



**PERENCANAAN STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) DALAM MEWUJUDKAN SEKOLAH RAMAH ANAK (SRA) DI SD
AMALIAH**

**STRATEGIC PLANNING FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (HR)
IN REALIZING CHILD-FRIENDLY SCHOOLS (SRA) IN AMALIAH
ELEMENTARY SCHOOL**

Siti Uluwiyah^{1a}, R. Siti Pupu Fauziah¹, Abdul Kholik¹

^{1a}Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam dan Pendidikan Guru,
Universitas Djuanda

¹Korespondensi: Siti Uluwiyah (stuluwiyah@gmail.com)

¹Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam dan Pendidikan Guru,
Universitas Djuanda

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perencanaan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) guna mendukung terwujudnya Sekolah Ramah Anak (SRA) di SD Amaliah. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara daring menggunakan media *Google Form*. Hasil temuan menunjukkan bahwa proses perencanaan strategi pengembangan SDM dilaksanakan secara terstruktur dan melibatkan berbagai pihak, termasuk kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, serta orang tua. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan, penyusunan program, hingga pengalokasian sumber daya yang diperlukan. Strategi yang dirancang difokuskan pada peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan agar mampu menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, serta menjunjung tinggi hak-hak anak. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman terkait model

perencanaan strategis pengembangan SDM yang selaras dengan nilai-nilai Sekolah Ramah Anak pada jenjang pendidikan dasar.

Kata Kunci: Perencanaan Strategi, Pengembangan SDM, Sekolah Ramah Anak.

Abstract

This study aims to examine the strategic planning of human resource development (HRD) to support the realization of Child Friendly Schools (SRA) at SD Amaliah. The method used is a qualitative approach with a case study type. Data collection techniques were conducted through online interviews using Google Form media. The findings show that the process of planning HR development strategies is carried out in a structured manner and involves various parties, including principals, teachers, education personnel, and parents. This process includes identifying needs, setting goals, preparing programs, and allocating the necessary resources. The strategies designed are focused on improving the competence of teachers and education personnel to be able to create a safe, inclusive learning environment and uphold children's rights. This research contributes to enriching understanding of the strategic planning model for human resource development that is aligned with the values of Child Friendly Schools at the basic education level.

Keywords: Strategic Planning, HR Development, Child Friendly Schools.

PENDAHULUAN

Kasus kekerasan terhadap anak di sekolah baik secara fisik, verbal maupun mental saat ini semakin meningkat, hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan sosial serta kesehatan mental anak. Data Sistem Informasi *Online* Perlindungan Perempuan dan Anak (2025) mencatat sebanyak 31.957 kasus kekerasan di Indonesia pada tahun 2024, dengan 62,6% diantaranya terjadi pada anak-anak, selain itu sebanyak 2.373 kasus kekerasan terhadap anak terjadi di lingkungan sekolah, yang seharusnya menjadi tempat yang aman bagi tumbuh kembang anak. Menanggapi isu ini, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (KemenPPPA RI) meluncurkan kebijakan Sekolah Ramah Anak (SRA). Kebijakan ini berlandaskan pada Konvensi Hak Anak Tahun 1990, dan Undang-undang No.23 Tahun 2002 pasal 54 beserta perubahannya dalam Undang-undang No. 35 Tahun 2014

tentang perlindungan anak, yang menjamin hak setiap anak untuk hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi dengan baik sesuai dengan martabat dan nilai-nilai kemanusiaan. Disamping itu, anak juga berhak memperoleh perlindungan dari segala bentuk kekerasan dan diskriminasi (Shobir, Suriwo, & Basukiyatno, 2024).

Sekolah Ramah Anak (SRA) merupakan bentuk satuan pendidikan, baik formal, *non* formal, maupun informal, yang menyediakan lingkungan aman, bersih sehat, serta memiliki kepedulian dan budaya ramah lingkungan. Sekolah Ramah Anak (SRA) juga bertujuan untuk menjamin, memenuhi, dan menghormati hak-hak anak, sekaligus melindungi anak dari berbagai bentuk kekerasan, diskriminasi, dan perlakuan buruk lainnya. Selain itu, program ini mendorong keterlibatan aktif anak dalam proses perencanaan, penetapan kebijakan, kegiatan pembelajaran, pengawasan, hingga prosedur pengaduan yang terkait dengan perlindungan dan

pemenuhan hak-hak anak di bidang pendidikan. Oleh karena itu, penerapan SRA tidak hanya terbatas pada penyediaan fasilitas, tetapi juga menuntut peran aktif pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan anak secara optimal.

Meski demikian, penerapan SRA di lapangan masih menghadapi tantangan. Berdasarkan data KPPPA (2023) yang disampaikan oleh Amurwani, terdapat 65.877 Sekolah Ramah Anak (SRA) di Indonesia yang tersebar di 344 kabupaten atau kota, namun hanya 49 sekolah yang sudah memenuhi standar. Rendahnya angka ini salah satunya disebabkan oleh keterbatasan tenaga ahli dan minimnya sosialisasi serta pelatihan terkait hak-hak anak (Putri & Akmal, 2019; Retnasari, 2023).

Dalam dunia pendidikan, keberhasilan sebuah program seperti Sekolah Ramah Anak sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat termasuk guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan pengelola lembaga pendidikan lainnya. SDM yang mendapatkan pembinaan secara berkelanjutan melalui pelatihan, *workshop*, sertifikasi, dan pendidikan lanjutan akan memiliki kompetensi yang lebih baik dalam menjalankan perannya, baik dari aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menegaskan bahwa peningkatan kompetensi secara terus-menerus merupakan bagian dari pengembangan profesional yang wajib dilakukan. Hal ini dikarenakan kompetensi dan komitmen pendidik dan tenaga kependidikan sangat mempengaruhi kualitas pendidikan. Selain itu SDM yang

berkualitas mampu menciptakan pembelajaran yang lebih bermakna, efektif, dan berpusat pada peserta didik, sehingga mendukung pencapaian hasil belajar peserta didik dan tujuan pendidikan nasional.

Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi langkah strategis dalam menciptakan Sekolah Ramah Anak. Agar mampu menjalankan prinsip-prinsip SRA, seperti tidak melakukan kekerasan, menghargai hak-hak anak, dan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, guru dan tenaga kependidikan harus dibekali kompetensi yang memadai baik dari segi pengetahuan, kemampuan, maupun sikap. Sehingga diperlukan strategi pengembangan SDM yang tepat agar SRA dapat terwujud secara menyeluruh di lingkungan sekolah. Penelitian ini membahas mengenai strategi pengembangan SDM dalam mewujudkan Sekolah Ramah Anak tersebut.

Banyak penelitian serupa terkait tema ini. Seperti penelitian oleh Albert & Sesmiarni (2022) yang mengidentifikasi strategi peningkatan mutu pendidikan melalui program SRA dengan membentuk tim pelaksana, mensosialisasikan program, meningkatkan kemampuan SDM, dan membina kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk mendukung program SRA. Selanjutnya, penelitian oleh Dauhan (2024) menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah ramah anak (SRA) memerlukan partisipasi aktif seluruh komponen sekolah, termasuk guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dan penelitian oleh Edwar, Mulyadi & Wahyuni (2024) yang menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi pedagogis dan keterampilan

interpersonal guru, guna menciptakan SRA. Namun sehubungan dengan penelitian-penelitian tersebut, belum ditemukan penelitian yang membahas terkait perencanaan strategi pengembangan SDM dalam mewujudkan Sekolah Ramah Anak. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SD Amaliah, yang berlokasi di Ciawi, Bogor. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami, mengeksplorasi, dan mengungkap karakteristik serta keunikan dari pengaruh pengaruh sosial (Saryono, 2010). Studi kasus sebagai bentuk penelitian kualitatif bertujuan untuk menggali secara mendalam suatu individu atau kelompok dalam konteks program, peristiwa, proses, maupun tindakan tertentu. Kasus tersebut dibatasi oleh waktu dan aktivitas yang spesifik, serta dianalisis secara menyeluruh melalui berbagai teknik pengumpulan data dalam periode yang berkelanjutan (Creswell, 2012). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara secara daring menggunakan *Google Form*. Informan dalam penelitian mencakup kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis menurut Miles dan Huberman, yang terdiri atas tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan strategi pengembangan SDM di SD Amaliah dilakukan secara terstruktur dan partisipatif. Strategi tersebut dirancang secara sistematis melalui tahapan-tahapan yang meliputi: penetapan tujuan, identifikasi kebutuhan, penyusunan program, serta alokasi sumber daya yang mendukung pelaksanaan kegiatan. Strategi ini selaras dengan pendekatan manajemen strategis menurut Richanbach & Riddell (1993) yang menekankan pentingnya perencanaan berbasis kebutuhan dan partisipasi stakeholder.

Penetapan Tujuan

Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah adalah untuk membentuk tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dalam menciptakan lingkungan belajar yang ramah anak. Artinya, guru dan staf sekolah tidak hanya dituntut untuk mampu mengajar, tetapi juga memahami hak-hak anak serta bersikap peka dan peduli terhadap kebutuhan serta perlindungan anak. Melalui pengembangan ini, sekolah ingin membangun kesadaran bersama serta menciptakan kolaborasi yang kuat di antara seluruh warga sekolah. Dengan begitu, seluruh elemen sekolah dapat bekerja sama dalam menciptakan suasana belajar yang aman, nyaman, dan mendukung tumbuh kembang anak secara optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Fauzi (2016) yang menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan harus memperhatikan pembentukan kapasitas individu dan organisasi, termasuk pembentukan nilai

dan perilaku yang mendukung perubahan. Dengan tujuan tersebut, diharapkan seluruh elemen sekolah memiliki persepsi dan semangat yang sama dalam menciptakan lingkungan yang aman, inklusif, dan ramah anak. Hal ini juga sejalan dengan prinsip SRA yang menempatkan partisipasi dan perlindungan anak sebagai nilai inti (KPPPA K. P., 2015)

Identifikasi Kebutuhan

Selain itu, proses identifikasi kebutuhan dilaksanakan melalui forum diskusi guru, supervisi kepala sekolah, analisis dokumen rapor pendidikan, serta masukan dari orang tua. Ini menunjukkan penerapan pendekatan kolaboratif dalam perencanaan, yang menurut Sugiat (2020) menjadi kunci dalam menyusun kegiatan pengembangan SDM yang efektif. Identifikasi kebutuhan ini bertujuan untuk memetakan kekuatan dan kelemahan individu dalam konteks pemenuhan indikator sekolah ramah anak. Setelah itu, sekolah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan yang paling mendesak, kemudian menentukan prioritas utama yang selaras dengan visi sekolah sebagai SRA. Temuan ini menunjukkan adanya pendekatan terstruktur dalam pemetaan kompetensi, yang sejalan dengan pendapat Sutrisno (2016) menyatakan bahwa pendekatan ini harus melibatkan analisis terhadap kompetensi, keahlian, dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja saat ini. Dengan begitu, organisasi dapat memaksimalkan potensi yang ada sambil merencanakan pengembangan SDM yang lebih relevan untuk menghadapi tuntutan masa depan.

Penyusunan Program

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa setelah menentukan tujuan dan mengidentifikasi kebutuhan SD Amaliah

melakukan penyusunan program pengembangan SDM. Proses penyusunan ini tidak dilakukan secara sepihak, melainkan melibatkan tim khusus yang dibentuk secara internal untuk merancang kegiatan pengembangan yang relevan dan tepat sasaran. Tim ini bertugas menyusun program yang selaras dengan visi sekolah sebagai Sekolah Ramah Anak, serta memastikan bahwa pengembangan SDM mendukung pencapaian tujuan jangka panjang sekolah. Lebih lanjut, guru dan staf sekolah secara aktif dilibatkan dalam proses penyusunan program tersebut, baik melalui forum diskusi, curah pendapat, maupun pemberian masukan terhadap rencana yang telah disusun.



Gambar 1. Forum diskusi guru dan staf

Keterlibatan ini menunjukkan adanya budaya kerja yang terbuka dan partisipatif, di mana setiap anggota sekolah memiliki peran dan suara dalam proses perencanaan. Pendekatan ini mencerminkan penerapan manajemen berbasis budaya kolaboratif, yaitu budaya yang mendorong kerja sama yang erat antara guru, staf, dan pimpinan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara bersama-sama (Kubtiah, Zahriyanti, & Marsithah, 2024). Dengan adanya sinergi semacam ini, program pengembangan SDM yang dirancang tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga benar-benar mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan serta membangun rasa

kepemilikan di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan.

Setelah program pengembangan SDM dirancang, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh SD Amaliah adalah mengintegrasikannya ke dalam dokumen perencanaan resmi sekolah, yaitu Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS). Integrasi ini bukan hanya bersifat administratif, tetapi mencerminkan komitmen sekolah dalam menjadikan pengembangan SDM sebagai bagian dari prioritas utama dalam perencanaan dan pengelolaan pendidikan. Dengan memasukkan program ini ke dalam RKT dan ARKAS, sekolah memastikan bahwa seluruh kegiatan pengembangan SDM memiliki pendanaan yang jelas.

Selain itu, pengintegrasian ini juga menjadi bentuk nyata upaya sekolah dalam membangun sistem yang transparan dan akuntabel, terutama dalam hal penggunaan anggaran. Melalui perencanaan yang terstruktur dan pencatatan yang rapi, sekolah dapat memantau sejauh mana kegiatan pengembangan SDM dilaksanakan sesuai rencana dan apakah dana yang dialokasikan digunakan secara efektif. Hal ini tentu berdampak pada peningkatan efisiensi pengelolaan sumber daya sekolah secara keseluruhan.

Lebih jauh lagi, pendekatan ini turut memperkuat kualitas layanan pendidikan karena mendukung perbaikan dalam aspek fasilitas, pelatihan, serta infrastruktur pendukung. Dengan begitu, program pengembangan SDM tidak hanya menjadi kegiatan insidental, tetapi benar-benar terencana dan terlembagakan dalam sistem manajemen sekolah, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan belajar yang lebih kondusif,

aman, dan ramah anak (Peya, Ramadhan, Putriwulan, Rosyidi, & Takdir, 2024)

Alokasi Sumber Daya

Alokasi sumber daya yang memadai dalam bentuk pendanaan, sarana prasarana, serta keterlibatan pelatih profesional menjadi faktor penting yang mencerminkan adanya dukungan manajerial yang kuat dari pihak pimpinan sekolah. Dukungan ini menunjukkan bahwa SD Amaliah tidak hanya memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga mampu menerjemahkan komitmen tersebut ke dalam langkah-langkah nyata yang terstruktur. Pengalokasian anggaran yang tepat serta penyediaan fasilitas yang mendukung seperti ruang pelatihan, media pembelajaran, dan akses terhadap narasumber kompeten menjadi landasan penting dalam memastikan keberlangsungan dan efektivitas program pengembangan SDM.

Menurut Thirlwall (1983), kesuksesan sebuah program pengembangan sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu mengelola dan mengalokasikan sumber daya secara cermat untuk mendukung strategi yang dirancang. Artinya, perencanaan yang baik harus didukung dengan distribusi sumber daya yang tepat sasaran agar hasil yang diharapkan dapat tercapai secara optimal. Dalam konteks ini, peran kepala sekolah dan jajaran manajemen sangat krusial karena merekalah yang menentukan arah kebijakan serta memastikan bahwa semua elemen pendukung tersedia secara merata. Lebih dari itu, keberadaan fasilitas yang layak dan kepemimpinan yang visioner merupakan kunci dalam menjaga kesinambungan program jangka panjang. Pemimpin yang mampu melihat pentingnya

investasi pada pengembangan SDM akan lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan di masa depan, termasuk dalam mewujudkan sekolah yang ramah anak. Dengan manajemen yang responsif dan berbasis visi, sekolah dapat menciptakan iklim belajar yang positif, meningkatkan motivasi kerja guru dan staf, serta mendorong terwujudnya budaya sekolah yang lebih inklusif dan mendukung perkembangan peserta didik secara menyeluruh (Darmansah, Nasution, Samahangga, & Hasibuan, 2024)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa SD Amaliah telah melaksanakan perencanaan pengembangan SDM secara komprehensif, berbasis kebutuhan, dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, yang sangat penting dalam mendukung terwujudnya Sekolah Ramah Anak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan strategi pengembangan sumber daya manusia di SD Amaliah telah dilakukan secara sistematis, partisipatif, dan berbasis kebutuhan. Mulai dari penetapan tujuan, identifikasi kebutuhan, penyusunan program, hingga pengalokasian sumber daya, seluruh proses dijalankan dengan melibatkan berbagai pihak, terutama guru dan tenaga kependidikan. Hal ini mencerminkan budaya kolaboratif yang kuat dan komitmen manajerial yang tinggi terhadap peningkatan kualitas SDM. Integrasi program ke dalam dokumen perencanaan resmi serta dukungan dalam bentuk fasilitas, anggaran, dan pelatih profesional menunjukkan bahwa sekolah memiliki arah strategis yang jelas untuk mewujudkan

lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan ramah anak. Oleh karena itu, perencanaan strategi pengembangan SDM yang diterapkan di SD Amaliah menjadi pondasi penting dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan serta implementasi nilai-nilai Sekolah Ramah Anak secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert, A., & Sesmiarni, Z. (2022). Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan Pesantren Melalui Pengembangan Program Pesantren Ramah Anak. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(11), 966-983.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research*. New York: Pearson.
- Darmansah, T., Nasution, S., Samahangga, K., & Hasibuan, N. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Sekolah Berbasis Kompetensi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(4), 43-57. doi:https://doi.org/10.61132/juma_ket.v1i4.389
- Dauhan, A. P. (2024). Implementasi Kebijakan Sekolah Ramah Anak (SRA) di SMP Negeri 10 Surabaya. *Doctoral dissertation: Wijaya Kusuma Surabaya University*.
- Edwar, P., Mulyadi, & Wahyuni, E. (2024). Pengembangan Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Pendidikan Ramah Anak (Studi Multi Kasus MTsN 5 Malang dan SMPN 4 Kepajen). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 1574-1587.
- Fauzi, A. (2016). Mind Mapping on Development of Human Resource of

- Education. *Journal of Educational Issues*, 2(2), 407-421.
- KPPPA, K. P. (2015). *Panduan Sekolah Ramah Anak*. Jakarta.
- KPPPA. (2023). *Biro Hukum dan Humas*. Diambil kembali dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA).
- Kubtiah, M., Zahriyanti, Z., & Marsithah. (2024). Manajemen Budaya Sekolah Kolaboratif dalam Menumbuhkan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cendekia. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 1404-1419.
- Peya, N., Ramadhan, L., Putriwulan, M., Rosyidi, U., & Takdir, M. (2024). Penerapan Arkas Dalam Pemenuhan Standar Mutu Sarana Dan Prasarana Sekolah. *Journal on Education*, 7(2), 8998-9007.
doi:<https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.7810>
- Peya, N., Ramadhan, L., Putriwulan, M., Rosyidi, U., & Takdir, M. (2024). Penerapan Arkas Dalam Pemenuhan Standar Mutu Sarana Dan Prasarana Sekolah. *Journal on Education*, 7(2), 8998-9007.
doi:<https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.7810>
- Putri, A., & Akmal, A. (2019). Sekolah Ramah Anak: Tantangan dan Implikasinya Terhadap Pemenuhan Hak Anak. *Journal of Civic Education*, 2(4), 228-235.
- Retnasari, L. (2023). Implementasi Hak Anak Melalui Sekolah Ramah Anak di Sekolah Dasar. *Pelita: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 23(2), 1-9.
- Richanbach, P., & Riddell, F. (1993). *Strategic Management: Managing Change by Managing Participation* (No. IDAD1356).
- Saryono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Shobir, A., Suriwo, S., & Basukiyatno, B. (2024). Pengaruh Implementasi Program Sekolah Ramah Anak Terhadap Peningkatan Motivasi Belajar dan Karakter Siswa SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 3647-3658. doi:
<https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1462>
- SIMFONI-PPA. (2025, Januari 9). *Sistem Informasi Online Perlindungan Perempuan dan Anak*. Diambil kembali dari <https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan>
- Sugiat, M. A. (2020). Pengembangan Sdm Unggul Berbasis Collaborative Strategic Management. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 1-9.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Thirlwall, A. P. (1983). The Programming Approach to Development. *Growth and Development with Special reference to developing economies*, 249-255.