

PERLINDUNGAN HUKUM PROFESI GURU DAN DOSEN TERHADAP PEMBERIAN IMBALAN YANG TIDAK WAJAR DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN

Eka Elfa Putri¹

¹Fakultas Aturan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: putriekaelfa@gmail.com

Abstract

Education plays an important strategic role in the effort to raise the quality of human resources. One of the most important factors in determining whether educational objectives are met is the quality of teachers. The goal of the government's move to pass Law No. 14 of 2005 on Teachers and Lecturers is to raise teacher professionalism. According to Article 41 paragraph 3 of Law No. 14 of 2005, members of professional organizations are required to be teachers. According to Article 42, letter c, teachers are required to adhere to the professional code of ethics that is overseen by the Teacher Honor Council. They can fight for their rights to professional protection through professional organizations. According to Law No. 14 of 2005 Concerning Private Teachers and Lecturers in Part Seven of Article 39 paragraph (4), the government guarantees teachers' rights to obtain professional protection. However, teachers actually face financial challenges in order to survive. In Indonesia, prospective teachers may be put at risk and discouraged if the salaries that teachers receive are too high and do not increase in number.

The conclusion reached is that a teacher should be able to receive an unfair reward for his or her work, but some of it is not even given to the teacher in question. As a matter of fact, on the off chance that a sensible gift is given to the instructor, the educator can be utilized for: making existing teachers feel at ease and content, attracting qualified individuals, and encouraging teachers to teach. Preventive and repressive legal protection is the type of professional legal protection available to lecturers and teachers.

Keywords: *Work as a teacher or lecturer, benefits*

ABSTRAK

Edukasi memiliki peran strategis yang penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor terpenting dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan edukasi adalah kualitas pengajar. Tujuan langkah pejabat mengesahkan Peraturan Nomor 14 Th 2005 tentang Pengajaran Pendidik adalah untuk meningkatkan profesionalisme pengajar. Pengajardituntut untuk bergabung dengan organisasi profesi. UU Pasal 41 ayat (3) menyatakan demikian. - UU No. 14 Th 2005. Menurut Pasal 42 huruf c, pengajarwajib menaati kode etik profesi yang diawasi oleh Dewan Kehormatan Pengajar. Mereka dapat memperjuangkan haknya atas perlindungan profesi melalui organisasi profesi. Menurut Peraturan Nomor 14 Th 2005 Tentang Pengajaran Pendidik Swasta pada Bagian Ketujuh Pasal 39 ayat (4), pejabat menjamin hak pengajaruntuk mendapatkan perlindungan profesi. Namun, pengajarsebenarnya menghadapi tantangan keuangan untuk memenuhi kebutuhan mereka. kehidupan. Di Indonesia, calon pengajarbisa terancam dan putus asa jika gaji yang diterima pengajarterlalu tinggi dan ndak bertambah jumlahnya.

Kesimpulan yang dicapai adalah bahwa seorang pengajarseharusnya dapat menerima imbalan yang ndak adil atas pekerjaannya, tetapi sebagian malah ndak diberikan kepada pengajaryang bersangkutan. Padahal, jika hadiah yang masuk akal diberikan kepada pengajar, pengajardapat dimanfaatkan untuk: membuat pengajaryang ada merasa nyaman dan puas, menarik individu yang berkualitas, dan

mendorong pengajar untuk mengajar. Perlindungan aturan preventif dan represif tersedia untuk profesi pengajaran anggotanya.

Kata kunci: Pekerjaan sebagai pengajar atau dosen, manfaat

PENDAHULUAN

Edukasi memiliki peran strategis yang penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor terpenting dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan edukasi adalah kualitas pengajar. Proses pembelajaran pengajar memegang peranan penting dalam setiap keberhasilan. Ungkapan tersebut menyatakan “untuk melihat prestasi siswa, lihat sifat pengajarnya”. Manusia membutuhkan pendidikan. Tempat belajar umumnya mengalami perubahan, kemajuan dan peningkatan sesuai dengan peningkatan dalam semua masalah sehari-hari. Perubahan dan peningkatan di bidang kepelatihan menggabungkan berbagai bagian yang terkait dengannya, baik pelaksana persekolahan di lapangan (kemampuan pendidik dan sifat tenaga pengajar), sifat pengajaran, perangkat program pendidikan, dinas edukasi dan yayasan serta sifat kepelatihan. mengingat perubahan teknik dan metodologi pembelajaran yang lebih imajinatif. Tujuan inisiatif perubahan dan perbaikan adalah untuk meningkatkan standar edukasi di Indonesia.

Menurut Peraturan Nomor 14 Th 2005 Tentang Pengajaran Dosen, ayat (1) Pasal 30 disebutkan bahwa pengajar dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya sebagai pengajar apabila meninggal dunia, mencapai batas usia pensiun, memintanya, atau menjadi jasmani atau rohani. sakit sampai pada titik di mana mereka tidak dapat melakukan tugasnya. terus menerus selama satu tahun, atau sampai dengan berakhirnya kesepakatan kerja. Sebaliknya, pengajar yang melanggar sumpah dan janji jabatan, melanggar kesepakatan kerja atau kesepakatan kerja bersama, atau lalai menjalankan tanggung jawabnya minimal selama satu bulan secara terus-menerus dapat diberhentikan dengan tidak hormat.

Dengan diundangkannya Peraturan Nomor 20 Th 2003 Tentang Sistem Edukasi Nasional, pembangunan edukasi nasional Indonesia memperoleh kekuatan dan semangat baru. Pengajaran dunia edukasi secara keseluruhan akan terkena dampak pengesahan peraturan ini.

Menurut Pasal 40 Peraturan Nomor 20 Th 2003, pendidik memiliki hak atas kekayaan intelektual dan perlindungan dalam melaksanakan tugasnya.

Diberlakukannya Peraturan Nomor 14 Th 2005 tentang Pengajaran Pendidik Swasta turut meberiandil dalam peningkatan kekuatan dan semangat penyelenggaraan pendidikan. Baik pengajarASN (Aparatur Sipil Negara) maupun non-ASN (Aparatur Sipil Negara), baik di dalam negeri maupun di luar negeri, akan dicakup oleh peraturan ini. Meskipun pada bagian-bagian tertentu belum dibicarakan, peraturan ini belum mengatur secara mendalam berbagai sudut pandang terkait dengan kedudukan, tugas dan kemampuan pendidik, kebebasan dan komitmen pendidik, serta keterampilan pendidik.

Tujuan langkah pejabat mengesahkan Peraturan Nomor 14 Th 2005 tentang Pengajaran Pendidik adalah untuk meningkatkan profesionalisme pengajar. Substansi materi yang diatur dalam peraturan ini adalah mengaktifkan dan menggarap hakikat pendidik secara teratur, terkoordinasi, dan wajar, sehingga panggilan pertunjukan harus diciptakan sebagai panggilan yang sejahtera, mulia, dan terjamin. Pengajarmemiliki kebebasan alamiah untuk meberipenilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi peserta didik sesuai dengan peraturan pendidikan, kode etik pengajar, dan peraturan perundang-undangan saat menjalankan tanggung jawab profesinya.

Perintah peraturan meberiperlindungan kepada pengajar. Menurut Pasal 14 ayat 1 huruf e, pengajarberhak atas hak kekayaan intelektual dan perlindungan aturan dalam menjalankan tanggung jawab keprofesiannya. Perlindungan ini meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan HKI (Hak Kekayaan Intelektual).

UU Perlindungan Pendidik dan Pengajartelah dituangkan dalam UU No. 14 Th 2005. Hal ini jelas dari Bab VII Pasal 39 yang menyebutkan bahwa pengajarharus dilindungi dalam pekerjaannya oleh pemerintah, masyarakat, organisasi profesi, atau pendidikan. unit. Mengenai persyaratan Perlindungan Profesi yang diatur dalam UU No. Perlindungan thd Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ndak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, imbalan yang ndak adil, larangan untuk mengungkapkan pendapat, pelecehan thd profesi, dan

larangan/larangan lainnya yang dapat menghambat kemampuan pengajar dalam menjalankan tugasnya diatur dalam Peraturan Nomor 14 Th 2005 tentang Pengajardan Dosen.

Menurut Pasal 41 ayat 3 UU No. 14 Th 2005, anggota organisasi profesi wajib menjadi pengajar. Menurut Pasal 42 huruf c, pengajarwajib menaati kode etik profesi yang diawasi oleh Majelis Kehormatan Pengajar. Mereka dapat memperjuangkan haknya atas perlindungan profesi melalui organisasi profesi. Menurut Peraturan Nomor 14 Th 2005 Tentang Pengajaran Pendidik Swasta pada Bagian Ketujuh Pasal 39 ayat (4), pejabat menjamin hak pengajaruntuk mendapatkan perlindungan profesi.

Pelaksanaan tugas yang ditandai dengan keahlian, baik dari segi materi maupun metode yang digunakan, akan menunjukkan pengajaryang professional. Selain itu, hal itu ditunjukkan dengan memikul tanggung jawab atas pengabdianya. Oleh karena itu, suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang pengajaryang pada akhirnya menjadi sumber penghasilan sepanjang hayat dan memerlukan edukasi profesi pengajardikenal dengan sebutan pengajarprofesional.

Menghargai atau memberi gaji kepada pegawai dapat berdampak signifikan pada bagaimana dan mengapa mereka memilih untuk bekerja di satu perusahaan daripada yang lain. Secara alami, pengajaryang bekerja di tempat belajar juga berharap mendapatkan uang yang cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka yang paling mendasar atau primer, yang meliputi kebutuhan fisiologis mereka, juga dikenal sebagai kebutuhan hidup, seperti kebutuhan akan makanan, pakaian, dan tempat tinggal. , serta tujuan pencapaian, afiliasi, kekuasaan, dan aktualisasi diri mereka. Akibatnya, kehidupan pengajarsangat dipengaruhi oleh pendapatan, juga dikenal sebagai hak atas penghargaan.

Manajemen penghargaan adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang menangani semua jenis penghargaan yang seharusnya diterima pegawai sebagai pembayaran untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Berdasarkan bentuk kompensasi, dapat juga diartikan sebagai penghasilan berupa uang atau barang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasanya kepada perusahaan.

Selain itu, disebutkan bahwa penghargaan juga dapat dipahami sebagai gaji yang adil dan sesuai atas kontribusi pegawai thd keberhasilan perusahaan.

Sesuai dengan pernyataan Pasal 28D UUD 1945 sebagai berikut:

1. Perlakuan yang sama di depan aturan dan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian aturan yang adil adalah hak asasi manusia yang mendasar.
2. Setiap orang berhak untuk bekerja, mendapat imbalan yang adil, dan diperlakukan secara adil di tempat kerja.
3. Setiap warga negara berhak atas kesempatan pemerintahan yang sama.
4. Kewarganegaraan adalah hak yang dimiliki setiap orang.

Namun, pengajarsebenarnya menghadapi tantangan keuangan untuk bertahan hidup. Di Indonesia, calon pengajarbisa terancam dan putus asa jika gaji yang diterima pengajarterlalu tinggi dan ndak bertambah jumlahnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menentukan apakah gaji seorang pengajarmempengaruhi seberapa baik mereka mendidik di Indonesia, karena banyak kasus di mana gaji pengajarhonoror kurang dari yang mereka butuhkan.

Mayoritas masyarakat Indonesia tentu saja cenderung meremehkan profesi pengajarkarena rendahnya kesejahteraan pengajardan kurangnya insentif. Segelintir orang Indonesia justru melihat panggilan pertunjukan itu sebagai "keputusan terakhir ketika ndak ada keputusan lain". Kesenjangan antara pengajaryang bekerja di kota dan di pedesaan merupakan aspek lain dari persoalan pemerataan kesejahteraan. Nampaknya pejabat Indonesia belum mampu menyediakan pengajardi pedesaan dengan sumber daya yang sama dengan pengajardi perkotaan. Wajar jika banyak pengajaryang lebih suka mendidik di kota daripada di pedesaan.

Meski mengabdikan puluhan bahkan puluhan th tanpa mengetahui status kepegawaiannya, para pengajardi Indonesia mengaku menerima gaji yang jauh dari kata memadai. Untuk bertahan hidup, mereka terpaksa mencari pekerjaan sampingan. Namun, mereka memilih tetap tinggal karena satu alasan: pekerjaan cinta. Kasus pengajarHervina yang dipecat di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan, meski gajinya Rp. Salah satu dari sekian banyak kisah perjuangan keras para pendidik Indonesia untuk meraih 700.000 pengikut dalam empat bulan di media sosial adalah salah satunya. Penyelesaian kasus Hervina yang selama 16 th mengabdikan sebagai

pengajar melalui syafaat dan kembali ke dunia edukasi hanyalah kesepakatan sementara yang tidak menyentuh dasar perhatian pendidik, apalagi upah minimum dan tidak ada kepastian status bisnis.

Pengajar honorer dan swasta menghadapi ketidakadilan karena gaji mereka yang berlebihan. Di bawah UMR, atau upah minimum regional, pergeseran gaji pendidik Indonesia umumnya bergantung pada status dan sifat sekolah. Pengajar honorer dan tidak bersertifikat sangat menderita, sementara pengajar PNS dan pengajar tempat belajar menengah menikmati standar hidup yang tinggi.

Baik di tempat belajar negeri maupun swasta, pejabat harus segera menetapkan upah minimum bagi pengajar. Standarisasi gaji pengajar PNS dan non-PNS akan mengubah persepsi tentang profesi pengajar, membangkitkan minat masyarakat untuk menjadi pengajar, dan menumbuhkan persaingan yang ketat bagi generasi muda cerdas untuk mendaftar di program edukasi pengajar (PPG). Di sisi lain, disparitas gaji antara pengajar PNS dan non-PNS membuat bidang kepengajaran tidak menarik bagi generasi muda kelas menengah dan berbakat.

METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan riset aturan normatif, atau riset aturan dengan tujuan menemukan kaidah, asas, dan doktrin aturan untuk menjawab permasalahan aturan yang ada. Mengatur eksplorasi yang sah digiring untuk mencari jawaban atas persoalan aturan yang ada. Peter Mahmud Marzuki mendefinisikan riset aturan sebagai proses menemukan aturan hukum, asas, dan doktrin untuk menyelesaikan masalah aturan yang relevan.

Penulis studi ini mengambil pendekatan sebagai berikut: Tujuan dari pendekatan undang-undang—khususnya pendekatan undang-undang—adalah untuk menemukan rasio aturan dan landasan ontologis yang menjadi landasan aturan itu didirikan. Seseorang dapat memahami kandungan filosofis suatu aturan dengan mempelajari legislatur rasio dan landasan ontologisnya. Selain pendekatan Konseptual, yang digunakan untuk tujuan mengkaji gagasan-gagasan yang muncul dari doktrin-doktrin ilmu hukum. Peter Mahmud Marzuki mengatakan bahwa dengan mempelajari pandangan dan doktrin ilmu hukum, peneliti dapat menemukan

ide-ide yang mengarah pada ide, konsep, dan prinsip aturan yang relevan dengan subjek yang sedang dipelajari. Dalam riset normatif, akan lebih mudah menyusun argumentasi aturan dan sampai pada kesimpulan yang benar jika konsep aturan dipahami.

Untuk memperjelas dan menganalisis sumber bahan aturan yang telah dikumpulkan secara sistematis berdasarkan bab dan sub bab sesuai dengan rumusan masalah yang terdapat dalam proposal ini, maka dilakukan analisis bahan aturan dalam penulisan proposal ini sehingga pembahasan proposal ini dapat dipahami dengan lebih mudah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Makna Pemberian Imbalan Yang Ndak Wajar Thd Pengajar

Riset ini menggunakan riset aturan normatif, atau riset aturan dengan tujuan menemukan kaidah, asas, dan doktrin aturan untuk menjawab permasalahan aturan yang ada. Mengatur eksplorasi yang sah digiring untuk mencari jawaban atas persoalan aturan yang ada. Peter Mahmud Marzuki mendefinisikan riset aturan sebagai proses menemukan aturan hukum, asas, dan doktrin untuk menyelesaikan masalah aturan yang relevan.

Penulis studi ini mengambil pendekatan sebagai berikut: Tujuan dari pendekatan undang-undang—khususnya pendekatan undang-undang—adalah untuk menemukan rasio aturan dan landasan ontologis yang menjadi landasan aturan itu didirikan. Seseorang dapat memahami kandungan filosofis suatu aturan dengan mempelajari legislatur rasio dan landasan ontologisnya. Selain pendekatan Konseptual, yang digunakan untuk tujuan mengkaji gagasan-gagasan yang muncul dari doktrin-doktrin ilmu hukum. Peter Mahmud Marzuki mengatakan bahwa dengan mempelajari pandangan dan doktrin ilmu hukum, peneliti dapat menemukan ide-ide yang mengarah pada ide, konsep, dan prinsip aturan yang relevan dengan subjek yang sedang dipelajari. Dalam riset normatif, akan lebih mudah menyusun argumentasi aturan dan sampai pada kesimpulan yang benar jika konsep aturan dipahami.

Untuk memperjelas dan menganalisis sumber bahan aturan yang telah dikumpulkan secara sistematis berdasarkan bab dan sub bab sesuai dengan rumusan masalah yang terdapat

dalam proposal ini, maka dilakukan analisis bahan aturan dalam penulisan proposal ini sehingga pembahasan proposal ini dapat dipahami dengan lebih mudah.

Indikator Imbalan Yang Tak Wajar

Dalam Rahmisyari (2018), Suryo mengatakan bahwa imbalan yang ndak adil dapat dilihat dalam tiga hal:

1. Suatu bentuk gaji yang dikenal sebagai upah ndak pantas dan gaji ndak tergantung pada jumlah jam yang digunakan untuk mengajar; sebaliknya, semakin tinggi jumlah jam kerja, semakin tinggi upah yang dibayarkan.
2. Program Insentif: Ndak ada Selain upah dan gaji, pegawai ndak menerima gaji lain dalam bentuk insentif, yang biasanya diberikan secara proporsional dengan tingkat produktivitas dan pencapaian.
3. Ketiadaan Tunjangan Ndak ada tunjangan ndak langsung, seperti rencana pensiun, biaya liburan, atau rencana asuransi jiwa dan kesehatan.

Permasalahan Imbalan Yang Tak Wajar Bagi Pengajar

Kesepakatan kerja antara pengajardan yayasan pada hakekatnya merupakan kesepakatan kerja waktu ndak tertentu dan bukan merupakan kesepakatan kerja waktu tertentu karena mereka adalah profesional yang tugasnya mendidik, merencanakan pelajaran, mendidik dengan melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi hasil belajar, dan mengevaluasi peserta didik dalam kerangka sistem edukasi nasional. Karena tugas profesional bukanlah pekerjaan dalam arti harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan karena sifat, sifat, atau aktivitasnya. Namun mengingat beban belajar bagi siswa ditampakkan sebagai jam belajar dan kerangka pengakuan semester yang disusun dalam kesiapan Rencana Edukasi Umum dan Rencana Edukasi Satuan Sekolah, serta pelaksanaan pendidikan. Dikelola dalam jadwal akademik dengan musim ulasan yang menarik selama satu tahun, beberapa minggu, dan satu hari ulasan yang layak, maka tugas menampilkan pendidik menjadi terukur dan dapat diselesaikan untuk jangka

waktu tertentu. sehingga sesuai dengan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, setiap yayasan atau tempat belajar dapat mengangkat pengajar untuk waktu tertentu dengan surat pengangkatan dari substansinya.

Ketika pengajardiangkat untuk waktu yang ndak terbatas sampai dengan usia pensiun, Yayasan PengajarTetap biasanya memberlakukan kesepakatan kerja untuk waktu yang ndak terbatas. Sementara itu, pengajarhonoror dan pengajarhonoror yayasan diangkat untuk jangka waktu yang telah ditentukan untuk memelihara hubungan kerja dengan yayasan. Pengajaryayasan dan pengajarhonoror biasanya menerima surat pengangkatan dari kepala tempat belajar atau yayasan dengan masa kerja satu th yang dapat diperpanjang kembali. Penambahan kerangka waktu kerja ini dapat dilakukan berulang-ulang tergantung kebutuhan dan evaluasi tempat belajar thd pendidik yang bersangkutan.

Sebagian besar dana tambahan non SPP digunakan untuk pembangunan atau pemeliharaan gedung tempat belajar berkat adanya DPP atau biaya masuk siswa baru. Selain DPP, tempat belajar swasta dapat menghimpun dana tambahan dengan menyelenggarakan kegiatan akademik seperti UAS atau ulangan dan tambahan waktu belajar, serta kegiatan pendukung dan kemahasiswaan lainnya seperti wisuda perpisahan, kegiatan OSIS, kilat pondok pesantren, dan sebagainya. pada. Kegiatan ini diselenggarakan dengan dana tambahan, sedangkan dana SPP digunakan untuk operasional tempat belajar dan penghargaan pengajar.

Tempat belajar sangat bergantung pada dana SPP sebagai akibat dari keadaan ini. sehingga jumlah uang yang dapat dikeluarkan tempat belajar akan ditentukan oleh banyaknya siswa dan rendahnya biaya tempat belajar yang mereka bayarkan. Sebagai penyelenggara, yayasan hanya mengeluarkan dana investasi untuk satuan edukasi yang menutupi biaya pembangunan sarana dan prasarana sekolah. Sementara itu, yayasan penyelenggara ndak menyediakan dana operasional sekolah. Kalaupun ada, sangat minim dan sporadis. Uang tempat belajar bulanan yang dibayarkan oleh setiap siswa menyediakan dana operasional untuk semua tempat belajar sampel yang dijalankan oleh yayasan. Sebagai penyelenggara, yayasan seolah hanya memposisikan diri sebagai investor bangunan, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, dan modal kerja tetap untuk investasi awal.

Sebagaimana disyaratkan dalam pasal 46, 47, 48, dan 49 UU SISDIKNAS, saat ini belum ada Peraturan Pejabat yang mengatur tanggung jawab pendanaan, sumber pembiayaan pendidikan, pengelolaan dana pendidikan, dan alokasi dana pendidikan. Selain itu, belum ada Peraturan Menteri Edukasi Nasional yang mengatur masalah standar pembiayaan biaya operasional tempat belajar sebagaimana disyaratkan dalam pasal 62 ayat (4) PP No. 19 Th 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Pembiayaan edukasi saat ini masih berdasarkan UU No. 36 ayat 2. 2 Th 1989 tentang SISDIKNAS mengingat Peraturan SISDIKNAS Th 2003 belum berlaku. Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa biaya penyelenggaraan latihan-latihan tempat belajar berbasis iuran menjadi kewajiban koordinator, yang dalam hal ini adalah Pembina. Ketentuan tersebut diperjelas dalam pasal 26 PP No. 28 Th 1990 dan pasal 18 PP No. 19 yang mengatur bahwa penyelenggara wajib membiayai tempat belajar yang diselenggarakannya, antara lain:

1. gaji bagi pendidik, tenaga keedukasi lainnya, dan tenaga administrasi
2. biaya pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana
3. biaya yang berkaitan dengan penyelenggaraan, perluasan, dan peningkatan pendidikan

berdasarkan pedoman pengelolaan yang dituangkan dalam PP No. Sebagai penanggung jawab pengelolaan edukasi di sekolah, kepala tempat belajar memiliki peran penting dalam pengelolaan tempat belajar berdasarkan UU 19 Th 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pelaksanaan manajemen edukasi pada jenjang edukasi dasar dan menengah ditetapkan untuk dipertanggungjawabkan oleh kepala tempat belajar pada rapat dewan pendidik dan komite tempat belajar berdasarkan Pasal 54 ayat (4) PP tentang Standar Nasional Pendidikan. Namun ketentuan tersebut belum berlaku, sehingga kepala tempat belajar tetap menjalankan perannya dalam manajemen tempat belajar yang dituangkan dalam Pasal 13 ayat 2 PP No. 19 Th 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pasal 14 ayat 2 PP No. 28 Th 1990 tentang Edukasi Dasar 29 Th 1990, yang menangani pendidikan. Sedang, yang menceritakan Badan Penyelenggara bahwa kepala tempat belajar swasta bertugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan, menjalankan sekolah, melatih pendidik lainnya, dan memanfaatkan sarana dan prasarana. Kepala tempat belajar diberi

wewenang oleh yayasan untuk mengelola keuangan tempat belajar sebagai penanggung jawab pengelolaan edukasi di sekolah. Hal ini memastikan bahwa siswa akan membayar semua biaya operasional terkait tempat belajar dengan dana SPP.

Dengan membentuk komite tempat belajar sesuai dengan ketentuan Pasal 56 UU SISDIKNAS dan KEPMENDIKNAS No.044/U/2002 tentang Dewan Edukasi dan komite sekolah, serta ketentuan tentang Standar Manajemen yang dituangkan dalam PP No.16 th 2005. Komite tempat belajar berwenang mengambil keputusan di bidang non akademik dan memiliki pedoman yang mengatur masalah biaya operasional satuan edukasi berdasarkan ketentuan tersebut; namun, ketentuan ini belum diterapkan secara efektif. Berdasarkan kewenangan yang diberikan oleh yayasan, kepala tempat belajar dalam praktiknya masih memiliki banyak kewenangan dalam menyusun RAPBS, termasuk memutuskan berapa gaji pengajaran tunjangan yang diterima. Karena memiliki kewenangan sesuai dengan standar pengelolaan edukasi yang tertuang dalam Peraturan Pejabat No., komite tempat belajar jarang terlibat dalam pengelolaan tempat belajar di bidang non-akademik. Standar Nasional Edukasi dan KEPMENDIKNAS No. 19 Th 2005 Kecuali fakta bahwa ndak semua tempat belajar di yayasan sampel telah membentuk komite tempat belajar sesuai dengan peraturan yang mengatur komite sekolah, ndak ada tempat belajar di yayasan sampel yang telah membentuk komite sekolah.

Sementara itu, ndak ada pengawasan thd hubungan kerja tenaga kerja dengan yayasan, khususnya dalam hal gaji pengajar. PengajarPNS fungsional yang ditugaskan mendidik di tempat belajar swasta yang berstatus DPK atau sekitar PengajarPendamping³⁷ dilatih dan ditempatkan oleh Dinas Pendidikan. Peningkatan kualitas profesional menjadi fokus dari setiap upaya sumber daya manusia.

Kementerian Agama sendiri melakukan pembinaan dan mengeluarkan gaji untuk PengajarPendamping yang ditugaskan oleh Kementerian Agama. Program penyetaraan D2 dan S1 bagi pengajarSD dan MI diselenggarakan oleh Dinas Edukasi bekerja sama dengan Universitas Negeri Malang bagi pengajaryang masih beredukasi SPG, termasuk pengajarPNS dan swasta. Dinas Edukasi menyelenggarakan edukasi dan pelatihan bagi pengajardari TK sampai

SMA dan SMK. Ini juga mengikutsertakan pengajardalam seminar dan lokakarya pengembangan edukasi untuk meningkatkan kualitas edukasi di tempat belajar negeri dan swasta.

Secara umum, dalam hubungan kerja dengan yayasan, ketentuan mengenai perlindungan upah tunduk pada ketentuan UU No. Ndak ada ketentuan khusus yang secara khusus mengatur tentang standar minimal gaji pengajar. 13 Th 2003, yang berlaku bagi ketenagakerjaan dan mengatur bahwa upah ndak dapat dikurangi dengan cara apapun.

Bentuk Perlindungan Aturan Profesi Pengajardan Dosen

Perlindungan aturan adalah sesuatu yang menegakkan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melindungi subyek hukum.

Merujuk pada pandangan Muchsin, ada dua perlindungan aturan yang diberikan negara untuk melindungi hak-hak warga negara:

1. Perlindungan Aturan Preventif, atau perlindungan yang ditawarkan oleh pejabat untuk menghentikan pelanggaran sebelum terjadi. Meneliti kesepakatan sebelumnya, seperti kesepakatan kerja antara pendidik dan penpengajars tempat belajar atau kepala yayasan, adalah salah satu metode untuk mengevaluasi perlindungan aturan preventif negara.
2. Jaminan Aturan yang Menindas, khususnya jaminan terakhir sebagai persetujuan yang diberikan ketika terjadi perdebatan atau pelanggaran. Meskipun sudah ada peraturan dan kesepakatan kerja, perselisihan tetap ada, terutama di industri di mana lembaga edukasi berfungsi sebagai pusat bisnis. Gagasan bahwa aturan meberikeadilan, ketertiban, kepastian, kemaslahatan, dan kedamaian, khususnya kepada pihak-pihak yang haknya berpotensi dilanggar, merupakan inti dari perlindungan aturan sebagai gambaran tersendiri tentang fungsi hukum.

Kualitas profesional seorang pengajarpasti dipengaruhi oleh kondisi kehidupan yang selalu rendah. Apalagi untuk pekerjaan yang dianggap sebagai profesi, upah yang rendah ndak sebanding dengan tanggung jawab dan beban yang dipikul. dimana seorang

pengajar berkewajiban untuk terus mengembangkan kemampuan profesionalnya dan harus memenuhi persyaratan edukasi tertentu.

Istilah “Kebutuhan Hidup Layak” (KHL) muncul pada ayat (2) Pasal 89 UU Ketenagakerjaan; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KHL merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga kerja untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, maupun sosial untuk kebutuhan selama satu bulan, sebagaimana tercantum dalam PER-17/MEN/VIII/2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak. Menurut penjelasan peraturan ketenagakerjaan pasal 89 ayat 4, Kebutuhan Hidup Layak (KHL) lebih tinggi dari Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Sementara itu KHL menjadi alasan untuk menentukan Gaji Terendah yang diperbolehkan oleh peraturan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Namun, UU Pengajaran Pendidik Pasal 14 ayat (1) huruf a tidak dapat dilaksanakan secara efektif karena belum adanya peraturan pejabat yang menjadi pedoman pelaksanaannya sebagaimana disyaratkan oleh Pasal 14 ayat (2).

Namun, mayoritas pengajar, terutama Pengajar Tetap Yayasan, Pengajar Tidak Tetap, atau Pengajar Honorer, digaji di bawah UMK. Walaupun pengajarnya bekerja di beberapa sekolah, ada kemungkinan bayarannya tidak memenuhi standar UMK. Pengajar honorer atau tidak tetap yang biasanya dibayar per jam dan memiliki beban mendidik maksimum kurang dari 40 jam per minggu di satu sekolah.

Setiap tahun, semua pengajar di setiap tempat belajar mengalami peningkatan gaji secara keseluruhan, serta peningkatan tingkat penghargaan per jam belajar bagi pengajar yang diberikan penghargaan per jam.

Perlindungan Penghargaan, terutama dalam hal perhitungan kompensasi, jenis tunjangan, bentuk, dan nilai nominal untuk pengajar di tempat belajar swasta, dan jaminan sosial berbeda tergantung status kepegawaian pengajar di tempat belajar tersebut. Pengajar yang berkolaborasi dengan yayasan biasanya termasuk dalam salah satu kategori berikut:

sebuah. Pengajar/Pendidik Yayasan Tetap b. Pengajar/Pendidik Yayasan Tidak Tetap c. Pengajar/Pendidik Yayasan Kehormatan Di beberapa yayasan atau sekolah, status Pengajar/Pendidik Yayasan tidak tetap dan Pengajar/Pendidik honorer digabung menjadi satu status. Akibatnya, status kepegawaian pengajar pada dasarnya hanya ada dua: Pengajar/Pendidik Yayasan Tetap dan Pengajar Yayasan Tidak Tetap. Masa berlaku surat pengangkatan pengajar membedakan kedua status kepegawaian tersebut.

Pengajar PNS yang berstatus pengajar DPK dan pengajar pendamping yang ditugaskan oleh pejabat untuk mendidik di tempat belajar swasta, berstatus bekerja lagi.

Meskipun pengajar tempat belajar swasta memiliki status kepegawaian yang berbeda, namun perbedaan status tidak serta merta membedakan tanggung jawab atau beban mendidik seorang pengajar. Secara umum, apapun statusnya, setiap pengajar memiliki beban dan tanggung jawab mendidik dan mendidik adalah sama.

Beberapa tunjangan diberikan kepada pengajar yang memiliki status kerja tertentu, sementara yang lain diberikan kepada pengajar tanpa memandang status pekerjaannya.

Secara khusus ketentuan Peraturan Nomor Pasal 15 ayat 1 Peraturan Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pengajaran Dosen, khususnya berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan tunjangan tambahan yang melekat pada tunjangan keluarga atau tunjangan. Namun, hal itu tidak dapat dilaksanakan secara efektif karena tidak ada peraturan pejabat yang mengatur pelaksanaannya. Kepala tempat belajar berinisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan pengajar atas usul dewan pendidik atau yayasan berinisiatif memberikan tunjangan dengan mengeluarkan peraturan tentang berbagai tunjangan.

Namun, kesepakatan kerja pengajaran yayasan tidak mencantumkan ketentuan tentang tunjangan ini. Hal ini bertentangan dengan apa yang tercantum dalam ayat (3) Pasal 34 PP No. 38 Tahun 1992, yang mengatur tentang tenaga kependidikan, mengatakan bahwa:

"Sesuai dengan kesepakatan tertulis yang dibuat antara penyelenggara satuan edukasi dengan tenaga keedukasi yang bersangkutan atau sesuai dengan peraturan yang berlaku pada satuan edukasi yang bersangkutan, tenaga keedukasi yang bekerja pada satuan edukasi yang diselenggarakan oleh masyarakat berhak menerima gaji dan tunjangan. ."

Menurut pasal 40 ayat (1) huruf a UU SISDIKNAS, pengajarberhak atas jaminan sosial, khususnya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua, selain santunan yang layak dan memadai. Pasal 14 (1) huruf a UU Pengajaran Pendidik menegaskan kembali ketentuan ini, yang menyatakan bahwa pengajarberhak atas jaminan kesejahteraan sosial dalam menjalankan tugas keprofesiannya. Namun karena belum ada peraturan pejabat yang mengatur pelaksanaannya, ketentuan ini belum berlaku. Menurut pasal 99 UU Ketenagakerjaan, pengajarbiasanya berhak atas tunjangan jaminan sosial pekerja dalam kemitraan dengan yayasan.

Berikut ini akan menggambarkan jenis keamanan yang sah bagi pendidik dan pembicara di tempat belajar swasta sehubungan dengan status pekerjaan pendidik di tempat belajar atau lembaga. Pengajardi tempat belajar swasta memiliki berbagai status pekerjaan, antara lain:

1. PengajarDPK

PengajarDPK adalah pengajarPegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditugaskan penuh mendidik di tempat belajar swasta dan berkedudukan sebagai pegawai Kementerian, Dinas Pendidikan, atau Kementerian Agama. Pengajartetap di tempat belajar tersebut termasuk pengajar DPK. PengajarDPK diangkat berdasarkan surat tugas dari departemen atau dinas tertentu. Penempatan mereka di tempat belajar swasta dilakukan atas persetujuan Ketua Badan Penpengajars Yayasan yang menjalankan tempat belajar swasta atau Kepala Sekolah.

Ayat (3) PP No. 10 menjadi landasan penugasan ini. Menurut Pasal 38 UU Tenaga Keedukasi th 1992, pejabat dapat membantu, mempekerjakan, atau membina tenaga pengajar dalam rangka membantu satuan edukasi yang diselenggarakan masyarakat.

PengajarDPK tunduk pada peraturan perundang-undangan kepegawaian sebagai PNS, dan Administrasi Kepegawaian Negara mengawasi administrasi kepegawaiannya di bawah Departemen Pemberdayaan Aparatur Negara. Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan mengawasi kebijakan kompensasi.

PengajarDPK di tempat belajar swasta tetap mendapatkan tunjangan Jamsostek dari pejabat melalui Program Dana Simpanan dan Asuransi Pegawai Negeri Sipil

(TASPEN) yang dibentuk sesuai dengan PP No. 26 Th 1981 yang dinaungi oleh PT. TASPEN dan Program Jaminan Kesehatan (ASKES) yang didirikan sesuai dengan PP No. 69 Th 1981, yang dinaungi oleh PT. ASKES.

Beban mendidik maksimum pengajarDPK adalah 18 sampai 20 jam per minggu. Jika kepala tempat belajar melebihi dari 18 jam mendidik kepada pengajarDPK, tempat belajar biasanya memberi Tunjangan Kerja Lembur (KJM), yang dihitung dengan sistem per jam dengan tarif per jam sekolah. sehingga besarnya tunjangan KJM ditentukan dengan mengalikan jumlah penambahan jam mendidik dengan upah per jam sekolah. Tempat belajar tempat pengajarDPK ditugaskan juga memberinya kesempatan untuk mendidik di tempat belajar lain dengan bayaran lebih. sehingga ia mungkin memiliki status kerja yang berbeda di tempat belajar lain.

2. PengajarPembantu

Pengajarpembantu adalah pengajarNon PNS yang ditugaskan penuh di tempat belajar dan dipekerjakan oleh Depdiknas. Mereka berdomisili sebagai pegawai Kementerian Edukasi Nasional. Tujuan dari program pengajarpendingamping adalah untuk memenuhi kebutuhan pengajartempat belajar negeri dan swasta⁴⁵. Kemenag juga menunjuk pengajarpendingamping untuk mendidik mata pelajaran agama di beberapa tempat belajar yang bercirikan Islam atau di sekolah/madrasah swasta yang dikelola Kemenag. Menteri memberi izin kepada Bupati atau Walikota, serta Kepala Dinas Edukasi Kabupaten atau Kota untuk menandatangani kesepakatan kerja dengan pengajarpendingamping yang diangkat.

Kesepakatan kerja dengan Bupati/Walikota atau Kepala Dinas Edukasi Kabupaten/Kota digunakan untuk mengangkat pengajarbantu dalam waktu yang telah ditentukan. Pejabat membayar mereka dengan honorarium atau gaji melalui APBN, yang merupakan jumlah kecil yang ditentukan dalam kesepakatan kerja.

Dalam KEPMENDIKNAS, tidak ada ketentuan mengenai membantu beban mendidik pengajarsecara maksimal di tempat belajar tempatnya bertugas. Karena pengajarbantu ditugaskan langsung ke sekolah, kepala tempat belajar harus menyetujui penempatan

mereka di tempat belajar swasta. Tempat belajar menggunakan sistem reward per jam pelajaran untuk memberikan tambahan kepada pengajar pendamping selain gaji yang dialokasikan APBN. Di mana beban mendidik mingguan asisten pengajaran dikalikan dengan tarif tempat belajar saat ini gaji per jam pelajaran.

3. Pengajar Tetap Yayasan

Pengajar Tetap Yayasan bertindak sebagai penyelenggara tempat belajar dan diangkat demikian dengan Surat Keputusan Ketua Badan Pengajar Yayasan. Setelah lolos tahap seleksi rekrutmen pengajar yang diselenggarakan Yayasan dan yang dikelola kepala sekolah, maka diangkatlah pengajar tetap Yayasan. Beberapa yayasan memilih pengajar yayasan tetap atas dasar kesetiaan, dedikasi, kontribusi untuk kemajuan sekolah, dan setidaknya dua tahun pengalaman mendidik tidak tetap. Namun, Yayasan belum mengangkat banyak pengajar honorer yang telah mendidik lebih dari sepuluh tahun. Yayasan mengangkat pengajar tetap yayasan dari pengajar yang telah mendidik selama beberapa tahun di sekolah-tempat belajar yang diselenggarakan oleh yayasan, bukan dari pelamar. Calon pengajar tetap yayasan biasanya adalah pengajar tidak tetap yang diangkat oleh kepala sekolah. setidaknya 2 tahun sebagai instruktur non-super tahanan lama. Atas usul pengajar atau usul kepala sekolah, yayasan memiliki kewenangan penuh mengangkat pengajar tetap yayasan.

Berdasarkan kemampuan keuangan tempat belajar untuk mengangkat pengajar tetap dan kebutuhan atau perubahan formasi, yayasan memilih pengajar tetap. Pemikiran ini meyakinkan karena lembaga memberikan keuntungan, terutama mengenai sistem hadiah dan penilaian, tunjangan, dan pensiun yang dikelola pejabat bagi para pendidik yang disebut sebagai pendidik lembaga jangka panjang.

Meskipun jumlah pengajar tetap yayasan lebih sedikit dibandingkan dengan pengajar honorer atau pengajar honorer, alokasi imbalan dalam Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Tempat belajar (RAPBS) untuk pos pengeluaran santunan pengajar tetap yayasan mendapat persentase gaji dan honorarium terbesar. pos pengeluaran pada umumnya di tempat belajar swasta. kehormatan. Meskipun Yayasan

memiliki aturan tentang bagaimana mempekerjakan pengajaryayasan tetap, ndak semua tempat belajar swasta melakukannya secara rutin. Dalam lima th terakhir, beberapa tempat belajar belum mempekerjakan pengajartetap, bahkan satu tempat belajar ndak memiliki pengajartetap sama sekali atau hanya memiliki satu atau dua pengajartetap Yayasan.

Pengajardiberi gaji sesuai dengan sistem perhitungan gaji bulanan, yang ndak memperhitungkan jumlah jam mendidik yang telah mereka kerjakan. Sebaliknya, mereka dibayar dengan jumlah yang telah ditentukan setiap bulan.

Setiap yayasan memiliki caranya masing-masing dalam menentukan gaji bulanan, yang ditentukan oleh kebijakan yang berlaku bagi pengajartetap yayasan yang mendidik di sekolah-tempat belajar yang dikelola yayasan tersebut.

Menurut Pasal 14 ayat (1) huruf a UU Pengajaran Dosen, hak pengajaratas jaminan kesejahteraan sosial ndak diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. PP No Menurut pasal 36 Peraturan Nomor 38 Th 1992 Tentang Tenaga Kependidikan, tenaga keedukasi hanya berhak memperoleh pelayanan kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai bentuk jaminan sosial, setiap yayasan pengajartetap memiliki kebijakan tertentu. Namun, yayasan hanya meberijaminan pensiun berupa jaminan sosial kepada pengajaryang berstatus pengajartetap yayasan. Beberapa yayasan mengikutsertakan pengajartetap yayasan dalam program Asuransi Jiwa sebagai opsi tambahan.

4. PengajarYayasan Ndak Tetap

Pengajaryayasan ndak tetap adalah pengajaryang diangkat dengan status ndak tetap oleh Ketua Badan Penpengajars Yayasan. Pengajaryayasan ndak tetap biasanya bekerja selama satu sampai dua tahun, setelah itu Manajemen Yayasan dapat menunjuk mereka kembali untuk masa jabatan baru. Kepala tempat belajar dapat merekomendasikan pengajarndak tetap ke yayasan untuk diangkat menjadi pengajartetap yayasan. Di beberapa yayasan, mekanisme pengangkatan, syarat, dan pemberhentian diatur secara khusus oleh sekolah, terutama oleh Kepala Tempat belajar

dan Wakilnya. Tidak ada peraturan yayasan yang mengatur hal ini.

Imbalan dasar bagi seorang pengajar yang bekerja dengan sistem perhitungan imbalan per jam ditentukan dengan mengalikan jam mendidik mingguan pengajaran dengan tingkat pengembalian per jam yang berlaku di tempat belajar yang bersangkutan. Fakta bahwa kualifikasi edukasi pengajar tidak diperhitungkan dalam perhitungan upah per jam menunjukkan bahwa perhitungan tersebut tidak menghormati profesionalisme pengajar. Kepala Tempat belajar memperhitungkan jam belajar efektif selama satu tahun, beban belajar berdasarkan kurikulum pada mata pelajaran tertentu, dan keadaan keuangan tempat belajar saat menghitung upah per jam.

Jam mendidik dalam satu minggu digunakan untuk menghitung upah pokok selama satu bulan; tiga minggu lainnya tidak dihitung atau dianggap sebagai pengabdian masyarakat. Tidak mencerminkan penghargaan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar kepastian dan tidak mencerminkan harkat dan martabat pengajar sebagai pendidik yang profesional, sebagaimana ditentukan dalam pasal 1 angka 16 UU Pengajaran Dosen. Sistem perhitungan ini tidak ditentukan oleh kualifikasi edukasi pengajar atau masa kerja.

5. Pengajar Honorar

Pengajar honorar adalah pengajar yang diangkat langsung oleh kepala tempat belajar berdasarkan kebutuhan pengajaran di tempat belajar untuk masa kerja tertentu, biasanya satu tahun. Yayasan hanya membuat pengaturan umum untuk mekanisme penunjukan, tetapi kepala tempat belajar memiliki kewenangan penuh untuk itu di setiap jenjang pendidikan.

Gambaran status pekerjaan pengajar yayasan tidak tetap dan pengajar honorar menunjukkan bahwa dibandingkan dengan pengajaran di tempat belajar swasta dengan status bekerja lainnya, kesejahteraan pengajar yayasan tidak tetap dan/atau pengajar honorar paling rendah. Pengajar yayasan honorar dan honorar dibayar per jam, tidak menerima jaminan sosial, dan tidak menerima tunjangan khusus.

Saat ini, pejabat pusat hanya meberitunjangan fungsional kepada pengajarswasta sebesar Rp 100.000 per bulan; Namun, pejabat pusat menawarkan subsidi pengajarDPK berupa tunjangan jam mendidik tambahan bagi pengajarDPK yang mendidik lebih dari 18 jam, sebanding dengan kelebihan jam mengajar.

Program tunjangan setiap tempat belajar diprakarsai oleh yayasan atau tempat belajar untuk meningkatkan kesejahteraan pengajardan motivasi pengajar. Akibatnya, bentuk, jumlah, dan jenis gaji pengajaryang dibayarkan bergantung pada kebijakan masing-masing yayasan atau bahkan sekolah. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan keuangan tempat belajar dan yayasan.

Tunjangan, seperti piket dan tunjangan kantor, adalah dua contoh tanggung jawab tambahan yang menjadi tanggung jawab pengajarselain tanggung jawab mendidik mereka. Masa kerja juga digunakan untuk menentukan berbagai tunjangan. Beberapa pengajarjuga berpartisipasi aktif dalam administrasi sekolah, yang biasanya diberikan gaji tambahan oleh sekolah.

KESIMPULAN

1. Seorang pengajarseharusnya dapat menerima imbalan yang ndak wajar sebagai gaji atas pekerjaannya, tetapi sebagian malah ndak diberikan kepada pengajaryang bersangkutan. Faktanya, pengajardapat dimanfaatkan untuk hal-hal berikut jika hadiah yang masuk akal diberikan kepada mereka: Membuat pengajaryang ada merasa nyaman dan puas, menarik individu yang berkualitas, dan memotivasi pengajardi kelas.
2. Profesi pengajardan pendidik mendapat perlindungan aturan baik preventif maupun represif.

DAFTAR PUSTAKA

Pengantar Ilmu Aturan dan Aturan Indonesia, Jakarta: C.S.T. Kansil, 1989
Nawawi, Balai Pustaka Hadari, dan Yogyakarta: Social Field Research Methods, 2005
Manajemen sumber daya manusia, diterbitkan oleh Gadjah Mada University Press
Hasibuan th 2003, Jakarta: Earth Script, Organizational behavior and management (edisi kelima), Singapura: J.M. Ivancevich , 1999 Riset Hukum, Jakarta: Irwin

McGraw-Hill Marzuki, Peter Mahmud, 2010.

Sri Minarti, Kencana Prenada Media Group, Edukasi Islam, Jakarta, 2016, Perlindungan dan Kepastian Aturan bagi Investor di Indonesia, Surakarta: Amzah Muchsin, 2003

2014, Wacana Pengembangan Edukasi Islam, Universitas Sebelas Maret Muhaemin, Magister Aturan Program Pascasarjana, Surabaya: Profesi Pengajaran Implementasi Kurikulum, Cihutat: PSAPM Nurdin, Syafruddin, 2005 Quantum Instructing

Pidarta, Made, 1999, Instruksi Para Pelaksana, Jakarta: PT Bina Aksara

Pupuh Fathurohman dan Aa Suryana, 2012, Proficient Educator, Bandung: Contract Design and Memorandum of Understanding (MoU), Jakarta: PT Refika Aditama Salim H.S., 2007. Sinar Realistis

Sondang, Siagian, 2016, Human Asset The board, Jakarta: Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar, Bandung: Bumi Aksara

Sudjana, Nana, 1988 Menjadi Pengajaryang Efektif, PT Sinar Baru Algensindo Suparlan, Yogyakarta: Psikologi Pendidikan,

Sumadi, 2005, Hikayat Publishing, Jakarta: Moh., PT Raja Grafindo Persada Usman Menjadi PengajarProfesional, oleh Uzer th 2001, Bandung: Mahmud Rosdakarya Pemuda

Yunus (2010), Jakarta: Kamus Bahasa Arab Indonesia Pengantar Pendidikan,

Muri, 2000, PT Mahmud Yunus Wa Dzuriyyah Yusuf, Jakarta: Naskah Balai Zamroni Edisi III 2008. Pelatihan masa depan bagi para pendidik. Kertas. dipresentasikan pada Konvensi Nasional Edukasi Indonesia VI Universitas Edukasi Ganesha, yang berlangsung dari 17-19 November 2008.

Peraturan Dasar Republik Indonesia th 1945

Peraturan Nomor 14 Th 2005 tentang Pengajaran pendidik swasta

Peraturan Republik Indonesia Nomor 20 Th 2003 tentang Sistem Edukasi Nasional