

AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF PENJAMINAN MUTU INTERNAL DI STAI AL BADAR CIPULUS PURWAKARTA

Anti Dewi Astuti¹, Saddan Husain²

^{1,2} STAI Al Badar Cipulus Purwakarta

Email: ¹antidewiastuti@gmail.com, ²ramadhansaddam81@gmail.com

Abstract

This study examines the implementation of human resource management (HRM) audits at STAI Al Badar as a developing private Islamic higher education institution. Employing a qualitative case study approach, data were collected through structured interviews, document analysis, and reviews of monitoring and evaluation reports on the performance of lecturers and educational staff. Data were analyzed descriptively and analytically using the Internal Quality Assurance System (SPMI) framework and the National Higher Education Standards (SN Dikti) as references. The findings indicate that STAI Al Badar has established documented HR policies and standards aligned with SN Dikti. Human resource planning considers lecturer-student ratios, academic linearity, and database validity. Nevertheless, several study programs still experience imbalances in lecturer quantity and qualifications. Performance evaluation is conducted periodically, although follow-up actions require improvement. Financial and infrastructure constraints remain the main challenges. Overall, HRM audits are crucial for identifying quality gaps and supporting continuous human resource development.

Keywords: management audit, human resources, quality assurance,

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia (SDM) di STAI Al Badar sebagai perguruan tinggi Islam swasta yang sedang berkembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara terstruktur, analisis dokumen, serta telaah laporan monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan analitis dengan mengacu pada kerangka Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN Dikti). Hasil penelitian menunjukkan bahwa STAI Al Badar telah memiliki kebijakan dan standar mutu SDM yang terdokumentasi dan selaras dengan SN Dikti. Perencanaan SDM mempertimbangkan rasio dosen-mahasiswa, linearitas akademik, dan validitas data. Namun demikian, beberapa program studi masih mengalami ketidakseimbangan jumlah dan kualifikasi dosen. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, meskipun tindak lanjut hasil evaluasi masih perlu ditingkatkan. Keterbatasan pendanaan dan sarana prasarana menjadi tantangan utama. Secara keseluruhan, audit manajemen SDM berperan penting dalam mengidentifikasi kesenjangan mutu dan mendukung pengembangan SDM berkelanjutan.

Kata Kunci: audit manajemen, sumber daya manusia, penjaminan mutu

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan mutu dan keberlanjutan penyelenggaraan pendidikan tinggi. Dosen dan tenaga kependidikan tidak hanya berperan sebagai pelaksana tridharma perguruan tinggi, tetapi juga sebagai penentu utama kualitas pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan berorientasi mutu menjadi prasyarat bagi tercapainya tujuan institusi pendidikan tinggi, khususnya dalam menghadapi tuntutan akuntabilitas publik dan persaingan global (Hasibuan, 2019).

Dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia, pengelolaan SDM harus mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN Dikti) sebagaimana diatur dalam kebijakan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. SN Dikti menetapkan standar minimal terkait kualifikasi, kompetensi, beban kerja, serta kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Selain itu, perguruan tinggi diwajibkan mengembangkan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) sebagai mekanisme pengendalian dan peningkatan mutu secara berkelanjutan melalui siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) (*Permendikbud RI Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi*, n.d.)

Namun demikian, implementasi pengelolaan dan penjaminan mutu SDM tidak selalu berjalan ideal, terutama pada perguruan tinggi swasta yang relatif baru berkembang. Keterbatasan finansial, stabilitas SDM yang belum mapan, serta sarana prasarana yang belum sepenuhnya memadai sering kali menjadi tantangan struktural dalam pemenuhan standar mutu nasional (Tilaar, 2015). Kondisi ini menuntut adanya strategi adaptif yang tetap menjamin mutu akademik tanpa mengabaikan konteks dan kapasitas institusi.

Audit manajemen SDM menjadi salah satu instrumen penting dalam sistem penjaminan mutu untuk menilai kesesuaian antara kebijakan, pelaksanaan, dan capaian mutu SDM. Audit tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi kepatuhan terhadap standar, tetapi juga sebagai sarana reflektif untuk mengidentifikasi kesenjangan mutu dan merumuskan perbaikan berkelanjutan (Arikunto, S., & Jabar, 2018). Dalam perspektif manajemen mutu pendidikan, audit SDM memungkinkan institusi memperoleh gambaran objektif mengenai efektivitas perencanaan, rekrutmen, pengembangan, serta evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

STAI Al Badar sebagai perguruan tinggi keagamaan Islam swasta yang sedang berkembang menghadapi dinamika khas dalam pengelolaan SDM. Di satu sisi, institusi dituntut untuk memenuhi standar nasional dan akreditasi; di sisi lain, institusi harus beradaptasi dengan keterbatasan sumber daya dan perubahan regulasi pendidikan tinggi yang semakin dinamis. Kondisi tersebut menjadikan audit manajemen SDM sebagai kebutuhan strategis untuk memastikan bahwa pengelolaan SDM berjalan sesuai dengan prinsip mutu, akuntabilitas, dan keberlanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia di STAI Al Badar. Fokus penelitian diarahkan pada kebijakan dan standar mutu SDM, perencanaan dan ketersediaan SDM, pelaksanaan dan pengembangan SDM, evaluasi dan pengendalian

mutu, serta upaya peningkatan mutu berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen SDM pendidikan tinggi, sekaligus menjadi masukan praktis bagi perguruan tinggi swasta dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM berbasis penjaminan mutu.

KAJIAN TEORI

1. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Audit manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan penilaian yang dilakukan secara sistematis dan terencana terhadap seluruh kebijakan, prosedur, serta praktik pengelolaan SDM dalam organisasi. Audit ini bertujuan untuk mengukur tingkat efektivitas, efisiensi, dan kesesuaian pengelolaan SDM dengan visi, misi, serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain berfungsi sebagai instrumen pengendalian, audit manajemen SDM juga menjadi sarana strategis untuk mendorong perbaikan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan. Ruang lingkup audit mencakup berbagai aspek penting, seperti perencanaan kebutuhan SDM, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga sistem penghargaan dan kompensasi. Melalui pelaksanaan audit, organisasi dapat mengidentifikasi kelemahan, penyimpangan, dan kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan praktik aktual di lapangan. Dalam konteks pendidikan tinggi, audit SDM berperan penting dalam menjamin profesionalisme dan akuntabilitas dosen serta tenaga kependidikan guna mendukung pencapaian mutu institusi (Siagian, 2023).

2. Sistem Penjaminan Mutu Internal

Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) adalah mekanisme yang dikembangkan oleh perguruan tinggi untuk menjamin dan meningkatkan mutu secara berkelanjutan sesuai dengan standar yang ditetapkan. SPMI mencakup siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan standar pendidikan tinggi. Dalam kerangka ini, audit internal berperan sebagai instrumen evaluasi untuk menilai ketercapaian standar dan efektivitas pelaksanaannya. Penjaminan mutu internal menuntut keterlibatan seluruh unsur organisasi serta dukungan data dan dokumentasi yang valid. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang berkualitas menjadi faktor kunci keberhasilan SPMI, karena SDM merupakan pelaksana utama seluruh proses akademik dan nonakademik (Sallis, 2014a).

3. Audit SDM dalam Pendidikan Tinggi Islam

Audit manajemen SDM dalam pendidikan tinggi Islam memiliki kekhasan tersendiri karena selain berorientasi pada standar nasional, juga memperhatikan nilai-nilai keislaman. Pengelolaan SDM tidak hanya menekankan aspek kompetensi dan kinerja, tetapi juga integritas, etika, dan tanggung jawab moral. Audit SDM menjadi sarana untuk memastikan bahwa dosen dan tenaga kependidikan menjalankan tugasnya secara profesional serta sejalan dengan visi dan misi institusi Islam. Dalam perspektif penjaminan mutu internal, audit SDM berfungsi sebagai alat refleksi institusional untuk memperkuat tata kelola yang baik dan budaya mutu. Dengan demikian, audit SDM

mendukung terwujudnya perguruan tinggi Islam yang unggul, berdaya saing, dan berkarakter (Muhamimin, 2015).

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam Menyusun penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dimaksudkan untuk mengesklorasi dan mengembangkan pemahaman terperinci tentang fenomena sentral maksudnya pendekatan kualitatif dimaksudkan untuk memperoleh jawaban penelitian secara deskriptif analitis mengenai Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Penjaminan Mutu Internal di STAI Al Badar Cipulus Purwakarta, sehingga dapat menjawab seluruh rumusan masalah yang diajukan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik metode ini bertujuan untuk memahami fenomena soial atau kehidupan manusia dengan mendeskripsikan dan menganalisis data secara mendalam maksudnya metode penelitian yang memfokuskan penelitian untuk memperoleh infromasi atau bahan penelitian mengenai status atau gejala saat penelitian, memberikan deskripsi terhadap fenomena lapangan, dan menarik makna dari masalah yang diinginkan atau dijadikan fokus penelitian. Penelitian ini bermaksud untuk mendapatkan gambaran secara utuh dan mendalam tentang Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Penjaminan Mutu Internal di STAI Al Badar Cipulus Purwakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan audit manajemen sumber daya manusia (SDM) di STAI Al Badar menunjukkan bahwa institusi telah memiliki kebijakan dan standar mutu SDM yang terdokumentasi secara formal dalam buku pedoman institusi. Keberadaan standar tertulis ini mencerminkan penerapan konsep quality assurance dalam pendidikan tinggi, di mana standar diposisikan sebagai fondasi utama pengelolaan mutu institusi (Sallis, 2014). Secara teoretis, standar mutu berfungsi sebagai acuan minimal yang menjamin konsistensi kualitas layanan pendidikan. Dalam konteks ini, penerapan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di STAI Al Badar menegaskan bahwa pengelolaan SDM telah mengikuti pendekatan compliance-based quality management, yakni kepatuhan terhadap regulasi nasional seperti Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN Dikti) sebagaimana diatur dalam Permendikbud terbaru. Pemenuhan kualifikasi minimal dosen berpendidikan magister (S2) dan tenaga kependidikan berpendidikan sarjana (S1) mencerminkan pemenuhan minimum quality threshold yang menjadi prasyarat dasar penyelenggaraan pendidikan tinggi.

Namun demikian, temuan lapangan menunjukkan bahwa implementasi standar mutu SDM di STAI Al Badar tidak sepenuhnya bersifat kaku, melainkan adaptif terhadap kondisi institusi sebagai perguruan tinggi swasta yang relatif baru. Fleksibilitas kebijakan dalam menerima dosen yang belum memiliki NIDN, dengan tetap memperhatikan linearitas keilmuan, menunjukkan penerapan konsep fitness for purpose dalam penjaminan mutu s. Secara teoretis, pendekatan ini memandang mutu tidak hanya sebagai kesesuaian terhadap standar eksternal, tetapi juga sebagai kesesuaian dengan tujuan, kapasitas, dan konteks institusi. Temuan ini menunjukkan bahwa standar mutu di

STAI Al Badar dipahami bukan semata sebagai alat kontrol administratif, tetapi juga sebagai instrumen pengembangan institusi yang kontekstual dan realistik.

Kebijakan standar mutu yang adaptif tersebut berimplikasi langsung pada perencanaan dan pemenuhan kebutuhan SDM. Temuan audit menunjukkan bahwa penentuan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di STAI Al Badar dilakukan dengan mempertimbangkan rasio dosen terhadap mahasiswa (RDPS), kesesuaian bidang keilmuan, serta validitas data pada Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti). Praktik ini sejalan dengan teori strategic human resource planning yang menekankan pentingnya perencanaan SDM berbasis data dan regulasi untuk menjamin keberlanjutan organisasi (Dessler, 2020). Dalam perspektif evidence-based management, keputusan pengelolaan SDM yang berbasis data dianggap lebih rasional dan akuntabel dibandingkan pendekatan jangka pendek yang bersifat reaktif.

Meskipun demikian, audit menemukan adanya kesenjangan antara pemenuhan SDM secara administratif pada saat akreditasi dengan kondisi riil pasca-akreditasi akibat dinamika keluar-masuk dosen. Fenomena ini mencerminkan tantangan struktural yang umum dihadapi oleh perguruan tinggi swasta baru, di mana stabilitas SDM belum sepenuhnya terjaga (Tilaar, 2015). Dampak dari kondisi tersebut terlihat pada belum meratanya pemenuhan standar jumlah dosen linier di beberapa program studi. Secara teoretis, kondisi ini dapat dijelaskan melalui konsep internal quality variation, di mana kualitas internal suatu institusi dapat berbeda antarunit kerja meskipun berada dalam satu sistem mutu yang sama (Sallis, 2014). Temuan ini menegaskan bahwa mutu SDM di STAI Al Badar masih bersifat tidak homogen, meskipun secara kelembagaan masih berada pada tingkat mutu yang dapat diterima (*acceptable quality*).

Dalam rangka menjaga kesesuaian kompetensi dosen dengan pelaksanaan pembelajaran, Pusat Penjaminan Mutu (PPM) STAI Al Badar melaksanakan Pemantauan Awal Perkuliahan (PAP). Pemantauan ini mencakup kesiapan perangkat pembelajaran, pelaksanaan kontrak perkuliahan, serta keterlaksanaan proses pembelajaran. Praktik ini sejalan dengan teori academic quality monitoring yang menempatkan proses pembelajaran sebagai inti mutu pendidikan tinggi (Biggs, J., & Tang, 2011). Pelibatan mahasiswa sebagai sumber umpan balik dalam proses pemantauan menunjukkan penerapan pendekatan *student-centered quality assurance*, di mana persepsi mahasiswa dipandang sebagai indikator penting kualitas layanan akademik.

Hasil pemantauan tersebut kemudian digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja dosen yang dilakukan secara periodik pada akhir semester. Evaluasi yang dilaksanakan secara konsisten mencerminkan penerapan siklus PPEPP dalam SPMI. Namun, temuan audit menunjukkan bahwa evaluasi belum sepenuhnya dilakukan secara berlapis dan tindak lanjut hasil evaluasi masih perlu diperkuat. Dalam teori evaluasi pendidikan, evaluasi yang tidak disertai tindak lanjut berisiko menjadi aktivitas administratif yang tidak berdampak signifikan pada peningkatan mutu (Arikunto, S., & Jabar, 2018). Oleh karena itu, penguatan aspek *action plan* menjadi kunci agar evaluasi kinerja dosen benar-benar berfungsi sebagai instrumen perbaikan berkelanjutan.

Upaya peningkatan mutu SDM di STAI Al Badar juga tercermin dalam perencanaan berbasis mutu melalui penyusunan program kerja tahunan dan Rencana Anggaran

Tahunan (RAT). Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *continuous quality improvement* yang menekankan bahwa mutu harus direncanakan, dilaksanakan, dievaluasi, dan ditingkatkan secara sistematis dan berkelanjutan (Deming, 1986). Dorongan institusi kepada dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang doktoral, mengikuti pelatihan, serta meningkatkan kompetensi bahasa internasional mencerminkan penerapan teori human capital development, yang memandang pengembangan SDM sebagai investasi strategis jangka panjang bagi keberlanjutan institusi (Becker, 1993).

Namun demikian, temuan audit juga menunjukkan bahwa keterbatasan finansial menjadi kendala utama dalam optimalisasi pengembangan SDM. Dalam perspektif manajemen pendidikan, keterbatasan sumber daya keuangan merupakan faktor struktural yang memengaruhi stabilitas SDM, ketersediaan sarana prasarana, serta intensitas pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan (Tilaar, 2015). Kondisi ini menunjukkan bahwa mutu SDM tidak hanya ditentukan oleh kebijakan akademik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kapasitas manajerial dan ketahanan finansial institusi.

Di sisi lain, pengelolaan data dan dokumentasi SDM yang tertib dan terintegrasi di STAI Al Badar menunjukkan penerapan prinsip evidence-based quality assurance. Dokumentasi yang baik memperkuat akuntabilitas institusi dan menjadi modal strategis dalam menghadapi proses akreditasi serta evaluasi eksternal (BAN-PT, 2022). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, STAI Al Badar telah membangun fondasi sistem mutu yang cukup kuat untuk dikembangkan lebih lanjut.

Secara keseluruhan, keterkaitan antara temuan lapangan dan teori menunjukkan bahwa manajemen SDM di STAI Al Badar telah berjalan sesuai kerangka SN Dikti dan SPMI, dengan pendekatan yang adaptif dan kontekstual. Tantangan yang dihadapi lebih bersifat struktural dan kelembagaan, bukan pada ketiadaan sistem mutu. Dengan penguatan konsistensi dalam perencanaan, evaluasi, dan tindak lanjut, pengelolaan SDM di STAI Al Badar berpotensi berkembang menuju sistem manajemen mutu yang lebih matang, berkelanjutan, dan berdaya saing.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil audit manajemen sumber daya manusia di STAI Al Badar, dapat disimpulkan bahwa secara kelembagaan institusi telah memiliki kebijakan dan standar mutu SDM yang terdokumentasi dan selaras dengan kerangka Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) serta Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN Dikti). Keberadaan standar tertulis tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM telah dilaksanakan secara terstruktur dan memenuhi persyaratan normatif sebagai prasyarat penyelenggaraan pendidikan tinggi. Dari perspektif penjaminan mutu, kondisi ini menempatkan STAI Al Badar pada level kepatuhan (compliance) yang memadai terhadap regulasi nasional.

Namun demikian, implementasi standar mutu SDM di STAI Al Badar bersifat adaptif dan kontekstual, terutama dalam merespons keterbatasan sebagai perguruan tinggi swasta yang masih berkembang. Fleksibilitas kebijakan dalam pemenuhan dosen, meskipun belum sepenuhnya ideal, mencerminkan penerapan prinsip *fitness for purpose* yang memungkinkan keberlangsungan proses akademik tanpa mengabaikan prinsip

dasar mutu. Kondisi ini menunjukkan bahwa standar mutu tidak hanya dipahami sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai alat pengembangan institusi yang realistik dan bertahap.

Audit juga menunjukkan bahwa perencanaan dan pemenuhan kebutuhan SDM telah mengacu pada pendekatan berbasis data dan regulasi, seperti rasio dosen terhadap mahasiswa dan validitas data PDDikti. Meskipun demikian, dinamika SDM pasca-akreditasi menimbulkan ketimpangan pemenuhan dosen linier antarprogram studi, yang berdampak pada variasi mutu internal. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM masih memerlukan penguatan dari aspek stabilitas, pemerataan, dan keberlanjutan agar mutu yang dicapai tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif.

Dalam aspek pengendalian dan evaluasi mutu, pelaksanaan pemantauan awal perkuliahan dan evaluasi kinerja dosen menunjukkan bahwa siklus PPEPP telah berjalan, meskipun belum sepenuhnya optimal dalam aspek tindak lanjut. Evaluasi yang konsisten perlu diimbangi dengan perencanaan tindak lanjut yang sistematis agar benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja dosen. Di sisi lain, perencanaan pengembangan SDM melalui program kerja dan anggaran tahunan mencerminkan orientasi institusi terhadap peningkatan mutu berkelanjutan dan penguatan modal manusia dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, manajemen SDM di STAI Al Badar telah berada pada jalur yang sesuai dengan prinsip penjaminan mutu pendidikan tinggi, namun masih memerlukan penguatan pada aspek konsistensi implementasi, stabilitas SDM, serta dukungan sumber daya. Dengan optimalisasi perencanaan berbasis mutu, penguatan tindak lanjut evaluasi, dan peningkatan kapasitas manajerial, STAI Al Badar memiliki potensi untuk mengembangkan sistem manajemen SDM yang lebih matang, berkelanjutan, dan berdaya saing di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2018a). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2018b). *Evaluasi Program Pendidikan*. Bumi Aksara.
- BAN-PT. (2022). *Instrumen Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi*. Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University* (4th ed.). Open University Press.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Muhaimin, M. A. (2015). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*. Prenada Media.
- Permendikbud RI Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi. (n.d.).
- Sallis, E. (2014a). *Total quality management in education*. Routledge.
- Sallis, E. (2014b). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). Routledge.

- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Tilaar, H. A. R. (2015a). *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*. Remaja Rosdakarya.
- Tilaar, H. A. R. (2015b). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Remaja Rosdakarya.