

Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan

Muhammad Fadhli

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe
fadhlikhan88@gmail.com

Abstrak : Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia sebenarnya merupakan diskusi yang telah lama ada. Namun hingga saat ini permasalahan mutu pendidikan tidak juga kunjung selesai. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik. Atas dasar ini maka sekolah/ lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Dari berbagai pandangan, kriteria serta indikator yang dapat kita ambil bahwa pendidikan yang bermutu dapat ditingkatkan apabila sekolah memiliki 1) dukungan dari pemerintah, 2) Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif, 3) Kinerja guru yang baik, 4) kurikulum yang relevan, 5) lulusan yang berkualitas, 6) budaya dan iklim organisasi yang efektif, 7) dukungan masyarakat dan orang tua siswa. Implementasi manajemen dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan sebuah solusi nyata yang menjadi harapan agar dapat mengelola indikator mutu pendidikan untuk saling bersinergi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan

Kata Kunci : *Peningkatan Mutu, Manajemen Mutu Pendidikan*

Abstract : *The low quality of education in Indonesia is actually a long-standing discussion. But until now permasalahan the quality of education is also finished. Quality education is the expectations and demands of all stakeholders in education. Everyone will certainly prefer menuntut science at an institution that has a good quality. On this basis, schools / educational institutions should be able to provide good service and quality in order not to be abandoned and unable to compete with other educational institutions. From a variety of views, criteria and indicators that we can take that quality education could be improved if the school has one) support from the government, 2) Leadership Principals effective, 3) Performance good teacher, 4) relevant curriculum 5) graduates quality, 6) culture and climate of effective organization, 7) the support of the community and parents. Implementation of management in improving the quality of education is a real solution is to be hope in order to manage the indicators of the quality of education to create a synergy in efforts to improve the quality of education.*

Kata Kunci : *Quality Improvement, Education Quality Management*

Pendahuluan

Mutu merupakan sesuatu yang dianggap salah satu bagian penting, karena mutu pada dasarnya menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya. Peningkatan mutu merupakan usaha dari setiap lembaga-lembaga penghasil produk barang tetapi juga produk jasa.

Demikian halnya dalam pendidikan mutu merupakan bagian penting untuk diperhatikan.

Sallis (2005: 1) mengungkapkan “*quality is at the top of most agendas and improving quality is probably the most important task facing any institution. However, despite its importance, many people find quality an enigmatic concept. It is perplexing to define and often difficult to measure*”. Kualitas adalah bagian penting dari seluruh agenda dalam organisasi dan meningkatkan kualitas mungkin adalah tugas yang paling penting yang dihadapi institusi manapun. Namun, meskipun penting, banyak terjadi perbedaan pendapat tentang konsep dan kualitas yang baik.

Upaya dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan isu yang terus menerus akan menjadi perbincangan dalam pengelolaan/ manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai.

Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh *stakeholder* pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik. Atas dasar ini maka sekolah/ lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan

Pentingnya manajemen dalam penyelenggaraan sebuah organisasi merupakan hal yang mutlak diperlukan, demikian halnya dalam pendidikan manajemen merupakan hal yang penting. Lembaga/ perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan barang memerlukan manajemen yang baik. Lembaga pendidikan adalah lembaga yang mengelola manusia dan bertujuan

menciptakan manusia-manusia berkualitas, tentunya hal ini lebih memerlukan pemikiran yang lebih ekstra dibandingkan lembaga-lembaga pengelola barang.

Hoy, Jardine and Wood (2005: 11-12) *quality in education is an evaluation of the process of educating which enhances the need to achieve and develop the talents of the customers of the process, and at the same time meets the accountability standards set by the clients who pay for the process or the outputs from the process of educating*. Pendapat ini menjelaskan bahwa mutu dalam pendidikan adalah evaluasi proses pendidikan yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan proses mengembangkan bakat para pelanggan (peserta didik), dan pada saat yang sama memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh klien (*stakeholder*) yang membayar untuk proses atau output dari proses pendidikan.

Untuk mengukur pendidikan yang berkualitas tentunya diperlukan kriteria/ indikator. Sallis (2005: 1-2) mengungkapkan ada banyak indikator mutu yang baik di lembaga pendidikan. Antara lain: 1) *high moral values*; 2) *excellent examination results*; 3) *the support of parents, business and the local community*; 4) *plentiful resources*; 5) *the application of the latest technology*; 6) *strong and purposeful leadership*; 7) *the care and concern for pupils and students*; 8) *a well-balanced and challenging curriculum*. Pandangan ini menjelaskan bahwa sekolah yang bermutu dan baik harus memiliki: 1) nilai-nilai moral/ karakter yang tinggi; 2) hasil ujian yang sangat baik; 3) dukungan orang tua, dunia usaha dan masyarakat setempat; 4) sumber daya berlimpah; 5) implementasi teknologi terbaru; 6) kepemimpinan yang kuat dan memiliki tujuan (visi); 7) kepedulian dan perhatian bagi siswa; 8) kurikulum yang seimbang dan relevan.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan perlu dilihat dari banyak sisi. Telah banyak pakar pendidikan mengemukakan pendapatnya tentang faktor penyebab dan solusi mengatasi kemerosotan mutu pendidikan di Indonesia.

Hadis dan Nurhayati (2010:3) menjelaskan dalam perspektif makro banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, diantaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam kegiatan proses belajar mengajar, aplikasi metode, strategi dan pendekatan pendidikan yang mutakhir dan modern, metode evaluasi pendidikan yang tepat, biaya pendidikan yang memadai, manajemen pendidikan yang dilaksanakan secara profesional, sumberdaya manusia para pelaku pendidikan yang terlatih, berpengetahuan, berpengalaman dan profesional.

Mutu adalah hal yang esensial sebagai bagian dalam proses pendidikan. Proses pembelajaran adalah tujuan organisasi pendidikan. Mutu pendidikan adalah mutu lulusan dan pelayanan yang memuaskan pihak terkait pendidikan. Mutu lulusan berkaitan dengan lulusan dengan nilai yang baik (kognitif, afektif, dan psikomotorik) diterima melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yang berkualitas dan memiliki kepribadian yang baik. Sedangkan mutu pelayanan berkaitan dengan aktivitas melayani keperluan peserta didik, guru dan pegawai serta masyarakat secara tepat dan tepat sehingga semua merasa puas atas layanan yang diberikan oleh pihak sekolah.

Taylor, West dan Smith (2006) pada lembaga CSF (*Central for the School of the Future*) *Utah State University* mengungkapkan indikator sekolah bermutu adalah: 1) dukungan orang tua, 2) kualitas pendidik, 3) komitmen peserta didik, 4) kepemimpinan sekolah, 5) kualitas pembelajaran, 6) manajemen sumber daya di sekolah 7) kenyamanan sekolah.

Di samping kriteria diatas, Sitompul (2006: 57) menambahkan kualitas pendidikan yang berhasil ditandai dari:

- 1) Tingginya rasa kepuasan pengajaran, termasuk tingginya pengharapan murid,

- 2) Tercapainya target kurikulum pengajaran,
- 3) Pembinaan yang sangat baik terhadap spiritual, moral, social dan pengembangan budaya pengajar,
- 4) Tidak ada murid yang bermasalah dalam kejiwaan atau resiko emosional
- 5) Tidak ada pertentangan antara hubungan murid dengan para guru/ staf.

Pembahasan

Dari berbagai pandangan, kriteria serta indikator yang di paparkan diatas maka dapat kita ambil kesimpulan bahwa pendidikan/ sekolah yang bermutu dapat ditingkatkan apabila sekolah memiliki 1) dukungan dari pemerintah, 2) Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif, 3) Kinerja guru yang baik, 4) kurikulum yang relevan, 5) lulusan yang berkualitas, 6) budaya dan iklim organisasi yang efektif, 7) dukungan masyarkat dan orang tua siswa. Untuk lebih jelasnya berikut ini di paparkan masing-masing indikator tersebut.

Dukungan Pemerintah

Salah satu amanata dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) mengamanatkan bahwa Pemerintah Negara Indonesia harus dapat mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa adalah dengan cara meningkatkan mutu pendidikan serta pemerataanya pada setiap wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Tidak dapat dipungkiri sebenarnya telah banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam usaha peningkatan mutu pendidikan. Misalnya peningkatan anggran pendidikan 20% dari APBN dan APBD, bantuan operasional sekolah (BOS), sertifikasi guru dan peningkatan

kesejahteraannya, standarisasi dan akreditasi sekolah serta berbagai kebijakan lainnya. Pemerintah memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia, mulai dari ketersediaan sarana dan prasarana sampai pada guru-guru yang berkualitas.

Pemerintah baik pusat maupun daerah memiliki perannya masing-masing. Sagala (2011:83) mengungkapkan adanya dukungan pemerintah pusat kaitannya dengan standarisasi, dukungan pemerintah provinsi dan kabupaten/ kota kaitannya dengan pelayanan anggaran dan fasilitas sekolah.

Selain penyediaan sarana dan sumberdaya manusia, peranan lainnya dari pemerintah yang tak kalah pentingnya ialah memastikan bahwa penyelenggaraan pendidikan bebas dari kepentingan, intervensi serta hal-hal lainnya yang dapat mengganggu dan menghambat tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu. Untuk itu maka diperlukan komitmen yang kuat dan dan berkelanjutan dari pemerintah baik pemerintah pusat, provinsi maupun daerah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Banyak defenisi yang telah dikemukakan oleh para ahli mengenai kepemimpinan. Namun jika dianalisis maka elemen yang paling sentral dari defenisi-defenisi yang diungkapkan dalam kepemimpinan yaitu adanya proses mempengaruhi. Rosmiati dan Kurniady (2010: 125) memberikan gambaran bahwa secara umum defenisi Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Pada intinya kepemimpinan adalah orang yang

harus mampu menggerakkan anggota organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana diungkapkan Fred, Robbins dan Lussier yang dikutip Mesiono (2012: 66) pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menata kelembagaan organisasinya secara sangat terstruktur, dan mempunyai hubungan persahabatan yang sangat baik, saling percaya, saling menghargai, dan senantiasa hangat dengan bawahannya. Artinya pemimpin harus dapat menciptakan suasana yang penuh dengan kekeluargaan dengan bawahan.

Senada dengan pandangan dari Fred dkk di atas Adair (2004: 119) memberikan pendapat bahwa pemimpin harus memiliki: (1) *give direction*, (2) *provide inspiration*, (3) *build teams*, (4) *set an example*, (5) *be accepted*. Artinya pemimpin harus memiliki kelima aspek tersebut yaitu: memberikan pengarahan, memberikan inspirasi, membangun tim, memberikan contoh, dan dapat diterima. Selanjutnya Adair (2004: 120) menambahkan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk memimpin sebuah kelompok dalam rangka mencapai tujuan akhir dari sebuah organisasi. Hal ini yang dinamakan sebagai kualitas dan fungsi kepemimpinan. Kepribadian dan karakter tidak dapat ditinggalkan dari kepemimpinan. Artinya pemimpin memang harus dapat membawa organisasinya mencapai tujuan akhir dari organisasi bukan sekedar tujuan sementara dari organisasi. Untuk dapat mewujudkannya maka dibutuhkan pemimpin yang berkualitas dalam organisasi.

Layaknya kepemimpinan dalam organisasi lainnya baik profit maupun non profit dalam organisasi pendidikan kepemimpinan juga merupakan faktor utama dalam meningkatkan keefektifan organisasinya/ sekolahnya.

Dalam dunia pendidikan atau yang lebih spesifiknya di sekolah, pemimpinya disebut dengan Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah.

Sebagai pemimpin di dalam sekolah maka Kepala Sekolah dituntut agar dapat menciptakan sekolah yang bermutu apalagi pada zaman sekarang ini yang serba dinamis dan perubahan-perubahan harus direspon cepat agar dapat mengikuti perkembangan zaman serta tuntutan *stakeholder* pendidikan sehingga menciptakan lulusan-lulusan terbaik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bush (2008: 1) *there is great interest in educational leadership in the early part of the twentyfirst century. This is because of the widespread belief that the quality of leadership makes a significant difference to school and student outcomes. In many parts of the world, including both developed and developing countries, there is recognition that schools require effective leaders and managers if they are to provide the best possible education for their students and learners.*

Pendapat ini memberikan keyakinan yang luas bahwa kualitas kepemimpinan membuat akan memberikan perbedaan yang signifikan terhadap sekolah dan siswa (*output*). Diberbagai belahan dunia, termasuk negara maju maupun negara berkembang, ada pengakuan bahwa sekolah memerlukan para pemimpin yang efektif jika mereka berkeinginan untuk memberikan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik mereka.

Hammond dkk (2010: 14) menyatakan pentingnya kepemimpinan untuk sekolah dan perbaikan instruksional telah didokumentasikan dengan baik. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa para pemimpin dapat mempengaruhi hasil belajar kelas melalui dua jalur utama. Jalur pertama melibatkan praktek kepemimpinan yang secara langsung mempengaruhi belajar mengajar, misalnya, melalui dukungan pengembangan guru. Yang kedua meliputi kegiatan yang secara tidak langsung mempengaruhi praktek dengan menciptakan kondisi organisasi di sekolah yang kondusif untuk

perubahan positif. Masing-masing jalur telah dikaitkan dengan hasil prestasi siswa.

Sebagai pemimpin/ manajer dalam pendidikan kepala sekolah dituntut memiliki intelegensia yang tinggi dalam menjalankan roda organisasinya/ sekolah. Kydd, Crawford dan Riches (2004) dalam Siahaan dkk (2006: 109-111) menyatakan intelegensia manajerial/ kepala sekolah yang harus di miliki kepala sekolah adalah sebagai berikut: (1) mencipta, (2) merencanakan, (3) mengorganisasikan, (4) berkomunikasi, (5) memotivasi, (6) mengevaluasi. Enam intelegensia tersebut merupakan mutlak diperlukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif dan efisien.

Jadi, dari berbagai penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan proses pemimpin mempengaruhi pengikut untuk: (1) menginterpretasikan keadaan (lingkungan sekolah); (2) memilih tujuan sekolah; (3) pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan sekolah; (4) mempertahankan kerjasama dan tim kerja; (5) mengorganisasi dukungan dan kerjasama orang dari luar sekolah. Dalam lingkungan pendidikan, secara spesifik kepemimpinan pendidikan dimaknai sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan pendidikan.

Fungsi kepemimpinan pendidikan di sekolah sebagai kepemimpinan manajerial adalah pengelola mutu, yang meliputi perencanaan mutu, pengembangan produk dan proses yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Oleh karena itu pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan sebagai berikut: (1) mengorganisasikan; (2) membangkitkan dan memupuk kepercayaan; (3) membina dan memupuk kerjasama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi; dan (4)

mendorong dan membimbing guru beserta staf agar bertanggungjawab pada setiap usaha untuk mencapai tujuan sekolah.

Proses kepemimpinan kepala sekolah meliputi: (1) mengambil keputusan; (2) mengembangkan imajinasi; (3) mengembangkan kesetiaan pengikutnya; (4) memprakarsai, menggiatkan, dan mengendalikan rencana; (5) melaksanakan keputusan dengan memberikan dorongan kepada para pengikutnya; (6) memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya; (7) melaksanakan kontrol dan perbaikan-perbaikan atas kesalahan; (8) memberikan tanda penghargaan; (9) mendelegasikan wewenang kepada bawahannya.

Kepala sekolah adalah orang yang memiliki tanggungjawab terbesar dalam upaya memajukan pendidikan (pendidikan bermutu) di setiap satuan pendidikan yang di pimpinnya. Besarnya tanggung jawab yang diemban oleh Kepala sekolah tentunya menuntut orang yang memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi sehingga dapat menjalankan tugas dalam upaya menciptakan pendidikan bermutu disekolah yang pada akhirnya menciptakan pendidikan yang bermutu secara nasional.

Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak dalam pendidikan (proses pembelajaran), karena guru orang yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Untuk itu guru harus mampu bekerja dengan baik sehingga peserta didik yang dihasilkan akan memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi.

Dalam proses pendidikan guru memiliki peranan sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan ujung tombak pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya menguasai bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif tetapi memiliki juga kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat (Sagala, 2011: 99).

Dalam undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 8, guru yang baik dituntut memiliki empat (4) kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Untuk lebih jelasnya tentang uraian standar kompetensi guru berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 sebagai berikut:

Tabel 1. Kompetensi Guru

No	Kompetensi	Indikator
1	Pedagogik	Kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: 1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, 2) pemahaman terhadap peserta didik, 3) pengembangan kurikulum/silabus, 4) perancangan pembelajaran, 5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, 6) pemanfaatan teknologi pembelajaran, 7) evaluasi proses dan hasil belajar, 8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
2	Kepribadian	Pemilikan sifat-sifat kepribadian yang: 1) berakhlak

	mulia, 2) arif dan bijaksana, 3) mantap, 4) berwibawa, 5) stabil, 6) dewasa, 7) jujur, 8) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, 9) secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, 10) mau dan siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan	
3	Profesional	Kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: 1) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya, 2) konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu
4	Sosial	Kemampuan individu sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya mencakup kemampuan untuk: 1) Berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat, 2) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, 3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik, 4) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta system nilai yang berlaku, dan 5) menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan

Berdasarkan Tabel di atas dapat terlihat bahwa banyak hal yang harus dimiliki dan dipelajari oleh guru. Guru haruslah orang yang memiliki jiwa yang tulus dan mengabdikan dirinya kepada pendidikan. Untuk itu menjadi guru harus memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, idealisme, tanggung jawab dan memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, budaya/iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Pidarta (2005: 179) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya antara lain yaitu : 1) kepemimpinan Kepala sekolah, 2) budaya/ iklim sekolah, 3) harapan-harapan, dan 4) kepercayaan personalia sekolah.

Kinerja guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah sistem mulai dari input, proses dan output, dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan.

Kurikulum Yang Relevan

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 dijelaskan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Kurikulum merupakan suatu sistem yang memiliki komponen-komponen tertentu. Sudarsyah dan Nurdin (2010:191) menjelaskan komponen-komponen kurikulum terdiri dari tujuan, isi, metode dan evaluasi. Keterkaitan masing-masing komponen ini dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini :

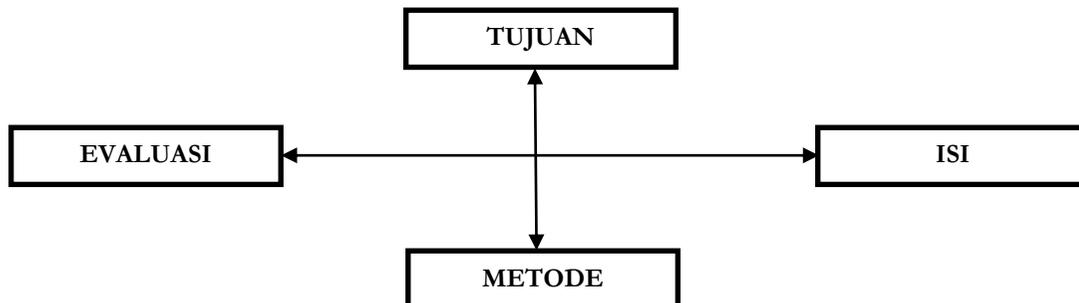
Diagram 1. Sistem Kurikulum

Diagram diatas menjelaskan bahwa kurikkulu dibentuk oleh empat komponen yaitu tujuan, isi kurikulum, metode atau strategi pencapain tujuan dan komponen evaluasi. Komponen-komponen ini merupakan satu kesatuan yang memilki keterkatikan/ hubungan satu dengan lainnya, untuk itu dalam pencapaian kurikulum yang baik harus melaksanakan keempat komponen tersebut secara holistik dan menyeluruh.

Pentingnya kurikulum yang baik dan relevan sebagai salah satu upaya dalam peningkatan mutu pendidikan. Namun dalam penggunaan/ pengembangannya kurikulum tidak dapat diadopsi secara keseluruhan dari tempat/ Negara lainnya walaupun Negara tersebut memiliki pendidikan yang sangat bermutu. Hal ini dikarenakan berbedanya harapan dan tujuan tentang pendidikan yang bermutu dari masing-masing Negara. Sudarsyah dan Nurdin (2010:191) mengungkapkan landasan pokok dalam pengembangan kurikulum dikelompokkan dalam empat jenis yaitu landasan filosofis, landasan psikologis, landasan sosiologis, dan landasan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

Pengembangan kurikulum merupakan suatu hal yang mutlak harus dilakukan dalam upaya pencapain tujuan pendidikan. Hal ini dilakukan guna

merelevansikan/ menyelaraskan antara mutu lulusan dengan perkembangan/ tuntutan zaman.

Pada tahun 2013 pemerintah Indonesia melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan mengeluarkan kebijakan yakni merubah kurikulum 2006 atau Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) menjadi kurikulum 2013. Alasan utama pemerintah merubah kurikulum yakni menyesuaikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010-2014 di sektor pendidikan. Perubahan kurikulum dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang terus berubah agar peserta didik mampu bersaing di masa depan (relevansi). Alasan lain dilakukannya perubahan kurikulum adalah kurikulum sebelumnya dianggap memberatkan peserta didik. Terlalu banyak materi pelajaran yang harus dipelajari oleh peserta didik, sehingga malah membuatnya terbebani. Perubahan kurikulum ini juga melihat kondisi yang ada selama beberapa tahun ini. KTSP yang memberi keleluasaan terhadap guru membuat kurikulum secara mandiri untuk masing-masing sekolah ternyata tak berjalan mulus.

Salah satu isu dalam perubahan kurikulum ini yakni relevansi antara kurikulum yang diajarkan dengan tantangan masa depan yang akan dihadapi oleh anak-anak bangsa Indonesia guna persiapan menghadapi persaingan global. Pencapaian tujuan pendidikan merupakan fungsi dari kurikulum. Untuk itu kurikulum yang dibangun harus memiliki relevansi dengan tujuan pendidikan dan perkembangan zaman.

Lulusan Yang Berkualitas

Lulusan yang berkualitas/ bermutu merupakan tujuan utama dalam pendidikan. Sesuai dengan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

1945. Sedangkan pada Pasal 3 menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, 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.

Lulusan yang bermutu tidak hanya bila siswa/ lulusan memiliki kemampuan/kompetensi hanya pada aspek kognitif saja, tetapi semua aspek yakni kognitif, psikomotorik, dan afektif, hal ini sesuai dengan PP 32 tahun 2013 tentang standart nasional pendidikan pasal 25 ayat 4 dinyatakan standar kompetensi lulusan sebagaimana mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

Untuk lebih jelasnya mengenai uraian tentang standar kompetensi lulusan sebagaimana pada PP 32 tahun 2013 dapat dilihat dalam peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan nomor 54 tahun 2013 tentang standar kompetensi lulusan pendidikan dasar dan menengah. Lulusan SMA/ MA/ SMK/ MAK/ SMALB/ Paket C memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan sebagai berikut:

Tabel 2. Standar Kompetensi Lulusan SMA/ MA/ SMK/ MAK/ SMALB/ Paket C

SMA/MA/SMK/MAK/SMALB/Paket C	
Dimensi	Kualifikasi Kemampuan
Sikap	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap orang beriman, berakhlak mulia, berilmu, percaya diri, dan bertanggung jawab dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam serta dalam menempatkan diri sebagai cerminan bangsa

	dalam pergaulan dunia.
Pengetahuan	Memiliki pengetahuan faktual, konseptual, prosedural, dan metakognitif dalam ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya dengan wawasan kemanusiaan, kebangsaan, kenegaraan, dan peradaban terkait penyebab serta dampak fenomena dan kejadian.
Keterampilan	Memiliki kemampuan pikir dan tindak yang efektif dan kreatif dalam ranah abstrak dan konkret sebagai pengembangan dari yang dipelajari di sekolah secara mandiri.

Ketiga dimensi ini harus dimiliki oleh lulusan-lulusan peserta didik yang menempuh pendidikan di Indonesia. Ketiga dimensi ini (sikap, pengetahuan dan keterampilan) harus dimiliki secara holistik oleh peserta didik. Artinya tidak dikatakan lulusan itu berkualitas apabila lulusan hanya memiliki aspek pengetahuan dan keterampilannya saja tetapi tidak memiliki sikap yang baik atau sebaliknya.

Budaya Dan Iklim Organisasi Yang Efektif

Budaya organisasi adalah salah satu isu utama dalam penelitian akademik dan pendidikan, teori organisasi serta dalam praktek manajemen. Alasannya adalah dimensi budaya dalam organisasi merupakan hal yang sentral dalam semua aspek kehidupan berorganisasi. Bahkan dalam organisasi dimana masalah-masalah budaya hanya mendapatkan perhatian yang sedikit.

Mendefinisikan tentang budaya bukanlah hal yang mudah dan banyak menimbulkan perdebatan. Namun dapat dimulai memahami tentang budaya melalui perkiraan deskripsi. Budaya berhubungan dengan orang/ manusia (bukan hewan), dan maka dari itu karena berhubungan dengan manusia

secara langsung akan berhubungan dengan sejarah khusus manusia dalam kehidupan bersama, bahasa manusia (komunikasi, kebiasaan, adat-istiadat, dan nilai-nilai yang terkandung dalam kehidupan manusia (Merry, 2007:15).

Kebudayaan adalah sesuatu yang dinamis, berubah dari waktu ke waktu dan sesuai dengan tempat dan keadaan. Meskipun budaya membentuk pemikiran, pengalaman, makna, dan kesempatan anggotanya yang telah tersedia bagi anggota organisasi, mereka tidak penerima pasif dari budaya, melainkan seperti aktor, membentuk dan memproyeksikan budaya ke masa depan.

Berdasarkan asal katanya atau secara *etimologis*, bentuk jamak dari budaya adalah kebudayaan yang berasal dari bahasa sansekerta *budbhayah* yang merupakan bentuk jamak dari budi, yang artinya akal atau segala sesuatu yang berhubungan dengan akal fikiran manusia (Komariah dan Triatna, 2010: 96) . Artinya budaya merupakan hasil dari buah perbuatan atau akal fikiran manusia. Budaya organisasi merupakan pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Hellriegel dan Slocum (2008: 503) budaya organisasi adalah pola kepercayaan dan harapan bersama oleh anggota organisasi. Ini termasuk filosofi umum, norma, dan nilai. Dengan kata lain, ia menyatakan "aturan permainan" untuk bergaul dan mendapatkan sesuatu dan cara berinteraksi dengan pihak luar, seperti pemasok dan pelanggan. Beberapa aspek budaya organisasi adalah simbol budaya, pahlawan, ritual, dan upacara.

Budaya organisasi berkembang sebagai jawaban atas tantangan adaptasi eksternal dan kelangsungan hidup dan integrasi internal. Pembentukan

budaya organisasi juga dipengaruhi oleh budaya masyarakat yang lebih luas dimana organisasi harus berfungsi. Metode utama untuk kedua mempertahankan dan mengubah budaya organisasi mencakup: (1) mengidentifikasi apa yang para pemimpin dan tim memperhatikan, ukuran kontrol, dan, (2) mengenali cara-cara dimana para pemimpin dan karyawan bereaksi terhadap krisis, (3) menggunakan manajerial dan tim role-model, pengajaran, dan pelatihan, (4) mengembangkan dan menerapkan kriteria yang adil untuk mengalokasikan reward dan status; (5) menggunakan kriteria yang konsisten untuk rekrutmen, seleksi, dan promosi dalam organisasi dan penghapusan dari itu; dan (6) menekankan ritual organisasi, upacara, dan cerita. (Hellriegel dan Slocum, 2008: 503).

Selanjutnya tentang karakteristik budaya organisasi Robbins (2002:156), menyatakan ada 10 (sepuluh) karakteristik budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut adalah sebagai berikut: (1) inisiatif Individual, (2) toleransi terhadap tindakan berisiko, (3) pengarahan, (4) integrasi, (5) dukungan manajemen, (6) kontrol, (7) identitas, (8) sistem imbalan, (9) toleransi terhadap konflik, (10) pola komunikasi.

Seluruh karakteristik yang dikemukakan di atas harus menjadi fokus organisasi yang bertujuan mencapai organisasi yang efektif. Demikian halnya dalam organisasi pendidikan khususnya di sekolah juga harus dapat menamakan karakteristik-karakteristik yang dikemukakan Robbin di atas untuk pencapaian keefektifan dalam organisasi sekolah.

Mulyasa (2012: 91-92) menyatakan terdapat beberapa indikator iklim dan budaya sekolah yang baik sebagai berikut a) tujuan-tujuan sekolah yang mencerminkan keunggulan yang ingin dicapai diperlihatkan dengan jelas kepada seluruh warga sekolah, ditetapkan dan diumumkan secara luas di sekolah, b) tujuan-tujuan pembelajaran akademik di sekolah dirumuskan

dengan cara yang dapat diukur, c) fasilitas-fasilitas fisik sekolah dirawat dengan baik, termasuk segera diperbaiki fasilitas yang rusak, d) penampilan fisik sekolah yang bersih, rapi, dan nyaman serta memperhatikan keamanan, e) pekarangan dan lingkungan sekolah ditata sedemikian rupa sehingga memberi kesan asri, teduh, dan nyaman, f) poster-poster afirmasi (poster berisi pesan-pesan positif) digunakan dan dipajang di berbagai tempat strategis yang mudah dan selalu dilihat oleh peserta didik, g) sekolah menciptakan rasa memiliki sehingga guru dan peserta didik menunjukkan rasa bangga terhadap sekolahnya, h) kondisi kelas yang menyenangkan sehingga tercipta suasana yang mendorong peserta didik belajar, i) acara-acara penting di sekolah dijadwal sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu waktu belajar, j) ada transisi/peralihan yang lancar dan cepat antar kegiatan-kegiatan di sekolah maupun di dalam kelas, k) guru mau mengubah metode-metode mengajar, bila metode yang lebih baik diperkenalkan kepadanya, l) Penggunaan sistem moving-class, m) penciptaan relasi kekeluargaan dan kebersamaan, n) sekolah menciptakan suasana yang memberikan harapan, dimana para guru percaya bahwa peserta didik dapat mencapai tingkat prestasi yang tinggi, o) sekolah menekankan kepada peserta didik dan guru bahwa belajar merupakan alasan yang paling penting untuk bersekolah, p) harapan terhadap prestasi peserta didik yang tinggi disampaikan kepada seluruh peserta didik, q) harapan terhadap prestasi peserta didik yang tinggi disampaikan kepada seluruh orang tua peserta didik, r) seluruh staf dan guru berkomitmen untuk mengembangkan budaya mutu dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Sementara itu fungsi budaya sekolah menurut Triguno (2000) dalam Komariah dan Triatna (2010: 109) budaya organisasi yang terpelihara dengan baik, mampu menampilkan perilaku iman, takwa, kreatif, inovatif, dan dapat

bergaul harus terus dikembangkan. Manfaat yang dapat diambil dari budaya demikian adalah dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain), mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

Budaya dan iklim memberikan identitas dan tuntunan kepada setiap anggota organisasi sekolah (Kepala sekolah, guru, pegawai, staff dan siswa) untuk dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan nilai-nilai dan karakter organisasi yang ada di sekolah. Untuk itu budaya dan iklim organisasi yang berorientasi mutu perlu dibentuk oleh anggota organisasi sekolah agar setiap anggota dapat bekerja dengan baik sehingga mutu sekolah yang baik dapat dicapai.

Dukungan Orang Tua Dan Masyarakat

Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama semua elemen bangsa, mulai dari pemerintah baik pusat maupun daerah, dunia usaha dan industri (DUDI), dan seluruh lapisan masyarakat. Masyarakat adalah orang-orang yang bersentuhan langsung dengan dunia pendidikan untuk itu masyarakat dan orang tua memiliki peranan penting dalam kemajuan pendidikan. Tanpa dukungan masyarakat pendidikan tidak akan berhasil dengan maksimal.

Dalam Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan beberapa peran yang dapat dilakukan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan, yang diatur dalam pasal 54 ayat1, peran serta masyarakat dalam pendidikan meliputi peran serta perseorangan, kelompok, keluarga, organisasi profesi, pengusaha dan organisasi kemasyarakatan dalam

penyelenggaraan dan pengendalian mutu pelayanan pendidikan. Kemudian dalam pasal 2 dinyatakan bahwa masyarakat dapat berperan serta sebagai sumber, pelaksana dan pengguna hasil pendidikan. Sedangkan hak dan kewajiban masyarakat diatur dalam pasal 8 dan 9, masyarakat berhak untuk berperan serta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi program pendidikan. Masyarakat wajib memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan.

Selain dalam UU Sisdiknas di atas, dalam Peraturan Pemerintah No.39 Tahun 1992 tentang Peranserta Masyarakat dalam pendidikan pada pasal 3 disebutkan bahwa partisipasi masyarakat dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk seperti: a) pendirian dan penyelenggaraan pendidikan; b) pengadaan dan pemberian bantuan tenaga kependidikan; c) pengadaan dan pemberian bantuan tenaga ahli; c) pengadaan dan/ atau penyelenggaraan program pendidikan yang belum dilaksanakan pemerintah menunjang pendidikan nasional; d) pengadaan dana dan pemberian bantuan lainnya; e) pengadaan dan pemberian bantuan sarana belajar; e) pemberian kesempatan untuk magang; f) pemberian pemikiran dan pertimbangan; g) pemberian bantuan manajemen dan; h) pemberian bantuan dalam bentuk kerjasama.

Berdasarkan UU Sisdiknas dan PP 39 tahun 1992 tersebut di atas dapat terlihat besarnya peran yang harus diambil/ dilakukan oleh masyarakat dalam pendidikan. Hal ini tentunya memiliki tujuan tertentu. Suryosubroto (2012:72) menjelaskan tujuan penyelenggaraan hubungan sekolah dengan masyarakat adalah:

- 1) Meningkatkan pemahaman masyarakat tentang tujuan dan sasaran yang ingin dicapai sekolah
- 2) Meningkatkan pemahaman sekolah tentang keadaan dan aspirasi masyarakat terhadap sekolah

- 3) Mengembangkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya peranan pendidikan dalam era pembangunan
- 4) Menjalin kerja sama untuk memenuhi kebutuhan anak didik dalam setiap kegiatan pendidikan disekolah.

Lebih lanjut Nasution (2006: 40) mengungkapkan tujuan yang hendak dicapai dari adanya hubungan antara masyarakat dengan sekolah sebagai berikut: 1) mengembangkan pemahaman kepada masyarakat tentang maksud dan sasaran dari sekolah, 2) memberikan penilaian program kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhan sekolah, 3) menjalin dan meningkatkan hubungan harmonis antara orang tua siswa dengan guru-guru dalam memenuhi kebutuhan anak didik, 4) membangun kesan positif dan memelihara kepercayaan tentang sekolah, 5) menginformasikan kepada masyarakat tentang rencana program dan kegiatan sekolah, 6) mencari bantuan dan dukungan bagi pemeliharaan dan peningkatan program sekolah, 7) sekolah sebagai jasa lembaga pendidikan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan (siswa, keluarga dan masyarakat lain), 8) supaya kreativitas mencari dana pendidikan alternatif dalam bentuk kerjasama dengan lembaga lain.

Selanjutnya Aedi dan Rosalin (2010:280) menjelaskan tujuan konkrit hubungan antara sekolah dan masyarakat antara lain:

- 1) Guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan peserta didik
- 2) Berperan dalam memahami kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang sekaligus menjadi desakan yang dirasakan saat ini
- 3) Berguna dalam mengumbangkan program-program sekolah kearah yang lebih maju dan lebih membumi agar dapat dirasakan langsung oleh masyarakat pengguna jasa pendidikan

Secara umum dapat dilihat bahwa tujuan adanya kerjasama orangtua dan masyarakat dengan sekolah adalah usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan. Besarnya peranan yang harus dilakukan/ diambil oleh masyarakat dan orangtua tentu bermaksud untuk pencapain mutu pendidikan. Hal ini tentunya harus terus diupayakan dan terus ditingkatkan oleh pihak sekolah. Sekolah harus mampu menjaga hubungan baik dan harmonis dengan masyarakat dan orangtua guna membantu usaha-usaha sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Penutup

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia harus mendapatkan penyelesaian dengan segera. Untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan maka diperlukan usaha yang serius dan nyata dari semua pihak mulai dari pemerintah baik pusat maupun daerah, kepala sekolah, guru, siswa, orang tua, masyarakat serta dunia usaha dan industri.

Kehadiran manajemen dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tidak lagi terbantahkan. Manajemen merupakan bagian penting dalam kegiatan-kegiatan untuk peningkatan dan relevansi mutu pendidikan. Atas dasar itu diharapkan seluruh stakeholder dalam dunia pendidikan dapat memahami peranannya bahkan dapat mengimplementasikannya.

Daftar Pustaka

- Adair, J. (2004). *Handbook of Management and Leadership*. London: Thorogood.
- Aedi, N. dan Rosalin. (2010). Kerja Sekolah dan Masyarakat. Dalam Riduwan (Ed.), *Manajemen Pendidikan* (hlm. 277-286). Bandung: Alfabeta.
- Bush, T. (2008). *Leadership and Management Development in Education*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- Hadis, A. dan Nurhayati, B. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: AlfaBeta.

- Hammond, L. D., dkk. (2010). *Preparing Principals For A Changing World*. San Francisco. Jossey-Bass.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (2008). *Organizational Behavior*, 13th. South-Western. Cengage Learning.
- Hoy, C. Jardine, C. B. and Wood, M. (2005). *Improving Quality in Education*. London and New York: Falmer Press.
- Komariah, A. dan Triatna, C. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung. Bumi Aksara.
- Merry, M. S. (2007). *Culture, Identity, and Islamic Schooling (A Philosophical Approach)*. United States: Palgrave Macmillan.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, Z. (2006). *Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan nomor 54 tahun 2013 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan Dasar Dan Menengah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standart Nasional Pendidikan.
- Pidarta, M. (2005). *Peran Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar, Seri Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Robbins, S. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Lima. Jakarta: Erlangga.

- Rosmiati, T dan Kurniady, D. A. (2010). Kepemimpinan Pendidikan. Dalam Riduwan (Ed.), *Manajemen Pendidikan* (hlm. 125-162). Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. (2011). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, E. (2005). *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page Limited.
- Siahaan, A. dkk. 2006. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Quantum Teaching.
- Sitompul, H. (2006). Pendidikan Bermutu di Sekolah. Dalam Syafaruddin dan Mesiono (Ed.), *Pendidikan Bermutu Unggul* (hlm. 51-64). Bandung. Ciptapustaka Media.
- Sudarsyah, A. dan Nurdin, D. (2010). Manajemen Implementasi Kurikulum. Dalam Riduwan (Ed.), *Manajemen Pendidikan* (hlm. 189-202). Bandung: Alfabeta.
- Suryosubroto. (2012). *Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Taylor, M. J., West, R. P dan Smith, T. G. *Indicator of School Quality*. (<http://www.csf.usu.edu/>) diakses pada Maret 2016.
- Undang-Undang Republik Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
Undang-Undang Republik Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.