

Paradigma Manajemen Pendidikan Pada Badan Diklat Dalam Penerapan *Good Government*

Fetrimen

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

fetrimen@uhamka.ac.id

Abstract

In implementing Good Government, the government has an agenda for the realization of community welfare: first, the political agenda; second, the legal agenda. This study aims to find out how the structure of the implementation of good government is implemented by stakeholders after getting education and training with an education management approach. This study applies a qualitative method through content analysis. The implementation of the government agenda can be realized by changing the education management paradigm in the government-owned Education and Training Agency so that the principle of legal certainty, orderly state administrators, public interest, openness, proportionality, professionalism, accountability, efficiency and principles of effectiveness in accordance with article 20 paragraph 1 Law Number 32 of 2004 concerning Regional Government can be increased. Efforts that can be made through the implementation of education management: (a) decentralization of education in the Education and Training Agency, (b) community-based education, (c) school-based management, (d) Education and Training Agency based on quality improvement, (e) Agency Competency Curriculum-based Education and Training, (f) Skills-based education, (g) Contextual learning, (h) Authenticity-based assessment.

Keywords: Education Management; Good Government; Training Education Agency

Abstrak

Dalam penerapan *Good Government*, pemerintah memiliki agenda demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat: pertama, agenda politik; kedua, agenda hukum. Studi ini bertujuan mengetahui bagaimana pergeseran struktur pelaksanaan *good government* yang diterapkan *stakeholders* setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dengan pendekatan manajemen pendidikan. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif melalui analisis isi. Pelaksanaan agenda pemerintah dapat terwujud dengan mengubah paradigma manajemen pendidikan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan yang dimiliki pemerintah sehingga asas kepastian hukum, tertib penyelenggara negara, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efisiensi dan asas efektifitas sesuai dengan pasal 20 ayat 1 Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dapat ditingkatkan. Upaya yang bisa dilakukan melalui pelaksanaan manajemen pendidikan: (a) desentralisasi pendidikan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan, (b) Pendidikan berbasis komunitas, (c) Manajemen berbasis sekolah, (d) Badan Pendidikan dan Pelatihan berbasis perbaikan kualitas, (e) Kompetensi Badan Pendidikan dan Pelatihan berbasis kurikulum, (f) Pendidikan berbasis keahlian, (g) Pembelajaran kontekstual, (h) Penilaian berbasis autentisitas.

Kata kunci: Badan Pendidikan Pelatihan; *Good Government*; Manajemen Pendidikan

I. PENDAHULUAN

Ada pameo di masyarakat, bahwa suatu organisasi dapat ‘berjalan’ dengan baik tanpa seorang pemimpin, jika organisasi tersebut memiliki ‘sistem’ yang dibangun sedemikian efektif. Seorang pemimpin akan berfungsi sebagai manajer karena hanya mengontrol perputaran roda ‘sistem’ tersebut. Pada organisasi yang telah memiliki ‘sistem’ yang efektif, misalnya ‘sistem’ organisasi pemerintahan yang mempunyai perangkat solid, biasanya disebut dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), maka peran seorang kepala daerah seharusnya menjadi lebih produktif dalam menerapkan ‘sistem’, karena tugas dan wewenang kepala daerah telah diatur oleh ‘sistem’ yang mengikat seperti yang tertera pada Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan turunannya.

Salah satu faktor penyebab suatu daerah tertinggal, bukan karena seorang kepala daerah tidak mampu membangun daerahnya, tetapi disebabkan bagian dari ‘sistem’ yang dibangun tidak berjalan sebagaimana mestinya, seperti misalnya penerapan pendidikan dan pelatihan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan yang dimiliki pemerintah tidak berjalan secara optimal, sehingga dapat mempengaruhi kebijakan pembangunan, bahkan kadangkala tidak memihak pada kepentingan masyarakat. Pelatihan dan pendidikan menjadi sangat penting bagi pemerintahan, karena pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menerapkan *Good Government* yang bercirikan pada asas kepastian hukum, tertib penyelenggara negara, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efisiensi, dan asas efektifitas sesuai dengan bunyi pasal 20 ayat 1 Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Badan Pendidikan dan Pelatihan di pemerintahan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena Badan Pendidikan dan Pelatihan memiliki tugas dan wewenang untuk menyusun rencana strategis, kebijakan, pedoman, standar dan teknis pendidikan dan pelatihan. Kemampuan sumber daya manusia dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas dan wewenang terletak pada kualitas manajemen pendidikan yang dilaksanakan Badan Pendidikan dan Pelatihan tersebut.

Paradigma manajemen pendidikan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan pemerintahan seharusnya diimplementasikan dengan efektif, supaya sumber daya manusia yang ada di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dapat menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai program satuan kerjanya. Paradigma manajemen pendidikan dilakukan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi guna menggali lebih dalam tentang kebutuhan-kebutuhan pemerintahan

FETRIMEN

dengan mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pembangunan daerah tersebut, sehingga pemerintahan yang baik (*good government*) yang diterapkan pemerintah daerah dapat mensejahterakan masyarakat.

Manajemen pendidikan dimaknai sebagai suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien (Nasihin, 2015: 2-5). Manajemen pendidikan mengatur proses kegiatan pendidikan dengan sistematis sesuai penerapan fungsi manajemen pada kegiatan pendidikan, hal ini senada dengan makna manajemen pendidikan (Burhanudin, 2014: 1) sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mengelola sumber daya berupa manusia, pembiayaan, materi, metodologi, alat, pasar, waktu dan informasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan.

Senada dengan Burhanuddin, manajemen pendidikan diterjemahkan (Kneziech, 2010: 15) sebagai pengelompokan fungsi-fungsi organisasi yang memiliki tujuan utama dalam rangka menjamin efisiensi dan efektifitas dalam melakukan pelayanan kegiatan pendidikan, seperti pelaksanaan kebijakan pada perencanaan, pengambilan keputusan, perilaku kepemimpinan, penyiapan lokasi sumber daya, stimulasi, koordinasi yang dilakukan pelaksana, iklim organisasi yang kondusif, dan menentukan perubahan esensial pada fasilitas untuk memenuhi kebutuhan pendidikan dan pelatihan dan kesejahteraan masyarakat di masa yang akan datang. Manajemen pendidikan (Nawawi, 2008: 11) dimaknai dengan kesinambungan kegiatan atau komprehensifitas pengendalian kegiatan secara kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Sedangkan paradigma manajemen pendidikan (Abduracman, 2009: 12) dinyatakan sebagai proses pelaksanaan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan pokok yang ditentukan perangkat sebagai pelaksana kegiatan tersebut.

Istilah '*Good Government*' pertama kali dikemukakan oleh Thomas Jefferson pada memorial edition Lipscomb and Bergh tahun 1809. Jefferson memakai istilah '*Good Government*' (Kuldeep, 1995: 41-42) untuk menilai seberapa baik pemerintah mencapai tujuan yang telah ditentukan undang-undang. *Good Government* (Weiner, 2015: 1) merupakan suatu kesepakatan yang berhubungan dengan pengaturan bernegara yang dibangun secara bersama oleh pemerintah, kaum intelektual dan pihak non pemerintahan seperti lembaga swadaya masyarakat dan lain sebagainya. *Good Government* (Costin, 2013: 2) diterjemahkan sebagai hasil kesepakatan tentang peraturan negara yang dibentuk oleh pemerintah, kaum intelektual dan

FETRIMEN

swasta atau lembaga swadaya masyarakat dan berbagai pihak dengan tujuan membentuk pemerintahan yang efektif dalam mensejahterakan dan membahagiakan masyarakat sebagai bagian dari pemberian hak masyarakat tersebut. Sedangkan *Good Government* menurut Bank Dunia (2015) sebagai tugas penguasa menggunakan kekuasaannya mengelola berbagai sumber daya sosial dan ekonomi dengan melakukan pengembangan masyarakat yang bertujuan mensejahterakan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pergeseran struktur pelaksanaan *good government* yang diterapkan *stakeholder* setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dengan pendekatan manajemen pendidikan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis isi. Metode analisis isi merupakan suatu teknik penelitian untuk membuat inferensi melalui data yang valid dengan memperhatikan konteksnya. Metodologi kualitatif merupakan pendekatan yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Jadi pada umumnya sifat dalam metodologi dengan teknik deskriptif ini adalah menuturkan dan menafsirkan data sesuai dengan apa adanya, dan selanjutnya menganalisa dan menginterpretasikan arti data tersebut. Berdasarkan pandangan para pakar yang menguraikan tentang ciri khas metodologi kualitatif tersebut, maka tepatlah tulisan ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode analisis isi.

Adapun yang menjadi data dalam tulisan ini adalah teks yang mengalami pergeseran makna *good government* menurut istilah para pakar yang diterapkan pemerintahan setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang ditinjau dari paradigma manajemen pendidikan.

III. HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan analisa terhadap pendapat para pakar yang berkaitan dengan penerapan manajemen pendidikan, maka penulis mengembangkan menjadi paradigma pendidikan, penerapan *good government*, era perkembangan *good government*, prinsip-prinsip *good government*, pilar-pilar *good government* dan paradigma manajemen pendidikan pada penerapan *good government*.

FETRIMEN

Metode analisis isi terhadap paradigma manajemen pendidikan dan *good government* menjadi sangat penting dalam membangun dan mengembangkan pemerintahan yang kuat, bersih dan responsif serta memiliki akuntabilitas tinggi dalam mensejahterakan masyarakat.

Paradigma Manajemen Pendidikan

Kegiatan dalam manajemen pendidikan mencakup proses dari kegiatan pendidikan yang bersifat kompleks dan unik. Tujuan manajemen pendidikan memiliki perbedaan yang sangat signifikan dibandingkan dengan tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Adapun tujuan kegiatan manajemen pendidikan tidak lepas dari tujuan pendidikan secara umum dan tujuan khusus pendidikan yang ditetapkan suatu bangsa tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan tersebut.

Objek dalam pelaksanaan manajemen pendidikan untuk meningkatkan sumber daya manusia pada Badan Pendidikan dan Pelatihan dibagi dalam beberapa hal, yakni: (a) manusia (*man*), merupakan unsur yang terpenting dalam penerapan manajemen pendidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan dalam meningkatkan kualitas pembangunan suatu daerah. Memberikan pengetahuan kepada manusia (karyawan) dapat diatur sesuai dengan keahlian dan kemampuan manusia tersebut. Pengorganisasian manusia (karyawan) menurut keahlian dan kemampuan memberikan manfaat yang baik dalam melayani masyarakat. (b) pembiayaan (*money*), merupakan unsur yang terpenting manajemen pendidikan, karena pembiayaan menjadi penentu dalam pelaksanaan kegiatan manajemen pendidikan. Pengelolaan pembiayaan dengan efektif dan efisien akan memberikan dampak yang baik dalam manajemen pendidikan sehingga Badan Pendidikan dan Pelatihan tidak mengalami pemborosan pendanaan dalam mengatur pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya (c) materi (*materials*), unsur yang dapat menggerakkan manusia (karyawan) dalam meningkatkan kualitas diri karena materi merupakan pokok pembahasan dalam transfer pengetahuan yang terpadukan dalam bentuk kurikulum pendidikan. Pada manajemen pendidikan, materi yang dibuat dalam bentuk kurikulum menggambarkan cara Badan Pendidikan dan Pelatihan mencapai tujuannya sesuai dengan tujuan dan target unit kerja. (d) metode (*method*), merupakan unsur dasar dalam menyampaikan bahan materi kurikulum pada peserta pendidikan dan pelatihan, metode pendidikan dan pelatihan pada setiap unit kerja seharusnya menggunakan metode yang berbeda-beda sesuai dengan kesiapan dan kebutuhan unit kerja tersebut dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Perbedaan metode pendekatan dalam

FETRIMEN

melakukan pendidikan dan pelatihan pada masing-masing unit kerja bukan untuk membedakan perilaku pada suatu institusi tetapi sebagai penyesuaian terhadap kebutuhan.

Berikutnya (e) alat (*machines*), unsur yang membantu Badan Pendidikan dan Pelatihan untuk memudahkan dalam menyampaikan bahan materi pada peserta pendidikan dan pelatihan, karena alat (*machines*) dapat digunakan untuk mendukung proses pelaksanaan kegiatan pada manajemen pendidikan. Penggunaan alat (*machines*), lebih memudahkan peserta pendidikan dan pelatihan memahami bahan materi daripada menyampaikan materi hanya melalui metode ceramah. (f) pasar (*market*), unsur pembuktian bagi Badan Pendidikan dan Pelatihan untuk meyakinkan *stakeholders* pemerintahan daerah tentang pentingnya keberadaan Badan Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manajemen pendidikan dalam menentukan pasar merupakan salah satu kunci penentuan kualitas Badan Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenangnya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Objek lainnya, (g) waktu (*times*), dalam melaksanakan proses kegiatan pendidikan dan pelatihan menggunakan waktu yang terbatas, sehingga penggunaan waktu merupakan suatu keniscayaan dalam manajemen pendidikan untuk mewujudkan efektifitas dan efisiensi peserta pendidikan dan pelatihan dalam mendapatkan pengetahuan guna meningkatkan pelayanan pada masyarakat dalam unit kerja masing-masing.

Penerapan manajemen pendidikan pada suatu unit kerja membutuhkan beberapa perangkat untuk menguatkan unit kerja tersebut melaksanakan tugas, fungsi dan wewenangnya, diantaranya: (a) kebijakan pada perencanaan; dalam hal ini, Badan Pendidikan dan Pelatihan mengeluarkan kebijakan tentang perencanaan seperti apa yang akan dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada pemerintahan suatu daerah, (b) pengambilan keputusan; Badan Pendidikan dan Pelatihan setelah menentukan kebijakan yang terencana, maka mengidentifikasi masalah yang perlu dilakukan dengan tujuan pengambilan keputusan yang efektif dan efisien, misalnya pendidikan dan pelatihan yang cocok dan sesuai pada masing-masing unit kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, (c) perilaku kepemimpinan; agar lebih efektif maka perilaku kepemimpinan dibagi ke dalam lima sistem, antara lain.

Pertama, keinginan untuk menerima tanggung jawab. Seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti bersedia untuk bertanggung jawab pada apa yang telah dikerjakan oleh anggotanya dan seharusnya mampu untuk mengatasi tekanan dari para

FETRIMEN

anggota dan tekanan kelompok informal. Kedua, kemampuan untuk bisa mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan, setiap pemimpin haruslah bekerja berdasarkan pada tujuan organisasi, seorang pemimpin dituntut memahami bawahannya sehingga pemimpin dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan serta ambisi yang ada, selain itu, pemimpin harus juga mempunyai persepsi introspektif (menilai diri sendiri) sehingga mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak atau kemampuan '*perceptive*'.

Ketiga, kemampuan untuk bersikap objektif. Objektivitas adalah kemampuan untuk menilai suatu peristiwa, objektivitas membantu seorang pemimpin untuk menemukan faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas. Keempat, kemampuan untuk menentukan prioritas, seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan mana yang penting atau tidak. Kemampuan ini sangat dibutuhkan karena pada kenyataannya, seiring permasalahan datang bukan satu persatu tetapi bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Kelima, kemampuan untuk berkomunikasi. Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah dan penyampaian informasi pada orang lain mutlak harus dikuasai,

Objek berikutnya, (d) penyiapan sumber lokasi sumber daya, penyediaan sarana dan prasarana sangat penting bagi Badan Pendidikan dan Pelatihan untuk menentukan lokasi sumber daya supaya tidak mengalami kendala yang berarti, (e) stimulasi yang dilakukan *stakeholder*, (f) koordinasi yang dilakukan pelaksana, (g) iklim organisasi yang kondusif. Objek terakhir, (h) penentuan perubahan yang esensial.

Manajemen pendidikan dibutuhkan untuk melakukan pengendalian kegiatan setiap unit kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Dalam melaksanakan manajemen pendidikan dibutuhkan perencanaan secara sistematis yang dilakukan pada suatu lingkungan tertentu, seperti Badan Pendidikan dan Pelatihan yang dimiliki oleh pemerintah daerah atau pemerintah pusat. Paradigma manajemen pendidikan merupakan pandangan seseorang untuk mempengaruhi dirinya dan orang lain serta lingkungannya dalam berpikir dan bersikap untuk melakukan perubahan dengan menggunakan sistem yang lebih baik sehingga memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Penerapan *Good Government*

Pemerintahan yang baik merupakan pemerintah yang paling efektif dalam mengamankan hak rakyat dan memberikan dampak mensejahterakan bagi masyarakat, misalnya memberikan

FETRIMEN

kebahagiaan bukan menghancurkan sebagai salah satu objek yang sah dari penerapan ‘*Good Government*’. Deskripsi normatif tentang penerapan ‘*Good Government*’ menjelaskan bagaimana seharusnya pemerintahan yang baik dirancang oleh para pemikir politik, politisi dan ideolog seefektif mungkin.

Good government sebagai adanya seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemerintah dengan warga masyarakat yang berkaitan dengan hak dan kewajiban masyarakat tersebut atau adanya sistem yang mengatur dan mengendalikan pemerintahan untuk mensejahterakan dan membahagiakan masyarakat. Dalam politik, menggunakan dan melaksanakan kewenangan pemerintah secara politik, ekonomi dan administratif secara baik, maka dalam konsep *Good Government*, pihak pemerintah membutuhkan komitmen *stakeholder* lain seperti, lembaga masyarakat, swasta dan masyarakat itu sendiri.

Pengembangan manajemen pembangunan secara ekonomi dan administrasi, pemerintah seharusnya memperhatikan lima prinsip berikut: (a) pemerintah harus solid dan bertanggungjawab dalam menjalankan pemerintahan, sejalan dengan nilai-nilai demokrasi serta menggunakan market yang efisien, (b) menghindari kesalahan dalam mengalokasikan dan menginvestasikan dana yang terbatas, (c) melakukan pencegahan perbuatan melawan hukum yang dilakukan para *stakeholder* pemerintahan, pegawai dan masyarakat yang terlibat baik secara politik maupun administrasi, seperti perbuatan korupsi, (d) menggunakan anggaran pemerintah dengan cara disiplin sesuai kebutuhan masyarakat, seperti membangun infrastruktur yang baru maupun memperbaiki yang rusak, (e) menciptakan dengan seksama kerangka hukum dan politik yang menjamin pertumbuhan ekonomi dengan memperbanyak mendatangkan investor menanamkan modalnya dalam membangun infrastruktur atau gairah berwiraswasta bagi masyarakat meningkat apabila kepastian hukum dan kestabilan politik pada pemerintahan terlaksana dengan baik.

Era Perkembangan *Good Government*

Istilah *Good Government* mengalami perkembangan yang cukup cepat dalam membangun paradigma pemerintahan yang mengalami transformasi pada beberapa tahap, yakni (a) era abad kedupuluh yang menggambarkan istilah *Good Government*, ditandai dengan terjadinya konsolidasi pemerintahan dari monarki absolut menuju pemerintahan yang demokratis, terutama pada pemerintahan dunia barat, (b) era pasca perang dunia pertama, peran pemerintah semakin menguat dalam mengeluarkan regulasi politik, sosial dan ekonomi. Pemerintah melakukan

FETRIMEN

pengontrolan yang ketat terhadap ruang politik masyarakat sehingga peran pemerintah memberikan pelayanan publik meningkat, berakibat pada pengeluaran anggaran pemerintah yang semakin membengkak. Peran pemerintah sangat kuat mempengaruhi masyarakat dalam melakukan perubahan sosial, ekonomi bahkan perubahan politik (c) era enampuluhan, gerakan pembaharuan politik atau modernisasi politik negara-negara Eropa mempengaruhi gerakan politik di negara Afrika dan Asia bahkan Amerika latin.

Proses pembangunan negara-negara Afrika, Asia dan Amerika Latin berkiblat pada gerakan politik Eropa, walaupun corak dan orientasinya tidak sesuai dengan karakter negara-negara dunia ketiga tersebut karena pemimpinnya menganggap bahwa meningkatkan pembangunan sosial dan ekonomi ala Eropa akan mendorong birokrasi menjadi rasional, demokrasi berkembang dan partisipasi politik masyarakat meningkat. Ketidakcocokan corak penerapan pemerintahan ala Eropa membawa dampak yang negatif bagi negara-negara Afrika, Asia dan Amerika Latin dengan munculnya otoritarian politik. Lembaga politik yang seharusnya tempat penyampaian aspirasi masyarakat berubah haluan menjadi alat pengontrol pemerintah terhadap masyarakat.

Selanjutnya, (d) era dekade delapan puluhan, terjadinya perubahan metode pemerintah dalam pembangunan sosial dan ekonomi. Gagasan *Good Government* kembali mengemuka tentang pentingnya melakukan reformasi ekonomi dan demokratisasi politik guna menciptakan kesetaraan politik dalam masyarakat yang bersifat terbuka dan kepemimpinan yang bertanggungjawab sebagai sikap yang menyadari peran pemerintah sebagai kepercayaan masyarakat. Penerapan kewenangan pengelolaan berbagai urusan pada masyarakat dapat memberikan gambaran umum tentang pelaksanaan *Good Government* yang responsif pada kepentingan masyarakat. Pemerintah seharusnya memiliki akuntabilitas dalam melaksanakan pengembangan politik, social, dan ekonomi. (e) era sembilanpuluhan sampai sekarang, perkembangan gerakan politik dan demokratisasi pemerintahan meningkatkan masyarakat berpartisipasi aktif melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintah. Kemajuan teknologi informasi mendorong masyarakat terlibat secara aktif mengawasi penerapan *Good Government*, masyarakat dapat mengkritik pemerintah secara langsung apabila ada persoalan *stakeholder* pemerintahan melakukan penyalahgunaan kekuasaan seperti tindakan korupsi.

Prinsip-Prinsip *Good Government*

Menurut *United Nations Development Program* (UNDP), kunci utama dalam menerapkan *Good Government*, pemerintah harus memahami prinsip-prinsip yang bersinggungan dengan tata kelola pemerintahan itu sendiri. Prinsip-prinsip *Good Government* tersebut adalah: (1) partisipasi masyarakat, setiap warga negara berhak menyampaikan pendapat dan memiliki suara dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui perwakilan yang dipilih secara sah untuk mewakili kepentingan masyarakat. Partisipasi masyarakat dapat dilakukan dengan kebebasan menyatakan pendapat, bebas untuk berserikat dan berpartisipasi konstruktif dalam menyampaikan aspirasinya, (2) tegaknya supremasi hukum, pelaksanaan hukum bersifat adil, tanpa memandang siapapun, jika melakukan kesalahan harus dihukum sesuai ketentuan hukum yang berlaku, termasuk hukum pemenuhan hak azasi manusia.

Prinsip berikutnya, (3) transparansi, setiap warga masyarakat berhak mendapatkan informasi yang sebenar-benarnya secara bebas. Proses kegiatan pemerintahan, lembaga-lembaga memberikan informasi yang benar untuk pihak-pihak yang berkepentingan dengan informasi tersebut, (4) kepedulian *stakeholder*, lembaga-lembaga pemerintahan dan seluruh proses pelayanan publik harus dapat melayani masyarakat sesuai kebutuhan, (5) berorientasi pada konsensus, pemerintah menjembatani masyarakat untuk membangun konsensus sesuai dengan kebutuhan masyarakat dalam segala hal, terutama berkaitan dengan konsensus tentang kebijakan dan prosedur pelayanan masyarakat, (6) kesetaraan, setiap warga masyarakat berhak dan memiliki kesempatan yang sama dalam memperbaiki dan mempertahankan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan.

Selanjutnya, (7) efektifitas dan efisiensi, proses kegiatan dan pembangunan yang dilakukan pemerintah harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan sumber daya yang ada seoptimal mungkin termasuk penggunaan dana pembangunan sehingga efektifitas dan efisiensi pemerintahan dapat terkontrol dengan baik, (8) akuntabilitas, para *stakeholder* pemerintahan, organisasi kemasyarakatan, keagamaan dan lembaga-lembaga terkait harus mampu mempertanggungjawabkan setiap pengambilan keputusan secara kelembagaan yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan kapasitas dan peran masing-masing, (9) visi strategis, setiap warga masyarakat memiliki visi yang jauh ke depan dan strategis serta memiliki cara pandang yang luas untuk membangun manusia yang seutuhnya dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Para *stakeholder* seharusnya memiliki kepekaan terhadap sejarah kedaulatan pemerintahan dengan memahami kompleksitas sejarah, sosial budaya yang menjadi pegangan sebagai dasar pembangunan manusia.

FETRIMEN

Dalam mewujudkan *Good Government*, maka perlu dilakukan pengontrolan: (1) lembaga perwakilan harus melaksanakan fungsi kontrol terhadap proses pembangunan yang dilakukan pemerintahan, (2) penegakan supremasi hukum, lembaga yudikatif sebagai lembaga pengadilan harus bersifat independen menjalankan komponen strategisnya dalam penegakan hukum dan memenuhi hak yang terlanggar hak keadilan, (3) aparatur birokrasi memiliki integritas yang kuat dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat, (4) masyarakat sipil mampu melaksanakan fungsi kontrol terhadap kinerja lembaga perwakilan dan lembaga pemerintahan, (5) membangun kebijakan publik yang terdesentralisasi agar masyarakat mampu lebih aspiratif dan berpartisipasi aktif dalam memberikan pendapat pada pemerintahan.

Pilar-Pilar *Good Government*

Penerapan *Good Government* sangat penting melibatkan partisipasi aktif masyarakat yang terlembagakan pada pilar-pilar yang memiliki kepentingan untuk mensejahterakan masyarakat. Setidaknya ada tiga pilar penopang penerapan *Good Government*, yakni: (a) pemerintah/negara, peran pemerintah sebagai pengambil kebijakan dalam penerapan *Good Government* memiliki tugas dan wewenang yang cukup berat, seperti (1) menciptakan stabilitas politik, membangun aspek sosial yang kondusif dan pertumbuhan ekonomi yang meningkat, (2) membuat regulasi yang berkeadilan dan efektif, berdasarkan pada kepentingan masyarakat bukan kepentingan golongan dan kelompok, (3) melayani kepentingan masyarakat secara efektif dan bertanggungjawab sehingga terpenuhi keinginan masyarakat dalam mencapai tujuannya, (4) menegakkan Hak Azasi Manusia (HAM), setiap orang memiliki kedudukan yang sama dalam hukum, tidak boleh ada pelanggaran hak kemanusiaan oleh siapapun. Sebagai lembaga pembuat regulasi, maka pemerintah wajib menegakkan hak azasi manusia pada siapapun tanpa tebang pilih, (5) melindungi lingkungan hidup, (6) menetapkan keselamatan masyarakat dan standar kesehatan.

Berikutnya, (b) sektor swasta, sektor yang berperan aktif membangun pemerintahan, maka sektor swasta sebagai penggerak pembangunan ekonomi dengan cara menjalankan dan mengembangkan industri dengan memberikan lapangan kerja pada masyarakat sehingga dapat meningkatkan sumber pendapatan masyarakat selain masyarakat memperoleh pengetahuan dan teknologi agar mampu mengembangkan perekonomiannya dengan menggunakan kredit, (c) sektor kaum intelektual, berfungsi sebagai penyeimbang kebijakan pemerintah untuk menjaga hak-hak masyarakat agar tetap terlindungi, kaum intelektual dapat memberikan kritik dan saran

FETRIMEN

pada pemerintah ketika pemerintah melakukan *abuse of power* dan berupaya mengembangkan sumber daya manusia dengan membangun komunikasi seluruh komponen masyarakat.

Dalam penerapan *Good Government*, pemerintah memiliki agenda yang jelas dalam mencapai tujuan sehingga kesejahteraan masyarakat terwujud dengan baik. Adapun agenda penting dalam penerapan *Good Government* dapat dibagi ke dalam beberapa hal, yakni (a) agenda politik, stabilitas politik yang dilakukan pemerintah menjadi dasar terjadinya stabilitas ekonomi, (2) agenda hukum, penegakan hukum tanpa tebang pilih dapat menjaga stabilitas sosial, penegakan hukum sesuai undang-undang dapat mencegah konflik horizontal maupun vertikal, sehingga kesenjangan sosial bisa diminimalisir.

Paradigma Manajemen Pendidikan Pada Penerapan *Good Government*

Kemajuan teknologi yang semakin pesat, dapat meminimalisir batas teritorial suatu negara dan mengubah karakter budaya suatu bangsa. Perubahan terjadi dipengaruhi kemajuan teknologi pada semua lini secara sangat cepat dan massif, menuntut lembaga swasta maupun pemerintah melakukan penyesuaian terhadap perkembangan teknologi, tak terkecuali dalam membangun paradigma manajemen pendidikan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia secara signifikan.

Pergerakan politik secara global mendorong negara untuk melakukan perubahan secara signifikan, terutama dalam ketenagakerjaan dimana negara membolehkan tenaga kerja asing bekerja, gerakan ini melintasi batas negara yang dapat memicu krisis ekonomi, sosial dan hukum. Untuk menghindari hal tersebut, maka pemerintah dituntut meningkatkan manajemen pendidikan yang berkualitas agar dapat memperkuat diri dalam menghadapi persaingan global. Mobilitas peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan pada aparatur sipil negara memperoleh kesadaran untuk terus meningkatkan pelayanan pada masyarakat dengan capaian-capaian kepuasan.

Pelaksanaan otonomi daerah, menjadi salah satu contoh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan peran yang lebih luas pada Badan Pendidikan dan Pelatihan pemerintahan yang mempengaruhi perubahan sistem pendidikan dan pelatihan. Komitmen pemerintah dalam penganggaran pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil menjadi suatu keniscayaan. Kecilnya penganggaran dan rendahnya etos kerja berdampak pada rendahnya prestasi aparatur sipil dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Jika hal ini terjadi, maka

FETRIMEN

daya saing secara ekonomi juga akan berdampak, rendahnya daya kompetisi akan menumbuhkembangkan karakter korup dan percaloan pada aparatur sipil. Oleh sebab itu, pemerataan akses untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan bagi apatur sipil menjadi keniscayaan tanpa melihat faktor jabatan dan golongan, kultur, gender, agama maupun geografis. Kualitas proses dan hasil pendidikan dan pelatihan yang masih rendah akan berakibat pada capaian dan prestasi dan keterampilan yang diperoleh dalam melayani masyarakat. Hasil pendidikan dan pelatihan dianggap belum relevan dengan kebutuhan pembangunan sumber daya manusia dan permintaan untuk memperbaiki kualitas pelayanan.

Kemampuan manajemen pendidikan masih lemah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan hanya bersifat formal tanpa melakukan perubahan sesuai dengan tuntutan zaman, sehingga akan memunculkan beberapa masalah tentang sulitnya mengangkat partisipasi aparatur sipil dalam melakukan pelayanan masyarakat. Usaha inovasi atau perubahan paradigma manajemen pendidikan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan belum dapat dilaksanakan secara maksimum dan optimal karena relatif lemahnya komitmen widyaiswara dan dukungan *stakeholder* dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan.

Paradigma manajemen pendidikan Badan Pendidikan dan Pelatihan dalam penerapan *Good Government* perlu perubahan dalam beberapa hal berikut :

1. Desentralisasi pendidikan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan, penerapan desentralisasi pendidikan dan pelatihan dimulai dari pengalihan tanggung jawab, kewenangan dan sumber daya yang ada, seperti peralatan, dana, sumber daya manusia dan lain sebagainya yang berkaitan dengan kepentingan pendidikan dan pelatihan, pengendalian manajemen pendidikan di bawah Badan Pendidikan dan Pelatihan secara independen. Adanya desentralisasi pendidikan ini, maka pemerataan efektifitas, efisiensi, relevansi pelayanan masyarakat secara profesional dan proporsional dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Peran Badan Pendidikan dan Pelatihan pemerintahan pusat, propinsi, daerah dan tingkatan bawahnya berkoordinasi melaksanakan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil memberikan kesadaran tentang pentingnya kualitas pelayanan.
2. Pendidikan berbasis komunitas, sebagai pilar utama pembangunan, aparatur sipil harus diberikan pemahaman tentang peran, kewajiban dan wewenang dalam melayani masyarakat. Badan Pendidikan dan Pelatihan memberikan pendidikan dapat bercirikan kearifan lokal, seperti melaksanakan pendidikan dan pelatihan berbasis agama, sosial, budaya, potensi dan

FETRIMEN

aspirasi demi peningkatan kualitas sumber daya manusia pemerintahan. Dalam menjalankan tugas independensi Badan Pendidikan dan Pelatihan, maka perlu dilakukan pengawasan oleh masyarakat, agar Badan Pendidikan dan Pelatihan transparan dalam menggunakan sumber daya. Adapun tujuan dari pengawasan ini untuk meningkatkan kualitas, pemerataan, efektifitas, dan efisiensi manajemen pendidikan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan. Pembentukan pengawas ini dapat menggunakan nama komite, dewan, badan dan lain sebagainya untuk mewadahi peran aktif masyarakat. Tugas dari tim pengawas pada Badan Pendidikan dan Pelatihan dilakukan dengan cara: (a) memberikan pertimbangan untuk menentukan arah kebijakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, (b) memberikan dukungan, walaupun Badan Pendidikan dan Pelatihan bagian dari satuan kerja perangkat daerah, tetapi dukungan masyarakat menjadi suatu keniscayaan karena masyarakat dapat memberikan pemikiran-pemikiran, tenaga, bahkan finansial dalam mensukseskan program Badan Pendidikan dan Pelatihan, (c) pengontrolan, untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas Badan Pendidikan dan Pelatihan maka kontrol dari masyarakat dibutuhkan. Tim pengawas juga dapat memediasi Badan Pendidikan dan Pelatihan dengan pemerintah sebagai eksekutif *stakeholder*, legislasi dan pandangan hukum.

3. Manajemen berbasis sekolah, Badan Pendidikan dan Pelatihan memiliki kewenangan yang luas mencari metode pendidikan dan pelatihan termasuk merencanakan program, mengimplementasikan kurikulum, menggunakan anggaran, menata sumber daya manusia, karena Badan Pendidikan dan Pelatihan membutuhkan dukungan dari semua unsur, maka pelaksanaan manajemen pendidikan berbasis sekolah pada Badan Pendidikan dan Pelatihan harus dilakukan dengan transparan, demokratis, komunikatif dan partisipatif. Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan melimpahkan tugas dan wewenangnya kepada pelaksana tugas dengan penuh tanggung jawab. Penerapan manajemen pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi-potensi kearifan lokal yang dibangun berdasarkan kebutuhan pemerintah.
4. Badan Pendidikan dan Pelatihan berbasis perbaikan kualitas, fungsi utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan adalah memberikan wewenang dan tanggung jawab pada Badan Pendidikan dan Pelatihan secara independen menentukan keunggulannya dibanding dengan satuan perangkat lain dengan cara memberikan kesempatan menyusun program alternatif sesuai dengan kebutuhan, konten, konteks dan potensi.
5. Kompetensi Badan Pendidikan dan Pelatihan berbasis kurikulum, kompetensi berbasis kurikulum ini memberikan keleluasaan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan untuk

FETRIMEN

mengimplementasikan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang terefleksi pada nilai bertindak. Kecerdasan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mengembangkan kemampuan pribadi dalam melayani masyarakat. Fungsi dari kompetensi berbasis kurikulum ini memberikan kesempatan pada seseorang memiliki kemampuan menguasai ilmu, keterampilan, menyikapi, berperilaku, berkarya secara mandiri, menilai dan mengambil keputusan secara bertanggung jawab, mampu bekerjasama, menghormati, menghargai pluralisme, dan penuh kedamaian dalam hidup bermasyarakat.

6. Pendidikan berbasis keahlian, Badan Pendidikan dan Pelatihan bukan hanya tempat transfer pengetahuan tapi juga pemberian keahlian dan mampu menghadapi tantangan yang terjadi di masyarakat. Badan Pendidikan dan Pelatihan harus mampu memberikan berbagai keterampilan pada aparatur sipil sesuai dengan satuan kerjanya. Keahlian yang dimaksud dapat berupa penguasaan pada bidang teknologi, berkomunikasi dengan baik, bertindak secara rasional dan keahlian vokasional lainnya.
7. Pembelajaran kontekstual, Badan Pendidikan dan Pelatihan perlu menerapkan pembelajaran kontekstual, dimana pembelajaran dilakukan sesuai konteks, supaya aparatur sipil mampu menghadapi segala tantangan. Pembelajaran kontekstual dilakukan sesuai dengan perkembangan mental, pembelajaran independen secara berkelompok perlu dikembangkan dengan mempertimbangkan keragaman peserta pendidikan dan pelatihan, hal ini bertujuan untuk mampu mengorganisasi lingkungan pembelajaran secara mandiri dengan penekanan pada kesadaran berpikir dalam menggunakan strategi dan memiliki motivasi yang berkelanjutan. Pendekatan ini mendorong Badan Pendidikan dan Pelatihan untuk memperhatikan mulai *intelegency* dengan menggunakan teknik bertanya yang meningkatkan pengetahuan pembelajaran yang mampu memecahkan masalah dengan keterampilan berpikir yang komprehensif.
8. Penilaian berbasis autentisitas, Badan Pendidikan dan Pelatihan memberikan penilaian berbasis autentisitas bukan untuk mengukur kemampuan tetapi penilaian berdasarkan penampilan diri dengan dasar pengetahuan yang berfokus pada kinerja nyata.

Pendekatan manajemen pendidikan dengan cara membangun basis yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan mengevaluasi setiap kegiatan berdasarkan pada kebutuhan, otonomi, potensi, kearifan lokal, dan tuntutan masyarakat. Paradigma manajemen pendidikan dilaksanakan dengan transparan, melibatkan *stakeholder* sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya masing-masing yang berkelanjutan. Berbagai program

FETRIMEN

yang dibuat memiliki landasan ilmu pengetahuan yang mampu menggali potensi diri dan mengimplementasikannya untuk kerja berdampingan sekaligus berkompetisi.

IV. PENUTUP

Secara teknis dalam melaksanakan paradigma manajemen pendidikan, maka perlu memperhatikan lima konsep manajemen dalam pendidikan, yakni: Manajemen sarana dan prasarana pendidikan dengan memperhatikan, (a) penentuan kebutuhan, (b) proses pengadaan, (c) pemanfaatan, (d) dokumentasi yang terarsip, (e) mempertanggungjawabkan penggunaan sarana prasarana.

Manajemen ketatausahaan, sebagai tenaga yang memiliki tanggung jawab mengarsipkan dokumen pendidikan dan pelatihan diharuskan untuk: (a) mengelola arsip dinas dan agenda demi kepentingan dan realisasi program Badan Pendidikan dan Pelatihan, (b) mengarsipkan agenda teknis kegiatan, menentukan satuan kerja yang mengikuti pendidikan dan pelatihan secara sistematis dengan penuh tanggung jawab, (c) mengarsipkan catatan-catatan pelaksanaan rapat, dokumentasi pengambilan keputusan yang dijadikan kebijakan untuk menindaklanjuti kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Manajemen peserta pendidikan dan pelatihan, mendata peserta pendidikan dan pelatihan baik yang sedang mengikuti maupun yang telah selesai atau tercatat sebagai alumni. Dalam manajemen peserta pendidikan dan pelatihan perlu didokumentasikan: (a) peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, (b) memberikan nomor registrasi pada peserta maupun alumni, (c) membuat data peserta pendidikan dan pelatihan dengan memberikan kode tertentu yang dianggap penting, (d) daftar presensi untuk kedisiplinan pelaksanaan kegiatan.

Manajemen kurikulum, kegiatan pendidikan dan pelatihan dititikberatkan pada usaha pendidikan dan pembelajaran dengan tujuan agar pelaksanaannya sukses, maka perlu disiapkan kurikulum pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan seharusnya melibatkan: (a) tenaga pengajar atau widyaiswara yang mendapat tugas untuk menyampaikan materi, (b) melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab yang melakukan pembinaan ekstrakurikuler, (c) melakukan koordinasi dalam penyusunan persiapan pemberian materi. Dalam kegiatan penyampaian materi, maka widyaiswara seharusnya mempersiapkan : (a) silabus berdasarkan pada kurikulum, (b) penyusunan model pembelajaran, (c) pengisian tentang status peserta pendidikan dan pelatihan, (d) membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, (e)

FETRIMEN

melakukan evaluasi dari pemberian materi, (f) memberikan laporan pemberian materi pada *stakeholder*, (g) melakukan bimbingan paradigma manajemen pendidikan sesuai kurikulum yang suatu saat dapat berubah sesuai kebutuhan.

Manajemen keuangan badan pendidikan dan pelatihan, pengelolaan keuangan perlu dilakukan dengan baik dan transparan karena sumber dana dari anggaran pembelanjaan pemerintah. Badan Pendidikan dan Pelatihan merupakan satuan kerja yang dimiliki pemerintah, bekerja untuk kepentingan pemerintah demi kesejahteraan masyarakat. Keuangannya dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan pada masyarakat. Akuntabilitas keuangan Badan Pendidikan dan Pelatihan dilaporkan pada *stakeholder* pemerintah.

Penerapan manajemen pendidikan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan wajib dilaksanakan guna membangun kesadaran bagi aparatur sipil yang bekerja pada satuan kerja dalam menciptakan *Good Government*. Manajemen pendidikan Badan Pendidikan dan Pelatihan hampir sama dengan manajemen pendidikan pada sekolah, perbedaannya ada spesifikasi keahlian, tujuan dan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pada sekolah, peningkatan kualitas sumber daya manusia masih bersifat umum dan secara keilmuan bersifat general, sedangkan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan lebih spesifik dan keahlian berdasarkan kebutuhan.

Dalam penerapan *Good Government*, manajemen pendidikan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan suatu keniscayaan. Penerapan asas kepastian hukum, tertib penyelenggara negara, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efisiensi dan asas efektifitas syarat dari *Good Government* dapat disosialisasikan pada pendidikan dan pelatihan sebagai penguatan dalam pengembangan dan pembangunan pemerintahan yang baik, kuat dan bersih.

REFERENSI

Atmodiwirio, Soebagio. (2005). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.

Becket, Nina and Maureen Brookes. (2018). Quality Management Practice in Higher Education: What Quality Are We Actually Enhancing? *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, Vol. 7, No. 1. ISSN: 2008, Cetak 12 Januari

FETRIMEN

- Beer, Michael. (2009). *High Commitment, High Performance : How to Build a Resilient Organization for Sustained Advantage*. United States of America: Jossey-Bass.
- Benge, Eugene J. (2000). *Pokok-Pokok Manajemen Modern*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Biech, Elaine (ed). (2010). *The Leadership Challenge Activities Book*. San Francisco: Pfeiffer.
- Bruijn, Hans de, Ernst ten Heuvelhof and Roel in't Veld. (2010). *Process Management Why Project Management Fails in Complex Decision Making Processes*. New York: Springer Heidelberg.
- Cohen, Aaron. (2008). *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. Taylor & Francis e-Library.
- Costin, Brian. *Good Government bills watch list*. <https://www.illinoispolicy.org/search/>
- Csizmadia, Tibor Gábor. (2006). *Management In Hungarian Higher Education: Organisational Responses to Governmental Policy*. The Netherland: Cheps/UT.
- Daft, Richard L. and Dorothy Marcic. (2009). *Understanding Management*. South-Western: Cengage Learning.
- Gilbert, Margaret. (2006). *A Theory of Political Obligation Membership, Commitment, and the Bonds of Society*. Oxford: Clarendon Press.
- Hill, W. L., Charles and Gareth R. Jones. (2009). *Essentials of Strategic Management*. South-Western: Cengage Learning.
- <https://www.illinoispolicy.org/category/good-government/>
- Ilies L., C. Osoian, M. Zaharie. (2017). Quality Management System in Higher Education–Employers Approach. *International Journal of Value-Based Management*. 2008. Cetak 20 September.
- Ireland, R. Duane, Robert E. Hoskisson, Michael A. Hitt. (2013). *The Management of Strategy: Concepts and Cases*. South Western: Cengage Learning.
- Isaksen, Scottg and Joetidd. (2006). *Meeting the Innovation Challenge: Leadership for Transformation and Growth*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Jefferson Thomas. (1904). *The Writings of Thomas Jefferson (ME) Memorial Edition* (Lipscomb and Bergh, editors) 20 Vols. Washington, D.C.
- Knowles, Graeme. (2011). *Quality Management*. Ventus Publishing Aps: Bookboon.com.

FETRIMEN

- Knowles, Graeme. (2012), *Managing Quality in The 21st Century: Principle And Practice*, Ventus Publishing Aps: Bookboon.com.
- Kouzes, James M. and Barry Z. Posner. (2007). *The Leadership Challenge*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Kuldeep, Mathur. (1995), *Politics and Implementation of Integrated Rural Development Programme, Economic and Political Weekly*.
- Manguad, Ben A., Robert N. Krone (2012), *Managing For Quality In Higher Education: A Systems Perspective*. Ventus Publishing Aps: Bookboon.com.
- Mauch, Peter D. (2010). *Quality Management: Theory and Application*. London: CRC Press.
- Nasihin, Sukarti, Sururi. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, M. Ngalim. (2011). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P., Mary Coulter. (2009). *Management. Eight Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sallis, Edward. (2009). *Quality Management in Education*. Taylor & Francis e-Library.
- Weiner, Heather. *Good Government Bill Could Mark Turning Point in Statewide Transparency*.
<https://www.illinoispolicy.org/search/>.