

## **PROFESIONALISME GURU: BELAJAR SEUMUR HIDUP UNTUK MENGAJAR SEUMUR HIDUP**

***Ni'matush Sholikhah & Hendry Cahyono***

*Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*

*nimatuz\_fe@yahoo.com*

### **Abstrak**

Sumber daya manusia yang profesional di suatu negara tidak terlepas dari peranan tenaga pendidik, terutama guru yang profesional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui cara meningkatkan profesionalisme guru sebagai seorang pendidik di Indonesia, berkaca dengan konsep pendidikan di Finlandia sebagai negara terbaik dalam pengelolaan pendidikan menurut penilaian Internasional PISA. Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur. Artikel ini menyimpulkan bahwa program peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui standarisasi proses pengajaran calon pendidik di tingkat universitas atau LPTK, menjadikan guru berbasis penelitian, serta mengadakan pendidikan dan pelatihan guru secara kontinyu. Semua kegiatan program peningkatan profesionalisme guru tersebut harus didukung penuh dari pemerintah pusat maupun daerah.

Kata Kunci: program peningkatan profesionalisme guru

### **PENDAHULUAN**

Dalam menyambut perdagangan bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang akan dimulai per 31 Desember 2015, Indonesia dituntut siap menghadapi MEA sebagai sarana untuk lebih mensejahterakan penduduk Indonesia. Perdagangan bebas MEA menjadikan ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi internasional dengan elemen aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terdidik dan aliran modal yang lebih luas. Yang menjadikan pekerjaan rumah oleh pemerintah Indonesia dalam menghadapi perdagangan bebas adalah sumberdaya manusia yang dimiliki. Data *Human Development Index* (HDI) menunjukkan bahwa Indonesia di posisi 108 pada tahun 2013. Hal ini jauh berbeda dengan empat negara ASEAN lainnya, Thailand peringkat 89, Malaysia menempati posisi peringkat 62, Singapura peringkat 9, Brunei Darussalam peringkat 30. Meskipun posisi HDI Indonesia masih di atas Philippines peringkat 117, Vietnam peringkat 121, Laos peringkat 139, Myanmar peringkat 150, dan Cambodia peringkat 136 (UNDP, 2014).

Perbedaan yang jauh menjadikan Indonesia harus memperbaiki ketertinggalan sumberdaya manusianya. Perbaikan sumberdaya manusia di suatu negara tidak terlepas dari peranan tenaga pendidik, terutama guru. Guru mengambil kunci utama dalam mengembangkan dan membentuk kualitas sumberdaya manusia yang baik dan profesional. Sesuai dengan amanah Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tentang tujuan negara Indonesia yaitu ".....turut serta dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa," menjadikan guru sebagai pengemban amanah tersebut.

Untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas, yang mampu bersanding bahkan bersaing dengan negara maju, diperlukan guru dan tenaga kependidikan profesional (Mulyasa, 2012). Guru dan tenaga kependidikan yang profesional inilah yang merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan suatu negara. Hal ini dikarenakan guru sebagai pilar dalam dunia pendidikan yang harus mencetak generasi penerus bangsa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, "Pendidikan nasional mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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."

Guru yang baik adalah guru yang memiliki kompetensi dan profesional dalam bidangnya. Kompetensi diartikan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dalam menjalankan profesi profesionalnya, guru diharapkan memiliki kompetensi di antaranya: 1) kompetensi kognitif, yang merupakan kemampuan dalam bidang intelektual; 2) kompetensi afektif, yang merupakan bentuk kesiapan dan kemampuan guru dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas profesinya; dan 3) kompetensi perilaku, yang merupakan kemampuan dalam berperilaku baik membimbing maupun mengevaluasi (Adlan dalam Yusuf, 2011).

Selanjutnya, kompetensi guru dinyatakan memenuhi standar dan profesional jika guru telah memperoleh sertifikasi. Sertifikasi guru merupakan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sertifikasi diberikan bagi guru dalam jabatan maupun bagi calon guru. Namun, sampai saat ini masih banyak guru yang belum tersertifikasi. Hal ini menandakan masih banyak guru yang belum memiliki standar mutu sebagai seorang pendidik. Di samping itu, masih banyaknya guru yang belum memiliki sertifikat pendidik, menjadikan kesejahteraan guru masih rendah. Dikarenakan, sertifikasi pendidik akan mengantarkan guru mendapatkan penghargaan berupa materi yang diberikan oleh pemerintah.

Bila ditelaah lebih jauh, sertifikasi guru tidak hanya berbicara tentang administratif kepegawaian saja, namun merupakan suatu sarana untuk menstandarisasikan kompetensi guru yang profesional, yang nantinya mampu menjadi sumberdaya pendidik yang siap untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah-sekolah. Namun, di Indonesia sertifikasi guru hanya sebatas administratif kepegawaian untuk memperoleh kesejahteraan finansial semata. Paradigma inilah yang perlu diubah dan diperbaiki.

Berbeda dengan negara Finlandia, yang merupakan negara top skor OECD dalam pengelolaan pendidikan pada tahun 2000 oleh Penilaian Internasional PISA (Sahlberg,

2010). Finlandia sangat baik mengelola sumberdaya pendidik khususnya guru. Semua guru di Finlandia diharuskan memiliki gelar Master untuk mengajar di tingkat sekolah dasar (Sahlberg, 2007). Bahkan, guru dianjurkan untuk menambah keprofesionalannya dengan menjalani program doktoral kependidikan.

Di samping itu, jam kerja guru hanya di bawah 600 jam per tahun. Sebaliknya di Amerika Serikat, seorang guru pada tingkat yang sama biasanya mencurahkan 1.080 jam untuk mengajar setiap tahunnya (Sahlberg, 2010). Bahkan di Indonesia, guru mencurahkan hampir seluruh jam hidupnya untuk mengajar, yakni 1.152 jam per tahun. Selanjutnya, guru disediakan waktu untuk pengembangan profesional dalam pekan kerja guru (OECD, 2005; Darling-Hammond, 2009). Hal ini memberikan peningkatan kompetensi secara berkala bagi guru-guru di Finlandia. Bahkan, guru melalui pihak sekolah berhak mengajukan materi pengembangan profesinya kepada pihak terkait sesuai dengan kebutuhan guru.

Guru di Finlandia merupakan profesi yang bergengsi dan dihormati dengan penghormatan publik yang besar dan penghargaan yang besar (Simola, 2005; Sahlberg, 2007). Hal ini pun dipertegas dengan hasil jajak pendapat yang dilakukan Helsingin Sanotikar tahun 2004 kepada lulusan SMA di Finlandia atas profesi yang diincar, guru menempati posisi unggulan (Sahlberg, 2010). Hal ini dikarenakan profesi guru dalam kacamata para lulusan terbaik sekolah menengah atas, adalah profesi yang independen dengan segala kebijakan otonomi guru dalam melakukan pengajaran di kelas.

Hal ini tidak luput dari besarnya anggaran pendidikan yang dikucurkan pemerintah Finlandia. Sistem pendidikan di sana pun dianggap sangat independen dan tidak akan terpengaruh oleh pergantian politik pemerintahan. Hal ini dikarenakan pemerintah menaruh tanggungjawab otonomi bagi delapan universitas di Finlandia yang merupakan satu-satunya organisasi yang berhak mengeluarkan guru lisensi di Finlandia, serta memberikan tanggungjawab otonomi pula pada guru dalam mendidik serta evaluasi terhadap para siswanya (Sahlberg, 2011). Guru dinilai sebagai satu-satunya pihak yang berwenang atas penilaian kemampuan peserta didik daripada pihak eksternal (pemerintah).

Pengembangan pendidik yang profesional di Finlandia bertolak belakang dengan yang terjadi di tanah air. Sehingga diperlukan pembenahan yang baik guna meningkatkan sumberdaya pendidik di Indonesia dengan mengadopsi beberapa konsep pendidikan dari negara terbaik dunia ini. Selanjutnya, diperlukan diskusi lebih lanjut tentang bagaimana meningkatkan profesionalisme guru sebagai seorang pendidik di Indonesia, berkaca dengan konsep pendidikan di Finlandia.

## **DUKUNGAN PENUH PEMERINTAH DALAM FINANSIAL UNTUK MENGEMBANGKAN SDM GURU**

*Human Capital* adalah sebuah investasi dalam bentuk pengembangan dan pendidikan sumberdaya manusia. Modal sumber daya manusia (*human capital*) merupakan stok kekayaan pengetahuan yang sangat berharga sehingga setiap negara

yang memilikinya dapat memajukan kegiatan ekonomi melalui pencapaian tenaga kerja yang produktif (Yustika, 2008:23). Investasi sumberdaya manusia umumnya memerlukan dana yang besar dan berkelanjutan. Namun, hasil dari investasi SDM ini tidak dapat langsung dinikmati dengan rentang waktu yang cepat. Butuh waktu bertahun-tahun bahkan dalam satuan dekade, agar investasi *human capital* ini dapat dinikmati oleh suatu negara dan berdampak pada peningkatan kualitas SDM.

Hampir 98% biaya pendidikan di semua tingkatan jenjang pendidikan di Finlandia adalah ditanggung oleh pemerintah, bukan oleh sumber swasta (NCES, 2007; Darling-Hammond, 2009). Hal ini pun, seharusnya menjadi cerminan bagi tanah air untuk lebih memperhatikan dana pendidikan guna meningkatkan investasi modal manusia. Bentuk investasi sumberdaya manusia yang dimaksud di sini adalah investasi dalam program peningkatan profesionalisme guru di Indonesia. Pemerintah diharapkan memberikan dukungan dana dalam program peningkatan profesionalisme guru yang meliputi: 1) dana bagi pendidikan guru di tingkat universitas; 2) dana bagi kompensasi kesejahteraan (gaji) guru yang baik; dan 3) dana bagi program pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik (guru) secara kontinu.

Pertama, pemerintah dalam membenahi sumberdaya guru, diharuskan memulai dari akar suatu program peningkatan profesionalisme guru, yakni di tingkatan universitas. Dalam artian, pemerintah mendukung penuh pendanaan dalam tahapan pertama pendidikan bagi pendidik (guru) di tingkat universitas atau Lembaga Perguruan Tinggi Keguruan (LPTK) yang telah ditunjuk pemerintah sebelumnya. Dana disediakan mulai dari pengeluaran beasiswa bagi calon mahasiswa di Lembaga Perguruan Tinggi Keguruan (LPTK), proses pendidikan di universitas, sampai penyertifikasian atau pemberian lisensi bagi lulusan guru yang dikeluarkan universitas tersebut.

Selanjutnya, guru yang sudah terjun mengajar dan mengabdikan diri bagi negara, wajib diberikan kompensasi kesejahteraan berupa gaji maupun tunjangan yang lainnya sesuai dengan kedudukan guru sebagai profesi penting di suatu negara. Kompensasi kesejahteraan merupakan penghargaan bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Nantinya dengan kesejahteraan yang terpenuhi akan membantu individu lebih meningkatkan kesungguhan dalam menjalankan profesi/pekerjaannya. Dengan demikian, dengan dihargainya keprofesionalan seorang pekerja akan membantu pekerja tersebut lebih bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, tidak terkecuali bagi profesi guru.

Dan terakhir dalam program peningkatan profesionalisme guru, dukungan dana secara berkelanjutan harus dikurangkan bagi program pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik (guru). Kebutuhan finansial dalam program pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik (guru) setiap tahun wajib dianggarkan pemerintah pusat dan bekerjasama dengan pemerintahan lokal sebagai bagian dari sistem desentralisasi. Sehingga terjadinya keselarasan antara kebutuhan guru melalui program pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik dengan pemenuhan kebutuhan tersebut secara finansial oleh pemerintahan lokal di mana sekolah tersebut berada. Hal ini telah dilakukan

pemerintahan Finlandia yang mendanai kebutuhan program pengembangan pelatihan dan pendidikan yang diajukan guru/sekolah sesuai dengan kebutuhan mereka (Sahlberg, 2010).

Di Finlandia, transisi sistem otorisasi dari pemerintah pusat kepada pemerintahan daerah melalui sistem desentralisasi terjadi pada tahun 1990-an. Penerapan ini membawa dampak positif di bidang keuangan negara selama krisis ekonomi yang terjadi saat itu dan anggaran publik atas pendidikan pun tidak terkena dampaknya (Aho *et al.*, 2006; Sahlberg, 2007). Dikatakan bahwa hal ini terjadi karena otoritas negara tidak ingin membuat keputusan keuangan yang sulit yang akan memotong anggaran pendidikan di saat ketidakpastian ekonomi yang terjadi yang akan berefek negatif pada sekolah. Namun, dengan pembagian tanggungjawab kepada pemerintahan lokal, pendanaan pendidikan pun bisa diselamatkan. Dan yang terpenting, tingkat korupsi yang sangat rendah menambah andil kesuksesan pendanaan investasi modal manusia ini.

### **UNIVERSITAS SEBAGAI MESIN PENGHASIL GURU YANG PROFESIONAL**

Universitas merupakan lembaga pendidikan penghasil lulusan tenaga kerja, tidak terkecuali guru. Universitas memegang kendali dalam tugas menjaga kualitas tenaga kerja yang dihasilkan dalam koridor memenuhi standar/kompetensi sesuai dengan pasar bahkan profesional di bidangnya. Dalam menghasilkan lulusan guru yang kompeten dan profesional, universitas diharapkan mampu mengelola dengan baik sistem pendidikannya. Pemerintah sebaiknya menetapkan beberapa universitas yang memenuhi standar dan berizin dalam mencetak lulusan guru yang berlisensi profesional. Hal ini bertujuan untuk menjaga luaran lulusan guru yang kompeten dan profesional sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini berkaca dengan sistem di negara Finlandia, yang hanya memberikan izin kepada delapan universitas sebagai penyelenggara pendidikan berlisensi bagi guru (Sahlberg, 2011). Selanjutnya, universitas diberikan hak otonomi dalam penyelenggaraan pendidikan bagi guru, namun tetap mengarah pada peraturan pemerintah pusat.

Universitas diharapkan sebagai mesin penghasil guru yang profesional, mulai dari perekrutan calon mahasiswa sampai dengan menghasilkan lulusan yang berlisensi/bersertifikasi profesional. Pertama, universitas membuat standar dalam perekrutan bagi calon mahasiswa pendidikan. Standar perekrutan terdapat dua tahapan, tahapan penilaian matrikulasi hasil belajar di SMA serta prestasi sekolah dan tahapan uji kompetensi, bakat dan minat calon mahasiswa. Penggunaan konsep ini sebenarnya sudah diterapkan di universitas negeri Indonesia, namun teruntuk universitas swasta masih belum diterapkan. Oleh sebab itu, standarisasi harus dimiliki oleh setiap universitas/Lembaga Perguruan Tinggi Keguruan.

Selanjutnya, di tahapan pembelajaran di universitas, mahasiswa calon guru diharapkan memiliki pengetahuan mendalam tentang 1) wawasan pendidikan dari berbagai perspektif ilmu pedagogik, termasuk psikologi pendidikan dan sosiologi, teori kurikulum, penilaian, kebutuhan khusus seorang pendidik, dll; 2) pengetahuan konten; 3)

ketrampilan praktek mengajar yang ditekankan rentang waktu satu tahun. Dan terakhir adalah pemberian lisensi bagi mahasiswa yang dinyatakan lulus dalam studinya di LPTK terkait. Pemberian lisensi merupakan kunci lulusan LPTK sebagai tenaga kerja guru yang profesional dan siap untuk bekerja di sekolah.

Tahapan-tahapan pada konsep pengajaran bagi mahasiswa calon guru di LPTK ini pada dasarnya juga telah dilakukan oleh para LPTK di Indonesia, namun masih terdapat ketidakjelasan nasib lulusan yang diterbitkan LPTK. Di mana, pengajar lulusan LPTK masih belum memiliki lisensi atau sertifikasi pendidik, namun tetap bekerja. Sertifikasi ditempatkan pada aspek yang terpisah dengan tugas fakultas pendidikan seperti program profesi guru (PPG) yang di luar fakultas. Ditambah lagi para lulusan non kependidikan berhak menjadi guru dengan mengikuti program sertifikasi. Hal ini menjadikan guru hanya sebagai profesi pelarian para tenaga kerja yang tidak tertampung oleh pasar.

Dengan standarisasi yang jelas dan sistematis pengajaran di LPTK yang telah disebutkan di atas, diharapkan menjadikan pembenahan dan peningkatan kualitas profesional tenaga kerja guru. Hal ini bercermin dari kualitas standarisasi proses pengajaran calon pendidik di Finlandia, sehingga lulusan guru merasa bahwa mereka bisa benar-benar menguasai pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka pelajari dalam universitas (Sahlberg, 2011).

### **GURU BERBASIS PENELITIAN**

Westbury *et al.* (2005) dalam Sahlberg (2007) menyebutkan bahwa mempersiapkan guru berbasis penelitian adalah ide sentral dari perkembangan pendidikan guru di Finlandia. Guru berbasis penelitian adalah guru yang mampu menyelesaikan masalah dalam proses pengajaran, dengan pemecahan masalah meliputi pembuatan siklus perencanaan, tindakan, dan refleksi/evaluasi, dan tindakan ini juga diperkuat oleh seluruh guru pendidikan.

Proses ini merupakan model untuk guru dalam merencanakan sistem belajar siswa mereka sendiri, dengan melakukan jenis penelitian dan penyelidikan dalam studi mereka sendiri. Seluruh sistem ini dimaksudkan untuk meningkatkan sistem pembelajaran melalui refleksi terus menerus, evaluasi, dan pemecahan masalah, di tingkat kelas, sekolah, kota, maupun bangsa. Guru belajar cara membuat tantangan kurikulum dan bagaimana mengembangkan serta mengevaluasi kinerja assessment lokal yang melibatkan para siswa dalam penelitian dan penyelidikan guru secara teratur. Fitur pengajaran dan pembelajaran di Finlandia ini mendorong guru dan siswa untuk mencoba ide-ide baru dan metode pengajaran yang baru, mempelajari dan melakukan inovasi, serta menumbuhkan kreativitas di sekolah (Darling & Hammond, 2009).

Sehingga, guru berbasis penelitian juga harus ditekankan dalam program peningkatan profesionalisme guru di Indonesia. Konsep guru berbasis penelitian mendorong guru untuk lebih kreatif serta menuntut guru untuk memiliki ruang inovasi yang tinggi dalam menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Guru akan mendiagnosa permasalahan yang ada di kelas mereka. Selanjutnya, guru akan

terdorong untuk memberikan solusi-solusi atas permasalahan yang dihadapi. Guru akan melakukan refleksi atas solusi yang diberikan melalui penelitian mereka terhadap siswa. Konsep penelitian ini membutuhkan kerja sama seluruh guru yang ada di Indonesia, pihak sekolah bahkan pihak kementerian tingkat nasional. Sehingga kerja sama ini akan memberikan hasil yang optimal atas permasalahan yang terjadi dalam proses pendidikan di Indonesia.

### **PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GURU SECARA KONTINU**

Prinsip belajar sepanjang hayat mensyaratkan bahwa setiap orang memiliki kemampuan belajar yang cukup dan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam lingkungan belajar yang berbeda sepanjang umur mereka (Darling & Hammond, 2009). Konsep belajar sepanjang hayat inilah yang mengantarkan para guru di Finlandia untuk melakukan program pendidikan dan pelatihan guru. Sehingga, program pendidikan dan pelatihan guru diperlukan untuk mengembangkan keprofesionalan guru di Indonesia.

Pendidikan dan pelatihan guru menekankan pembelajaran bagaimana mengajar siswa dengan cara yang berbeda, termasuk mereka yang kebutuhan khusus. Guru akan terlatih baik dalam penggunaan metode penelitian, praktek pedagogis, serta pengetahuan tentang kurikulum. Guru akan bekerja bersama-sama koleganya (guru rumpun) untuk merancang instruksi pembelajaran yang disesuaikan dengan tuntutan standar nasional pendidikan serta kebutuhan siswanya. Sekolah diwajibkan menyediakan waktu untuk kolaborasi reguler antara guru mengenai isu-isu yang terjadi. Seperti yang dilakukan para guru di sekolah Finlandia bertemu di setidaknya satu sore setiap minggu untuk bersama-sama merencanakan dan mengembangkan kurikulum. Waktu juga disediakan untuk pengembangan profesional dalam pekan kerja guru (OECD, 2005; Darling & Hammond, 2009).

Program pendidikan dan pelatihan guru dilakukan secara berkala dan kontinu. Dalam program pendidikan dan pelatihan, guru atau sekolah (kepala sekolah) berhak menentukan jenis berapa banyak dan apa yang dibutuhkan dari pengembangan profesional dan pemerintahan lokal akan membantu dalam pendanaannya. Lebih dari itu, guru pun diberikan kesempatan untuk melanjutkan pengembangan profesionalnya dengan mengikuti program doktoral. Sehingga, dengan konsep Program pendidikan dan pelatihan guru secara kontinu ini bisa menjadikan guru lebih profesional seiring dengan berkembangnya zaman.

### **SIMPULAN**

Sumberdaya manusia yang profesional di suatu negara tidak terlepas dari peranan tenaga pendidik, terutama guru yang profesional pula. Program peningkatan profesionalisme guru yang meliputi standarisasi proses pengajaran calon pendidik di tingkat universitas atau LPTK, menjadikan guru berbasis penelitian, serta mengadakan pendidikan dan pelatihan guru secara kontinu. Semua kegiatan program peningkatan

profesionalisme guru tersebut memerlukan dukungan penuh dari pemerintah pusat maupun daerah. Sehingga dengan konsep program peningkatan profesionalisme guru ini, guru akan belajar seumur hidup untuk mengajar seumur hidup.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Linda Darling & Hammond. (2009). *Steady Work: How Finland Is Building a Strong Teaching and Learning System. V.U.E. Summer*. Columbia: Teachers College Press.
- Mulyasa. (2012). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sahlberg, Pasi. (2007). Education policies for raising student learning: the Finnish approach. *Journal of Education Policy, Vol. 22, No. 2, March 2007, pp. 147-171*.
- Sahlberg, Pasi. (2010). *The Secret to Finland's Success: Educating Teachers. Stanford Center for Opportunity Policy in Education Research Brief*. California: Stanford University School of Education.
- Sahlberg, Pasi. (2011). The Professional Educator-Lessons From Finland. *American Educator Summer*, 34-38.
- UNDP. (2014). *Human Development Report 2014*. New York: the United Nations Development Programme. Diakses dari <http://hdr.undp.org/en> diunduh tanggal 24 April 2015.
- Yustika, Ahmad Erani. (2008). *Ekonomi Kelembagaan Definisi, Teori, dan Strategi*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Yusuf, Rusli. (2011). *Pendidikan dan Investasi Sosial*. Bandung: Penerbit Alfabeta.