

EKSISTENSI MOTIVASI BERPRESTASI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA DWIJENDRA DENPASAR

Oleh :

Drs. I Made Sutika, M.Si

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Dwijendra

Abstrak

Eksistensi Kepala Sekolah dalam mengelola pendidikan memegang peranan yang sangat penting, salah satu komponen yang perlu mendapat perhatian khusus adalah kinerja guru. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Motivasi berprestasi dari kepala sekolah tidak boleh diabaikan begitu saja untuk mendorong para guru dalam meningkatkan kinerja, karena akan berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan pada umumnya dan pembelajaran pada khususnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah ; bagaimanakah eksistensi motivasi berprestasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Dwijendra Denpasar ? dan kendala kendala apakah yang dihadapi oleh Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Dwijendra Denpasar?. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: eksistensi motivasi berprestasi Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah berjalan dengan baik, yaitu selalu memberikan solusi-solusi dalam permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan pembelajaran, kreatif, inovatif, evaluative dan bertanggung jawab. Sedangkan kendala kendala yang dihadapi oleh Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah factor individu dan social psikologis.

Kata Kunci: Motivasi berprestasi, Peran Kepala Sekolah, kinerja guru.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga-lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Bahkan pendidikan nasional pun dinilai gagal membangun karakter bangsa (Muslich, 2007: 65). Persoalan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Telah disadari bahwa banyak factor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran yakni factor intern dan ekstern. Faktor intern

yaitu factor yang bersumber dari dalam diri sendiri seperti intligensi, bakat, minat dan motivasi, Sedangkan factor ekstern yaitu factor yang bersumber dari luar diri seperti lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.

Eksistensi kepala sekolah sebagai manajerial memegang peranan yang sangat penting dalam memotivasi para guru yakni memberikan dorongan untuk berprestasi dalam proses pembelajaran motivasi berprestasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja para guru. Untuk itu peran guru mempunyai pengaruh besar dalam mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kekuatan spiritual dalam memotivasi diri, guna mewujudkan tercapainya keberhasilan dalam proses pembelajaran. .

Motivasi berprestasi adalah proses internal yang mengaktifkan, memandu dan mempertahankan perilaku dari waktu ke waktu. Individu termotivasi karena berbagai alasan yang berbeda, dengan intensitas yang berbeda. Hal ini sesuai Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 pasal 3 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kinerja guru secara optimal. Kinerja guru merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran, kinerja guru merupakan faktor yang penting berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Hal ini sesuai pernyataan Natawijaya (2003:5) bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Untuk mengentaskan siswa yang berkualitas, maka guru diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal guna mewujudkan kompetensi diri dalam memberikan layanan kepada peserta didik dengan berbagai pendekatan dan teknik layanan yang diperlukan peserta didik. Guru sebagai tenaga pengajar harus mampu dalam aspek penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang No 20 tahun 2000, tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan memberi teladan dan menjaga

nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai kepercayaan yang diberikan. Guru harus mampu mengelola komponen-komponen pembelajaran seperti kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, serta iklim belajar. Guru harus dapat menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.

Dalam pembelajaran, kemampuan berpikir kritis, sistematis, logis, kreatif sangat diperlukan untuk pencapaian kecakapan hidup yang ingin dicapai. Badan penelitian dan pengembangan (Balitbang Depdiknas 2003: 2) mengusulkan dua agenda perbaikan antara lain, perbaikan guru dan fasilitas belajar. Perbaikan kualitas guru penting untuk perbaikan transfer pengetahuan terhadap siswa. Sedangkan perbaikan fasilitas belajar perlu diperhatikan agar tidak terjadi curang yang terlalu lebar antara kualitas pendidikan siswa Indonesia dengan Negara lain. Menurut Gibson yang dikutip oleh (Ilyah 1999:57) untuk mencapai kinerja yang baik ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu pertama, variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis,jenis; kedua, variabel organisasi, yang mencakup antara lain: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan,; ketiga, variabel psikologis, yang meliputi : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Motivasi kerja adalah perilaku yang ditujukan/diarahkan pada tujuan-tujuan organisasi dan yang memiliki aktivitas-aktivitas yang mengarah pada tujuan(Teguh dan Rosidah, 2003:101). Sebagai kegiatan yang mengakibatkan penyaluran dan pemeliharaan perilaku guru, motivasi dapat sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru . Hal ini sesuai pernyataan Mangkunegoro (2001:133) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi. Guru tidak akan termotivasi untuk mencapai suatu tingkat kinerja yang optimal, kecuali pimpinan mempertimbangkan harapan-harapan tinggi tersebut benar-benar realistis dan bisa dicapai. Jika guru didorong untuk berusaha mencapai tujuan-tujuan yang tidak bisa dicapai, kemungkinan sekali mereka akan berhenti mencoba dan menetapkan hasil-hasil yang lebih rendah dari yang mampu mereka hasilkan (Livingston dalam Thoha, 2001:49). Mengingat betapa pentingnya pembinaan terhadap generasi mudah sebagai pemimpin bangsa dimasa depan, adalah tugas guru membawa ke masa depan yang penuh gemilang. Guru tidak hanya menyampaikan informasi,tetapi bisa juga menampilkan *performance* diri sebagai seorang guru yang baik dan bisa menjadi suri teladan bagi siswanya baik itu didalam kelas maupun di luar kelas.Sedemikian pentingnya guru memegang peranannya, sehingga guru harus bisa memanfaatkan peranannya itu dalam usaha perkembangan sikap dan kepribadian

siswa. Dalam hal ini, guru menjadi salah satu faktor yang turut menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan, yakni untuk mengembangkan potensi diri dan kepribadian anak didiknya. Disinilah guru dituntut kemampuannya dalam menumbuhkan kembangkan aspek afektif siswa, yaitu sesuatu yang sulit diukur secara cepat. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak siswa yang kurang peduli terhadap lingkungan sosial karena dampak dari media massa (terutama elektronik, seperti televisi, internet dan lain-lain). Sehingga menimbulkan para siswa bersikap individual dan kurangnya kepedulian dengan lingkungan sekitar, sikap terhadap kurang adanya tolong menolong, sopan santun, keramahan, banyak nya pertengkaran antara pelajar masih sering terjadi yang banyak diliput dalam media cetak maupun elektronik. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak siswa yang kurang termotivasi untuk belajar sehingga tidak sesuai dengan hal-hal yang diharapkan. Permasalahan yang banyak dihadapi terhadap kurang optimalnya kinerja guru adalah sangat beragam, antara lain masalah belajar, kejenuhan dari siswa akibat cara mengajar yang monoton. Kurangnya kinerja guru dalam menyampaikan yang masih tradisional atau mekanistik dimana siswa kurang banyak langsung dilibatkan dalam praktek, kurangnya pengetahuan guru dalam merespon keaktifan siswa dalam belajar siswa masih sering terjadi. Dengan mengacu pada permasalahan tersebut di atas, maka dipandang perlu untuk di telaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dalam mempengaruhi kinerja guru

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai” (Hasibuan, 2003:16). Pengertian motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2001:252). Pengertian Motivasi menurut Heidjrachman dan Husnan (2001:197) bahwa “Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.” Motivasi adalah proses yang dilakukan untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan balas jasa. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Sri, 2005:143). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat

memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu keadaan dalam diri guru untuk meningkatkan prestasinya, dimana motivasi berprestasi tersebut dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini pimpinan perlu memahami guru agar berperilaku tertentu sehingga dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru, dari guru baru atau pemula menjadi guru yang terampil dan berpengalaman. Guru akan menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Pada umumnya, tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya. Mungkin dikarenakan guru yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena guru tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Dalam hal ini tugas pimpinan adalah agar dapat memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahannya sehingga mampu bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Bila dalam suatu sekolah ada petunjuk bahwa motivasi berprestasi turun, maka hendaknya sekolah tersebut hendaknya mencari penyebabnya dan segera ditentukan upaya penyelesaiannya. Dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi, pekerjaan lebih cepat terselesaikan, mengurangi tingkat kesalahan ataupun memperkecil tingkat absensi.

Menurut Mangkunegoro (2000:19) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain disampaikan oleh Simamora (2001:327) bahwa kinerja adalah tingkat pada tahap mana guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah *"level of performance"* atau level kinerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah,

profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan atau diatas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif. Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Sekolah merupakan tempat aktivitas pendidikan, pengajaran dan pelatihan. Dalam kaitannya dengan pengembangan pendidikan dapat berupa pengembangan fisik dan non fisik. Untuk pengembangan fisik dapat berupa bangunan dan sarana prasarana, sedangkan non fisik dapat berupa pengembangan sumber daya manusianya. Kaitanya dengan sumberdaya manusia Sedarmayanti berpendapat bahwa; “ sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pola kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerja sama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi.” (Sedarmayanti,2010:50)

Kemampuan seorang Kepala Sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sebagaimana pendapat (Suhardan,2010:86), bahwa kepemimpinan pembelajaran merupakan aktivitas Kepala Sekolah yang kesehariannya disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah, adalah guru dan staf edukatif.

Berdasarkan hal tersebut maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah; bagaimanakah eksistensi motivasi berprestasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Dwijendra Denpasar ? dan kendala-kendala apakah yang dihadapi Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Dwijendra Denpasar?

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan pendekatan empiris. Variabel penelitian adalah motivasi berprestasi kepala sekolah dan kinerja guru. Indikator dari motivasi berprestasi adalah adanya perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, bertanggung jawab, evaluative, kreatif dan inovatif, memiliki cita-cita dan suka tantangan. Indikator dari kinerja guru adalah persiapan dan perencanaan pembelajaran, penguasaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan memiliki jiwa kepemimpinan, sedangkan subyek penelitian ini Kepala Sekolah dan para guru di SMA Dwijendra Denpasar tahun pelajaran 2016/2017, dengan penentuan responden secara purposive

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah; kuisioner sebagai metode utama dan wawancara sebagai pelengkap. Model kuisioner yang digunakan adalah dengan dua pilihan yaitu pilihan positif dan negatif atau dikotomi. Wawancara yaitu suatu cara untuk memperoleh data dengan jalan melakukan tanya jawab langsung dan sistematis. yang sifatnya melengkapi jika ada data yang kurang jelas dari kuisioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan hasil penelitian secara sistematis, kemudian ditarik suatu kesimpulan.

III. HASIL PENELITIAN

Dalam meningkatkan kinerja guru pada proses pembelajaran di SMA Dwijendra Denpasar, peran Kepala Sekolah sangat penting yakni mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah pada pencapaian tujuan dengan maksimal demi meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan di sekolahnya. Kepala Sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai Kepala Sekolah sudah berjalan dengan baik, yaitu sebagai (1) *Educator*, (2) *Manajer*, (3) *Administrator*, (4) *Supervisor*, (5) *Leader*, (6) *Climator*, (7) *Entrepreneurship*. Eksistensi motivasi berprestasi dari Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah dapat berjalan dengan baik, karena yang telah dilakukan oleh Kepala sekolah sesuai dengan hasil penelitian adalah dengan cara : pembinaan disiplin dan memberikan contoh serta membangun rasa kebersamaan yang kuat, bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah dibebankan, evaluatif dalam proses pembelajaran, datang tepat waktu serta menaati peraturan-peraturan sekolah, kreatif dan inovatif, pemberian motivasi bagi bawahan yang berprestasi baik. Pemberian motivasi ini adalah berupa pujian dan dukungan

bagi para guru agar lebih semangat dalam kerjanya. Selain itu, dengan pemberian kepercayaan berupa jabatan. Pemberian penghargaan, dengan memberikan bonus bagi guru yang berprestasi, ucapan terimakasih, diterima ide-ide atau pendapatnya, menciptakan persepsi yang baik di sekolah dengan adanya diskusi dan penggajian yang dapat menumbuhkan hubungan yang baik antara Kepala Sekolah, guru dan karyawan

Sebagai Kepala Sekolah sudah jelas memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru misalnya dengan cara mengatur, mengawasi dan mendekati diri dengan guru-guru pengajar terutama guru sehingga dengan cara seperti itu dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Upaya yang juga lakukan selaku kepala sekolah disini adalah banyak kebijakan-kebijakan yang diterapkan terhadap kinerja para guru di SMA Dwijendra. Inti dari kebijakan-kebijakan itu mengarah kepada kedisiplinan administrative dan edukasi dalam proses pembelajaran, misalnya dalam persiapan perencanaan pembelajaran, penggunaan media pembelajaran.

Telah diketahui sekarang bahwa sudah diterapkan kurikulum yang baru.yaitu kurikulum 2013 para pengajar/atau guru dituntut untuk banyak belajar, dengan penilaian-penilaian yang autentik.Maka dari itu guru harus mampu menyesuaikan dengan kurikulum yang sudah ditetapkan, yaitu dengan melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman langsung dalam proses pembelajaran, dan menumbuhkan jiwa kepemimpinan para guru.Hal inilah yang mampu meningkatkan kinerja sehingga dengan sendirinya guru tersebut mampu untuk bersaing dengan perubahan-perubahan kurikulum yang dicanangkan pemerintah

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, sebagaimana diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Eksistensi motivasi berprestasi Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Dwijendra sudah berjalan dengan baik yaitu selalu membangun rasa kebersamaan yang kuat diantara semua staf sekolah seperti memberikan solusi-solusi dalam permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan pembelajaran, bertanggung jawab, evaluative, kreatif dan inovatif sehingga motivasi berprestasi dapat meningkatkan kinerja para guru.. (2) Kendala- kendala yang dihadapi oleh Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi adalah factor individu dan social psikologis.

Adapun saran yang disampaikan berdasarkan temuan penelitian adalah : (1) Kepala sekolah hendaknya memotivasi para guru secara berkesinambungan demikian juga para guru hendaknya mampu menumbuhkan motivasi berprestasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja profesionalnya sebagai seorang guru. (2) Perlu mendapat perhatian yang serius tentang kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan motivasi berprestasi para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Balitbang Depdiknas,2003. *Penelitian Berbasis Kelas*. Jakarta: Depdikbud
- Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko,Hani,2001. *Dasar-Dasar Operations Research*. Yogyakarta:BPFE
- Heidjrachman dan Husnan,Suad,2001. *Manajemen Personalia*.Yogyakarta:BPFE
- Muslich,2007. *MenjadiGuru Profesional*.Bandung:Remaja Rosdakarya
- Natawijaya,R,2003. *Spektrum Profesi Bimbingan dan Konseling*,Bandung: Makalah disampaikan dalam konperensi XIII ABKIN
- Sedarmayanti,2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, Henry,2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sri,2005. *Manajemen sumber daya Manusia*,Malang:Penerbit Universitas Muhamadiyah,
- Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika
- Undang-Undang No 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*