategi ini pada dasarnya mempengaruhi proses pengambilan keputusan pesaing sehingga dari cara pandang pesaing sehingga setiap serangan kepada perusahaan tidak akan menguntungkan bagi mereka.

1. Strategi defensive
2. Strategi umum Michael Porter

Menurut Michael Porter ada tiga landasan strategi yang membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif yaitu keunggulan biaya, keunggulan diferensial dan fokus. Keunggulan biaya akan ada apabila sumber keunggulan biaya perusahaan sukar ditiru oleh pesaing. Keunggulan biaya akan menimbulkan kinerja unggul apabila perusahaan menyediakan tingkat nilai yang dapat diterima kepada pembeli sehingga keunggulan biaya tidak hilang karena perlunya menetapkan harga lebih rendah dibanding dengan harga pesaing.

Keunggulan diferensial yang dilakukan barangkali menarik sekelompok besar / sekelompok kecil pembeli pada industry yang bersangkutan. (Porter, 1994).

PENGEMBANGAN SEKOLAH

Rencana pengembangan sekolah (RPS) adalah salah satu fungsi manajemen sekolah yang sangat penting dan harus dimiliki sekolah, dan dijadikan pedoman untuk melaksanakan program-program sekolah baik jangka pendek (1 tahun), jangka menengah (5 tahun) maupun jangka panjang (20 tahun). RPS mempunyai fungsi yang sangat penting untuk memberi arah dan bimbingan bagi para guru dan tenaga kependidikan untuk pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah yang lebih baik.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik.¹

Pengembangan sekolah adalah usaha untuk meningkatkan dan mengembangkan sekolah ke arah yang lebih baik dan sesuai tujuan yang diharapkan.

KUALITAS SDM

Kualitas menurut Sedarmayanti (2009 : 59) adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sumber daya manusia adalah daya (energi/power) yang bersumber dari manusia. Sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009 : 27) adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan”. Sedangkan menurut Ndraha (2012 : 7) “ Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, maju dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional”.ik

Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matindas (2002 : 94) adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik di dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan diri rekan-rekannya. Sedangkan menurut Pasolong (2004 : 5) :” Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

Sedangkan menurut Ndraha (2012 : 12) kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi ,tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air , energi otot dan sebagainya. Sedarmayanti (2009 : 59) mengemukakan bahwa “ kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan”.

Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan kualitas SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara , menurut Swasono dan Sulistyoning (1993:22) pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

1. Pengembangan Rasio -Intelektual
2. Pengembangan intuisi- bathin
3. Pengembangan fisik manusia
4. Pengembangan

METODE

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran penelitian yang meliputi : langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh kemudian diolah dan dianalisa.

Penelitian ini dilakukan di SMA Elkisi kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto.SMA elkisi dipilih dalam penelitian ini karena SMA Elkisi adalah salah satu sekolah baru tetapi bisa berkembang sangat pesat baik dari jumlah murid maupun sarana dan prasaranya dan jumlah gurunya pun otomatis juga meningkat. Dengan telitinya kualitas SDM di sekolah tersebut peneliti berharap bisa menjadi refleksi sekolah lain untuk dapat merumuskan strategi pengembangan sekolah. Dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul maka sekolah berkembang pesat dan diminati banyak orang

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel strategi pengembangan sekolah dan variable kualitas sumber daya manusia (SDM). Indikator indikator yang digunakan untuk menilai kualitas SDM (Dasi Astawa,2009) yang telah disesuaikan dengan kondisi sekolah sebagai berikut :

Indikator ini dinilai berdasarkan tingkat pendidikan kepala keluarga dan pendidikan semua guru.

1. Kecerdasan(Intelligence)

2. Inisiatif

Indikator inisiatif adalah

Indikatornya adalah sikap responden

Indikatornya adalah berdasarkan pendapat responden

Kesesuaian antara ijazah yang dimiliki dengan mapel yang diajarkan

Indikatornya adalah pandangan responden (kepala sekolah) terkait dengan masa depan lembaganya

1. responden mengetahui dan memahami persoalan di lingkungan tempat kerjanya.
2. Ada tidaknya usaha untuk mengatasi persoalan yang dihadapi
3. Kepribadian
4. Adil (Fair)
5. Keahlian(Skill)
6. Pandangan (Perspektif)
7. Optimisme

Indikatornya adalah harapan responden ke arah yang lebih baik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Datanya diperoleh secara langsung maupun tidak langsung. Data diperoleh secara langsung dari responden (kepala sekolah dan guru) yang dijadikan sampel. Sedangkan data yang diperoleh tidak langsung diperoleh dari buku, artikel dan jurnal yang berkaitan dengan permasalahan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu meneliti status suatu kondisi, obyek, sekelompok manusia, sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode deskriptif dipilih karena penelitian yang dilakukan adalah berkaitan dengan peristiwa-peristiwa yang sedang berjalan dan berkaitan dengan kondisi masa sekarang. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan data, kalimat, skema dan gambar.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode wawancara adalah aspek teknis dari proses pengumpulan data. Metode ini dimaksudkan dimulai untuk memperoleh data oral dari partisipan. Proses pengolahan data pada metode wawancara dimulai dari transkrip hasil wawancara.

Menurut Lincon dan Guba, ada 7 langkah dalam penggunaan wawancara untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif (Sugiono, 2007 : 76) yaitu :

1. Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan
2. Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan
3. Mengawali atau membuka alur wawancara
4. Mengonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya
5. Menuliskan hasil wawancara ke dalam catatan lapangan
6. Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh

Adapun metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada subyek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMA Elkisi mengembangkan strategi pengembangan sekolah dengan menerapkan beberapa strategi yaitu mengembangkan kualitas SDM, modernisasi manajemen dan kelembagaan. Pengembangan sekolah adalah salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, yang mana sekolah diberi kewenangan dan kebebasan untuk merancang, mengelolah dan mengatur sekolahnya sendiri agar menjadi sekolah yang bermutu dan berkualitas tetapi masih terikat dengan Standard of Nasional Education (SNE) yang disesuaikan dengan kurikulum.

Pengembangan SMA Elkisi bertujuan untuk:

1. Menghasilkan peserta didik / lulusan yang cerdas dan terampil dengan mutu pendidikan yang baik, berkarakter dan berdaya saing global serta bisa melanjutkan ke perguruan tinggi luar negeri dan Perguruan Tinggi Negeri/ Perguruan Tinggi Swasta yang ternama di Indonesia.
2. Menghasilkan peserta didik / lulusan yang mampu dan berkompeten menjadi Da'i.
3. Menghasilkan peserta didik / lulusan yang mandiri (memiliki jiwa enterpreneur)
4. Memperoleh 4000 santri ditahun 2025

Prospek inilah yang dikembangkan SMA Elkisi untuk menarik minat calon peserta didik untuk masuk di SMA eLKISI / calon wali santri untuk mendaftarkan anaknya di SMA Elkisi. SMA Elkisi dikenal masyarakat sebagai sekolah swasta yang baik yang dapat menghasilkan lulusan (out put) yang baik dan berkarakter serta bisa diterima di PTN & luar negeri. SMA elkisi juga dikenal sebagai sekolah unggulan dan sekolah yang berdisiplin tinggi.

Langkah- langkah Strategi pengembangan SMA Elkisi sebagai berikut :

1. Meraih prestasi baik lokal maupun nasional, baik untuk guru maupun untuk siswa
2. Kerjasama dengan sekolah-sekolah/lembaga-lembaga maju
3. Mempunyai keunggulan tertentu yaitu tahfidh maudhui

Ciri khas yang dipilih SMA Elkisi dalam rangka mendesain sebagai unggulan adalah tahfidh maudhu'i. Ada beberapa alasan mengapa tahfidh maudhu'i dijadikan ciri khas yaitu :

1. Belum pernah ada dan belum pernah didengar ada SMA yang mempunyai ciri khas tahfidh maudhui
2. Jika SMA Elkisi mengambil ciri khas tahfidh al qur'an, maka sudah banyak SMA yang konsentrasi di tahfidh al qur'an
3. Elkisi lebih konsentrasi pada penyiapan da'i, sehingga memiliki hafalan ayat-ayat al qur'an dan hadits maudhui lebih diperlukan untuk kultum, khutbah dan ceramah

Evaluasi program ini dapat dilihat dari produk out put yaitu lulusan yang telah diterima di Perguruan Tinggi Luar Negeri dan Perguruan Tinggi Negeri atau swasta ternama di Indonesia.

Sumber Daya Manusia yang dikembangkan di SMA Elkisi adalah sebagai berikut :

1. Tenaga kependidikan yang bertugas melaksanakan administrasi, pelayanan, dan yang bertugas di amal usaha. Oleh yayasan diikutkan pelatihan kepala TU, pelatihan bendahara, dan pelatihan yang berhubungan dengan amal usaha yakni bekerja sama dengan SBC
2. Guru. Yayasan elkisi mengadakan berbagai pelatihan untuk meningkatkan kualitas guru. Yakni pelatihan menulis, pelatihan PTK(Penelitian Tindakan Kelas). Dauroh-dauroh (Dauroh Tahfidh, dauroh bahasa arab), pelatihan kepala Laboratorium.

Selain diadakan dauroh dan pelatihan juga diikutkan ke diklat-diklat dan seminar. Yayasan juga

memberikan beasiswa secara bertahap bagi guru untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi. Adanya seleksi yang ketat untuk seleksi calon guru.

SMA elkisi meningkatkan kualitas SDMnya setiap hari yaitu membaca, briefing pagi setiap hari, kuliah wajib dengan dosen –dosen ternama di Indonesia(ust Ffauzil Adhim pakar Psikologi Islam, Ust Adhian Husaini pakan pendidikan di Indonesia dll), meresume buku sebagai syarat cairnya mukafaah.Upgrading kualitas guru hampir dilakukan setiap hari, kualitas guru mempunyai peran penting dalam pengembangan sekolah. Apablagi di tahun 2020 yaitu elkisi mempunyai program menuju 4000 santri di tahun 2025 dan program ini perlu dirinci secara detail baik dari daya tampung kelas, asrama, tempat parkir, asrama dan jumlah guru.

SIMPULAN

Kualitas Sumber Daya Manusia sangat penting dalam pengembangan sekolah. Berkembang atau tidak. Dengan upgrading kualitas SDM secara kontinyu maka pengembangan sekolah akan mudah tercapai. Dengan pengembangan sekolah diharapkan bisa meraih prestasi bail lokal maupun nasional, baik guru maupun murid, bisa bekerja sama dengan sekolah maju, pengelolaan administrasinya memenuhi standar yang ditetapkan BSNP, mempunyai ciri khas tertentu agar bisa tetap eksis di tengah –tengah persaingan yang sangat ketat.

References

1. Sedarmayanti.2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
2. Pasolong, Harbani . 2004. Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Menyongsong Milenium III.Alfabeta
3. Andi, Suharsono, 2010. Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif.Jogjakarta: Diva Press.
4. Deddy, Mulyana dan Solatun. 2013. Metode Penelitian Komunikasi. Bandung : Remaja Rosdakarya
5. Kadarisman. 2014. Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia. Depok : Raja Grafindo Persada
6. John A.Pearce dan Ricard B. Robinson.2016. Manajemen Strategis. Jakarta : Salemba Empat
7. <http : www.statistikian.com>
8. <http : www.gurupendidikan.co.id>
9. <http: www.sarjanaku.com>.
10. <http:www.definisiilmu.bolgspot.com>