

Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan

Apriyanti Widiansyah

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya/Fakultas Ilmu Pendidikan
e-mail: apriyanti.widiansyah@dsn.ubharajaya.ac.id

Cara Sitasi: Widiansyah, A. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Cakrawala*, 18(2), 229–234. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>

Abstract - *Education is a very important factor in human life, so the process of developing human resources must be carried out by increasing knowledge, skills and attitudes and values so that they can adapt to their environment. Qualitative Research Approach and Type of Descriptive Research, with a view to obtaining an overview of the dimensions of correlativeness of the synergy of the Role of Educational Resources as the Determinants in the Management of the Education System in this study. With the hope of building a whole substantive thought (not dichotomous and partial). After finding qualitative data, to be analyzed based on observations or findings that exist in the field. The results of this study indicate that the problem of human resources is very dominant in the Process of education / learning, this also means that managing human resources is a very important field in carrying out the learning process in schools.*

Keywords: *Schools, Citizenship Education, Political Socialization*

PENDAHULUAN

Ngelmu Tanpa laku Kothong, Laku Tanpa Ngelmu Cupet” (Ki Hajar Dewantara). Menuntut ilmu tanpa mempraktakkannya, menjadikan ilmu orang tersebut tidak berisi, demikian pula bekerja tanpa dilandasi ilmu, maka akan menghasilkan pekerjaan yang tidak baik.

Berdasarkan pasal 31 ayat (2) Pemerintah diwajibkan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional. Sejak saat itu, terutama mulai tahun 1950 Pemerintah melalui serangkaian UU dan Penetapan Presiden, dan terakhir UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional. Berbagai pengamat dan studi menunjukkan penyelenggaraan pendidikan nasional belum juga merata baik kesempatan maupun mutunya, akibatnya pendidikan nasional yang secara konsitusi berfungsi mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kebudayaan nasional belum juga nampak keberhasilannya.

Mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor yang amat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional di Negara tercinta Indonesia yang termaktub dalam Undang Undang Dasar 1945 Alinia

ke-4 yaitu “Mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia”. Tujuan Nasional ini juga dijelaskan dalam tujuan pendidikan Nasional dalam UU RI No. 20 tahun 2003: “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dengan demikian, permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan?

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah Pendekatan Penelitian Kualitatif dan Jenis Penelitian Deskriptif, dengan maksud untuk memperoleh gambaran tentang dimensi-dimensi korelatifitas sinergisitas Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. Dengan harapan terbangun sebuah pemikiran substantif yang utuh (tidak terdiktomis dan parsial). Setelah didapati data kualitatif, untuk kemudian dianalisis berdasarkan pengamatan atau penemuan yang ada di lapangan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Observasi

Penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik observasi partisipan, di mana penulis ikut terjun langsung dalam pelaksanaan proses kegiatan penulisan.

2. Wawancara

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, maka penulis melakukan wawancara pada subjek penelitian. Dalam mendapatkan Informan pada wawancara ini adalah para praktisi pendidikan.

3. Kepustakaan

Metode kepustakaan oleh penulis dijadikan salah satu cara untuk mengumpulkan data, karena dapat menambah pengetahuan penulis mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini.

4. Dokumentasi

Untuk melengkapi penelitian ini, penulis juga menggunakan teknik pengumpulan data berupa Dokumentasi.

Dengan demikian, penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang menggambarkan secara jelas dimensi-dimensi korelatifitas-sinergisitas mengenai Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan secara objektif yang menggambarkan keadaan subjek/objek berdasarkan fakta-fakta yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional

Secara umum sistem diartikan sebagai kumpulan/ group/komponen apapun yang saling berhubungan satusama lain, dan bekerjasama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu. Terdapat dua kelompok pendekatan didalam mendefinisikan sistem, yaitu yang menekankan pada prosedurnya dan yang menekankan pada komponen atau elemennya.

Pendekatan sistem yang lebih menekankan pada prosedur mendefinisikan sistem sebagai berikut ini: "Suatu Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu". (Tatang Amirin, 2003) Sistem adalah suatu kebulatan keseluruhan yang kompleks atau terorganisir; suatu himpunan atau perpaduan hal-hal atau bagian-bagian yang membentuk suatu kebulatan/keseluruhan yang kompleks atau utuh.

Pendekatan sistem yang lebih menekankan pada elemen atau komponennya mendefinisikan

sistem sebagai berikut ini: "sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu". (Tatang, Amirin, 2003) terkait definisi sistem, yaitu: Sistem merupakan sehimpunan komponen atau subsistem yang terorganisasikan dan berkaitan sesuai rencana untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kedua kelompok definisi tersebut adalah benar dan tidak bertentangan, yang berbeda adalah cara pendekatannya. Pendekatan sistem yang merupakan kumpulan elemen-elemen atau komponen-komponen atau subsistem-subsistem merupakan definisi yang lebih luas. Definisi ini lebih banyak diterima, karena kenyataannya suatu sistem dapat terdiri dari beberapa subsistem atau sistem bagian.

Pendidikan sebagai sebuah sistem terdiri dari sejumlah komponen. Komponen tersebut antara lain: *raw input* (siswa/mahasiswa), *instrumental input* (pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, dana, sarana prasarana, dll), *environmental input* (ekonomi, sosial, budaya, kependudukan, politik dan keamanan), proses pendidikan serta *output* (tamatan) dan *outcome* (mutu lulusan). Sistem pendidikan dapat dilihat dalam ruang lingkup makro. Pendidikan formal, nonformal, dan informal merupakan subsistem dari bidang pendidikan sebagai sistem dan seterusnya.

Manajemen penyelenggaraan sistem pendidikan nasional telah diatur dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003. Bab I Pasal 1 Ketentuan Umum, UU No. 20 tahun 2003 menjelaskan bahwa 1) Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. 2) Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Guru memiliki peranan yang amat strategis di dalam pendidikan anak bangsa. Kemampuan profesionalnya menjadi tanggung jawab lembaga pendidikan guru. Pemerintah pun harus sangat ketat dan selektif menugasi lembaga pendidikan untuk menyiapkan guru profesional dan pembinaannya setelah mereka bertugas di sekolah. Guru Profesional hanya dapat dihasilkan oleh lembaga pendidikan yang profesional. Sebab, pekerjaan guru sebagai jabatan profesional, memerlukan pendidikan lanjut dan latihan khusus. Adapun sertifikasi pendidik pada hakikatnya upaya untuk menjamin bahwa setiap guru dapat dijamin kualifikasi dan kemampuan, baik paedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesionalnya. (Soedijarto, 2008)

Sesuai amanat UUD 1945 dalam upaya mencerdaskan bangsa, diperlukan sumber daya pendidik (guru/dosen) yang professional. Pada saat

ini Indonesia memasuki era globalisasi dan pada masa ini berlaku berbagai ukuran dan aturan yang sifatnya internasional, sehingga dibutuhkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki kompetensi untuk dapat bertahan dan maju secara berkesinambungan. Karakteristik sumber daya yang berkualitas yang memiliki kemampuan, nilai dan sikap yang perlu dikuasai dan dimiliki manusia terdidik Indonesia meliputi: (Soedijarto, 2008)

1. Memiliki kemampuan, nilai dan sikap yang memungkinkannya berpartisipasi secara aktif, cerdas dalam proses politik;
2. Memiliki kemampuan, etos kerja dan disiplin kerja yang memungkinkannya aktif dan produktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan ekonomi;
3. Memiliki kemampuan dan sikap ilmiah untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui kemampuan penelitian dan pengembangan;
4. Memiliki keprobadian yang mantap, berkarakter dan bermoral, serta berakhlak mulia.

Pendidikan sesungguhnya upaya yang hasilnya baru dapat dilihat dalam rentang waktu yang cukup panjang, seiring perkembangan peradaban manusia. Melaksanakan penyelenggaraan pendidikan nasional tidaklah mudah, khususnya di dalam negara besar dan beragam seperti Indonesia. Pengambilan keputusan yang didasarkan atas pengaruh politik praktis dan kepentingan jangka pendek mutlak dihindarkan. Dalam upaya meningkatkan SDM Indonesia berkualitas maka peran pendidikan sangatlah penting, hal ini dapat dicapai jika SDM Pendidik juga berkualitas sehingga upaya mencerdaskan bangsa sesuai amanat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dapat tercapai.

B. Peranaan Strategis MSDM Dalam Manajemen Sistem Pendidikan

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju, maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga, apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Banyak sekali sumber daya dalam manajemen

yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Adapun kalau di lihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi itu bisa bertahan (*survive*) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat di dayagunakan untuk kepentingan organisasi.

a. Manajemen Sumber Daya Manusi

Dalam era yang penuh dengan perubahan, lingkungan yang dihadapi oleh manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah menantang, perubahan muncul dengan cepat dan meliputi masalah-masalah yang sangat luas. Berdasarkan penelitian dan sumber-sumber lain (Mathis, 2001) dapat disimpulkan bahwa tantangan yang dihadapi oleh manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut (a) perekonomian dan perkembangan teknologi; (b) ketersediaan dan kualitas tenaga kerja; (c) kependudukan dengan masalah-masalahnya; (d) restrukturisasi organisasi.

Oleh karena itu mengelola Sumberdaya manusia menjadi sesuatu yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu organisasi, kegagalan dalam mengelolanya akan berdampak pada kesulitan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan.

Adapun lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi aktivitas yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi atas, “fungsi manajemen yang meliputi *planning, organizing, actuating, controlling* dan fungsi operasional yang meliputi *procurement, development, kompensasi, integrasi, maintenance, separation*” (Richard L Daft, 2010)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses

pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya.



Gambar 1. Integrasi manajemen strategis pendekatan Hennepian County (Bryson, 2004)

Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan/organisasi sekolah dengan organisasi lainnya, ini sejalan dengan (Joan Pynes, 2004) yang menyatakan bahwa:

"Perhaps the most critical difference between the school and most other organization is the human intensity that characterize its work. School are human organization in the sense that their products are human and their processes require the socializing of humans"

Hal tersebut menunjukkan bahwa masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumberdaya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

C. Impelementasi Peranaan strategis MSDM dalam manajemen sistem pendidikan Menghadapi tantangan global

Aspek SDM merupakan komponen penting dalam bisnis yang berbasis Teknologi Informasi mengahapi tantangan global. Penyiapan SDM merupakan aktivitas yang harus direncanakan dan dijalankan dengan baik. Bidang Teknologi Informasi memberi prospek pada bangsa Indonesia yang tengah dilanda krisis ekonomi. Industri lain saat ini ditandai dengan pemogokan buruh, pemungutan liar, dan gangguan fisik lainnya. Untuk itu bisnis Teknologi Informasi atau bisnis lain yang didukung

oleh Teknologi Informasi perlu mendapat perhatian yang khusus karena sifatnya yang strategis bagi bangsa Indonesia.

Pendidikan dalam bentuk training umumnya cukup mahal bagi sebagian orang. Perlu dikembangkan paket-paket pelatihan yang terjangkau. Pemerintah dapat memberikan bantuan kepada masyarakat melalui bantuan kredit untuk pendidikan, potongan pajak bagi perusahaan yang meningkatkan kualitas SDMnya melalui pendidikan, pembiayaan dari tingkat Sekolah Dasar sampai dengan Perguruan Tinggi, Otonomi Daerah dan diterapkannya desentralisasi pendidikan, maka sekolah berhak mengelola sekolah dan melakukan manajemen sekolahnya sendiri termasuk dengan diterapkannya manajemen yang Berbasis Sekolah dan di antaranya adalah mengenai manajemen sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. Karena itu, tentunya yang paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerjasama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidik serta para karyawan dalam lingkungan sekolah. Peran seorang manajer dalam pengembangan lembaga pendidikan sangat penting, manajer harus mempunyai keahlian yang mencukupi untuk dapat melakukan manajemen yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan daya saing bangsa. Agar peran yang strategis dan besar tersebut dapat dijalankan dengan baik, maka sumber daya manusia perguruan tinggi haruslah memiliki kualitas yang unggul. Dosen, adalah SDM perguruan tinggi yang memiliki peran yang sangat sentral dalam semua aktivitas di perguruan tinggi. Dalam era globalisasi ini, seorang dosen bukan hanya dituntut pakar dalam bidang kajian ilmunya (mengajarkan, meneliti, dan mengabdikannya kepada masyarakat) tetapi juga dituntut untuk mampu berkomunikasi (verbal dan tulisan); mampu menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT); memiliki jejaring (*networking*) yang luas; peka terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di dunia luar, bersikap *outward looking*, dan lain-lain.

Deskripsi Standar Sumberdaya Manusia untuk Perguruan Tinggi adalah dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tri darma perguruan tinggi. Perguruan Tinggi harus dapat

mengelola dan menempatkan sumberdaya manusia sebagai komponen utama untuk mensukseskan program perguruan tinggi dalam rangka mencapai visi dan misinya.

Elemen Penilaian Manajemen Sumber Daya yang dikeluarkan pemerintah adalah:

- a. Perguruan tinggi memiliki sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang mencakup sub-sub sistem perencanaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan pegawai, pengembangan karir, penghargaan dan sanksi, remunerasi, pemberhentian pegawai, yang transparan dan akuntabel berbasis pada meritokrasi, keadilan, dan kesejahteraan;
- b. Kecukupan kualifikasi dan jabatan akademik dosen:
 - a) Rasio dosen tetap dan mahasiswa;
 - b) Dosen tetap berpendidikan minimal magister;
 - c) Dosen tetap bergelar doktor untuk universitas, institut dan sekolah tinggi, *sedangkan* untuk politeknik dan akademi, dosen tetap bersertifikasi keahlian sesuai bidangnya;
 - d) Untuk universitas, institut dan sekolah tinggi, jumlah guru besar tetap, *sedangkan* untuk politeknik dan akademi, jumlah lektor kepala.
- c. Perguruan tinggi melakukan survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia;
- d. Perguruan tinggi memiliki Kode Etik dosen dan tenaga kependidikan;
- e. Perguruan tinggi memiliki tenaga kependidikan yang bersertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, analis, dan pustakawan.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, menciptakan SDM yang memiliki kepribadian yang kuat dengan dilandasi keyakinan keagamaan yang kokoh. Selain mengelola SDM yang mampu beradaptasi dengan perkembangan IPTEK, penting untuk memperkuat karakter SDM Indonesia. Pendidikan karakter merupakan misi yang hendak dicapai Kemendikbud dalam mewujudkan pembangunan nasional Sumber Daya Manusia Indonesia. Diantaranya mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia, bermoral, beretika, berbudaya dan beradab berdasarkan falsafah Pancasila.

KESIMPULAN

Manajemen Sumberdaya manusia dalam suatu organisasi pada dasarnya suatu cara atau metode dalam mengelola Sumber Daya Manusia agar dapat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi, melalui upaya-upaya yang dapat mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia menjalankan peran dan tugasnya dalam suatu organisasi, oleh karena itu tujuan dari Manajemen

Sumber Daya Manusia adalah memanfaatkan dan mengembangkan sumberdaya manusia dalam organisasi untuk bekerja dengan baik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu bagian dari Manajemen Organisasi secara keseluruhan jelas akan berpengaruh pada bidang-bidang manajemen lainnya, karena pada dasarnya semua organisasi itu bergerak dan berjalan karena adanya aktivitas dan kinerja Sumber Daya Manusia yang bekerja dalam organisasi.

Dengan demikian nampak bahwa manajemen sumberdaya manusia sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah yang juga memerlukan pengelolaan Sumberdaya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya sekolah mempunyai Sumber Daya Manusia pendidikan baik Pendidik maupun Sumber Daya Manusia lainnya untuk berkinerja secara optimal, dan hal ini jelas berakibat pada perlunya melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan tuntutan legal formal seperti kualifikasi dan kompetensi, maupun tuntutan lingkungan eksternal yang makin kompetitif di era globalisasi dewasa ini, yang menuntut kualitas Sumber Daya Manusia yang makin meningkat yang mempunyai sikap kreatif dan inovatif serta siap dalam menghadapi ketatnya persaingan.

REFERENSI

- Bryson, Jhon M. 2004. *Strategic Planning for Public and Non Profit Organization: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement* (San Francisco: Jossey-Bass)
- Joan E. Pynes, 2004. *Human Resource Management for Public and Non Profit Organizations*, (USA: Josser-Bass)
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Buku Kedua)
- Richard L. Daft. 2010. *Era Baru Manajemen (New Era of Management)*. (Jakarta: Penerbit Salemba)
- Soedijarto. 2008. *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita* (Jakarta: Penerbit Kompas)
- Tatang Amirin, 2003. *Pokok-pokok teori sistem publiser* (Jakarta: Raja Grapindo Persada)
- UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional
- UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

PROFIL PENULIS

Apriyanti Widiansyah, S.S, M.Pd yang merupakan Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Saat ini sedang menyelesaikan Studi Doktorat (S3) Program Studi Manajemen Pendidikan di Unversitas Negeri Jakarta sejak 2013 dan sedang dalam proses penulisan Disertasi.