

PENGANTAR REDAKSI

Dalam usia yang ke tujuh ini, Widya Wacana ditantang untuk menunjukkan gregetnya sebagai Jurnal ilmiah yang sedianya sudah siap untuk selangkah maju untuk pengajuan akreditasi dari Dirjen Dikti. Namun karena berbagai pertimbangan rencana itu harus kita tunda dulu.

Pencinta Jurnal widya Wacana yang terhormat, pada Penerbitan volume 7 Nomor 2 Mei 2011 mengalami peningkatan yang signifikan peminatnya. Meskipun agak terlambat, namun keterlambatan tersebut bukanlah sebuah kelalaian, melainkan sebagai salah satu proses yang harus dilalui. Beberapa masukan dari tim *Detaser* juga sangat berharga untuk menambah cantiknya Jurnal tercinta kita ini.

Banyaknya naskah yang masuk baik dari dosen di FKIP UNISRI, dari teman-teman dosen Fakultas di luar FKIP dan dari teman guru membuat dewan redaksi agak selektif dalam pemuatannya. Untuk itu kepada teman-teman yang naskahnya belum dimuat pada penerbitan kali ini untuk dapat bersabar.

Harapan redaksi adalah semoga penerbitan-penerbitan selanjutnya, Widya Wacana akan lebih tepat waktu dan semakin dapat menampung keinginan bagi pecinta Widya Wacana

Mei 2011

Redaksi

JURNAL ILMIAH WIDYA WACANA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SLAMET RIYADI SUAKARTA
Volume 7. Nomor 2 Januari 2011

DAFTAR ISI

Fenty Kusumastuti

Film Kartun Dora The Explorer Sebagai Media pembelajaran Bahasa Inggris
Untuk Anak: Subtitling Atau Dubbing (156 - 168)

Sri Hartini

Kesiapan Membaca (*Reading Readines*) pada Anak Usia
Taman Kanak-kanak (169 - 178)

Ismoyowati

Ketrampilan Mengajar Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa
(179 - 186)

Lydia Ersta Kusumasningtyas

Mencapai Kematangan Perilaku Anak Melalui Bermain
(187 - 200)

Luqman Al Hakim

Metode Kooperatif Terpadu Membaca dan Menulis (CIRC) Sebagai
Metode Peningkatan Efektifitas Pengajaran Membaca (*Reading*)
(201 - 213)

Sutoyo

Nasib dan Prospek Guru Wiyata bhakti di Era Otonomi Daerah
(214 - 218)

AR Koesdyantho

Pentingnya kompetensi Lulusan Terhadap karir
(219 - 229)

Siti Supeni

The View of Headmaster Leadership in Javanese Culture
(230 - 235)

PENTINGNYA KOMPETENSI LULUSAN TERHADAP KARIR

Oleh: AR Koesdyantho

Abstraks: Karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kompetensinya, sehingga perusahaan berkepentingan untuk mengangkat calon pegawai yang kompeten di bidangnya. Sekolah sebagai salah satu lembaga yang bertugas mempersiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja mempunyai tanggung jawab menjadikan siswa-siswa agar mempunyai kompetensi di bidangnya masing-masing. Untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang kompeten bisa dilakukan melalui: (1) Penerapan kurikulum berbasis kompetensi di lembaga pendidikan, khususnya SMK (2) Dilakukan uji kompetensi oleh lembaga yang berwenang.

kata kunci: Karir, kompetensi, sertifikasi, skill.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menghadapi pesaing. Sehingga perusahaan sangat berkepentingan terhadap perkembangan karir karyawannya.

Departemen sumber daya manusia merupakan bagian yang dianggap penting dalam perusahaan, karena departemen ini dibutuhkan oleh bagian lain dalam perusahaan terutama yang berhubungan dengan karyawan. Manajer sumber daya manusia harus mempunyai pengetahuan bisnis walaupun sedikit, sehingga dalam pembuatan kebijakan

perusahaan, manajer sumber daya manusia harus diikuti dalam suatu tim dengan bagian pemasaran, keuangan, produksi, dengan harapan keputusan yang diambil akan tepat.

Kegiatan personalia seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi mempunyai dua peran (Dessler, 2000). Peran pertama adalah mengisi posisi-posisi tertentu dengan karyawan yang mempunyai minat, kemampuan, dan ketrampilan yang memenuhi syarat. Peran kedua adalah melindungi minat jangka panjang karyawan dan mendorong karyawan untuk tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh. Untuk mewujudkan kedua peran tersebut, perusahaan melakukan tindakan nyata dengan perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan.

Karir adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, entah dibayati atau tidak, yang membantu seseorang bertumbuh dalam ketrampilan, keberhasilan dan pemenuhan kerja (Dessler, 2000). Individu, manajer, dan organisasi memiliki peran dalam pengembangan karir individu, sehingga individu harus memikul tanggung jawab untuk karirnya sendiri-sendiri, mengambil langkah-langkah untuk keberhasilan karirnya tersebut.

Pembinaan karir di perusahaan perlu direncanakan dan dilaksanakan secara terus menerus. Dengan perencanaan dan pelaksanaan pengembangan karir yang efektif dan efisien, sebuah perusahaan akan selalu siap dalam mengantisipasi tantangan bisnis, bahkan dalam pengembangan dan pembukaan bisnis baru. Sehingga memungkinkan perusahaan dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Bertolak dari pengertian pembinaan karir tersebut, berarti setiap karyawan mempunyai peluang untuk mewujudkan karir yang sukses bagi dirinya masing-masing. Dari sudut pandangan tradisional, karir yang sukses bagi karyawan diartikan sebagai memperoleh promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Akan tetapi kenyataannya di perusahaan, kegiatan mempromosikan karyawan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi cenderung sulit.

Sehingga dengan menggunakan tolok ukur seperti tersebut di atas, dapat diartikan program pengembangan karir mengalami kegagalan.

Oleh karena itu, harus dikembangkan pengertian dan sikap yang tidak mengartikan sukses karir sebagai promosi. Sukses karir harus dikaitkan dengan program pengembangan sebagai usaha memberikan rasa kepuasan bagi karyawan, dengan memenuhi kebutuhan masing-masing sesuai prestasi kerjanya. Maka perlu dikembangkan pelaksanaan manajemen karir dengan perspektif individual. Untuk bisa mencapai kesuksesan dalam karir seorang karyawan harus mempunyai kompetensi dalam bidang pekerjaannya, sehingga perusahaan dalam merekrut karyawan harus memperhatikan faktor kompetensi tersebut. Kompetensi calon karyawan tidak bisa terlepas dari latar belakang pendidikannya.

Pendidikan dalam arti sempit didefinisikan sebagai pengajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Sekolah sebagai lembaga pendidikan hanya merupakan salah satu entitas untuk penyelenggaraan pendidikan, sehingga pendidikan di sekolah mempunyai keterbatasan-keterbatasan.

Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut ditunjukkan oleh

karakteristik-karakteristik pendidikan di sekolah sebagai berikut:

1. Masa pendidikan berlangsung dalam waktu yang terbatas, yaitu: masa anak dan remaja.
2. Proses belajar mengajar secara teknis berlangsung di kelas.
3. Bentuk kegiatan terprogram dalam bentuk kurikulum. Berorientasi pada kegiatan guru yang mempunyai peranan sentral dan menentukan, terjadwal, waktu dan tempatnya tertentu.
4. Tujuannya hanya terbatas pada pengembangan kemampuan tertentu.

Kaum Behaviouris mempunyai kepercayaan kuat terhadap kemampuan ilmu dan teknologi bagi pembangunan kehidupan manusia yang lebih baik. Adapun misinya adalah melaksanakan dan mengembangkan semangat dan konsep-konsep ilmu dan teknologi dalam diri individu sehingga menghasilkan tenaga-tenaga yang berkemampuan kerja produktif.

Permasalahannya adalah bagaimana cara dan langkah-langkah yang harus dilakukan agar bisa dihasilkan lulusan sekolah seperti yang diharapkan kaum behaviouris tersebut.

PEMBAHASAN

Menurut Neo (2000), ada tiga

tantangan yang akan dihadapi perusahaan pada dekade mendatang, yang akan meningkatkan pentingnya praktek manajemen sumber daya manusia. Tantangan tersebut adalah: tantangan global, tantangan dalam memenuhi kebutuhan stakeholder, tantangan dalam sistem kerja dengan kinerja yang tinggi.

Salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan adalah tantangan global. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan memasuki pasar global, perusahaan harus mampu berkompetisi di pasar internasional. Untuk menghadapi tantangan-tantangan praktek-praktek yang dapat memperbaiki kompetisi global, dan mempersiapkan pegawai dengan lebih baik.

Untuk menghadapi kompetisi global, perusahaan-perusahaan berusaha menyeleksi dan mempertahankan pegawai-pegawai yang bertalenta, pelatihan dan pengembangan pegawai, membongkar struktur birokrasi tradisional yang membatasi kemampuan pegawai untuk dapat berinovasi dan kreatif.

Pegawai sangat penting dalam kompetisi dan strategi bertahan dalam jangka pendek maupun panjang, sehingga perusahaan harus mengelola sumber daya manusia mereka secara efektif dalam menghadapi kompetisi domestik maupun global.

Menurut Jack Welch, CEO

General Electric Company (dalam Randall, S.S. and Jackson, S.E., 1997): “perusahaan yang baik mampu mengetahui dengan pasti di bagian mana produktivitas dapat dihasilkan dengan baik dan tanpa batas. Produktivitas berasal dari kelompok karyawan yang tertantang, diberdayakan, mempunyai semangat dan dihargai. Produktivitas berasal dari setiap individu, membuat setiap orang sebagai bagian dari tiap langkah yang diambil dan membolehkan tiap orang untuk berpendapat.” Menurut Floris A. Maljers, CEO Unilever N.V. (dalam Randall, S.S. and Jackson, S.E., 1997), “kendala terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi adalah terbatasnya sumber daya manusia dan bukan terbatasnya modal.” Sedangkan menurut Jim Alef, Executive Vice President dan Ketua SDM, First Corp (dalam Randall, S.S. and Jackson, S.E., 1997), “Bila Anda memperhatikan sumber-sumber keunggulan kompetitif yang dapat diperbarui selama dekade terakhir, satu-satunya yang bertahan adalah mutu manusia yang bekerja untuk Anda.”

Menurut ekonom dari Massachusetts Institute of Technology, Lester C. Thurow, satu alasan mengapa analisis bisnis sangat menghargai manajemen SDM adalah karena perusahaan akan membutuhkan

kemampuan karyawan dalam menghadapi kompetisi.

Yang perlu diperhatikan adalah ada 7 kunci industri dalam persaingan global saat ini: mikroelektronik, bioteknologi, industri bahan baku, penerbangan sipil, telekomunikasi, robot dan peralatan mesin serta komputer dan software. Semuanya merupakan industri *brainpower*. Bila *brainpower* mengendalikan bisnis, maka sangat penting untuk mengelola “*knowledge worker*”

Seiring dengan perkembangan dalam globalisasi, maka paradigma baru di bidang ekonomi adalah adanya permintaan terhadap *knowledge workers*, yaitu orang yang menghasilkan nilai dengan kemampuan otaknya daripada dengan tangannya. Organisasi yang bisa mempergunakan *knowledge workers* akan sukses dalam persaingan di abad informasi.

Menurut Malhotra (1998), *knowledge worker* diperlukan untuk mempermudah dan mempercepat dalam aplikasi teknologi baru ke dalam konteks bisnis. Hal tersebut dibutuhkan agar *knowledge worker* dapat mendelegasikan tugas-tugas yang dapat diprogram ke teknologi, sehingga dapat mengkonsentrasikan waktu dan usaha pada aktivitas-aktivitas yang menambah nilai.

Jika *knowledge workers* menginvestasikan modal intelektual

(*intellectual capital*)nya pada organisasi maka akan dapat menghasilkan kepuasan bagi dirinya sendiri dan juga menghasilkan profit untuk perusahaan.

Menurut Gordon Dryden dalam bukunya "The Learning Revolution" (2000), menyatakan bahwa sekolah masa depan perlu menyajikan model untuk kurikulum empat bagian yang terpadu yang terdiri dari:

1. Kurikulum perkembangan pribadi, seperti rasa bangga diri dan pembentukan keyakinan diri.
2. Kurikulum ketrampilan hidup, seperti penyelesaian masalah secara kreatif dan manajemen diri.
3. Kurikulum belajar untuk belajar dan belajar untuk berfikir dalam suasana gembira.
4. Kurikulum isi, seperti pada umumnya dengan penyajian berdasarkan tema-tema terpadu.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan dituntut untuk tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi harus menghasilkan peserta didik yang mandiri dengan cara memberdayakan sekolah dan siswa.

Pada era globalisasi, dimana batas-batas antar negara sudah tidak ada lagi, diperlukan kesiapan-kesiapan tenaga kerja untuk bersaing dengan tenaga kerja-tenaga kerja yang berasal dari luar negeri. Untuk itu perlu disiapkan tenaga kerja

yang siap pakai. Hal tersebut mutlak diperlukan karena beberapa kondisi yang ada di negara kita sekarang antara lain (Faiza Munabari, 2006)

1. Rendahnya tingkat kemampuan daya saing Sumber Daya Manusia dibandingkan dengan negara lain.
2. Rendahnya tingkat daya saing global sektor industri di Indonesia.
3. Sistem standar kompetensi kerja di Indonesia tertinggal 13 tahun dengan negara-negara seperti Philipina, Australia, Malaysia.

Cara yang biasa ditempuh untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap pakai adalah:

Pertama, melalui jalur pendidikan

Jalur pendidikan yang penulis maksudkan di sini adalah sekolah menengah kejuruan (SMK). Selama dua tahun terakhir SMK diharapkan dapat menerapkan kurikulum berbasis kompetensi (kurikulum 2004). Kurikulum 2004 untuk SMK bisa dinilai dari tiga hal, yaitu:

Materi

Materi yang disajikan pada kurikulum 2004 cenderung berdasarkan pada pendekatan-pendekatan dunia kerja.

Sistem kegiatan belajar mengajar (KBK)

- a. Guru dituntut menjadi pembimbing, mediator, motivator, sedangkan peserta

- didik harus aktif.
- b. Aktifitas belajar bersifat perseorangan (*individual learning*)
 - c. Dilakukan program pengayaan bagi peserta yang cepat dan program remedial bagi yang lambat.

Evaluasi

Untuk melakukan evaluasi terhadap peserta didik, menurut kurikulum 2004 harus dilakukan secara tuntas dan peserta didik diharapkan akan kompeten untuk mata diklat yang telah dipelajari dalam proses belajar mengajar. Sehingga penilaian dinyatakan dengan kompeten atau belum kompeten.

Kedua, dilakukan sertifikasi kompetensi

Lulusan-lulusan dari dunia pendidikan yang ada sekarang masih jauh dari tuntutan dunia industri yang seharusnya menampung lulusan tersebut sebagai tenaga kerja. Oleh karena itu diperlukan standar lulusan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Menurut Munabari (2006), untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Jawa Tengah dilakukan dengan

memberikan suatu pengakuan atas tingkat profesionalitas tenaga kerja melalui program sertifikasi yang mengacu pada program Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). BNSP merupakan badan yang berfungsi:

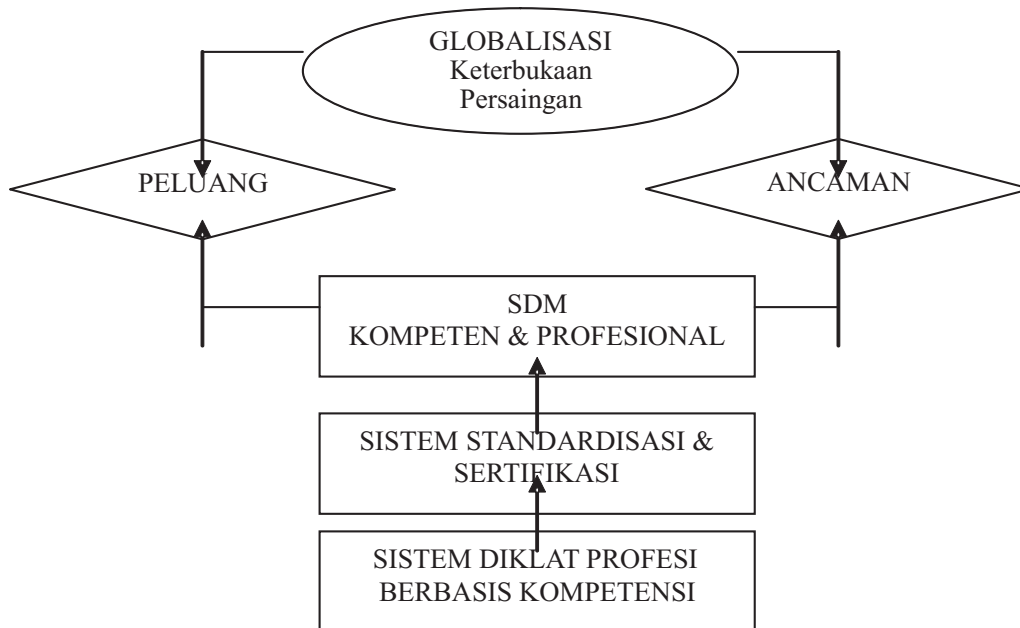
- Menetapkan standar dan sertifikasi profesi nasional.
- Menetapkan akreditasi terhadap lembaga pelaksana sertifikasi sektoral.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat melalui suatu pengujian yang didasarkan pada standar jabatan dan atau persyaratan pekerjaan yang berlaku secara nasional (standar kompetensi).

Sertifikasi kompetensi diberikan oleh penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan kepada peserta didik dan warga masyarakat sebagai pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh atuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi.

Sehingga sertifikasi menjadi penting untuk pengakuan terhadap kemampuan tenaga kerja Indonesia lihat gambar 1 di bawah ini:

Gambar 1.



Sumber gambar : (Munabari; 2006, 3)

Sebelum dilakukan uji kompetensi bisa dilakukan pelatihan terlebih dahulu melalui program pelatihan berbasis kompetensi (*Competency Based Training/ CBT*). Pelatihan berbasis kompetensi merupakan pelatihan kejuruan menurut standar kompetensi industri tertentu dengan penekanan pada hal-hal yang dilakukan seseorang di tempat kerja sebagai hasil pelatihan. Hal-hal yang perlu diperhatikan pada CBT adalah:

1. Mata diklat terdiri dari kompetensi yang berlaku di dunia kerja.
2. Ada korelasi langsung antara penguasaan kompetensi di SMK dengan pekerjaan dan penjenjangan jabatan di industri.

3. Diklat berbasis kompetensi secara otomatis akan menerapkan pendekatan pembelajaran tuntas.
4. Penilaian dinyatakan dengan kompeten atau belum kompeten, bukan keberhasilan seseorang dibandingkan dengan yang lain dalam suatu kelompok.

Penilaian Kompetensi

Merupakan suatu proses pengumpulan bukti secara sistematis serta pembuatan keputusan tentang perilaku dan kinerja seseorang terhadap standar kompetensi yang telah ditetapkan. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah:

1. Keterampilan melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan

keahlian (*skill*) melaksanakan pekerjaan sesuai dengan metode, prosedur, dan standar-standar lain yang ditetapkan.

2. Keterampilan mengelola pekerjaan berkaitan dengan keahlian mempersiapkan mengelola dan melakukan evaluasi pekerjaan.
3. Keterampilan mengantisipasi kemungkinan berkaitan dengan keahlian mengatasi permasalahan yang muncul secara tidak terduga atau tidak sesuai dengan harapan.
4. Keterampilan mengelola lingkungan kerja berkaitan dengan keahlian mengatur lingkungan pekerjaan fisik dan non fisik.
5. Keterampilan beradaptasi berkaitan dengan keahlian melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Penilaian tersebut mencakup 5 dimensi kompetensi sebagai berikut:

1. Task Skill
Melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan standar yang disyaratkan di tempat kerja, contoh: “mengoperasikan computer”.
2. Task Management Skill
Membuat perencanaan serta mengorganisir tugas-tugas, contoh: Mampu mengaktifkan computer, membuat folder,

menyimpan data dll.

3. Contingency Skill
Melakukan tindakan yang tepat atas suatu masalah, contoh: Apabila data tidak bisa disimpan, mampu mengatasinya.
4. Job/Role Environment Skill
Berperan serta dalam mengelola lingkungan pekerjaan, contoh: Memahami kapasitas komputer dan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang ada.
5. Transfer Skill
Menerapkan keterampilan dan pengetahuan pada situasi yang baru, contoh: Mentransfer kemampuan computer pada bidang komputeris lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dan saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

Kesimpulan

Karir merupakan sesuatu yang penting bagi pegawai, karir bisa berarti tambahan gaji atau bahkan merupakan pretise. Karir tidak bisa diperoleh tanpa prestasi, seorang pegawai bisa berprestasi jika pegawai tersebut mempunyai kompetensi dalam bidang pekerjaannya. Bagi perusahaan sangat penting untuk mempertimbangkan kompetensi dari calon pegawainya pada saat perekrutan,

sebab dengan pegawai yang kompeten perusahaan tidak banyak direpotkan bahkan akan memperoleh banyak keuntungan.

Bagi lembaga pendidikan mempunyai beban dan kewajiban untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan bisa diterima oleh dunia kerja.

Untuk menjadi tenaga kerja yang kompeten bisa dilakukan melalui:

1. Jalur pendidikan formal atau informal
Penerapan kurikulum berbasis kompetensi (kurikulum 2004) di Sekolah Menengah Kejuruan merupakan cara untuk menghasilkan lulusan yang kompeten.
2. Sertifikasi Kompetensi
Untuk memasuki dunia kerja diperlukan satu syarat lagi yaitu sesuatu yang bisa menunjukkan bahwa lulusan dari lembaga pendidikan tersebut benar-benar kompeten. Sehingga perlu adanya uji kompetensi, jika peserta uji kompetensi tersebut dinyatakan lulus

akan diberikan sertifikat yang menyatakan bahwa peserta tersebut sudah kompeten dibidangnya.

Sehingga dengan ijazah dari lembaga pendidikan beserta sertifikat hasil uji kompetensi tersebut akan bisa meyakinkan pada dunia kerja bahwa seseorang lulusan sudah kompeten pada bidang tertentu dan layak untuk bekerja pada bidang tersebut.

Saran

Adanya tuntutan dunia kerja tentang kompetensi dari calon tenaga kerja yang sangat mendesak, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pemerintah tetap memberlakukan kurikulum berbasis kompetensi pada lembaga pendidikan khususnya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).
2. Disamping pemberlakuan kurikulum berbasis kompetensi, juga perlu dilakukan uji kompetensi oleh lembaga yang berwenang.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Sutrisno, "SKKNI dan KKNI" Paper pada Training Kompetensi dan Sertifikasi Guru SMK Se Jateng. *Paper*. Semarang: 6-19 Pebruari 2006.

Allred, Brent B., Snow, Charles C., and Miles, Raymond E. 1996. Characteristics of Managerial Careers in the 21st century," *Academy of Management Executive*, Vol. 10, No. 4, pp. 17-27.

Arthur, Michael B. & Rousseau, Denise M. 1996. A Career Lexicon for the 21st century",

Academy of Management Executive, Vol. 10, no. 4, pp. 28-39.

Bunyamin, “Pelatihan Berbasis Kompetensi” Paper pada Training Kompetensi dan Sertifikasi Guru SMK Se Jateng, Semarang, 6-19 Pebruari 2006.

Dessler, Gary. 2000. *Human Resources Management* 8th edition, Prentice Hall International, Inc.

Devenport, T.O. 1999. *Human Capital What Is and Why People Invest It*. San Fransisco, Californi: Jossey-Bass, Inc.

Dowling, P.J., et al. 1994. *International Dimensions of Human Resource Management*, 2th ed., Wadsworth, Inc.

Faiza Munabari, pada Training Kompetensi dan Sertifikasi Guru SMK Se Jateng, *Paper*. Semarang, 6-19 Pebruari 2006.

Gordon Dryden & Jean Ettevos. *The Learning Revolution*. Jakarta: Kaifa

Hall, Douglas T. 1996. “Protein Careers of the 21st Century,” *Academy of Management Executive*, Vol. 10, No. 4, pp. 8-16.

Horibe, F. 1999. *Managing Knowledge Workers*. John Wiley & Sons, Toronto: John Wiley & Son.

Malhotra, Y. 1998. Knowledge Management, Knowledge Organizations & Knowledge Workers: A View from the Front Lines, URL : <http://www.brint.com/interview/email.htm>.

Neo, Raymond A. 2000 *Human Resources Management* 3th edition, Mc. Graw Hill Companies, Inc.

Randall, S.S., et al. 1993, “An Integrative Framework of Strategic International Human Resource Management,”. *Journal of Management*. Vol. 19, No. 2, pp. 419-459.

Randall, S.S. and Jackson, S.E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21.*, 6th ed, Jilid 1, Surabaya: Erlangga.

Susena, “Asesmen Kompetensi” Paper pada Training Kompetensi dan Sertifikasi Guru SMK Se Jateng. *Paper*. Semarang, 6-19 Pebruari 2006.

Syaiful Bahri Djamarah .1997. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis* Edisi Revisi, Rineka Cipta.