

## Analisis Yuridis Normatif Terhadap Organisasi Tenaga Kependidikan Berdasarkan Tujuan Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah No. 39 Tahun 2000

Nuridin<sup>\*)</sup> dan Ira Alia Maerani<sup>\*\*)</sup>

<sup>\*)</sup> Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia (Email: [nuridin@unissula.ac.id](mailto:nuridin@unissula.ac.id))

<sup>\*\*)</sup> Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia (Email: [ira.alia@unissula.ac.id](mailto:ira.alia@unissula.ac.id))

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana regulasi mengatur penyelenggara pendidikan menyusun analisis jabatan untuk tenaga kependidikannya berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomer 39 Tahun 2000 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomer 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan. Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan cara pendekatan perundang-undangan (statue approach). Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa penempatan tenaga kependidikan cukup efektif dan terorganisasi dengan baik disesuaikan dengan keahlian dan profesionalisme serta bertanggung jawab guna mewujudkan peserta didik 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.*

**Kata Kunci:** Analisis Yuridis Normatif; Organisasi Tenaga Kependidikan; Peraturan Pemerintah (PP) No. 39 Tahun 2000; Tujuan Pendidikan Nasional

### 1. Pendahuluan

Hakikat makna pendidikan adalah ikhtiar secara sadar dan sungguh-sungguh agar manusia mampu menjadi manusia sebagaimana dikehendaki Allah, Tuhan Yang Mahaesa, yakni sebagai hamba Allah/*abdullah* (QS. Adz-dzariyat ayat 56) yang mengabdikan/beribadah kepada-Nya dan wakil Allah/*khalifatullah* (QS. Al-Baqarah ayat 30) di muka bumi.

Aktualisasi atas kedudukannya sebagai *abdullah* dan *khalifah* tercermin ketika manusia memiliki iman dan mampu mengoptimalkan keseluruhan potensi yang dianugerahkan Allah kepadanya dalam beraktifitas (beramal shalih) agar tidak tergolong sebagai manusia yang merugi (Qs. Al-'Ashr ayat 1-4) dan memiliki derajat yang rendah (Qs. At-Tin ayat 4).

Di antara potensi tersebut adalah potensi akal yang mampu menyerap ilmu yang diberikan Allah dan mengeksplorasikannya. Sebagaimana firman Allah yang tercantum dalam QS Al-Baqaroh ayat 33 Artinya:<sup>1</sup>

قَالَ يَا آدَمُ أَنْبِئْهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ فَلَمَّا أَنْبَأَهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ إِنِّي أَعْلَمُ غَيْبِ  
السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ ﴿٣٣﴾

Allah berfirman: "Hai Adam, beritahukanlah kepada mereka nama-nama benda ini".

<sup>1</sup> Al Qur'an dan Terjemahnya. 1997. Semarang: Karya Toha Putra.

Maka setelah diberitahukannya kepada mereka nama-nama benda itu, Allah berfirman: "Bukankah sudah Aku katakan kepadamu, bahwa sesungguhnya Aku mengetahui rahasia langit dan bumi dan mengetahui apa yang kamu lahirkan dan apa yang kamu sembunyikan?"

Sejalan dengan hal di atas, apabila merujuk pada Undang-Undang Nomer 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan fungsi pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang bertujuan untuk mengembangkan 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 (Pasal 3 UU Nomer 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Tentu saja membentuk manusia sebagaimana dicita-citakan dalam tujuan pendidikan nasional di atas tidak cukup dilalui dengan pendidikan yang hanya berorientasi pada pencapaian prestasi kebendaan semata. Menjadi manusia seutuhnya wajib dilalui dengan pendidikan yang secara serius mampu menghadirkan nilai-nilai agama yang kuat. Sehingga pencapaian derajat kemanusiaan tidak hanya diukur ketika dia pandai tapi tidak jujur, kaya tapi kikir, jadi pemimpin tapi *dlalim*, dan seterusnya. Tapi pencapaian derajat kemanusiaan benar-benar integral karena keyakinan agamanya, keluhuran budinya, kedalaman ilmunya, dan keahlian dalam mengaplikasikan ilmunya.

Ikhtiar mencapai kualitas pendidikan seperti dijelaskan membutuhkan sinergitas seluruh komponen pendidikan, termasuk didalamnya masyarakat melalui yayasan dalam mewujudkan partisipasinya membangun pendidikan berkualitas. Peran yayasan penyelenggara pendidikan memiliki signifikansi dalam sejarah panjang pendidikan di Indonesia. Sebut saja seperti yayasan berbasis keagamaan (Muhammadiyah, Nahdlatul Ulama, Persis, dsb), yayasan nasional seperti Taman Siswa telah memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam konstruksi pendidikan nasional.

Sejumlah pengelolaan yang menuntut profesionalitas dalam pelaksanaannya di antaranya adalah menajamen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan seiring dengan meningkatnya tuntutan pengelolaan lembaga pendidikan yang tantangannya semakin tidak ringan. Rekrutmen pendidik dan tenaga pendidikan dengan sejumlah kualifikasinya perlu ditata dan dikelola dengan baik. Penempatan, pembinaan melalui pelatihan, mutasi dan seluruh proses manajemen sumber daya manusia membutuhkan keseriusan dalam pelaksanaannya.

Mendasarkan pada penjelasan sebagaimana tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sehingga menghasilkan solusi terhadap penyelenggara pendidikan guna menyusun organisasi analisis jabatan untuk tenaga kependidikannya.

## 2. Metode Penelitian

Untuk memperoleh informasi analisis pekerjaan dilakukan dengan metode pendekatan yuridis normatif. Dalam penelitian hukum normatif digunakan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative*

approach).<sup>2</sup>

### 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 3.1. Landasan Teori

##### a. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi sumber daya utama dalam suatu organisasi. Keberadaannya menjadi pilar penggerak, pendorong, dan penyemangat aktifitas organisasi. Mengingat signifikansi perannya yang dominan, maka pengelolaan sumber daya manusia menjadi keharusan dalam sebuah organisasi. Organisasi modern membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk selanjutnya disingkat: MSDM) telah banyak dikemukakan para ahli. Nitisemito<sup>3</sup> mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pengakuan pentingnya anggota organisasi (personil) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi, dan kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat.<sup>4</sup>

Collingridge dan Ritchie<sup>5</sup> berpendapat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian pekerjaan manajemen yang berhubungan dengan manusia, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, dan dengan sumbangannya pada efektivitas organisasi. MSDM merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi.

Samsudin<sup>6</sup> mengemukakan hal-hal yang berkenaan dengan MSDM adalah:

- 1) Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan SDM dengan perencanaan,
- 2) Tanggung jawab pengelolaan SDM tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan,
- 3) Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan,
- 4) Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.

Tujuan MSDM adalah memperbaiki kontribusi produktif pegawai terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan

---

<sup>2</sup> Ira Alia Maerani. 2018. *Rekonstruksi Kebijakan Hukum Pelaksanaan Pidana Mati Berbasis Nilai-Nilai Pancasila*. Disertasi. Program Doktor Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung. Semarang. hal. 56 dikutip dari Johnny Ibrahim. 2005. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Surabaya: Bayumedia Publishing. hal. 444.

<sup>3</sup> Nitisemito, A. S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hal. 11.

<sup>4</sup> Tim Pakar Manajemen Pendidikan FIP UM. 2003. *Manajemen Pendidikan Analisis Substantif dan Aplikasinya dalam Latar Institusi Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang. hal. 68-69

<sup>5</sup> Collingridge, J., and Ritchie, M. 1979. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Diterjemahkan oleh Ratna S. Jakarta: Erlangga. hal. 1

<sup>6</sup> Samsudin, S. 2006. *Manajemen SDM*. Bandung: Pustaka Setia. hal. 23.

MSDM mencerminkan strategi manajer dan menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi SDM, dan orang-orang yang terpengaruh. Secara umum tujuan MSDM mencakup empat aspek

Pertama, tujuan sosial. Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.<sup>7</sup> Organisasi menghasilkan output bagi kelompok tertentu di masyarakat. Organisasi sekolah dalam hal ini peserta didik dan alumni diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial. Implementasi tujuan sosial dalam bidang pendidikan khususnya sekolah adalah program Unit Kesehatan Sekolah (UKS) dan program bakti sosial.

Kedua tujuan organisasional. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Bagian MSDM dibentuk untuk membantu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Personil sekolah didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah. Efektifitas sekolah tergantung dengan efektifitas SDM yang ada di sekolah. Kunci kelangsungan berjalannya organisasi sekolah terletak pada efektifitas kepala sekolah dalam membina dan memanfaatkan keahlian guru dan pegawai dengan berupaya meminimalkan kelemahan SDM.

Ketiga tujuan fungsional. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.<sup>8</sup> Sehingga kepala sekolah dalam hal ini berupaya meningkatkan pengelolaan guru dan pegawai dengan cara memberikan pelayanan konsultasi yang tepat, mengelola program rekrutmen yang efektif, pelatihan, dan mampu menguji realitas ketika guru dan pegawai mengemukakan gagasan baru untuk mengembangkan sekolah.

Keempat tujuan individual. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang akan dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.<sup>9</sup> Apabila tujuan organisasi dan tujuan pribadi tidak sesuai maka dapat dimungkinkan pegawai akan memilih untuk menarik diri dari organisasi.

Yayasan sebagai penyelenggara pendidikan harus pula terfokus pada pencapaian kesesuaian pencapaian tujuan dengan guru, dengan mengkaji pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat guru di sekolah. Collingridge dan Ritchie mengemukakan organisasi berusaha menciptakan kondisi dimana setiap pegawai terdorong untuk memberi sumbangan sebaik mungkin bagi efektifitas organisasi.<sup>10</sup> Hal ini penting bagi kepala sekolah karena sekolah tidak dapat efektif dan efisien yang maksimal tanpa kerja sama penuh dari guru dan pegawai.

## *b. Proses Analisis Jabatan*

### *b.1. Analisis Jabatan*

Analisis jabatan merupakan kegiatan yang berfungsi untuk membantu

---

<sup>7</sup> Ibid. hal. 30.

<sup>8</sup> Ibid., hal. 32.

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Collingridge, J., and Ritchie, M. 1979. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Diterjemahkan oleh Ratna S. Jakarta: Erlangga. hal.2.

pelaksanaan manajemen dalam rekrutmen pegawai sebagai upaya menyediakan kebutuhan pegawai. Mangkunegara<sup>11</sup> berpendapat bahwa analisis jabatan didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja, perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya. Proses menghimpun informasi setiap jabatan, mempelajari berbagai informasi yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional dan tanggung jawabnya, dan menyusun informasi berkenaan tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab yang bersifat khusus merupakan kegiatan yang dilakukan dalam analisis jabatan.

Nitisemito<sup>12</sup> berpendapat analisis jabatan sebagai pedoman bagi penerimaan dan penempatan, penentuan jumlah karyawan, dan landasan kegiatan dalam MSDM. Analisis jabatan sebagai pedoman untuk menentukan syarat-syarat yang diperlukan dalam penerimaan dan penempatan pegawai. Ketepatan penerimaan dan penempatan pegawai dipengaruhi oleh syarat yang dimiliki oleh pegawai. Penentuan jumlah karyawan dapat diketahui dengan uraian jabatan dan pengembangan dan penetapan standar jabatan. Analisis jabatan merupakan pedoman dalam kegiatan MSDM lain yaitu mutasi, promosi, pelatihan, kompensasi, dan kebutuhan peralatan. Analisis jabatan diasumsikan dapat mengetahui kondisi tentang secara rinci jabatan.

Informasi yang diperoleh dari analisa jabatan adalah:

- a) Nama jabatan, lokasi kerja, dan upah rata-rata,
- b) Hubungan kerja dan posisi dalam organisasi,
- c) Tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dibebankan pada pemangku jabatan,
- d) Peralatan dan bahan yang digunakan,
- e) Kondisi lingkungan tempat kerja dan resiko kerja,
- f) Persyaratan fisik, mental, pengetahuan, dan pendidikan.

### *b.2. Identifikasi dan Analisis Jabatan*

Untuk mengetahui jenis pekerjaan, bagaimana melakukan pekerjaan dan siapa yang tepat untuk melakukan pekerjaan itu perlu dilakukan analisis terhadap pekerjaan itu sendiri yang disebut sebagai analisis jabatan (*job analysis*). Dessler<sup>13</sup>, mengungkapkan bahwa analisis jabatan merupakan prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang macam apa yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam pengertian ini, Dessler menekankan pada dua aspek, yaitu menyangkut isi pekerjaan dan orang yang melaksanakan pekerjaan.

Dalam pengertian lain, Mathis dan Jackson<sup>14</sup> mengartikan analisis pekerjaan sebagai berikut; *A Systematic way to gather and analyze information about the content and the human requirements of jobs, and the context in which jobs are performed.* (analisis jabatan merupakan cara sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi dan personal yang dipersyaratkan dalam jabatan, dan dalam

---

<sup>11</sup> Mangkunegara, A. P. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama. hal. 10

<sup>12</sup> Nitisemito. Op.cit. hal. 16

<sup>13</sup> Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

<sup>14</sup> Muafi. 2018. Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion; Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. (e-ISSN: 2477- 0574 ; p-ISSN: 2477-3824). Volume. 03, Issue. 01, Januari 2018 dikutip dari Mathis, R. L, and Jackson, J.H. 2000. *Human Resource Management 10th Edition*, Thomson South -Western, United States.

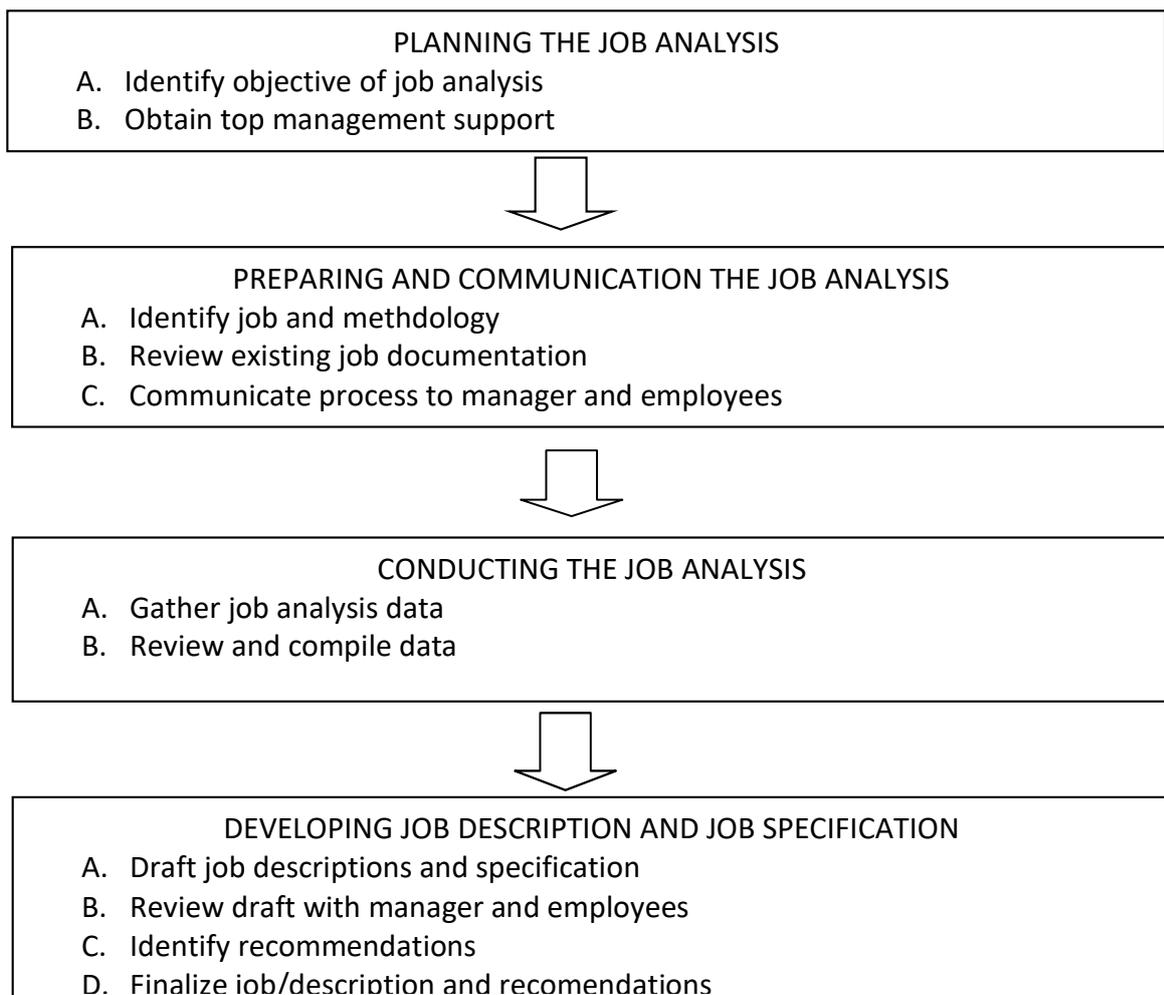
hubungannya dengan prestasi jabatan). Lebih lanjut, Mathis dan Jackson memisahkan antara jabatan (jobs) dan posisi (position). Jabatan, dalam pengertiannya adalah sekelompok tugas, kewajiban, dan tanggung jawab. Sedangkan *position* diartikan sebagai prestasi jabatan yang dilakukan oleh seseorang.

Adapun hasil dari analisa jabatan tersebut dapat berupa deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*). Deskripsi jabatan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Sedangkan spesifikasi jabatan merupakan pernyataan tertulis yang menunjukkan siapa yang akan melakukan pekerjaan itu dan persyaratan yang diperlukan terutama menyangkut keterampilan, pengetahuan dan kemampuan individu.

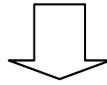
**b.3. Proses Analisis Jabatan**

Mathis and Jackson<sup>15</sup> mengembangkan lima tahapan dalam proses analisis jabatan yang harus diadakan dengan suatu cara yang efektif. Lima tahapan itu nampak dalam gambar 1.1

**Gambar 1.1**  
**Tahapan Dalam Proses Analisis Jabatan**



<sup>15</sup> Ibid.

**MAINTANING AND UPDATING JOB DESCRIPTION AND JOB SPECIFICATION**

- A. Update job description and specifications as organization changes
- B. Periodically review all jobs

Penjelasan tentang lima tahapan dalam proses analisis jabatan adalah sebagai berikut:

a) *Planning the Job Analysis*

Proses perencanaan terhadap analisis jabatan sangat diperlukan sebelum mengumpulkan data dari para kepala sekolah dan pegawai. Permasalahan utama dalam perencanaan analisis pekerjaan adalah menjawab dan mengidentifikasi sasaran dan analisis pekerjaan itu. Selanjutnya perencana meminta persetujuan dan dukungan dari manajer puncak untuk menghindari munculnya keresahan dan resistensi manajerial dan karyawan.

b) *Preparing and Communication the Job Analysis*

Pada tahap ini, pegawai yang akan dilibatkan dalam melakukan analisis pekerjaan dan metode yang akan digunakan harus diidentifikasi. Apakah mereka yang dilibatkan itu termasuk kelompok pegawai harian, untuk salah satu divisi, atau seluruh pegawai yang ada dalam organisasi. Kegiatan lain dalam tahap ini adalah mengkaji dokumentasi pekerjaan yang ada, baik menyangkut struktur organisasi maupun sumber daya yang tersedia. Terakhir adalah mengkomunikasikan proses kepada para manajer dan pegawai untuk menghindari keresahan tadi.

c) *Conducting the Job Analysis*

Pada tahap ini analisis sudah dapat dilakukan. Berbagai data yang diperlukan dikumpulkan melalui sebuah angket yang disertai dengan sebuah surat yang menjelaskan proses dan instruksi untuk pengisian dan mengembalikan angket analisis pekerjaan itu. Setelah data terkumpul, kegiatan berikutnya adalah melakukan pemilahan (sortir) menurut kelompok atau unit-unit. Bila perlu untuk mencocokkan data perlu digunakan wawancara atau pertanyaan tambahan.

d) *Developing Job Descriptions and Job Specifications*

Apabila data yang dikumpulkan sudah sesuai, maka selanjutnya menyiapkan draft uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Begitu draft tersebut rampung diisi, selanjutnya ditinjau ulang oleh manajer. Setelah selesai ditinjau oleh manajer, uraian pekerjaan kemudian didistribusikan oelh bagian SDM ke para manajer, supervisor, dsn pegawai.

e) *Maintaining and Updating Job Description and Job Specification*

Begitu uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan telah selesai dan ditinjau ulang oleh semua individu yang sesuai, sebuah system harus dikembangkan untuk menjaga keakuratannya. Satu cara efektif untuk menjamin terjadinya tinjauan ulang yang akurat adalah menggunakan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dalam aktivitas SDM lainnya. Misalnya, setiap kali terjadi kekosongan, uraian dan spesifikasi pekerjaan harus ditinjau ulang dan direvisi secara tepat sebelum kegiatan perekrutan dan seleksi dimulai.

#### 4. Penutup

Pada prinsipnya analisis jabatan merupakan tuntutan yang harus dipenuhi sebagai konsekuensi dari semakin berkembangnya sebuah organisasi. Sedemikian mendesaknya tuntutan tersebut, maka apabila sebuah organisasi tidak mengantisipasi dengan perkembangan yang semakin pesat melalui manajemen sumber daya manusia yang modern tentu akan mengalami ketertinggalan. Mengingat kekuatan organisasi sejatinya terletak pada SDM yang kompeten, handal, memiliki dedikasi tinggi dan dikerjakan dengan penuh amanah serta kejujuran. Spesifikasi keilmuan, jabaran tugas dan wewenang menjadi alat yang memungkinkan SDM dapat menjalankan tugas dengan baik sesuai ketentuan dengan berorientasi pada ketercapaian tujuan. Dalam konteks ini, maka penyelenggara pendidikan perlu terus berbenah dengan mengedepankan manajemen modern, termasuk dalam manajemen sumber daya manusianya. Secara keseluruhan, PP No. 38 Tahun 1992 merupakan landasan hukum yang penting bagi pengembangan dan pengelolaan tenaga kependidikan di Indonesia

#### 5. Daftar Pustaka

Al Qur'an dan Terjemahnya. 1997. Semarang: Karya Toha Putra.

##### **Buku-buku:**

- Achmad, A. 2004. *Memberdayakan MGMP Sebuah Keniscayaan (online)* <http://www.depdiknas.go.id>.
- Armstrong, M. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice* London and Philadelphia: Kogan Page.
- Collingridge, J., and Ritchie, M. 1979. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Diterjemahkan oleh Ratna S. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Gorton, R. A., and Schneider, G. T. 1990. *School Based Leadership Challenges and Opportunities*. Dubuque: Wm. C. Brown Publishers.
- Greer, C. R. 2001. *Strategic Human Resource Management*. Boston: A Pearson Education Company.
- Handoko, T. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Johnny Ibrahim. 2005. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Surabaya: Bayumedia Publishing
- Mangkunegara, A. P. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandia, K., dkk. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen SDM*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sikula, A. E. 1981. *Personnel Administration and Human Resources Management*. Santa Barbara: Jhon Wiled and Sons Inc.
- Tim Pakar Manajemen Pendidikan FIP UM. 2003. *Manajemen Pendidikan Analisis Substantif dan Aplikasinya dalam Latar Institusi Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM. 2004. *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Ulrich, D. 1997. *Human Resource Champions*. Boston: Harvard Business School Press.

**Peraturan Perundang-undangan:**

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomer 39 Tahun 2000 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomer 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan

**Jurnal dan Karya Tulis Ilmiah:**

- Muafi. 2018. Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion; Analisis Jabatan dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. (e-ISSN: 2477- 0574 ; p-ISSN: 2477-3824). Volume. 03, Issue. 01, Januari 2018.
- Ira Alia Maerani. 2018. *Rekonstruksi Kebijakan Hukum Pelaksanaan Pidana Mati Berbasis Nilai-Nilai Pancasila*. Disertasi. Program Doktor Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (Unissula). Semarang.