

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN KARAKTER

Ni Wayan Ramini Santika
Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya

santikaramini@gmail.com

Riwayat Jurnal

Artikel diterima: Pebruari 2020

Artikel direvisi : April 2020

Artikel disetujui: Juni 2020

Abstrak

Manajemen merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya. Unsur manusia (Men) berkembang menjadi suatu bidang Ilmu Manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental); dan fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini penting dilaksanakan yang disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Pendidikan Karakter memiliki esensi dan makna yang sama dengan pendidikan moral dan pendidikan akhlak. Prinsip-prinsip pendidikan karakter. Pendekatan Pendidikan Karakter. Pengembangan Karakter, dikembangkan melalui tahapan pengetahuan (*knowing*), pelaksanaan (*acting*), dan kebiasaan (*habit*).

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Karakter

1. Pendahuluan

Manajemen merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya. Fokus manajemen adalah sekumpulan manusia mengordinasikan kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan dengan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Proses manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Proses ini berlangsung pada fungsi-fungsi manajemen yang meliputi sumber daya manusia dan organisasi, operasi dan rantai pasok, pemasaran, keuangan, dan akuntansi. Kinerja merupakan penghubung antara strategi dan fungsi manajemen. Kehadiran manajemen terjadi pula pada kegiatan pemandu antarfungsi yang mendukung strategi, yakni informasi dan keputusan.(Noor,2013:23).

Konsep manajemen adalah ilmu dan seni, artinya sebuah proses atau upaya sadar antarmanusia dengan sesama secara beradab, dimana pihak kesatu secara terarah membimbing perkembangan kemampuan dan kepribadian pihak kedua secara manusiawi yaitu orang per orang. Atau bisa

diperluas menjadi makro sebagai upaya sadar manusia dimana warga masyarakat yang lebih dewasa dan berbudaya membantu pihak-pihak yang kurang mampu dan kurang dewasa agar bersama-sama mencapai taraf kemampuan dan kedewasaan yang lebih baik. (Noor,2013:29).

Manajemen sumber daya manusia mengemukakan fungsi-fungsi personalia, yaitu penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia. Meskipun setiap manajer mengemban tanggung-jawab atas fungsi-fungsi tersebut sebagai bagian pekerjaan mereka, ada sejumlah kegiatan personalia khusus yang diterjemahkan dari berbagai fungsi itu, yang menjadi tugas manajer personalia.(Handoko,2001:6).

Karakter adalah nilai-nilai yang khas-baik (tahu nilai kebaikan, mau berbuat baik, nyata berkehidupan baik, dan berdampak baik terhadap lingkungan) yang terpatri dalam diri dan terwujud dalam perilaku. Pendidikan karakter dapat dimaknai sebagai pendidikan nilai, pendidikan budi pekerti, pendidikan moral, pendidikan watak, yang bertujuan mengembangkan kemampuan siswa untuk memberikan keputusan baik-buruk, memelihara kebaikan, mewujudkan dan menebar kebaikan dalam kehidupan sehari-hari dengan sepenuh hati. Tujuan dari pendidikan karakter yang sesungguhnya jika dihubungkan dengan falsafah Negara Republik Indonesia adalah mengembangkan karakter peserta didik agar mampu mewujudkan nilai-nilai luhur Pancasila.(Salahudin , Alkrienciehie, 2013:42-43)

2. Pembahasan

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *Men, Money, Methode, Material, Machine*, dan *Market*. Unsur manusia (Men) berkembang menjadi suatu bidang Ilmu Manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). (Suwatno,2018:16)

Armstrong (2009:4) dalam Suwatno,2018:28 berpendapat bahwa: *“The practice of human resource management (HRM) is concerned with all aspects of how people are employed and managed in organizations. It covers activities such as strategic HRM, human capital management, corporate social responsibility, knowledge management, organization development, resourcing (human resource planning, recruitment and selection, and talent management), performance management, learning and development, reward management, employee relations, employee well-being and health and safety and the provision of employee services. HRM practice has a strong conceptual basic drawn, from the behavioural sciences and from strategic management, human capital and industrial relations theories. This foundation has been built with the help of multitude*

of research projects”. Praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan. Praktek SDM memiliki dasar konseptual yang kuat, yang diambil dari ilmu-ilmu perilaku dan dari manajemen strategis, modal manusia, dan teori hubungan industrial teori. Pemahaman ini telah dibangun dengan bantuan dari berbagai proyek-proyek penelitian.

Edwin B. Flippo (1981:16) dalam Suwatno,2018:29 menyatakan bahwa, *“Personnal management is the planning, organizing directing, and controlling of the procurement, development, competation, integration, maintenance, and separation of human resources to the and that individual, organizational, and societal objectives are accomplished”*. Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Fungsi manajemen merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental); dan fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

Menurut pendapat M.J. Julius (1988:17) dalam Suwatno,2018:30 yang berpendapat bahwa: *“The general outline of personnel functions is much the same among progressive companies. These functions fall into two major classes operative and managerial. The technical function of personnel management includes the activities specifically concerned with procuring, developing, utilizing, and maintaining an efficient working force. The managerial functions portain to the activites concerned with planning, organizing, directing, and controlling the working of those performing technical personel functions”*. Gambaran umum fungsi personel ialah sama halnya dengan perusahaan yang progresif. Fungsi ini terbagi menjadi dua kelompok utama, yaitu operasi dan manajerial. Fungsi teknis personel manajemen mencakup kegiatan khusus yang berkaitan dengan pengadaan, mengembangkan, memanfaatkan, dan memelihara pekerjaan yang efisien. Fungsi manajerial berkaitan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan, dan mengendalikan para karyawan yang melakukan fungsi teknis personil.

Edwin B. Flippo (1981) dalam Suwatno, 2018:30-33 menguraikan fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial yaitu;

- a. Perencanaan, manajer yang berhasil akan mengerti dan mencurahkan waktunya untuk perencanaan. Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian, dengan membentuk struktur organisasi yang memiliki hubungan antara satu unit dengan unit lainnya sehingga tercapainya tujuan suatu perusahaan yang telah ditentukan.
- c. Pengarahan, berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.
- d. Pengendalian, berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operatif atau fungsi teknis yaitu;

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Edwin B. Flippo (1981-6) mengatakan: *“This first operative function of personnel management is concerned with the obtaining of the proper kind and number of personnel necessary of accomplish organization goals”*. Jadi fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

f. Pensiun (*Separation*)

Fungsi *Separation* berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan.

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut pendapat Andrew F. Sikula dalam Suwatno, 2018:105 *“Development, in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose”*. Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini penting dilaksanakan yang disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Pengembangan karyawan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Menurut Flipppo, pengembangan merupakan suatu proses dari:

1. Pelatihan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
2. Pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, dan latar belakang. Operasional training dapat dilakukan dengan cara job training, apprenticeship. Dengan tujuan agar dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, mempertinggi moral, dan mempromosikan stabilitas dan fleksibilitas dari organisasi. Pengembangan manajer dapat dilakukan dengan cara membangun *decision skills*, dan *job knowledge*.

d. Pendidikan Karakter

Menurut Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003 Pasal 1 butir 1, pendidikan adalah: “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.”

Pendidikan Nasional 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” (UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 Pasal 3)

Karakter menurut Pusat Bahasa Kementrian Pendidikan Nasional (Kemdiknas) mempunyai pengertian “bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen, watak”. Sedangkan pengertian berakhlak adalah berkepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak”. Dalam pengertian lain, karakter mengacu pada serangkaian sikap

(*attitudes*), perilaku (*behaviors*), motivasi (*motivations*), dan keterampilan (*skills*). Kata “*karakter*” berasal dari bahasa Yunani yang berarti “*to mark*” atau menandai dan memfokuskan pada bagaimana mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk tindakan atau tingkah laku, sehingga orang yang tidak jujur, kejam, rakus dan perilaku jelek lainnya dikatakan orang berkarakter jelek. Sebaliknya, orang yang perilakunya sesuai dengan kaidah moral disebut dengan berkarakter mulia.

Individu yang memiliki karakter mulia yaitu individu yang memiliki potensi diri seperti yang ditandai dengan nilai-nilai seperti percaya diri, rasional, logis, kreatif dan inovatif, mandiri, bertanggung jawab, sabar, rela berkorban, berpikir positif, disiplin, bersemangat, dinamis, produktif. Individu tersebut juga memiliki kesadaran untuk berbuat yang terbaik atau unggul, dan individu juga mampu bertindak sesuai potensi dan kesadarannya tersebut. Karakteristik adalah realisasi perkembangan positif sebagai individu (intelektual, emosional, sosial, etika, dan perilaku).

Individu yang berkarakter baik akan selalu berusaha melakukan hal-hal yang terbaik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dirinya, sesama, lingkungan, bangsa dan negara serta dunia internasional pada umumnya dengan mengoptimalkan potensi (pengetahuan) dirinya dan disertai dengan kesadaran, emosi dan motivasinya (perasaannya).

Menurut T. Ramli (2003), pendidikan karakter memiliki esensi dan makna yang sama dengan pendidikan moral dan pendidikan akhlak. Tujuannya adalah membentuk pribadi anak supaya menjadi manusia yang baik, baik di lingkungan keluarga, masyarakat dan bangsa serta dalam kehidupan bernegara. Oleh karena itu, hakikat dari pendidikan karakter dalam konteks pendidikan di Indonesia adalah pendidikan nilai-nilai luhur yang bersumber dari budaya bangsa Indonesia sendiri, dalam rangka membina kepribadian generasi muda (Kulsum, 2011:1-3)

e. Prinsip-prinsip Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter akan terlaksana dengan lancar, jika guru dalam pelaksanaannya memperhatikan beberapa prinsip pendidikan karakter. Kemendiknas (2010) dalam Gunawan, 2017; 35-36 memberikan rekomendasi 11 prinsip untuk mewujudkan pendidikan karakter yang efektif sebagai berikut:

1. Mempromosikan nilai – nilai dasar etika sebagai basis karakter;
2. Mengidentifikasi karakter secara komprehensif supaya mencakup pemikiran, perasaan, dan perilaku;
3. Menggunakan pendekatan yang tajam, proaktif dan efektif untuk membangun karakter;
4. Menciptakan komunitas sekolah yang memiliki kepedulian;
5. Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menunjukkan perilaku yang baik;
6. Memiliki cakupan terhadap kurikulum yang bermakna dan menantang yang menghargai semua peserta didik, membangun karakter mereka, dan membantu mereka untuk sukses;

7. Mengusahakan tumbuhnya motivasi diri pada para peserta didik;
8. Memfungsikan seluruh staf sekolah sebagai komunitas moral yang berbagi tanggung jawab untuk pendidikan karakter dan setia pada nilai dasar yang sama;
9. Adanya pembagian kepemimpinan moral dan dukungan luas dalam membangun inisiatif pendidikan karakter;
10. Memfungsikan keluarga dan anggota masyarakat sebagai mitra dalam usaha membangun karakter;
11. Mengevaluasi karakter sekolah, fungsi staf sekolah sebagai guru-guru karakter, dan manifestasi karakter positif dalam kehidupan peserta didik.

f. Pendekatan Pendidikan Karakter

Kajian tentang aneka pendekatan pendidikan karakter dijelaskan oleh Superka, (1976) dalam Muslich, 2018;106-120 yang menyatakan lima tipologi pendekatan yaitu;

1. Pendekatan penanaman nilai (*inculcation approach*), adalah suatu pendekatan yang memberi penekanan pada penanaman nilai-nilai sosial dalam diri siswa. Para penganut agama memiliki kecenderungan yang kuat untuk menggunakan pendekatan ini dalam pelaksanaan program-program pendidikan agama. Bagi penganut-penganutnya, agama merupakan ajaran yang memuat nilai-nilai ideal yang bersifat global dan kebenarannya bersifat mutlak.
2. Pendekatan perkembangan moral kognitif (*cognitive moral development approach*), karena karakteristiknya memberikan penekanan pada aspek kognitif dan perkembangannya. Pendekatan ini mendorong siswa untuk berpikir aktif tentang masalah-masalah moral dan dalam membuat keputusan-keputusan moral.
3. Pendekatan analisis nilai (*values analysis approach*), memberikan penekanan pada perkembangan kemampuan siswa untuk berpikir logis, dengan cara menganalisis masalah yang berhubungan dengan nilai-nilai sosial.
4. Pendekatan klarifikasi nilai (*values clarification approach*), memberi penekanan pada usaha membantu siswa dalam mengkaji perasaan dan perbuatannya sendiri, untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang nilai-nilai mereka sendiri.
5. Pendekatan pembelajaran berbuat (*action learning approach*) menekankan pada usaha memberikan kesempatan kepada siswa untuk melakukan perbuatan-perbuatan moral, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama dalam suatu kelompok.

g. Pengembangan Karakter

Tumbuh dan berkembangnya karakter yang baik akan mendorong peserta didik tumbuh dengan kapasitas dan komitmennya untuk melakukan berbagai hal yang terbaik dan melakukan segalanya dengan benar dan memiliki tujuan hidup. Masyarakat juga berperan membentuk karakter

anak melalui orang tua dan lingkungan.

Karakter dikembangkan melalui tahapan pengetahuan (*knowing*), pelaksanaan (*acting*), dan kebiasaan (*habit*). Karakter juga menjangkau wilayah emosi dan kebiasaan diri. Dengan demikian diperlukan tiga komponen karakter yang baik (*components of good character*) yaitu moral *knowing* (pengetahuan tentang moral), moral *feeling* atau perasaan (penguatan emosi) tentang moral, dan moral *action* atau perbuatan bermoral.

Dimensi – dimensi yang termasuk dalam moral *knowing* yang akan mengisi ranah kognitif adalah kesadaran moral (*moral awareness*), pengetahuan tentang nilai-nilai moral (*knowing moral values*), penentuan sudut pandang (*perspective taking*), logika moral (*moral reasoning*), keberanian mengambil sikap (*decision making*), dan pengenalan diri (*self knowledge*). Moral *feeling* merupakan penguatan aspek emosi peserta didik untuk menjadi manusia berkarakter. Penguatan ini berkaitan dengan bentuk – bentuk sikap yang harus dirasakan oleh peserta didik, yaitu kesadaran akan jati diri (*conscience*), percaya diri (*self esteem*), kepekaan terhadap derita orang lain (*empathy*), cinta kebenaran (*loving the good*), pengendalian diri (*self control*), kerendahan hati (*humility*). Moral *action* merupakan perbuatan atau tindakan moral yang merupakan hasil (*outcome*) dari dua komponen karakter lainnya.

Dalam pendidikan karakter diperlukan juga aspek perasaan (*domain affection* atau emosi). Komponen ini dalam pendidikan karakter disebut dengan “*desiring the good*” atau keinginan untuk berbuat kebaikan. Pendidikan karakter yang baik dengan demikian harus melibatkan bukan saja aspek “*knowing the good*” (moral *knowing*), tetapi juga “*desiring the good*” atau “*loving the good*” (moral *feeling*), dan “*acting the good*” (moral *action*). Dengan demikian jelas bahwa karakter dikembangkan melalui tiga langkah, yakni mengembangkan moral *knowing*, kemudian moral *feeling*, dan moral *action*, maka akan semakin membentuk karakter yang baik atau unggul/tangguh. (Gunawan,2017;38-40)

II. Penutup

Dalam pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: Manajemen merupakan Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Fungsi manajemen merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini penting dilaksanakan yang disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. hakikat dari pendidikan karakter dalam konteks pendidikan di Indonesia adalah pendidikan nilai-nilai luhur yang bersumber dari budaya bangsa Indonesia sendiri, Pendidikan karakter akan terlaksana dengan lancar, jika guru dalam pelaksanaannya memperhatikan beberapa

prinsip pendidikan karakter. Pendekatan Pendidikan Karakter. Pengembangan Karakter yakni mengembangkan moral *knowing*, kemudian moral *feeling*, dan moral *action*, maka akan semakin membentuk karakter yang baik atau unggul/tangguh.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, Heri, 2017. *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Kamus besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, 2008 ,PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kulsum, Umi, 2011. *Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Paikem*, Penerbit Gena Pratama Pustaka. Surabaya.
- Miftah, Zainul, 2011. *Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Bimbingan & Konseling*, Penerbit Gena Pratama Pustaka. Surabaya.
- Muslich, Masnur, 2018. *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Noor, Juliansyah, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Santika, Ni Wayan Ramini, 2016. *Jurnal Satya Widya Volume 1 Nomor 2*, Desember 2016. STAHN-TP. Palangka Raya.
- Salahudin Anas dan Alkrienciehie Irwanto, 2013. *Pendidikan Karakter Pendidikan Berbasis Agama & Budaya Bangsa*. Penerbit CV Pustaka Setia. Bandung.
- Suwatno dan Priansa Donni Juni, 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Undang – Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Departemen Pendidikan Nasional RI. Jakarta