

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH TINGGI
KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN (STKIP) PGRI DAN
UNIVERSITAS PESANTREN TINGGI DARUL ‘ULUM (UNIPDU)
JOMBANG.**

Heru Totok Tri Wahono

Abstrak

Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi dan tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Penelitian ini dilaksanakan di STKIP PGRI Jombang dan di UNIPDU Jombang. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Manajemen Sumber Daya Manusia di STKIP PGRI dan UNIPDU Jombang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Temuan-temuan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tenaga akademik dan non akademik yang dimiliki oleh Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan PGRI Jombang secara keseluruhan adalah 195 orang, yang terdiri dari 71 orang dosen kopertis, 33 dosen tetap yayasan dan 62 dosen tidak tetap. Sedangkan tenaga non-akademiknya berjumlah 29 orang. Jumlah dosen yang berkualifikasi S1 sebanyak 20 orang dan S2 sebanyak 146 orang. Jurusan yang ada di Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan PGRI Jombang terdiri dari 6 program studi.

UNIPDU memiliki enam (6) fakultas dengan 13 program studi dan satu (1) program pasca sarjana yang sebagian besar telah terakreditasi. Tenaga pendidik sampai dengan bulan Oktober 2011 berjumlah 118 dengan klasifikasi sebagai berikut: Dosen Tetap 89 Orang, Dosen Tidak Tetap 25 Orang, Asisten Dosen 4 Orang, Administrasi 53 orang dan Karyawan/Tenaga Penunjang 50 orang..

Manajemen Sumber Daya Manusia di STKIP PGRI dan UNIPDU Jombang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Perencanaan dilakukan dengan memberikan dukungan yang terus menerus melalui pemberian kesempatan bagi tenaga akademik dan non akademik yang berprestasi untuk terus melanjutkan studi kejenjang S2 maupun S3. Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia baik dosen maupun stafnya, dengan lebih mengaktifkan kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia seperti seminar, lokakarya, pelatihan, workshop dan kuliah umum. Pengawasan dilakukan dengan membentuk unit penjaminan mutu yang dilakukan oleh auditor dari dosen yang ditunjuk lembaga dan Majelis Pendidikan Tinggi Pesantren agar kualitas SDM di perguruan tinggi semakin meningkat.

Kata Kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Perguruan Tinggi

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan di Perguruan tinggi yang disebut tridharma pendidikan yaitu

pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Adapun penyelenggaraannya dilaksanakan dengan

Alamat Korespondensia:

Heru Totok Tri Wahono, Dosen (STKIP) PGRI Jombang

Email:

sistem terbuka, dengan program akademik, vokasional, dan profesi. Dari sini sudah tampak jelas peranan Perguruan tinggi termasuk Perguruan tinggi swasta (PTS). Perguruan Tinggi (PT) sebagai lembaga penyelenggara pendidikan tinggi memiliki peranan yang sangat besar dalam kerangka pembangunan nasional.

Sumberdaya manusia yang terdapat di dua Perguruan tinggi terbagi atas dua kelompok, yaitu tenaga akademik (dosen), dan tenaga non-akademik (tenaga laboratorium, pustakawan dan teknisi). Terkait dengan pengelolaan, dalam setiap sistem pendidikan pada Perguruan tinggi, terdapat personil yang tugasnya tidak langsung menangani proses pengajaran, tetapi mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap kelancaran proses belajar.

Pengembangan tenaga administratif sebagai sumber daya manusia pada Perguruan tinggi swasta dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya, mengadakan pelatihan-pelatihan, seminar, lokakarya, magang, workshop, pendidikan dan sebagainya. Sedangkan menyangkut dosen, pengembangan yang dilakukan diantaranya dengan memberikan beasiswa untuk melanjutkan studi, penataran dan latihan dosen, pertemuan-pertemuan ilmiah, pembinaan dosen senior dan dosen junior, pengembangan dosen secara mandiri dan lain sebagainya.

Manajemen atau pengelolaan secara umum diartikan sebagai suatu proses kegiatan organisasi yang dilakukan secara teratur dengan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila pengertian ini diaplikasikan pada perguruan tinggi, maka pimpinan perguruan

tinggi diharapkan dapat menggunakan secara efektif dan efisien sumber-sumber, baik sumber manusia maupun non manusia untuk mencapai tujuan perguruan tinggi tersebut. Dalam kaitan ini perguruan tinggi sebagai organisasi memiliki empat komponen utama manajemen yaitu; (1) adanya tujuan, (2) adanya kegiatan untuk mencapai tujuan, (3) adanya keikutsertaan orang lain, dan (4) adanya pejabat pimpinan sebagai pemimpin organisasi tersebut.

Manajemen sumberdaya manusia sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah yang juga memerlukan pengelolaan Sumberdaya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya sekolah mempunyai Sumber Daya Manusia pendidikan baik Pendidik maupun Sumber Daya Manusia lainnya untuk berkinerja secara optimal, dan hal ini jelas berakibat pada perlunya melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan tuntutan legal formal seperti kualifikasi dan kompetensi, maupun tuntutan lingkungan eksternal yang makin kompetitif di era globalisasi dewasa ini, yang menuntut kualitas Sumber Daya Manusia yang makin meningkat yang mempunyai sikap kreatif dan inovatif serta siap dalam menghadapi ketatnya persaingan. Oleh karena itu diperlukan pengoptimalan fungsi-fungsi manajemen dalam di lembaga pendidikan. Secara umum fungsi manajemen yang telah disetujui dibagi dalam lima fungsi, yaitu: 1) perencanaan (*planning*), 2)

pengorganisasian (*organizing*), 3) pelaksanaan (*Actuating*), 4) pengawasan (*controlling*).

Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen menjelaskan tugas dan tanggung jawab dosen yang utama adalah mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, tugas dan tanggung jawab dosen di lingkungan perguruan tinggi adalah sebagai guru, peneliti, dan sebagai penyebar informasi serta sebagai agen pembaharuan. Dosen ialah tenaga pengajar pada perguruan tinggi dengan tugas pokok melaksanakan pendidikan dan pengajaran, kuliah, membimbing praktek, menguji mahasiswa. Menurut Ditjen Dikti (1979) selain itu dosen juga mengadakan penelitian dan melakukan pengabdian pada masyarakat. Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 pasal 101 menjabarkan pengertian dosen adalah orang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Sebagai professional, dosen dituntut memiliki sejumlah kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kompetensi yang harus dimiliki dosen terdiri atas empat rumpun yaitu: 1) Kompetensi bidang studi mencakup dua hal, yaitu penguasaan disiplin ilmu dan penguasaan kurikulum. Penguasaan disiplin ilmu berkaitan dengan substansi dan metodologi keilmuan. Penguasaan kurikulum berhubungan dengan pemilihan, penataan, pengemasan, dan representasi materi yang sesuai

dengan kebutuhan peserta didik, 2) Kompetensi pemahaman tentang peserta didik diperlukan dalam memberikan layanan pendidikan yang berorientasi kepada peserta didik. Sebagai seorang pendidik, dosen harus memahami kondisi awal mahasiswa dan kondisi akhir yang ditargetkan. Kondisi siswa yang dimaksudkan di sini adalah dapat berupa pengetahuan dan keterampilan. Untuk mengetahui kedua kondisi ini, dosen dituntut memiliki penguasaan terhadap prinsip-prinsip pengukuran dan evaluasi (kompetensi evaluasi). Di samping itu, dosen juga harus memahami adanya perbedaan individu di antara para mahasiswa. Perbedaan individu ini antara lain meliputi perbedaan intelektual, emosional, spiritual, budaya, ekonomi, politik, dan gaya belajar. Pada dasarnya, setiap mahasiswa merupakan individu yang unik yang menuntut adanya pelayanan yang berbeda, 3) Penguasaan pembelajaran yang mendidik diperlukan agar pengajar dapat mengelola pembelajaran yang bersifat mendidik dan berorientasi pada peserta didik. Kompetensi ini tercermin, baik dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi, 4) Kompetensi pengembangan kepribadian dan keprofesionalan mencerminkan kemampuan dosen untuk dapat mengetahui, mengukur, dan mengembang-mutakhirkan kemampuannya secara mandiri. Dalam hal ini, dosen senantiasa dituntut untuk mengikuti perkembangan keilmuan, baik yang berkenaan dengan bidang studi (*subject matter*) maupun yang berkenaan dengan (*pedagogical content knowledge*).

Perguruan tinggi dituntut untuk meningkatkan profesionalisme dosennya yang mencakup antara lain komponen-komponen penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugasnya, komitmen dan pengabdian yang tinggi pada bidang pendidikan. Untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kualifikasi pendidikan tenaga pengajar/dosen pada perguruan tinggi minimal memiliki ijazah S2, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Adapun langkah-langkah yang ditempuh peneliti selama penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Sebelum memasuki lapangan, peneliti mengajukan surat ijin penelitian dari Universitas Negeri Malang yang ditembuskan kepada Rektor UNIPDU Jombang dan Ketua STKIP PGRI Jombang.
- b. Penelitian mengharap Rektor UNIPDU Jombang dan Ketua STKIP PGRI Jombang dengan menyerahkan surat ijin penelitian dan mengutarakan maksud dan tujuan kedatangan peneliti.
- c. Peneliti mengadakan observasi, wawancara mendalam, observasi berperan serta dan studi dokumen, di lapangan untuk memecahkan persoalan yang akan diteliti diantaranya waktu, frekuensi, dan bentuk penelitian.
- d. Selain hal tersebut di atas segala perlengkapan teknis seperti tape recorder, kamera, buku catatan dan perlengkapan pendukung lainnya peneliti gunakan agar

penelitian akurat dan dapat dipercaya.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: (1) wawancara mendalam, (2) observasi Berperan serta, (3) studi dokumen. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis model interaksi yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman di antaranya terdapat empat komponen analisis data yang dilakukan, antara lain: 1) pengumpulan data, 2) reduksi data, 3) pemaparan data, 4) penarikan kesimpulan. Pengecekan Keabsahan Temuan dengan uji kredibilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan-temuan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tenaga akademik dan non akademik yang dimiliki oleh Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan PGRI Jombang secara keseluruhan adalah 195 orang, yang terdiri dari 71 orang dosen kopertis, 33 dosen tetap yayasan dan 62 dosen tidak tetap. Sedangkan tenaga non-akademiknya berjumlah 29 orang. Jumlah dosen yang berkualifikasi S1 sebanyak 20 orang dan S2 sebanyak 146 orang. Jurusan yang ada di Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan PGRI Jombang terdiri dari 6 program studi.

UNIPDU memiliki enam (6) fakultas dengan 13 program studi dan satu (1) program pasca sarjana yang sebagian besar telah terakreditasi. Tenaga pendidik sampai dengan bulan Oktober 2011 berjumlah 118 dengan klasifikasi sebagai berikut: Dosen Tetap 89 Orang, Dosen Tidak Tetap 25 Orang, Asisten Dosen 4 Orang, Administrasi 53 orang dan Karyawan/Tenaga Penunjang 50 orang..

Manajemen Sumber Daya Manusia di STKIP PGRI dan UNIPDU Jombang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Perencanaan dilakukan dengan memberikan dukungan yang terus menerus melalui pemberian kesempatan bagi tenaga akademik dan non akademik yang berprestasi untuk terus melanjutkan studi kejenjang S2 maupun S3. Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia baik dosen maupun stafnya, dengan lebih mengaktifkan kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia seperti seminar, lokakarya, pelatihan, workshop dan kuliah umum. Pengawasan dilakukan dengan membentuk unit penjaminan mutu yang dilakukan oleh auditor dari dosen yang ditunjuk lembaga dan Majelis Pendidikan Tinggi Pesantren agar kualitas SDM di perguruan tinggi semakin meningkat.

Kontribusi Tenaga akademik dan Non Akademik di STKIP PGRI Jombang dalam meningkatkan jumlah pendaftar dan kualitas kelulusan setiap tahun adalah:

- a. Tenaga akademik didorong untuk terus berprestasi agar bisa menjadi daya tarik bagi masyarakat untuk mendaftar dan memacu mahasiswa lebih berprestasi sehingga kualitas kelulusan semakin tinggi. Dengan adanya tenaga akademik yang berkualitas secara pendidikan dan pengembangan diri akan menjadi motivasi dan inspirasi bagi mahasiswa yang lulus.
- b. Syarat/standar administrasi ijazah minimal S2 bagi pengajar atau dosen menjadi suatu keharusan.

- c. Tenaga akademik terlibat dalam kegiatan akademik di kampus maupun yang melibatkan masyarakat dengan tujuan pencitraan kampus dan pengenalan kampus lebih meluas.
- d. Tenaga Non Akademik melaksanakan pelayanan prima di semua unit/bagian agar terjadi kemudahan dalam administrasi. Karena tenaga non akademik merupakan pilar penyelenggaraan akademik. Pelayanan prima akan meningkatkan citra perguruan tinggi di masyarakat.

Kontribusi Tenaga akademik dan Non Akademik di UNIPDU Jombang dalam meningkatkan jumlah pendaftar dan kualitas kelulusan setiap tahun adalah :

- a. Tenaga akademik yang potensial dan memiliki pengaruh (nama besar di lingkungan pesantren) menjadi magnet dalam perekrutan mahasiswa baru.
- b. Syarat/standar administrasi ijazah minimal S2 bagi pengajar atau dosen menjadi suatu keharusan.
- c. Doktor dan Guru Besar yang dimiliki perguruan tinggi menjadi daya tarik dalam penerimaan mahasiswa baru.
- d. Adanya tambahan *soft skill* terhadap lulusan oleh motivator perguruan tinggi meningkatkan kualitas lulusan yang mampu bersaing dalam dunia kerja.
- e. Pelayanan prima yang diberikan tenaga non akademik menjadi daya tarik bagi pendaftar maupun peningkatan kualitas lulusan.
- f. Direkrutnya lulusan terbaik untuk menjadi tenaga non akademik/akademik menjadi

daya tarik bagi peningkatan jumlah pendaftar dan kualitas lulusan.

- g. Terciptanya hubungan baik antara tenaga non akademik dengan lulusan sehingga menjadi suatu budaya yang harmonis.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Struktur Organisasi di STKIP PGRI Jombang dan UNIPDU Jombang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kegiatan dan pengawasan.
 - a. Perencanaan dan sumber daya manusia di STKIP PGRI Jombang dan di UNIPDU Jombang diuraikan sebagai berikut :
 - 1) Perguruan tinggi berencana melakukan pengiriman dosen-dosen yang ada untuk melakukan studi lanjut ketingkat yang lebih tinggi dengan mengadakan studi lanjut.
 - 2) Melakukan perencanaan Pengembangan SDM dosennya berdasarkan perubahan yang akan terjadi bahwa pada tahun 2013 dosen harus sudah berkualifikasi minimal Master (S2).
 - 3) Pada beberapa program studi yang ada di UNIPDU Jombang maupun di STKIP PGRI Jombang masih banyak yang nilai akreditasinya masih minim yaitu B dan C ada juga yang belum terakreditasi sehingga dengan perencanaan pengembangan dosen yang tepat sasaran akan menaikkan nilai akreditasi program studi

yang ada di perguruan tinggi tersebut.

- 4) Di UNIPDU Jombang maupun di STKIP PGRI Jombang memanfaatkan dana dari mahasiswanya sendiri, mencari stake holder yang mau menyumbangkan dana, dari Dikti yang mengharuskan syarat-syarat tertentu, dari pemerintah daerah dan dari kopertis untuk menstimulus agar mau mengembangkan dirinya untuk menjadi tenaga edukatif yang professional.
 - b. Teknik Pengembangan sumber daya manusia/dosen (pengorganisasian) di STKIP PGRI Jombang dan di UNIPDU Jombang diuraikan sebagai berikut
 - 1) Mengumpulkan dosen-dosen yang sebidang dan seprofesi untuk berdiskusi dan membahas masalah-masalah yang terjadi dalam bidang keilmuannya dan mencari alternatif penyelesaiannya.
 - 2) Melaksanakan system *Bottom Up* dimana pimpinan di level yang lebih rendah menyampaikan kebutuhannya kepada pimpinan puncak untuk direalisasikan.
 - c. Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di STKIP PGRI Jombang dan di UNIPDU Jombang adalah :
 - 1) Perguruan tinggi melakukan pengiriman dosen-dosen yang ada untuk melakukan studi lanjut ketingkat yang lebih tinggi dengan

- mengadakan studi lanjut ke S2 dan S3.
- 2) Baik dosen maupun stafnya, dengan lebih mengaktifkan kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia seperti seminar, lokakarya, pelatihan, workshop dan kuliah umum, hal ini untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dosen.
 - 3) Di UNIPDU Jombang bagi dosen-dosen memiliki kinerja, kemampuan dan keterampilan yang bagus akan dipertimbangkan untuk menduduki jabatan tertentu secara struktural. Bagi dosen yayasan yang memiliki kinerja dan prestasi yang bagus akan direkomendasikan menduduki jabatan tertentu agar nantinya UNIPDU tidak meminjam tenaga dari Perguruan tinggi lain dan dosen tersebut dapat lebih fokus dalam mengembangkan UNIPDU kedepan. Kemudian aspek kompensasi, kesejahteraan dosen juga diperhatikan untuk memberikan semangat kepada dosen lebih bergairah dalam bekerja.
- d. Pengawasan di STKIP PGRI Jombang dan di UNIPDU Jombang dilaksanakan dengan membentuk unit penjaminan mutu agar kualitas SDM di perguruan tinggi semakin meningkat. Di STKIP PGRI Jombang penjaminan mutu dilaksanakan oleh auditor yang merupakan tim dosen yang ditunjuk oleh lembaga. Sedangkan di UNIPDU Jombang unit penjaminan mutu dilaksanakan oleh Majelis Pendidikan Tinggi Pesantren.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia di STKIP PGRI Jombang dan UNIPDU Jombang terlihat dari peningkatan sumber daya manusia tenaga akademik dan tenaga non-akademik yang memberikan kontribusi terhadap jumlah mahasiswa masuk dan tingkat kelulusan dari semua jurusan yang ada. Keadaan ini menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya manusia baik dosen maupun stafnya secara signifikan memberikan kontribusi terhadap kenaikan dan kelulusan jumlah mahasiswa di Perguruan tinggi swasta tersebut

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia ke depan di lembaga STKIP PGRI Jombang dan UNIPDU Jombang untuk merekrut tenaga akademik dan tenaga non-akademik dengan cara selektif dan prestasi telah menjalankan sesuai dengan visi dan misinya.
2. Pemberdayaan tenaga akademik dan tenaga non-akademik akan diberi penghargaan kepada yang

- berprestasi diberi kesempatan untuk menduduki jabatan (pimpinan), begitu juga tenaga administrasi diberi kesempatan untuk meningkatkan umumnya baik ke Strata Satu maupun Pasca.
3. Secara terus menerus dapat meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia baik tenaga akademik maupun tenaga non-akademik dan penataan kembali SDM di STKIP PGRI Jombang dan Peningkatan mutu pelayanan di UNIPDU Jombang.
 4. Para peneliti yang ingin meneliti kasus-kasus sejenis, hendaknya melakukan penelitian lanjutan dan mengkaji secara mendalam pada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Akdon, 2009. *Strategic Management; For Educational Management*. Bandung. Alfabeta.
- Arikunto, S & Yuliana, L. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta. Aditya Media.
- Anthony & Govinda Rajan. 2007. *Management Control System. Twelfth edition*. New York : Mc Graw-Hill.
- Bafadal, I. 2006. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar; dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bennet Silalahi. 2001. *Manajemen integrative*. Jakarta : LPMI
- Castallo, R.T. 1991. *School Personnel Administration; A Practitioner's Guide*. USA: Allyn and Bacon.
- Cunningham. 1982. *Systematic Planning for Educational Change*. Mayfield: Mayfield Publishing Company.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Dikdasmen.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung : Citra Umbara.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Undang-Undang Tentang Guru & Dosen*. Bandung : Citra Umbaran.
- Depdikbud, RI. 1996. *Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. 0181/U/1996 tentang Kebijakan Departemen Pendidikan & Kebudayaan Tahun 1996*. Jakarta : Depdikbud.
- Dessler. 1997. *Human Resource Management, Seventh Edition, Ahli Bahasa, Benyamin Molan, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Fathom, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, N. 2006. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Terry, G.R. Terj. Winardi. 2010. *Asas-asas Manajemen*, Bandung : Alumni.
- Hamalik, O. 2003. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, TH. 1994. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hardihardaja, J. 1996. *Kebijakan Dirjen Dikti Depdikbud*

- Tentang Arah Pembinaan & Pengembangan Pendidikan Tinggi (Swasta) di Indonesia.* Jakarta : Direktorat Perguruan Tinggi Swasta. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Hasibuan, M. 1990. *Manajemen Dasar; Pengertian & Masalah.* Jakarta : CV Haji Masagung.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heidjerechman & Husnan. 1996. *Manajemen Personalialia.* Yogyakarta : BPFEE.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan.* Bandung : Pustaka Setia
- Mohammad Fadhilly.2012. *Modul 1 Pengertian & Fungsi Manajemen (Definition and Functions of Management)* (online).
<http://mirzardhi.blogspot.com/2012/11/tugas-1.html> diakses 12 Nopember 2012
- Septian, PR. 2009. *Fungsi Manajemen Menurut Beberapa Ahli.*(Online)
(<http://ranggablack89.wordpress.com/2009/10/19/fungsi-manajemen-menu-rut-beberapa-ahli/>) diakses 10 April 2012
- El-Qorni Ahmad Kurnia.2009. *Modul 1 Hakikat & Perkembangan Manajemen* (Online).(<http://elqorni.wordpress.com/2009/03/15/pengertian-manajemen-dan-fungsi-fungsinya-definition-and-functions-of-management/>)diakses 10 April 2012.
- Irianto, J. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Kuliah di Perguruan Untuk Mata Ajaran Manajemen Sumber Daya Manusia).* Surabaya : Penerbit Insan Cendikia.
- Julitriarsa, D. Suprihanto, J. (1988). *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar.* Yogyakarta : BPFEE.
- Karsidi, R. 2001. *Otonomi Daerah & Peran Perguruan Tinggi,* (Online).
(<http://www.uns.ac.id/data/0017.pdf>), diakses 08 Juni 2011.
- Kurniawan, K. 1997. *Menumbuhkan Tradisi Akademis Perguruan Tinggi.* Suara Pembaharuan, Hal 4.
- Machmud, A. 1998. *Perbedaan Motivasi & Performasi Dosen Tetap Kopertis Ditinjau Dari Variasi Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Nusa Tenggara Barat.* Tesis ini tidak diterbitkan. Malang : Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Malang.
- Makmun, A.S. 1999. *Pemberdayaan Sistem Perencanaan & Manajemen Sekolah untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Sekolah.* Dikti, Depdikbud. Jakarta: URGE
- Mantja, W. 2002. *Manajemen Pendidikan & Supervisi Pengajaran.* Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi. Malang : Wineka Media.
- Mantja, W. 2008. *Etnografi. Desain Penelitian Kualitatif Pendidikan & Manajemen Pendidikan.* Malang : Elang Emas.
- Mantja, W. 2009. *Manajemen Pembinaan Profesional Guru*

- Berwawasan Pengembangan Sumber Daya Manusia : Suatu Kajian Konseptual-Historik & Empirik.* Kumpulan Pidato Pengukuhan Guru Besar. Malang : Universitas Negeri Malang.
- Mantja, W. 2010. *Profesionalisme Tenaga Kependidikan : Manajemen Pendidikan & Supervisi Pengajaran.* Malang : Elang Emas.
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Alfabeta.
- McBain, R & Rees, D. 2007. *People Management; Teori & Strategi.* Dialihbahasakan Sukono. Jakarta : Kencana.
- Meggison, D, Matthew, JJ & Banfield, P. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Alih bahasa oleh Felicia G.N. Jakarta : PT. Gramedia.
- Miarso, Y. 1995. *Pengembangan Tenaga Pengajar di Perguruan Tinggi.* Teknologi Pembelajaran.
- Miles, M.B & Huberman, A.M. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru.* Diterjemahkan Oleh Tjejep Rohendi Rohidi. Universitas Indonesia.
- Moleong, L.J. 1996. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, 2008, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan.* Jakarta : Ar Ruzz Media
- Mathis, Robert I & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Nasudon, S. 1996. *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif.* Bandung: Tarsito Bandung.
- Nawawi, H & Nawawi, M. 1992. *Instrument Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Nawawi, H. 1994. *Administrasi Pendidikan.* Jakarta: CV Haji Masagung.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Pres.
- Ndraha, T. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta
- Panggabean, M.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Galia Indonesia.
- Partanto, Pius.A. 1994. *Kamus Ilmiah Populer.* Surabaya : Arkola.
- Purwanto S.K. 2011. *Peran Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing Perguruan Tinggi.* Disertasi. Tidak dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Manajemen & Bisnis Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, V & Mumi, S. 2010. *Education Management; Analisis, Teori & Praktek,* Jakarta: Rajawali Pers.

