



## **PELATIHAN TATA KELOLA ORGANISASI IKATAN KELUARGA BESAR MIGRAN DARI BIBOKI, INSANA, DAN MEOMAFO DI SURABAYA**

**Antonius Yuniarto<sup>1\*</sup>, Ninuk Muljani<sup>2</sup>, Daniel Tulasi<sup>3</sup>, Sri Yunan Budiarsi<sup>4</sup>,  
Dominicus Wahyu Pradana<sup>5</sup>**

*<sup>1, 2, 3, 4, 5</sup> Prodi/Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Surabaya, Kode Pos 60265, Indonesia*

*\* E-mail Penulis Korespondensi: [antonius@ukwms.ac.id](mailto:antonius@ukwms.ac.id)*

### **ABSTRAK<sup>1</sup>**

#### **Kata Kunci**

*Pelatihan;  
Tata Kelola;  
Organisasi;  
Filosofi;  
Organisasi;*

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk membantu para pengurus organisasi ikatan keluarga besar migran dari Biboki, Insana, dan Meomafo di Jawa Timur dalam tata kelola organisasi. Tata kelola organisasi dirasakan menjadi persoalan konkret yang dihadapi pengurus ikatan keluarga besar migran ini. Karena itu, para pengurus berinisiatif mengundang tim pengabdian masyarakat dari Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya untuk memberikan pelatihan tata kelola organisasi yang baik. Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan dua hari berturut turut yakni 16-17 Juli 2022. Kegiatan melibatkan para pengurus inti ikatan keluarga besar migran dari Biboki, Insana, dan Meomafo di Jawa Timur. Materi yang disampaikan yaitu topik filosofi organisasi dan tata kelola organisasi yang baik. Penyampaian materi menggunakan metode *forum group discussion* (FGD) dan pelatihan keterampilan tata kelola organisasi yang baik. Target yang dicapai yaitu para peserta beroleh penguasaan wawasan filosofi organisasi dan keterampilan tata kelola organisasi yang baik.

### **ABSTRACT**

#### **Keywords:**

*Training;  
Organizational  
Governance;  
Organization's  
philosophy;  
Organizational  
Governance*

This community service activity aims to help administrators of migrant extended family organizations from Biboki, Insana, and Meomafo in East Java in organizational governance. Organizational governance is felt to be a concrete problem faced by administrators of these migrant extended family ties. Because of this, the administrators took the initiative to invite a community service team from the Faculty of Business, Widya Mandala Catholic University, Surabaya to provide training on good organizational governance. Community service activities were carried out on two consecutive days, namely 16-17 July 2022. The activities involved core administrators of migrant extended family ties from Biboki, Insana and Meomafo in East Java. The material presented is the topic of organizational philosophy and good organizational governance. Delivery of material uses the forum group discussion (FGD) method and training in good organizational governance skills. The target achieved is that participants gain enriched insight into organizational philosophy and good organizational governance skills.

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Analisis Situasi

Kebanyakan orang dimungkinkan mengalami *culture shock* disaat melakukan peralihan dari satu wilayah ke wilayah lain, atau dari satu situasi kehidupan ke situasi kehidupan yang berbeda. *Culture shock* merupakan efek yang ditimbulkan oleh budaya asing pada seseorang di tempat baru. Situasi *culture shock* dapat menimbulkan kebingungan, frustrasi, dan disorientasi bagi para migran dalam interaksinya dengan lingkungan baru (Toffler, 1971, p. 1). Dampak yang ditimbulkan yaitu warga pendatang atau para migran akan mengalami gangguan, hambatan, atau kesalahan dalam komunikasi, salah membaca dan menafsirkan realitas, bahkan ketidakmampuan untuk mengatasinya.

Seseorang akan merasakan kesulitan bahkan penderitaan yang tidak terduga jika ia keluar dari lingkungannya sendiri dan masuk ke lingkungan yang baru dengan konsepsi yang berbeda tentang waktu, ruang, pekerjaan, cinta, agama, seks, uang dan sebagainya (Toffler, 1971, p. 2). Hal ini akan semakin parah jika lanskap sosial (*social lanscape*) yang lama seperti kondisi wilayah, bangunan, cara hidup, budaya, agama, nilai dan norma yang dianut, bahasa, dialek dan lain sebagainya, masih melekat pada pribadi warga migran, sementara lanskap sosial yang baru dengan nilai-nilai baru mengalami perubahan terus menerus bahkan sangat cepat sehingga mengakibatkan disorientasi hidup. Hal ini pula yang terjadi pada warga migran yang berasal dari Biboki, Insana, dan Meomafo yang selanjutnya disingkat dengan Biinmafo. Biinmafo di Jawa Timur selanjutnya menjadi organisasi keluarga migran. Organisasi ini dibentuk pada awal bulan Juni 2020.

Organisasi warga migran dari Biboki, Insana, dan Meomafo di Jawa Timur merupakan unit sosial yang dibentuk berdasarkan asal kedaerahan dimana sebagian besar anggotanya merupakan warga migran yang berasal dari Kabupaten Timur Tengah Utara, Propinsi Nusa Tenggara Timur yang kini berdomisili (sementara atau permanen) di Jawa Timur khususnya di wilayah Kota Surabaya dan beberapa daerah di sekitarnya seperti Kabupaten Gresik dan Sidoarjo. Visi ikatan keluarga ini yakni menjadi wadah sosial bagi warga migran yang berasal dari Kabupaten Timur Tengah Utara, Nusa Tenggara Timur, untuk membina dan mempererat tali persaudaraan. Misi utamanya adalah meningkatkan rasa persaudaraan, solidaritas antar warga migran yang berasal dari Biboki, Insana, dan Meomafo dan membantu warga untuk dapat beradaptasi secara benar dan baik di lingkungan masyarakat yang baru (tempat tinggal, tempat bekerja ataupun tempat menempuh pendidikan).

Jumlah warga migran dari Biboki, Insana, dan Meomafo di Jawa Timur ini, sekitar 315 orang yang memiliki latar belakang usia, pendidikan, pekerjaan, keahlian, gender, strata sosial dan ekonomi yang beragam. Sebagai misal, usia para anggota organisasi terdiri dari usia tua, muda, dan anak-anak. Pendidikan yang dimiliki mulai tingkat SMP hingga Sarjana. Pekerjaan pun beragam, mulai dari karyawan pabrik, asisten rumah tangga (ART), hingga menjadi pelaku usaha (*entrepreneur*) dan tenaga profesional pada berbagai bidang atau lembaga. Sementara kelas sosial ekonomi warga, mulai dari kelas bawah hingga kelas atas. Keberagaman latar belakang kehidupan sosial ini menjadi masalah sekaligus potensi yang patut dipelihara dan dikembangkan karena ada pekerja di pabrik, pelaku usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang menyentuh langsung permasalahan dasar masyarakat, dan ada tenaga profesional yang bekerja di perusahaan atau lembaga swasta.

Banyak warga migran yang berasal dari Kabupaten Timur Tengah Utara, Nusa Tenggara Timur yang mengalami permasalahan saat berada dalam lingkungan hidup yang baru, terutama terkait dengan permasalahan sosial. Permasalahan sosial yang kerap terjadi diantaranya faktor ekonomi (kemiskinan, penjarahan, gizi buruk, dan pengangguran), faktor psikologis (depresi, stres, dan bunuh diri), faktor biologis (wabah Covid-19 dan penyakit menular lainnya), dan faktor budaya (kemerosotan moral masyarakat, pergaulan bebas, kenakalan remaja) (Soekamto, 2017, p. 42). Permasalahan sosial

muncul dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara unsur-unsur kebudayaan atau masyarakat yang jika dibiarkan dapat membahayakan interaksi dalam kelompok sosial (Soekamto, 2017, p. 25).

Untuk menyikapi berbagai persoalan yang dihadapi, para pengurus inti organisasi migran dari Biboki, Insana, dan Meomafo di Jawa Timur mengundang tim pengabdian masyarakat dari Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Sejak organisasi ini terbentuk, beberapa upaya telah dilakukan tim pendamping dari Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya untuk memberikan wawasan, pengetahuan, dan pemahaman tentang pentingnya keberadaan organisasi tersebut, antara lain dengan melakukan pelatihan dan pendampingan dengan tema: Pendampingan dalam Penyusunan Kelengkapan Organisasi (pembentukan Pengurus, bidang-bidang kegiatan, dll), pembuatan Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART). Meskipun demikian masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh organisasi yang baru dibentuk pada bulan juni 2020 ini.

## 1.2 Permasalahan Mitra

Banyak permasalahan yang dihadapi oleh organisasi yang baru dibentuk pada Juni 2020 ini. Permasalahan umum yang dihadapi tidak terlepas dari permasalahan sosial yang mencakup faktor ekonomi, faktor psikologis, faktor biologis, dan faktor budaya. Namun pada saat dilakukan pelatihan dan pendampingan pada Juli 2022, masalah spesifik internal organisasi yang dapat diidentifikasi oleh tim pelatihan dan pendampingan pengurus organisasi, diantaranya:

- a. Pengurus maupun anggota belum bersikap disiplin sehingga banyak kegiatan warga molor.
- b. Komunikasi antar pengurus, pengurus dengan anggota, masih terhambat. Akibatnya kadang arahan dari Ketua organisasi belum tersampaikan dengan baik ke tingkat pelaksana di bawahnya dan anggota.
- c. Dana merupakan salah satu faktor krusial bagi organisasi. Organisasi ini masih mengalami kesulitan dalam mendapatkan dana untuk pengembangan organisasi karena iuran anggota sebagai sumber modal utama organisasi dan sumbangan sukarela dari anggota, belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dana organisasi.
- d. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Organisasi belum tersusun dengan baik.

Demikian sekelumit permasalahan sosial yang dihadapi warga migran yang berasal dari Kabupaten Timur Tengah Utara, Nusa Tenggara Timur, yang bertempat tinggal di Jawa Timur.

## 1.3 Solusi Yang Ditawarkan

Untuk mengatasi masalah khusus sebagaimana diuraikan di atas, tentunya perlu waktu untuk menyelesaikannya secara bertahap. Kompleksitas masalah yang dihadapi para migran tidak dapat diselesaikan secara instan, cepat. Diperlukan kerjasama para pengurus dan anggota organisasi. Oleh karena itu, solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah:

- a. Untuk masalah kedisiplinan, tentunya perlu digali ulang komitmen pengurus terlebih dahulu. Apabila pengurus disiplin, diharapkan akan lebih mudah mengatur anggotanya untuk disiplin, ini perlu ditindaklanjuti oleh pengurus inti untuk mengetahui komitmen dari pengurus harian yang dipilih.
- b. Untuk masalah komunikasi, dibutuhkan pelatihan tentang komunikasi dan dilakukan simulasi, misalnya dibuat simulasi praktek komunikasi dalam memimpin rapat, negosiasi, dan lain sebagainya yang dapat ditindaklanjuti pada pertemuan berikutnya.
- c. Untuk mengatasi kesulitan pengumpulan dana berupa iuran dari anggota, bisa menggunakan *digital payment*. Sedangkan untuk mendapatkan dana tambahan,

- pihak organisasi dapat membuat usaha mandiri (UMKM), menjual makanan terutama makanan khas dari daerah, misalnya dengan *system pre order* (PO) dan pembayaran saat pemesanan untuk mengurangi risiko, barang tidak habis terjual.
- d. Untuk menyempurnakan AD/ART yang telah ada, bisa dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan pendampingan oleh team pada pertemuan selanjutnya, hingga AD/ART dapat dilaksanakan.

## 2. Pelaksanaan dan Metode

### 2.1 Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pelatihan pada hari pertama, Sabtu, 16 Juli 2022, dan hari kedua, Minggu, 17 Juli 2022, dilaksanakan di Kampus Universitas Katolik Widya Mandala, Jl. Dinoyo 42 – 44 Surabaya. Sementara itu kegiatan pendampingan dan konsultasi terkait persoalan organisasi, dilaksanakan di Balai Pertemuan Ikatan Keluarga, Jl. Tubanan Lama Blok I no. 29, Kelurahan Karangpoo, Kecamatan Tandes, Kota Surabaya, Jawa Timur.

Kegiatan pelatihan diikuti oleh pimpinan/pengurus organisasi Keluarga Besar Biinmafo di Jawa Timur yang berjumlah 15 Orang. Peserta diberi waktu yang luas untuk menguraikan permasalahan pada unit masing-masing. Pimpinan/pengurus Organisasi Biinmafo dalam kesempatan tersebut aktif mengutarakan permasalahan yang ada di organisasi maupun mengungkapkan pendapat mereka. Misalnya masalah pengambilan keputusan yang disampaikan oleh Ketua Umum, masalah sulit dan tersendatnya iuran bulanan anggota.

### 2.2 Metode Kegiatan

Tim abdimas mengkombinasikan beberapa metode kegiatan diantaranya metode pelatihan, penyadaran pemahaman, dan konsultasi. Bentuk pelaksanaan pelatihan tata kelola organisasi bagi pimpinan/pengurus organisasi, berlangsung secara tatap muka langsung (Luring) dengan pola pelatihan menggunakan model *Focus Group Discussion* (FGD). Model ini menjadi pilihan dilakukannya pelatihan dan pendampingan, dengan pertimbangan agar peserta dapat lebih leluasa mengungkapkan permasalahan dan pendapatnya. Selain itu karena adanya permintaan dari pengurus yang menginginkan pelatihan/pendampingan dilakukan secara bersama-sama. Pada dasarnya, pelatihan ini dilakukan untuk penguasaan wawasan dan keterampilan tata kelola organisasi yang baik dan benar. Oleh karena itu pada kesempatan ini peserta pelatihan dan pendampingan lebih difokuskan pada para pengurus organisasi.

#### Materi Yang disampaikan

Sesi pertama, uraian dan penguasaan wawasan peserta tentang filosofi organisasi yang disampaikan oleh Daniel Tulasi. Dalam sesi ini dibahas tentang elemen-elemen pokok yang memengaruhi keberhasilan perjalanan sebuah organisasi. Elemen-elemen pokok itu diantaranya budaya organisasi, proses terbentuk dan berjalannya organisasi, struktur organisasi, strategi organisasi untuk mewujudkan visi dan misi, sistem yang diterapkan, teknologi, dan manusia (pengurus, anggota organisasi) yang mengelola organisasi (Nicholas, 2016).

Sesi kedua, Antonius Yuniarto menyampaikan topik tatakelola organisasi yang baik. Pada sesi ini dibahas tentang pengertian organisasi, unsur-unsur organisasi, siklus hidup organisasi, dan strategi pengelolaan organisasi yang baik untuk mewujudkan visi dan misi organisasi (Ambarwati, 2018, p. 25). Pembahasan materi ini menyadarkan peserta tentang arti penting tata kelola yang baik bagi organisasi, serta kendala-kendala konkret yang dihadapi organisasi. Sebagai organisasi baru, para peserta menyadari banyak hal yang perlu disiapkan untuk mengelola organisasi. Merumuskan visi, misi organisasi, memilih orang yang tepat sebagai pengurus, serta upaya menyusun AD/ART yang baik. Beberapa

hal penting tersebut menjadi pokok perhatian para peserta. Para peserta juga menyadari kurang adanya sinergi antar pengurus dan anggota organisasi menjadikan tatakelola organisasi belum berjalan dengan baik. Tata kelola berkaitan dengan struktur organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, serta komunikasi efektif antar anggota organisasi. Tata kelola yang baik akan menjadikan setiap elemen organisasi tersebut dalam kondisi yang baik dan saling bersinergi. (Robbins, 2019, p. 111). Perilaku organisasi yang baik dari para anggotanya merupakan modal psikologi yang penting bagi pertumbuhan/perkembangan organisasi. (Luthans, 2011, p. 199).

Sesi ketiga, Sri Yunan Budiarsi mengajak para peserta untuk aktif menyampaikan masalah-masalah keorganisasian yang dihadapi. Sesi ini dipakai metode *brainstorming*. Para peserta diberi kesempatan menyampaikan persoalan organisasional yang dihadapi dalam menjalankan program kerja organisasi. Ada beberapa masalah yang mengemuka pada saat diskusi tersebut, diantaranya masalah kedisiplinan, komunikasi, dana terutama dana operasional dan sosial untuk pengelolaan organisasi, dan belum lengkapnya AD/ART. Persoalan organisasional yang disampaikan peserta merupakan persoalan yang pada umumnya juga dihadapi kebanyakan organisasi yang baru berdiri (Chowdhury, 2005). Para peserta diajak tim abdimas untuk memetakan persoalan berdasar skala prioritas dan urgensi untuk segera dicarikan solusi. Pemetaan persoalan menjadi hal penting untuk dilakukan agar para pengurus mampu menentukan langkah strategis menyelesaikan persoalan satu per satu. Langkah konkret dan strategis yang telah dirumuskan, disepakati harus menjadi komitmen bersama (Luz, 2018) untuk berubah menjadi lebih baik.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pengabdian masyarakat ini meliputi dua kali sesi pelatihan tatakelola organisasi. Pelatihan akan diberikan secara luring di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya pada Sabtu, 16 Juli 2022 dan Minggu, 17 Juli 2022. Dalam sesi pelatihan ini, diberikan dua topik utama yaitu filosofi organisasi dan tatakelola organisasi yang baik. Target dari pelatihan ini yaitu pengayaan pemahaman peserta tentang filosofi organisasi dan penguatan keterampilan tata kelola organisasi yang baik.

Adapun hasil dan pembahasan dari kegiatan ini adalah sebagai berikut:

#### a) Pengayaan pemahaman peserta tentang filosofi organisasi

Pemahaman peserta tentang filosofi organisasi semakin bertambah. Hal ini bisa diketahui sebelum diberi pelatihan dan sesudah diberi pelatihan peserta dilibatkan aktif untuk bertanya jawab, diskusi tentang topik filosofi organisasi. Para beroleh wawasan baru perihal elemen-elemen pokok yang memengaruhi keberhasilan perjalanan sebuah organisasi seperti budaya organisasi, proses terbentuk dan berjalannya organisasi, struktur organisasi, strategi organisasi untuk mewujudkan visi dan misi, strategi mengelola organisasi.

Adapun dinamika pengayaan pemahaman filosofi organisasi terlihat dalam foto berikut ini:



**Gambar 1.** Pemaparan topik filosofi organisasi

- b) Penguatan keterampilan tata kelola organisasi yang baik  
 Target kedua dari kegiatan pelatihan ini yaitu penguatan keterampilan tata kelola organisasi. Target ke-2 ini tercapai. Para peserta yaitu pengurus organisasi pertama tama diberi pengetahuan strategi tata kelola organisasi. Selanjutnya peserta dilatih untuk menyusun program kerja yang konkret dan realistis untuk penguatan tata kelola organisasi. Peserta juga dikondisikan memiliki keterampilan berkomunikasi yang efektif antar pengurus dan pengurus dengan anggota organisasi. Berikut sekilas dokumentasi pemaparan strategi yang efektif terkait tata kelola organisasi.



**Gambar 2.** Pemaparan strategi tata kelola organisasi

Masalah utama yang dihadapi organisasi ini yang dirangkum dalam *Focus Group Discussion* antara lain yaitu *character building*, *culture*, kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, sarana/prasarana, keuangan, dan kewirausahaan.

Pelatihan yang diberikan pada tataran pengayaan pemahaman dan keterampilan perihal tatakelola organisasi diharapkan berdampak baik untuk mengatasi persoalan utama yang dihadapi organisasi.

Luaran dari pelatihan ini:

- a. Ada peningkatan pengayaan pemahaman peserta pelatihan perihal filosofi organisasi. Para peserta disadarkan bahwa suatu organisasi didasari suatu filosofi. Para peserta semakin menyadari akan pentingnya filosofi organisasi, para peserta diajak untuk menetapkan nilai-nilai (*values*) yang menjadi roh organisasi. Selain itu, para peserta mampu melakukan analisis SWOT organisasi. Dengan menganalisis

kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang akan dihadapi, diharapkan dapat berkembang kedepannya (Nichols, 2016, p. 2). sebelum dan sesudah materi diberikan tim pengabdian masyarakat.

- b. Pengurus inti dari organisasi mampu merancang program konkret dan realistis untuk pengembangan tata kelola organisasi. Program kerja organisasi dikonsultasikan dengan tim pengabdian masyarakat.

### **Hambatan Kegiatan**

Pelaksanaan pengabdian masyarakat ini masih mengalami hambatan dalam koordinasi antar pengurus karena komunikasi yang tidak lancar dan kondisi kehidupan masyarakat yang masih dibayang-bayangi oleh wabah virus corona. Selain itu, faktor dana menjadi masalah krusial ketika akan dilakukan pelatihan dan pendampingan bagi peserta dengan jumlah yang lebih banyak. Maka solusi yang ditempuh untuk memulai kegiatan ini yakni hanya melibatkan pengurus inti Ikatan Keluarga Besar migran dari Biboki, Insana, dan Meomafo di Jawa Timur.

### **4. Kesimpulan**

Kegiatan pelatihan tatakelola organisasi membawa dampak positif sebagai inspirasi untuk mengelola organisasi secara benar. Pengurus Ikatan Keluarga Besar Biinmafo diberi pembekalan berupa pengetahuan sebagai penguasaan wawasan dan keterampilan mengelola organisasi secara benar demi mewujudkan visi dan misi organisasi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, menjadi salah satu bukti penting praktek kemitraan antara Perguruan Tinggi dan masyarakat, khususnya dengan Ikatan Keluarga Besar migran dari Biboki, Insana, dan Meomafo di Jawa Timur. Maka pada masa yang akan datang, perlu dilakukan kegiatan lanjutan dengan tema-tema yang terkait dengan dimensi-dimensi organisasi seperti komunikasi, kewirausahaan, literasi keuangan pribadi dan organisasi dan melibatkan peserta dalam jumlah yang lebih besar. Diharapkan adanya Pelatihan dan Pendampingan berkelanjutan berupa program jangka pendek (menyempurnakan penyusunan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga), program jangka menengah (pelatihan komunikasi dan kepemimpinan) dan program jangka panjang organisasi (pelatihan Kewirausahaan, Perencanaan dan Pengelolaan keuangan pribadi dan sebagainya). Hal ini penting dilakukan agar organisasi dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuannya (Ulrich, 1997).

### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan syukur terutama diucapkan terutama kepada Tuhan Allah yang telah memberkati, memberikan kelancaran pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat hingga usai. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada jajaran pimpinan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Madala Surabaya, Kepala unit kerja Rumah Tangga Universitas yang telah membantu sarana prasarana kelancaran kegiatan pengabdian masyarakat.

### **Daftar Pustaka**

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Chowdhury, S. (2005). *Organisasi Abad 21*. Yogyakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Lie, A. (2023). *Biinmafo*. WIKIPEDIA.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luz, C. M. (2018). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover. *Revista de Gestão*, 25, 84-101.
- Nicholas, F. (2016). Change Management 101. *Management*, 16.

- Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behavior. 18TH Edition. United Kingdom: Pearson Education*. United Kingdom: Pearson Education.
- Soekanto. (2017). *Sosiologi Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Toffler, A. (1971). *Future Shock*. New York: Random .
- Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions, The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. *Boston Massachussets: Harvard Business School Press, President and Fellows of Harvard College*.