



Jurnal Manajemen

(Edisi Elektronik)

Journal homepage: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/>
e-ISSN: 2301-4628



Motivasi Lulusan Sarjana Pendidikan dalam Memilih Pekerjaan di Dunia Bimbingan Belajar dan pengaruhnya Terhadap Kinerja

Churriyah Ulumiyah^a, Amir Tengku Ramly^b

^aUniversitas Terbuka, Indonesia

^bUniversita Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

* Corresponding author e-mail: amir.tengkuramly@uika-bogor.ac.id

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v10i2.2551

Article history:

Received:

03 Oktober 2019

Accepted:

16 Oktober 2019

Available online:

01 Desember 2019

Keywords:

Work motivation, Bachelor of Education, Tutoring, The performance

ABSTRACT

Every year, the number of bachelor of education in Indonesia is increased. On the other hand, the amount of job vacancy for bachelor of education in schools as teachers is lower because of the number of teachers who retire less. This makes many bachelors of education look at other jobs in the field of non-formal education as tutoring. Motivations that encourage bachelor of education to enter the world of tutoring are the desire to share their knowledge, obtain adequate welfare (salary), the job as a teacher in school that increased, and the competition to graduate as civil servant teachers is increasingly high. Proof of being a good employee in tutoring can be done with performance motivation that supports quality improvement as a human resource.

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

1. Introduction

Sarjana Pendidikan (S,Pd) adalah gelar yang diperoleh oleh mahasiswa yang telah melalui tahapan-tahapan akademik dan dinyatakan lulus dalam ujian sidang skripsi. Semua proses akademik yang dilalui mahasiswa tersebut tujuannya adalah bagaimana proses tersebut dapat menghasilkan tenaga pendidik (dosen/guru) yang berkualitas bagi generasi bangsa. Hal ini juga merupakan esensi dasar sebuah Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan (LPTK) di mana para sarjanan nanti akan diterjunkan langsung untuk mengajar di sekolah formal ataupun informal (Sitorus, 2016).

Bimbingan belajar (bimbel) adalah proses belajar yang bertujuan untuk mendampingi/membantu siswa dalam pengetahuan, pemahaman dan keterampilan dalam study dan mencari solusi pada masalah-masalah belajar. Bimbingan belajar dilakukan dengan cara mengembangkan suasana belajar mengajar yang kondusif agar siswa mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan pendidikan. Dalam bimbel, para guru/mentor berupaya memfasilitasi siswa untuk mencapai tujuan belajar yang diharapkan (Yusuf, 2009).

Selain membantu siswa dalam memahami pelajaran yang belum dikuasai dan meningkatkan prestasi belajar siswa, bimbingan belajar juga memberikan manfaat yang lain, yang meliputi (Dewintaprasti, 2012):

- a. Membantu guru dalam mendidik dan mengajari siswa.
- b. Memudahkan siswa dalam belajar (me-

mecahkan PR sekolah, mendapat kisi-kisi yang akan di UAS kan, dll) dan meningkatkan prestasi belajar.

1. Menambah pengetahuan baru yang belum dimiliki oleh siswa,
2. Menambah teman baru,
3. Mengembangkan atau menambah metode belajar yang baru untuk siswa.

Tulisan ini akan memperlihatkan bagaimana motivasi para sarjana pendidikan memilih pekerjaan bimbingan belajar, dan bagaimana pengaruh nya pada kinerjanya?

Menurut Dewani dan Ramly (2019) Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak dapat tercapai tujuannya.

2. Literature Review

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari kata bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan (*to move*)”. Dalam berbagai literatur di bidang manajemen dan psikologi cukup banyak definisi motivasi yang ditawarkan oleh para ahli atau pakar. Motivasi merupakan proses mendorong/merubah seseorang/ sekelompok orang dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melakukan/melaksanakan sebagai bagian sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat dimaknai sebagai dorongan (*driving force*), dimaksudkan sebagai desakan yang

alami untuk memuaskan dan mengarahkan kehidupan (Samsudin, 2005).

Motivasi memiliki pengertian yang beragam. Menurut Rivai (2009) terdapat beberapa teori motivasi yang dikenal, yaitu:

1. Teori Kebutuhan Hirarki (*Hierarchical of Needs Theory*). Teori motivasi ini di-Maslow ini menyebutkan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu :

- a. *Phycological needs*, merupakan kebutuhan fisik seperti makan, minum, seksual, dll
- b. *Security needs*, merupakan kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. *Social needs*, merupakan kebutuhan sosial untuk memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. *Esteem needs*, merupakan kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- e. *Self actualization needs*, merupakan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, mengeluarkan gagasan, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori Frederick Herzberg, merupakan teori motivasi yang ditemukan Frederick Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan

pekerjaan-nya dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu :

- a. *Maintenance/Hygienes Factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.
- b. *Motivation factors*, adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

3. Teori Douglas Mc Gregor, Teori motivasi ini merupakan teori yang ditemukan Douglas Mc Gregor. Teori ini berpandangan bahwa ada dua pandangan yang saling bertentangan tentang kodrat manusia, yang dia sebutkan sebagai teori X dan teori Y.

- Asumsi Teori X. Pada umumnya manusia tidak senang bekerja, tidak berambisi, tidak ingin bertanggungjawab, Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan organisasi

- Asumsi Teori Y. Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan. Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik

4. Teori David Mc Clelland, menyebutkan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan atas keberhasilan yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, ciri- cirinya :

- Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup menantang untuk dikerjakan dengan baik.
- Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri
- Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Menurut Siswanto (2008) motivasi kerja merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar

secara produktif berhasil mencapai tujuan. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, pemberian motivasi kerja pada karyawan perlu ditingkatkan agar mau bekerja keras melalui kemampuan dan ke terampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2002).

Menurut Riniwati (2011) ada keterkaitan antara kinerja dengan kemampuan dan motivasi. Peranan motivasi dan kemampuan pada kinerja yaitu kemampuan yang tinggi dan didukung oleh motivasi yang tinggi akan memberikan hasil berupa produktivitas yang lebih baik.

3. Research Methods

Peneliti ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hal ini bersandar pada pendapat yang mengatakan bahwa realitas bersifat ganda, rumit, dinamis, dan kebenaran realitas bersifat dinamis (Mulyana, 2013). Menurut Jane Richie dalam Moleong (2012) penelitian kualitatif merupakan bagian dari upaya untuk menyajikan dunia sosial, dan perspektifnya di dalam dunia, dari segi konsep, perilaku, persepsi, dan persoalan tentang manusia yang diteliti.

Penelitian kualitatif dengan paradigma post positivis melihat sebuah realitas dengan lebih

dalam, tidak hanya dipermukaan. Realitas tersebut dapat digunakan untuk mengetahui pemaknaan dan motif realitas itu sendiri. Selain itu, meneliti fenomena tersebut tidak bisa perbagian, karena realitas sifatnya adalah suatu bagian yang utuh (holistik). Penelitian kualitatif menggunakan dasar pendekatan alamiah pada setiap pengumpulan data dan pengolahan data yang didapat dari sumber informasi.

Menurut David Williams (1995) penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara ilmiah. Penelitian kualitatif dari sisi definisi lainnya dikemukakan bahwa hal itu merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan, dan perilaku baik individu maupun sekelompok orang.

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan studi kasus eksplanatoris. Menurut Yin (2002) studi kasus sebagai suatu strategi penelitian adalah bersifat inkuiri empiris yang akan mengungkapkan:

- a. Menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata, bilamana:
- b. Batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas; dan di mana:
- c. Multisumber buku dimanfaatkan.

4. Results

Seorang fresh graduate dari universitas negeri mempunyai semangat yang luar biasa

memasuki dunia kerja, terutama setelah berjibaku dengan skripsi yang menjadi prasyarat mereka lulus dari universitas. Harapan akan menjadi seseorang yang berdayaguna bagi diri sendiri, keluarga, serta lingkungan sekitar sudah terpupuk. Begitupula bagi lulusan sarjana pendidikan, bayangan menjadi seorang pengajar yang membanggakan tentu sudah di depan mata. Namun, kenyataan yang terjadi di lapangan berbeda. Untuk menjadi seorang pengajar/guru di sekolah tidak semudah yang dibayangkan.

Menjadi seorang guru di sekolah negeri adalah pilihan pertama seorang sarjana pendidikan untuk melabuhkan karirnya. Untuk menjadi seorang guru di sekolah negeri ada 2 cara yakni menjadi guru honorer dan guru PNS/ASN. Cara yang pertama dengan menjadi guru honorer pun tidak mudah, karena kebutuhan guru di sekolah yang tidak banyak, anggaran sekolah yang tidak memadai. Jika dilihat dari sisi financial, menjadi guru honorer tidak bisa mencukupi kebutuhan dengan maksimal, karena pendapatan yang diperoleh setiap bulannya begitu minim. Cara yang kedua dengan menjadi guru PNS/ASN adalah pilihan yang lebih tepat, karena selain alasan prestise dan idealis, jaminan kesejahteraan dan tunjangan hari tua bisa terjamin. Namun, dapat peneliti sadari bahwa untuk menjadi seorang guru PNS/ASN banyak faktor yang mempengaruhi, antara lain:

- 1) Lolos test CPNS,
- 2) Test CPNS tidak setiap tahun diadakan
- 3) Formasi kebutuhan yang sesuai dengan jurusan

4) Persaingan sangat ketat

Pilihan karir lain yang bisa diambil oleh seorang lulusan sarjana pendidikan jika masih ingin berada di kisaran ilmu yang telah ditempuhnya yaitu menjalani karir sebagai guru di sekolah swasta atau berkecimpung di dunia bimbingan belajar. Bimbingan belajar yang selama ini diketahui oleh lulusan sarjana pendidikan hanya terbatas pada menjadi pengajar part time / freelance sesuai jadwal yang didapatkan. Lebih dari itu, ternyata di dalamnya terdapat varian bentuk pekerjaan yang bisa digunakan sebagai pijakan karir.

Salah satu yang akan peneliti bahas dalam penelitian ini yaitu di bimbingan dan motivasi belajar Air-LANGGA. Nama yang dipakai oleh lembaga terdapat kata “motivasi” karena perusahaan ini juga fokus pada memotivasi siswa dari sisi attitude, tidak hanya peningkatan nilai akademis. Bimbingan dan motivasi belajar Air-LANGGA adalah bimbingan belajar yang berpusat di kota Probolinggo, Jawa Timur dan saat ini telah mempunyai 20 cabang yang tersebar di Jawa Timur dan Yogyakarta. Cabang – cabang tersebut antara lain:

1. Cabang Situbondo
2. Cabang Probolinggo
3. Cabang Purwosari – Pasuruan
4. Cabang Pandaan – Pasuruan
5. Cabang Lawang – Malang
6. Cabang Malang
7. Cabang Kepanjen – Malang
8. Cabang Tumpang – Malang

9. Cabang Gondanglegi – Malang

10. Cabang Batu

11. Cabang Blitar

12. Cabang Gurah – Kediri

13. Cabang Plemahan – Kediri

14. Cabang Wates – Kediri

15. Cabang Madiun

16. Cabang Dolopo – Madiun

17. Cabang Nganjuk

18. Cabang Trenggalek

19. Cabang Bandung – Tulungagung

20. Cabang Bantul – Yogyakarta

Saat ini BMB Air-LANGGA mempunyai karyawan-karyawan yang berasal dari universitas-universitas yang berada di sekitar cabang-cabang berada. Universitas tersebut antara lain Universitas Negeri Malang, Universitas Islam Negeri Malang, Universitas Negeri Surabaya, Universitas Jember, Universitas Negeri Yogyakarta, dan universitas-universitas swasta yang bersifat lokal di beberapa kota. Variasi posisi karyawan di cabang antara lain menempati bagian keuangan, keakademikan, serta pemasaran. Latar belakang pendidikan karyawan yang diambil lebih banyak berasal dari jurusan pendidikan, karena selain sebagai karyawan, mereka juga menjadi pengajar disana sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Jumlah sarjana pendidikan yang menjadi karyawan di BMB Air-LANGGA sekitar 60% dari total karyawan yang ada. Motivasi mereka untuk terjun di dunia bimbingan bel-

jar beragam, antara lain menyalurkan ilmu mereka, bermanfaat untuk orang lain, memperoleh kesejahteraan (gaji bulanan yang hampir sama dengan guru PNS/ASN), jenjang karir, serta tempat aktualisasi diri.

Peneliti berpendapat dari hasil observasi kualitatif yang telah dilakukan bahwasanya masa kerja para karyawan selama ini cukup lama. Motivasi terbesar mereka bertahan di BMB Air-LANGGA adalah sistem kekeluargaan yang dibangun antar karyawan dalam suatu cabang. Motivasi lain juga diperlukan di dalam diri karyawan untuk bisa menyelesaikan target-target yang diamanahkan kepada mereka.

Motivasi kinerja diperlukan agar karyawan bisa bertahan di suatu perusahaan dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi kinerja dibedakan menjadi 2, yakni motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif berisi reward atau penghargaan yang akan mereka dapatkan, sedangkan motivasi negatif lebih difokuskan kepada punishment atau konsekuensi logis yang akan mereka dapatkan jika tidak memenuhi target kinerja dengan baik.

Motivasi positif yang bisa perusahaan berikan kepada karyawan antara lain :

1. Suasana kerja

Suasana kerja berhubungan dengan faktor psikologis yang akan dirasakan oleh karyawan. Jika suasana kerja menyenangkan, maka semangat untuk berangkat kerja tiap harinya akan selalu ada, jam kerja pun berjalan tak terasa sampai saatnya pulang tiba. Pekerjaan menjadi nyaman untuk dikerjakan dan

memudahkan munculnya semangat untuk mencapai target kerja.

2. Hubungan antara bawahan dan atasan

Gaya kepemimpinan juga menentukan motivasi kerja karyawan. Inilah yang mempengaruhi hubungan antara bawahan dan atasan. Dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tidak otoriter, memanusiasikan manusia, menumbuhkan semangat kerja, serta meningkatkan potensi anggota yang dipimpinya.

3. Fasilitas kerja

Dalam menjalankan pekerjaannya, fasilitas –fasilitas pendukung amatlah diperlukan baik itu fasilitas fisik atau non fisik. Fasilitas fisik berupa peralatan penunjang kerja, aktiva, dan fasilitas lain yang bersifat *tangible*. Sedangkan fasilitas non fisik berupa pelatihan – pelatihan yang bertujuan mengupgrade kemampuan SDM di bidang kerjanya masing-masing dan dilakukan secara periodik

4. Jenjang karir

Pekerjaan yang dijalani oleh seorang karyawan tentunya tidak ingin dilakukan hanya dalam jangka pendek saja. Masa depan pekerjaan menjadi salah satu motivasi karyawan untuk bertahan. Penghargaan terhadap prestasi kerja berupa adanya promosi kerja dan jenjang karir yang jelas.

5. Insentif

Gaji yang diterima karyawan tiap bulannya merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memberikan hak yang memang patut diterima oleh karyawan. Selain gaji, perus-

ahaan sudah selayaknya memberikan apresiasi lebih untuk prestasi kerja karyawan melalui pemberian insentif.

6. Jaminan hari tua

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memikirkan masa depan sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Adanya jaminan hari tua seperti dana pensiun serta asuransi kesehatan akan membuat karyawan merasa diayomi perusahaan, sehingga motivasi untuk memajukan perusahaan dan bertahan di dalamnya akan terjadi.

Motivasi negatif juga diperlukan untuk melecut kembali semangat kerja dan menghindari akibat-akibat lebih jauh dari kesalahan yang mungkin dilakukan oleh karyawan. Motivasi-motivasi negatif tersebut, antara lain:

1. *Punishment*

Dalam melaksanakan pekerjaannya, terkadang kesalahan-kesalahan kerja terjadi. Untuk meminimalisir adanya kesalahan tersebut, serta memberikan efek jera pada karyawan yang bersangkutan, perusahaan butuh memberikan semacam punishment. Urutan punishment yang diberlakukan, yakni dengan peringatan lisan, peringatan tertulis, sampai dengan skorsing. Jika sudah tidak bisa ditolerir, pemutusan hubungan diberlakukan agar tidak merambah menuju kesalahan yang lebih jauh.

2. Insentif berdasarkan prestasi kerja

Untuk memunculkan persaingan sehat, maka insentif dengan nominal yang berbeda berdasarkan point prestasi kerja, patut diper-

timbangkan. Dengan demikian, karyawan dengan point kerja yang lebih kecil akan mendapatkan bonus/insentif yang lebih kecil pula dibandingkan karyawan dengan prestasi lebih baik. Harapannya, di masa-masa mendatang prestasi kerja akan lebih ditingkatkan.

Pengaruh - pengaruh motivasi tersebut dalam peningkatan sumberdaya manusia di suatu perusahaan, antara lain :

1. Meningkatkan moral, semangat kerja, produktivitas, dan kreatifitas karyawan
2. Menciptakan rasa tanggungjawab yang tinggi atas tugas yang diembannya
3. Menciptakan perasaan dihargai atas prestasi, yang dicapai karyawan
4. Menciptakan suasana kerja yang kondusif
5. Loyalitas terhadap perusahaan tinggi (kepuasan kerja karyawan)
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Masa kerja lebih lama, bahkan sampai dengan berakhirnya masa usia kerja
8. Kestabilan perusahaan akan tercapai jika sumberdaya manusia yang ada di dalamnya bertahan lama, sehingga tidak perlu memulai dari awal dengan SDM yang baru. Target-target perusahaan pun bisa dengan lebih mudah tercapai karena system yang sudah terbangun bisa dinamis berjalan.

Efisiensi dana bisa terwujud karena dengan adanya SDM yang bertahan lama, perusahaan tidak perlu mengeluarkan dana lebih untuk rekrutmen yang terlalu sering dan pelatihan-pelatihan awal karyawan baru, se-

hingga dana bisa dialokasikan ke *pelatihan advance* untuk karyawan yang sudah ada.

5. Conclusion and Suggestion

Seorang lulusan sarjana pendidikan mempunyai berbagai pilihan karir, salah satunya yaitu menjadi bagian dari bimbingan belajar. Berbagai motivasi yang mendasari mereka melabuhkan pilihan untuk menjadi karyawan bimbingan belajar.

Setelah menjadi bagian dari bimbingan belajar itupun, motivasi juga diperlukan untuk mengarungi masa-masa kerjanya, biasa disebut motivasi kerja. Dengan motivasi ini karyawan bisa bertahan lama, loyal dan terus bertumbuh bersama perusahaan.

Motivasi-motivasi tersebut harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan, karena perusahaan tetap menjadi pihak yang diuntungkan jika “merawat” karyawan dengan baik. Citra dan kredibilitas perusahaan pun menjadi baik di mata public.

6. References

- Dewintaprasti. (2012). *Manfaat dari Bimbel*. Online. diunduh dari <http://dewintaprasti.wordpress.com> tanggal 25 September 2018.
- Hasibuan, M.(2002). *Manajemen sumberdaya-Manusia: Dasar-dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Moleong, Lexy J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. (2005). *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dhewani, P. N. S., & Ramly, A. T. (2018). Pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim. *Jurnal Manajemen*, 9 (2), 119-127. DOI: <http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v9i2.1452>
- Riniwati, Harsuko.(2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB PRESS.
- Rivai, H. Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Siswanto. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sitorus, J.M. (2016) Dilema Lulusan Sarjana Pendidikan. Online: Diunduh dari <https://www.kompasiana.com/jhonmiduk/575f3984c423bdef0c3ba427/dilema-lulusan-sarjana-pendidikan> tanggal 26 September 2018
- Ulumiyah, C. (2018). *Pengaruh Motivasi Dalam Peningkatan Sumberdaya Manusia Di Suatu Perusahaan*. Malang : Universitas Terbuka
- Yusuf, Syamsu. (2009). *Program Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah*. Bandung: Rizqi Press
- Yin, Robert K. (2002). *Studi Kasus: Desain & Metode*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada