ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN NON FORMAL (LPPNF) TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Ziko Fransinatra¹⁾ Gita Sari Gustika²⁾ Deci Ririen³⁾

^{1) 2) 3)} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat
Jl. R. Soeprapto No. 14. Rengat | Telp. (0769) 21019 | Kode Pos : 29312 | Inhu, Riau

¹⁾zikofransinatra@stieindragiri.ac.id ²⁾gita@stieindragiri.ac.id ³⁾deciririen@stieindragiri.ac.id

Submitted: 2019.10.17 Reviewed: 2019.10.28 Accepted: 2019.11.14

<https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i2.115>

Abstract

This research was conducted in Indragiri Hulu Regency. The data in this study are in the form of primary data obtained from questionnaires, observations and interviews. Secondary data obtained from non-formal education and training institutions are in the form of administrative documents. The population in this study were all education and training institutions (LPPNF) in Indragiri Hulu Regency. The sampling method utilizing total sampling Qualitative data processing uses descriptive statistics to systematically describe the facts and characteristics of objects appropriately. Correlation analysis uses SPSS 22.0 to determine whether there is a relationship (correlation) between variables and if there is a relationship, see the size of the relationship between variables. This study found the unique management of LPPNF management, which is management featuring one-man show. From the results of the analysis conducted, of course, inaccurate management will certainly have less than the maximum impact in achieving the goals of an organization. This is evidenced by the low number of human resources participating in training at LPPNF in Indragiri Hulu Regency. In the management of LPPNF, the objectives that have been well established should be regulated by these principles so that the objectives of the institution can be realized. The manager should run his LPPNF by following the good and correct management functions so that he can answer the need for human resources from the Business and Industry World in Indragiri Hulu Regency.

Keywords: *LPPNF Management, Human Resources*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Indragiri Hulu. Data dalam penelitian ini yaitu berupa data primer yang diperoleh dari angket, observasi dan wawancara. Data sekunder yang diperoleh dari lembaga pendidikan dan pelatihan nonformal berupa dokumen administrasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh lembaga pendidikan dan pelatihan (LPPNF) yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu. Metode pengambilan sampel dengan cara total sampling Pengolahan data yang bersifat kualitatif menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek secara tepat. Analisis korelasi menggunakan SPSS 22.0 untuk menentukan terdapat tidaknya hubungan (korelasi) antar variabel dan jika sudah ada hubungan, melihat besar kecilnya hubungan antar variabel. Penelitian ini menemukan unikny manajemen pengelolaan LPPNF yang merupakan pengelolaan yang menampilkan one man show. Dari hasil analisis yang dilakukan tentunya manajemen yang kurang tepat pasti akan berdampak kurang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini terbukti dengan rendahnya SDM yang mengikuti pelatihan di LPPNF yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam manajemen pengelolaan LPPNF dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan baik hendaknya diatur dengan prinsip-prinsip tersebut sehingga tujuan dari lembaga tersebut dapat terwujud. Sebaiknya pengelola menjalankan LPPNF nya dengan mengikuti fungsi manajemen yang baik dan benar, sehingga dapat menjawab kebutuhan akan SDM dari Dunia Usaha dan Industri di Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata Kunci : *Manajemen LPPNF, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan semakin ketat dan banyak diantara kita yang sulit beradaptasi dengan kondisi ini. Ketidakmampuan kita akan membuat kita kalah dalam berkompetisi. Dan perlu kita ketahui, kalah dalam dunia kerja berarti pengangguran. Menjadi pengangguran adalah hal yang paling tidak diinginkan oleh seorang individu. Karena menganggur berarti tidak bekerja. Tidak bekerja berarti tidak memiliki penghasilan yang berdampak pada masalah ekonomi.

Untuk itu dibutuhkan pembangunan SDM menjadi lebih baik. Dalam hal ini, kompetensi SDM dapat dikembangkan melalui lembaga pendidikan dan pelatihan non formal khususnya yang ada di kabupaten Indragiri Hulu. Namun, selama ini pengelola lembaga pendidikan dan pelatihan non formal berlatar belakang pemain alam. Akibatnya, dengan bertumbuhnya lembaga pendidikan dan pelatihan non formal asing di Indonesia yang biasanya masuk dalam bentuk waralaba berkualitas, lembaga pendidikan dan pelatihan non formal yang tidak profesional akhirnya banyak tutup.

Dalam pengelolaan suatu lembaga dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan baik, hendaknya diatur dengan prinsip-prinsip tersebut sehingga tujuan dari lembaga tersebut dapat terwujud. Pelaku dunia pendidikan, dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan dari segala sisi. Secara umum, di wilayah Kabupaten Indragiri Hulu masih terdapat lembaga yang memiliki tata kelola yang belum cukup baik. Justru yang ada dalam kelembagaan tersebut adanya istilah "*one man show*". Hal ini tentunya bertolak belakang dari prinsip manajemen yang terdiri dari pembagian kerja, kewenangan, disiplin kesatuan perintah dan kesatuan arah. Setiap lembaga pendidikan dan pelatihan harus mencapai standar minimal yang ditentukan oleh BSNP guna mencapai pendidikan yang bermutu, mencerdaskan kehidupan bangsa serta manusia yang mampu bersaing dan memenuhi tuntutan dunia kerja.

Dari data infokursus.net dapat kita lihat sebanyak 22 lembaga pendidikan dan pelatihan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk status akreditasi terlihat ada 6 (enam) lembaga pendidikan dan pelatihan yang sudah terdaftar akreditasi diantaranya: *Great English* yaitu pada tahun 2015, Sumber Ilmu Pengetahuan (SIP) (Sempoa, Bahasa Inggris, Fonem) yaitu pada tahun 2016, Sari Jaya Komputer yaitu pada tahun 2016, Primadona Komputer yaitu pada tahun 2016, Modiste Roma Yusti / MPWA yaitu pada tahun 2016, Stikom Global yaitu pada tahun 2016. Sedangkan yang berstatus sedang akreditasi ada 3 (tiga) lembaga pendidikan dan pelatihan non formal diantaranya : Kursus Komputer Amanah, *Remember Indonesia* (RI) Komputer, @nalis Komputer *Centre*. Berdasarkan pemantauan peneliti pendidikan dan pelatihan non formal yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu tidak semuanya yang berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).

Dan hal ini berdampak pada perkembangan SDM dalam menjawab tantangan MEA yang ada saat ini. Apabila para SDM kita tidak bersiap dengan baik maka mereka akan kalah bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain, sesuai dengan pandangan (Hadi 2012) bahwa pasar kerja membutuhkan angkatan kerja atau lulusan sekolah yang memiliki kompetensi tertentu. Menyikapi keadaan ini seharusnya ini menjadi cambuk keras bagi kita untuk merubah pola pikir serta berupaya dengan semaksimal mungkin dalam mempersiapkan diri untuk menghadapinya. Perlu kita ingat bahwa SDM merupakan hal yang vital dalam perkembangan ekonomi suatu negara, dan Indonesia dianugerahi dengan jumlah SDM yang sangat melimpah. Akan tetapi, peningkatan kualitas SDM seakan tidak begitu dikhawatirkan oleh masyarakat kita. Saat ini kecemburuan sosialpun tumbuh sebagai suatu hal negatif yang sudah membudaya. Umumnya, kita banyak yang belum sadar bahwa kita hidup di era globalisasi. Kita harus serba bisa dan siap bersaing dengan siapa saja dan memiliki nilai jual yang tinggi terhadap kemampuan yang kita miliki.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Manajemen

Menurut Stoner dalam (Komariah:2009) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas. Tujuan dari manajemen secara umum adalah usaha yang tersusun secara sistematis guna meningkatkan mutu suatu kelompok, organisasi ataupun lembaga (Winda Sari 2012).

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Nonformal

Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, informal dan nonformal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. pada Bab I ayat (12) pendidikan nonformal didefinisikan sebagai jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Selanjutnya dalam pasal 26 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa pendidikan nonformal diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Kemajuan dari dunia pendidikan merupakan salah satu aspek penentu bagi kemajuan bangsa (Fransinatra, 2019).

Standar Nasional Pendidikan yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Nonformal (BAN-PNF) 2014 terdiri dari :

1. Standar kompetensi lulusan (SKL)
Meliputi dokumen SKL, acuan pengembangan dan rumusan SKL
2. Standar isi
Meliputi dokumen kurikulum, tingkat kompetensi peserta didik, jumlah lulusan uji kompetensi kurun 1 tahun dan kalender pendidikan
3. Standar proses
Meliputi dokumen silabus, RPP, modul/buku panduan, portofolio hasil karya peserta didik, laporan proses mengajar, daftar kehadiran dan laporan pengawasan proses pembelajaran
4. Standar pendidikan dan tenaga kependidikan
Meliputi dokumen portofolio pendidik, tenaga kependidikan dan tenaga penguji.
5. Standar sarana dan prasarana
Meliputi daftar inventaris peralatan dan perlengkapan pendidik
6. Standar pengelolaan
Meliputi dokumen portofolio pimpinan, visi, misi dan tujuan lembaga, rencana kerja tahunan, panduan mutu lembaga, strategi pemasaran, evaluasi kinerja lembaga, bukti kemitraan yang relevan, legalitas pendirian lembaga, data peserta didik dan alumni, evaluasi pelaksanaan dan program lembaga, laporan ke dinas pendidikan setempat dan lain-lain.
7. Standar pembiayaan pendidikan
Meliputi dokumen RAB (Rencana Anggaran Biaya) tahunan, pencatatan administrasi keuangan dan laporan keuangan.
8. Standar penilaian pendidikan
Meliputi dokumen pedoman penilaian, teknik penilaian, pelaksanaan ujian lembaga dan laporan hasil belajar peserta didik.

Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno (2011) Sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan seseorang untuk menghasilkan sesuatu, sedangkan menurut Hasibuan (2014) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir (baik kecerdasan yang dibawa sejak lahir yang merupakan modal dasar maupun kecakapan yang diperoleh dari usaha, belajar atau pelatihan) dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pencapaian tujuan di dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam pelaksanaan semua kegiatan institusi atau organisasi untuk mencapai tujuannya (Putri, 2019)

Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti kembangkan pada Penelitian ini
Gambar 1 : Kerangka Berfikir/ Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Mengacu kepada kerangka pemikiran, penelitian ini memiliki hipotesis yakni diduga manajemen LPPNF berpengaruh terhadap Sumber Daya Manusia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Indragiri Hulu. Data dalam penelitian ini yaitu berupa data primer yang diperoleh dari angket, observasi dan wawancara. Data sekunder yang peroleh dari lembaga pendidikan dan pelatihan nonformal berupa dokumen administrasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh lembaga pendidikan dan pelatihan (LPPNF) yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu. Metode pengambilan sampel dengan cara total sampling. Pengolahan data yang bersifat kualitatif menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek secara tepat. Analisis korelasi menggunakan SPSS 22.0 untuk menentukan terdapat tidaknya hubungan (korelasi) antar variabel dan jika sudah ada hubungan, melihat besar kecilnya hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji F

Tabel 1: Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1801.558	1	605.711	144.462	.000 ^b
	Residual	2411.381	64	4.116		
	Total	2421.939	65			

a. Dependent Variable: SDM

b. Predictors: (Constant), M_Pengelolaan

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang ditampilkan Tabel 4.5 menyatakan bahwa nilai Fhitung manajemen pengelolaan LPPNF sebesar 144,462 lebih besar dari Ftabel ($\alpha/1,df65$) 3,989 maka hipotesis alternatif diterima; artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2 : Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.534	.529	.577

a. Predictors: (Constant), M_Pengelolaan
Sumber : Data Olahan SPSS

Koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Tabel 4.8 menginformasikan besarnya koefisien determinasi yang dinyatakan dengan nilai R square sebesar 0,534; hal ini berarti 53% dari variabel SDM dapat dijelaskan oleh variabel Manajemen Pengelolaan LPPNF. Atau, pernyataan ini menyatakan bahwa kemampuan variabel bebas mempengaruhi SDM adalah 53%, sedangkan sisanya (100 % - 53% = 47 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3 : Coefficients

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.359	.722		4.189
	M_Pengelolaan	.715	.208	.760	2.969

a. Dependent Variable: SDM

Persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + bX \\ \hat{Y} &= 3,359 + 0,715X \\ \text{SDM} &= 3,359 + 0,715 \text{ Manajemen Pengelolaan LPPNF}\end{aligned}$$

Pengertian dari persamaan ini adalah :

- Konstanta sebesar 3,359 menyatakan, bahwa jika tidak ada Manajemen Pengelolaan LPPNF, maka Sumber Daya Manusia adalah 3,359 satuan.
- Koefisien regresi X sebesar 0,715 menyatakan bahwa setiap peningkatan Manajemen Pengelolaan LPPNF satu satuan akan meningkatkan (karena tandanya +) Sumber Daya Manusia sebesar 0,715 satuan.

Sesuai dengan dimensi/cakupan penelitian tentang variabel manajemen pengelolaan LPPNF bahwa, pengelola LPPNF telah menjalankan badan usahanya namun masih belum baik. Hal ini didukung oleh pernyataan responden bahwa 53 % manajemen pengelolaan LPPNF mendukung SDM sedangkan 47 % belum terlaksana dan butuh perubahan dan evaluasi untuk mewujudkan lembaga yang tertata kelola dengan baik. Perubahan yang diperlukan sebaiknya melakukan observasi sebagai audit internal

kelembagaan dalam menempatkan seseorang yang tepat pada posisi/jabatan yang tepat sehingga tercapainya tujuan organisasi yang baik.

Berdasarkan data awal yang diperoleh dari dinas pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu, terdapat 22 lembaga yang masih aktif namun faktanya setelah turun lapangan terdapat 1 lembaga yang non aktif dan 4 lembaga yang dinyatakan pasif. Dalam hal ini ditemukan penurunan keberadaan LPPNF di Kabupaten di Indragiri Hulu. Hal ini disajikan dalam Tabel 4 berikut.

Tabel 4: Data Perkembangan LPPNF Kabupaten Indragiri Hulu

NO.	NAMA LEMBAGA	NAMA PENGELOLA	NPSN	AKREDITASI	STATUS
1	ENGLISH CONVERSATION COMPUTER COURSE - ECC	Jantri Madona, SE	K5653548	-	AKTIF
2	SANGGAR SENI RAKIT KHAYANGAN	Roli Ultra Harahap	-	-	PASIF
3	EVA EDUCATION CENTRE (B.Ingggris)	Eva Suzana	K5653551	-	AKTIF
4	GREAT ENGLISH	Popi Mayuliana	K5653572	C	AKTIF
5	ALFA M-KOMPUTER	Herwindo Rozy, S.Kom	K5653570	-	AKTIF
6	SUMBER ILMU PENGETAHUAN (SIP) (Sempoa, Bhs. Inggris Fonem)	Ziko Fransinatra, SS, MM	K5653567	B	AKTIF
7	KURSUS KOMPUTER AMANAH	Al Ahmad Mauluddin, S.Pi	K5653574	-	AKTIF
8	SMART KIDS (Perkembangan Potensi Anak Berkebutuhan Khusus)	Vicky Kurniawan, S.Psi	-	-	AKTIF
9	SARI JAYA KOMPUTER	M. Syaiful Ilmi, S.Pd.I	K5653573	C	AKTIF
10	REMEMBER INDONESIA (RI) KOMPUTER	Mangiring Gultom	-	-	AKTIF
11	PRIMADONA KOMPUTER	Gunawan, A.Md. Kom	K5653556	C	AKTIF
12	MODISTE ROMA YUSTIMPWA	Ny. Yusti	K5653552	C	AKTIF
13	WIDYATAMA KOMPUTER	Dra. Menzywaty Gunawan	K5653549	-	PASIF
14	LPSM KOMPUTER	Nurrahmi, S. Kom	K5653569	-	PASIF
15	BIMBEL JESS EDUCATION CENTRE	Yan Pendi, S. Kom	K5653576	-	AKTIF
16	@NALIS KOMPUTER CENTRE	Sumardi, S. Kom	-	-	AKTIF
17	STIKOM GLOBAL	Taryadim, S.Pd.I	K5653554	C	AKTIF
18	ZERIA COMPUTER OFFICE TRAINING	Wahyu Nawati A.Ma	K5653568	-	NON AKTIF
19	BIMA COM	Legiman. S.Hut, MM	-	-	AKTIF
20	ARKAN KOMPUTER COURSE	Marda Runiza	-	-	AKTIF
21	AZZAHRA COMPUTER	GUNAWAN BAKTI, S.Kom. M. Kom	K5653561	-	PASIF
22	ANISA KOMPUTER	ANNISA MARDHOTILLA	K5653563	-	AKTIF

Sumber: Olahan Data, 2019

Analisis Tingkat Capaian Rata-rata (TCR) dan skor pada distribusi kuesioner penelitian menemukan adanya kekurangan tersebut sesuai dengan fenomena pemain alam. Pemain alam maksudnya adalah sejumlah orang yang memiliki keinginan untuk membangun lembaga tanpa memperhitungkan segala sesuatunya dengan terencana sehingga kurang menerapkan fungsi manajemen

Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan oleh individu maupun kelompok dan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan tertentu sangatlah penting bagi setiap pengelola organisasi ataupun lembaga. Menurut Stoner dalam (Komariah:2009) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas. Tujuan dari manajemen secara umum adalah usaha yang tersusun secara sistematis guna meningkatkan mutu suatu kelompok, organisasi ataupun lembaga (Winda Sari 2012).

Variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi SDM tersebut diduga profesionalisme pengelolaan LPPNF, pendidikan dan pelatihan, kompetensi instruktur serta sarana prasarana. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk penelitian lanjutan melakukan penelitian tentang variabel-variabel profesionalisme pengelolaan LPPNF, pendidikan dan pelatihan, kompetensi instruktur dan sarana prasarana apakah dengan metode penelitian yang sama atau dengan metode penelitian lain kualitatif maupun kuantitatif.

PENUTUP

Penelitian ini menemukan uniknya manajemen pengelolaan LPPNF yang merupakan pengelolaan yang menampilkan one man show. Dari hasil analisis yang dilakukan tentunya manajemen yang kurang tepat pasti akan berdampak kurang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini terbukti dengan rendahnya SDM yang mengikuti pelatihan di LPPNF yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam manajemen pengelolaan LPPNF dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan baik hendaknya diatur dengan prinsip-prinsip tersebut sehingga tujuan dari lembaga tersebut dapat terwujud. Sebaiknya pengelola menjalankan LPPNF nya dengan mengikuti fungsi manajemen yang baik dan benar, sehingga dapat menjawab kebutuhan akan SDM dari Dunia Usaha dan Industri di Kabupaten Indragiri Hulu.

REFERENCE

- Evienia, Benedicta, Elnath Aldi, and Astri Madhyaratri. 2014. "Pandangan Pelaku Pendidikan Di Universitas Terhadap Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean 2015." *Bina Ekonomi* 18(2): 105–16.
<http://journal.unpar.ac.id/index.php/BinaEkonomi/article/view/1190>.
- Fransinatra, Z. (2019). Jurnal Manajemen dan Bisnis. *Manajemen Dan Bisnisanajemen Dan Bisnis*, VIII(01), 21–26.
- Hadi, Samsul. 2012. "Evaluasi Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Program Otomotif." *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2, Nomor2,(1): 267–83.
- Putri, M. K. (2019). Jurnal Manajemen dan Bisnis. *Manajemen Dan Bisnis*, VIII(01), 70–85.
- Triyaningsih, Sri Lestari. 2013. "Pengaruh Pendidikan Formal, Motivasi dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pengawas di Lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 7(1): 24–35.
- Winda Sari, Marlini. 2012. "PERPUSTAKAAN DI SMK TAMANSISWA PADANG." *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan* 1(1): 39–48.
- Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Nonformal (BAN-PNF). 2014. *Instrumen Akreditasi Kursus dan Pelatihan*. Jakarta : BAN-PNF.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Komariah, Aan dkk. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu, hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Putri, 2019)Bandung: Alfabeta.
- Solihin, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga