

EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PEGAWAI DI SMK YPLP PGRI 1 MAKASSAR

Abdul Samad & Jamaluddin
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui efektivitas pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar, 2) Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

Instrument utama adalah peneliti sendiri dengan menggunakan alat bantu handphone, kamera, dan menggunakan catatan lapangan yaitu dengan mencatat data-data yang terkait dengan penelitian yang ditemukan di lapangan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik observasi wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar berada dalam kategori cukup efektif, melihat fokus dalam penelitian ini, yaitu 1) pendidikan dapat dikatakan sudah cukup efektif, 2) pelatihan dapat dikategorikan masih kurang efektif, 3) promosi mendapatkan hasil yang cukup efektif. Adapun faktor-faktor yang menjadi pendukung dalam pengembangan sumber daya pegawai, yaitu terdapat dukungan dari kepala sekolah, adanya pemberian sarana atau fasilitas dari pihak sekolah dan luar sekolah dan adanya akomodasi seperti uang transportasi yang diberikan oleh kepala sekolah. Sedangkan yang menjadi faktor penghambatnya yaitu kurangnya anggaran yang tersedia sehingga banyak para guru yang tidak dapat mengikuti kegiatan atau pelatihan diluar sekolah, tidak adanya dana yang dimiliki para guru untuk bisa melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi, dan kurangnya juga kemauan dari para guru itu sendiri untuk mengikuti suatu pelatihan-pelatihan.

Kata Kunci : Efektif, Efektifitas, Pegawai

ABSTRACT

This research aims: 1) To determine the effectiveness of resource development of employees in YPLP SMK PGRI Makassar 1, 2) To know the enabling and inhibiting factors in the development of resources in employee YPLP SMK PGRI 1 Makassar. By using a qualitative descriptive approach.

The main instrument is the researchers themselves to use handphone tools, cameras, and using field notes is to record data related to that found in field studies. Data collection is done by observation interviews, and documentation. Analysis of the data used is data reduction, data presentation and conclusion.

The results showed that the effectiveness of resource development of employees in vocational YPLP PGRI 1 Makassar is in the category is quite effective, see the focus in this study, namely 1) education can be said to have been quite effective, 2) training can be categorized as less than effective, 3) salary gain the results were quite effective. The factors supporting the development of employee resources, which have the support of the principal, the provision of facilities or the facilities of the school and out of school and their accommodation as transportation allowance given by the principal. While the inhibiting factor is the lack of available budget so that a lot of teachers who can not attend events or training outside of school, lack of funds owned by the teachers to be able to continue their education to a higher level, and the lack also the willingness of the teachers themselves to follow a training.

Keywords: Effective, Effectiveness, Employee

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan faktor utama dalam sebuah organisasi baik organisasi publik maupun swasta, karena itu dibutuhkan pengelolaan atau manajemen yang baik. Hasibuan, (2006: 21). Manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi-fungsi diantaranya perencanaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia itu bertujuan untuk meningkatkan peran dan kontribusi dari Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan kata lain prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi.

Terkhusus pada lembaga pendidikan pegawai negeri sipil sebagai asset utama SDM aparatur Negara yang tak lain ialah seorang guru yang merupakan pilar utama untuk dapat mencerdaskan anak bangsa serta meningkatkan dunia pendidikan. Keberadaan sumber daya pegawai ini sangat strategis dalam menciptakan dan menumbuhkan harkat dan martabat seseorang. Mengingat peran yang strategis itu, upaya pemberdayaan dan pengembangan karier PNS harus dilakukan secara terencana, terpadu, terorganisasi sehingga dapat terbentuk sosok Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi, semangat pengabdian, pengayoman dan profesionalisme.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang professional, aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi/lembaga harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Berdasarkan Undang-undang Tahun 2014 Nomor 5 tentang aparatur sipil negara yang dimana dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan para aparatur sipil negara dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Untuk mewujudkan upaya pemerintah dalam menyelenggarakan peningkatan pendidikan dengan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk dapat melanjutkan tingkat pendidikannya yang lebih tinggi, sedangkan pelatihan para pegawai dapat mengikuti dengan berbagai kegiatan seperti diklat, dan seminar-seminar yang berhubungan dengan tugas atau fungsi pekerjaannya. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diupayakan dapat dilakukan dengan maksimal karena hal ini berpengaruh

secara langsung terhadap hasil kerja pegawai. Dengan kata lain, diharapkan bahwa pegawai yang telah meningkatkan kinerjanya melalui pendidikan dan pelatihan mampu menghasilkan dan menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja dibanding pegawai yang belum melaksanakan dan mengikuti proses pengembangan pegawai dengan kegiatan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa pentingnya suatu pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk menciptakan kinerja para pegawai lebih baik dari pada sebelumnya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

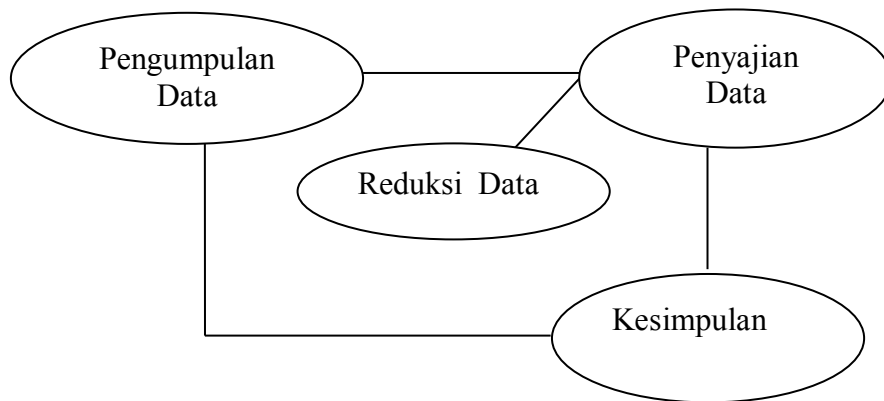
Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Peneliti bekerja dengan mempertimbangkan gejala yang diamati serta memanfaatkan catatan lapangan mengenai efektivitas pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar. Aspek yang dikaji dalam penelitian ini adalah “efektivitas pengembangan sumber daya pegawai”. Hal tersebut bertujuan untuk menggambarkan efektivitas pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar. Oleh karena itu, penelitian ini bersifat deskriptif dengan tujuan mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa yang berkaitan dengan aspek yang diteliti. Adapun deskripsi fokus penelitian tentang efektivitas pengembangan sumber daya pegawai, yaitu segala kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kematangan dan kemampuan para pegawai dalam bekerja. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu diolah secara ringkas dan sistematis (menulis hasil pengamatan, wawancara, rekaman, dokumentasi, selanjutnya mengklasifikasi, mereduksi, dan menyajikan). Dalam hubungan ini Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2009: 338) mengemukakan bahwa “Analisa dalam penelitian kualitatif terdiri dari empat alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Alur itu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi)”.

Konsekuensi dari itu, pengumpulan dan analisa harus berjalan pada waktu bersamaan. Dengan demikian teknik yang dipakai dalam pengumpulan data yaitu data yang berupa konsep-konsep dan pernyataan-pernyataan dianalisa dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dimana analisis data hasil penelitian bersifat naratif atau dengan kata lain menggambarkan efektivitas pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar.

Menganalisa data dalam hal ini melalui tahapan dan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Pengumpulan data, yakni melalui tiga cara yaitu teknik observasi, teknik wawancara dan teknik dokumentasi.
- 2) Reduksi data, yaitu membuat rangkuman

- 3) Penyajian data, yaitu penyajian dengan mengambil yang pokok-pokok namun dapat dijamin kesahihannya
- 4) Kesimpulan dan verifikasi, yaitu menarik permasalahan sehingga memungkinkan verifikasi selama penelitian berlangsung.



Gambar 2: Modifikasi dari model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2009: 338)

Berdasarkan gambar di atas, dijelaskan bahwa Pada garis besarnya, tahapan dalam analisis data ditempuh langkah-langkah, yang mulai pada reduksi data, yaitu dimana peneliti membuat abstraksi atau rangkuman dari data-data yang telah dikumpulkan oleh peneliti yang terkait penelitian ini setelah itu peneliti kemudian menyajikan data, dengan mengambil pokok-pokok saja yang dianggap penting untuk penelitian ini namun dapat dijamin kesahihannya dan setelah itu peneliti kemudian membuat kesimpulan dan verifikasi, dengan menarik kesimpulan tentatif, sehingga memungkinkan verifikasi selama penelitian berlangsung. Tahapan ini selalu dilakukan secara berulang sesuai urutan langkah analisis, sehingga pengumpulan dan analisis data berjalan dalam waktu yang bersamaan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di SMK YPLP PGRI 1 Makassar maka diperoleh gambaran bahwa pengembangan sumber daya pegawai yang dilakukan pihak sekolah kepada para guru dan pegawai tergolong sudah cukup efektif. Hal ini ditinjau dari segi pendidikan, pelatihan dan promosi yang merupakan indikator dari pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar.

Pentingnya pengembangan sumber daya pegawai ini dilakukan agar para guru dan pegawai dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam hal adanya peningkatan pengetahuan, skill, serta kepribadian yang lebih baik. Upaya yang dilakukan kepala sekolah di dalam melakukan pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI

1 Makassar ini bertujuan agar setiap guru dan pegawai dapat memiliki kompetensi yang lebih baik dari sebelumnya, sehingga para pegawai tersebut dapat berkinerja yang lebih produktif serta mampu menciptakan kinerja yang sifatnya lebih efektif dan efisien.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian di SMK YPLP PGRI 1 Makassar dalam pengembangan sumber daya pegawainya yang menunjukkan cukup efektif. Hal itu dapat terjadi karena semua komponen yang terdapat di SMK YPLP PGRI 1 Makassar baik itu kepala sekolah, para guru, pegawai administrasi dan juga para siswa yang telah saling mendukung satu sama lain di dalam memajukan sekolah agar SMK YPLP PGRI dapat menjadi salah satu sekolah yang terdepan di Kota Makassar. Oleh karena itu, untuk mewujudkan dari salah satu tujuan visi misi yang ada di SMK YPLP PGRI 1 Makassar maka kepala sekolah tetap selalu berupaya untuk melakukan pembaharuan dan pengembangan SDM yang ada di SMK PGRI ini.

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena dengan adanya pendidikan, seseorang dapat memperoleh suatu pengetahuan yang dimana pengetahuan itu akan membuat manusia untuk memperoleh tujuan dalam kehidupannya. Setiap organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan pegawainya dikarenakan untuk meningkatkan kemampuan kerja (produktivitas) para pegawai tersebut. Pengembangan pegawai yang dilakukan dengan melalui peningkatan pendidikan bertujuan untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, ketrampilan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya.

Pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu akan diperbuat oleh golongan pegawai yang belum memiliki pengetahuan cukup akan bidang kerjanya. Pemborosan-pemborosan ini akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan sekolah. Dengan kata lain, pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat sesuatu yang merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan yang telah direncanakan dalam visi misi sekolah.

Keterampilan pegawai, merupakan salah satu faktor utama juga dalam usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan SMK YPLP PGRI 1 Makasar. Bagi pegawai dan guru baru yang menghadapi pekerjaan baru, diperlukan adanya tambahan ketrampilan guna melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Pengetahuan dan ketrampilan saja belumlah cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan tersebut. Sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan di dalam tujuan sekolah. Oleh karena itu, pengembangan sikap juga harus diusahakan dalam pengembangan pegawai.

Selain dari aspek pendidikan yang dilakukan oleh pihak sekolah didalam melakukan pengemban sumber daya pegawainya, terdapat juga aspek yang sudah tergolong cukup efektif yang dilakukan kepala sekolah yaitu pemberian

promosi. Promosi merupakan perpindahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatannya.

Promosi yang merupakan sebagai salah satu unsur dalam pembinaan dan pengembangan pegawai, dimana promosi ini mempunyai peranan dan aspek yang menentukan dalam suatu organisasi khususnya pegawai yang bekerja sebagai unsure pokok untuk menuju kesasaran organisasi. Promosi dalam pelaksanaannya perlu bagi setiap pegawai agar apa yang menjadi tujuan pegawai baik gaji, pengembangan diri, dan kekuasaan yang lebih besar dapat diwujudkan sekaligus dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, juga untuk menjamin kemampuan, tanggung jawab, wewenang, dan kemajuan pegawai yang bersangkutan.

Selain itu, manfaat dari adanya pemberian promosi ini yang dilakukan kepada para pegawai yang berprestasi adalah agar para pegawai merasa termiliki dan dihargai di dalam organisasi atas apa yang mereka sudah kerjakan selama ini. Oleh karena itu, pemberian promosi juga tidak terlepas juga untuk menumbuhkan kembangkan rasa motivasi kepada para pegawai yang lainnya untuk bisa dan selalu meningkatkan kinerjanya.

Sumber daya pegawai yang ada di SMK YPLP PGRI 1 Makassar yang merupakan sebagai penggerak dalam sebuah organisasi sekolah perlu diupayakan untuk berprestasi, produktif, dan berkualitas mental yang baik. Oleh karena itu, kegiatan promosi sebagai salah satu hak dan tujuan mereka dalam bekerja perlu dilaksanakan secara baik, jelas, jujur dan sesuai dengan prosedur sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Meskipun kita ketahui bahwasanya di dalam pelaksanaan promosi yang sesuai dengan prosedur tidaklah semudah yang direncanakan. Promosi jabatan yang baik seharusnya dilakukan berdasarkan objektivitas dan keadilan. Akan tetapi saat ini kita juga dapat melihat berbagai fenomena yang sering terjadi di dalam organisasi yang ada bahwa promosi itu hanya didasarkan pada selera pimpinan. Promosi jabatan bukan hanya karena prestasi dan pengabdian tapi hanya karena kedekatan dan balas budi. Siapa yang dekat dengan pimpinan akan dipilih meskipun masih banyak orang lain yang telah memenuhi kriteria yang ada untuk dipromosikan.

Sedangkan, pelaksanaan promosi di SMK YPLP PGRI 1 Makassar tidak berdasarkan target bahwa dalam periode waktu tertentu harus mempromosikan sejumlah pegawai. Jadi pelaksanaan promosi pada di SMK YPLP PGRI 1 Makassar berdasarkan adanya jabatan yang kosong. Jabatan kosong bisa disebabkan adanya pegawai yang pindah tugas, pensiun, yang memundurkan diri dan meninggal dunia. Untuk itu ditempuh upaya-upaya dalam rangka mengisi formasi jabatan yang kosong itu agar tidak terjadi kevakuman dan ketimpangan dalam menjalankan tujuan dalam sekolah ini dengan cara mempromosikan salah seorang pegawai atau guru yang dianggap memenuhi persyaratan dan standar nilai untuk menduduki jabatan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dari keberhasilan dari sebuah organisasi. Dimana manusia ini memiliki peran yang sangat besar untuk mengatur jalannya sebuah organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang handal serta memiliki kapabilitas untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut.

Dalam mewujudkan suatu tujuan dari visi dan misi yang ada di SMK YPLP PGRI 1 Makassar, maka dipandang perlu adanya sumber daya pegawai yang betul-betul memiliki kemampuan dan keahlian untuk mewujudkan tujuan itu. Maka dari itu, pihak sekolah atau kepala sekolah seyogyanya menjaga sumber daya pegawainya dengan tetap selalu melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya pegawai yang ada di SMK YPLP PGRI 1 Makassar.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah di dalam pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar tentulah tidak semudah itu yang kita pikirkan, karena di dalam proses pengembangan SDM itu tentu memiliki sejumlah faktor-faktor, baik itu faktor yang mendukung maupun faktor penghambat dalam proses pengembangan sumber daya pegawai tersebut. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah yang selaku pimpinan di dalam organisasi itu memiliki tugas yang berat untuk dapat berfikir bagaimana cara atau langkah yang harus ditempuhnya agar di SMK YPLP PGRI 1 Makassar tetap dapat dilakukan pengembangan sumber daya pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: upaya yang dilakukan kepala sekolah di dalam mengembangkan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar sudah berjalan cukup efektif. Melihat dari fokus dalam penelitian ini, yaitu 1) pendidikan mendapatkan hasil yang cukup baik, 2) pelatihan mendapatkan hasil yang kurang baik, 3) promosi mendapatkan hasil yang cukup baik.

Pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar pada umumnya sudah dilakukan oleh kepala sekolah dengan cukup efektif, meskipun di dalam proses pengembangan yang dilakukannya terdapat faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat untuk tercapainya pengembangan sumber daya pegawai yang efektif. Adapun faktor-faktor yang menjadi pendukung dalam pengembangan sumber daya pegawai, yaitu terdapat dukungan dari kepala sekolah, adanya pemberian sarana atau fasilitas dari pihak sekolah dan luar sekolah dan adanya akomodasi seperti uang transpor yang diberikan oleh kepala sekolah. Sedangkan yang menjadi faktor penghambatnya yaitu kurangnya anggaran yang tersedia sehingga banyak para guru yang tidak dapat mengikuti kegiatan atau pelatihan diluar sekolah, tidak adanya dana yang dimiliki para guru untuk bisa melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi, dan kurangnya juga kemauan dari para guru itu sendiri untuk mengikuti suatu pelatihan-pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T, Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya, dkk. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN
- Manullang. 1994. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Maula, 2001. *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama
- Moekijat. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)* Bandung: CV. Mandar Maju
- Moenir, AS. 1995. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Nawawi, Hadari, 2001. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. Prof. Dr. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruky. S. Ahmad. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedermayanti, 2003. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Siagian, Sondang. 1995. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Toha Gunung Agung.
- Sudijono, Anas. 2007. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Suwarno, Wiji. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- The Liang Gie, 2001. *Unsur-unsur Administrasi*. Yogyakarta: UGM.