KAJIAN IMPLEMETASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SDM PADA BIDANG PENDIDIKAN DI KABUPATEN HALMAHERA UTARA

Hernansi Biso

Prodi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Halmahera

ABSTRAK

Pembangunan manusia merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh semua kalangan, terlebih khusus kalangan pemerintah. Pembangunan manusia adalah suatu indikator yang menentukan maju mundurnya suatu daerah. Daerah yang memiliki sumber daya manusia yang handal biasanya merupakan daerah yang telah maju. Namun sebaliknya daerah yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah cenderung masuk dalam daerah yang terbelakang. Halmahera Utara yang merupakan Kabupaten otonomi baru yang masih memerlukan berbagai pembenahan dalam segi pembangunan manusia khususnya pengembangan sumber daya manusia pada bidang pendidikan baik bagi pegawai negeri sipil maupun masyarakat. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana implementasi kebijakan pemerintah terhadap pengembangan sumber daya manusia pada bidang pendidikan di Kab. Halmahera Utara. Sumber data yaitu data primer melalui wawancara tertutup dan data sekunder diperoleh dari Badan Perencanaan Daerah dan Badan Kepegawaian daerah. Berdasarkan hasil olah data maka di dapatkan bahwa hampir 74 % kebijakan telah dilaksanakan pemerintah. Karena dari 8 kebijakan hanya 3 kebijakan yang belum dilaksanakan secara maksimal.

PENDAHULUAN

Pembangunan manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh semua kalangan, terlebih khusus kalangan pemerintah karena Pembangunan manusia sangat menentukan maju mundurnya suatu daerah. Daerah yang memiliki sumber daya manusia yang handal biasanya merupakan daerah yang telah maju. Namun sebaliknya daerah yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah cenderung masuk dalam daerah yang terbelakang. Halmahera utara yang merupakan kabupaten otonomi baru masih perlu melakukan berbagai pembenahan dalam segi pembangunan manusia khususnya pengembangan sumber daya manusia pada bidang pendidikan. Karena sesuai data 35, 51 % penduduk tidak menamatkan sekolah dasar (bapeda, 2007) , sedangkan sebagian besar penduduk yaitu 63,33% adalah tamatan sekolah dasar.

Hal ini menunjukkan bahwa halmahera utara menghadapi masalah yang serius dalam pembangunan manusianya. Sesuai dengan grand strategi kabupaten halmahera utara yang salah satunya meningkatkan kualitas SDM , sehingga tentunya pemerintah perlu memprioritaskan dana dan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan SDM dari luar daerah.bhkn sebagian besar Pegawai negeri Sipil masih

didominasi oleh mereka yang berpendidikan SMU. Hal ini tentu meresahkan dan perlu adanya upaya pemerintah untuk membantu masyarakatnya mendapatkan pendidikan yang layak untuk peningkatan kesejahteraan di masa yang akan datang.

Kebijakan pemerintah perlu diarahkan untuk pengembangan SDM agar daerah ini ke depan memiliki masyarakat yang cerdas dan tidak tertinggal dengan daerah lain. Banyak daerah atau negara yang maju karena menyumbangkan sebagian besar dananya untuk meningkatkan kualitas SDM masyarakatnya. Kesadaran pemerintah akan perlunya pengembangan sumber daya manusia akan sangat mendukung jika pemerintah dapat mengeluarkan kebijakan yang pro pada pengembangan SDM ke depan. Investasi SDM akan memberi pengaruh yang positif dan memberi sumbangsih yang banyak bagi pengembangan dan daya saing daerah ke depan. Dari uraian diatas maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi kebijakan pemerintah terhadap pengembangan SDM pada bidang pendidikan di kab. Halmahera utara

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil-hasil penelitian terdahulu

Penelitian oleh Matius Hatumale mengenai implelementasi kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan dampaknya bgai kinerja aparatur memaparkan bahwa kebijakan pengembangan aparatur diarahkan pada pengembangan kompetensi manajerial dan teknis serta peningkatan sikap dan perilaku diperlukan dalam pelaksanaan tugas

Selanjutnya penelitian oleh Muhamad agung zulkarnain, bambang supriyono dan irwa a noor memaparkan bahwa

Implementasi kebijakan

Implementasi kebijakan adalah : “is the stage of plocymaking between the establishment of a policy”. Pentingnay implementasi kebijakan ini ditegaskan oleh Udoji (1981:31) sebagai the execution of policies is the important if not more important than policy making. Implementasi kebijakan selalu menarik untuk dikaji, baik oleh pihak yang terlibat dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan pemerintah berhubungan erat dengan tumbuhnya kesadaran bahwa kebijakan pemerinta di banyak bidang kurang timbul pada pelaksanaannya. Sebagai alat admintrasi hukum fokus perhatian dari implemtasi kebijakan pemerintah adalahmemahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku agar memberikan dampak dan mencapai tujuan yang diinginkan .

Kebijakan pemerintah

Ndraha (2001) pemerintah sebagai sekumpulan orang-orang yang mengelola kewenangan-kewenangan, melaksanakan kepemimpinan dan koordinasi pemerintah serta pembangunan serta pembangunan masyarakat dari lembaga-lembaga dimana mereka ditempatkan.

Menurut Brazt dalam Ndraha (2000) menyebutkan kebijakan pemerintah sebagai kewenangan untuk mengalokasikan nilai-nilai bagi kepentingan dan kelangsungan hidup bangsa dan negara baik secara internal maupun eksternal.

Poerwatjaraka (1980) mengemukakan bahwa dalam suatu negara yang demokratis adalah tugas dan kewajiban pemerintah untuk menyelenggarakan kehidupan yang sesuai dengan cita-cita dan prinsip-prinsip pemerintah dan bangsanya. Untuk keperluan ini maka pemerintah wajib mendirikan lembaga-lembaga pendidikan yang dapat menyiapkan masyarakat yang memasuki kehidupan yang lebih layak. Penyelenggaraan pendidikan yang dimaksud tidak lain untuk menciptakan manusia-manusia yang profesional dan bertanggungjawab pada pembangunan nasional. Hal ini merupakan bagian terbesar dari pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia

Tjiptoherijanto & Nagib (2008:9) mengemukakan demokratisasi, transparansi dan otonomi daerah merupakan beberapa aspek dari paradigma politik yang baru yang mengharuskan kita secara kritis menempatkan perspektif SDM dalam konteks sejarah baru. Menempatkan penduduk sebagai warga negara (citizen) dari bagian civil society yang antara lain diterjemahkan sebagai ‘ masyarakat warga’ adalah contoh telah berubahnya wacana “ sumber daya manusia ‘ pasca Soeharto. Reformasi politik pasca Soeharto sudah seharusnya diikuti oleh perubahan paradigma pembangunan dan perubahan perspektif terhadap penduduk sebagai warga negara mengandaikan adanya peran aktif dalam politik penyelenggaraan negara(governance) dan kebijakan pembangunan yang akan dijalkannya.

Keberhasilan pembangunan di negara-negara Asia timur seperti Jepang, taiwan dan Korea Selatan sering dikaitkan dengan keberhasilan strategi pembangunan negara-negara ini dengan pemberian prioritas pada pengembangan Human Capital. Ketiadaan sumber daya alam (natural resources) mendorong mereka melakukan investasi pada sumber daya manusia (human resources) melalui pendidikan dan pelatihan tenaga kerja mereka.

Sebagaimana dikemukakan oleh para penganjurnya Malbul UI haq dalam bukunya Tjiptoherijanto & Nagib (2008) menguraikan human development lebih dari sekedar meningkat atau menurunnya pendapatan nasional. Human Development adalah tentang sebuah lingkungan dimana orang atau penduduk dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya secara penuh, menjadikan hidup mereka produktif dan kreatif sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya.

Bebeda dengan Tjiptoherijanto dan Nagib (2008) yang mengkaji pengembangan sumberdaya manusia secara umum dalam arti konsep pengembangan terhadap masyarakat, maka Mangkunegara (2008 :84) mengemukakan bahwa yoder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen. Andre sikula mengemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi , pegawaii non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembanagn merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang

menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manjerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.

Dalam bukunya Sudarmanto (2009) menguraikan pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai agent of change terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan tranfer atau internaslisasi nilai-nilai strategis oorganisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi kepada anggota dan individu. Bernadin (2003:164) dalam bukunya menjelaskan pengembangan (development) merupakan kesempatan pembelajaran yang didesain untuk membantu karyawan dapat berkembang. Pengembangan ini tidak terbatas hanya peningkatan kinerja untuk pekerja saat ini. Fokus pengembangan adalah jangka panjang dan untuk membantu individu mempersiapkan pekerjaan masa depan.

Juga menurut Ali (2009) menguraikan manusia berkualitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan visi pemangunan nasional jangka panjang , yaitu menjadikan bangsa indonesia menjadi bangsa yang mandiri , sejahtera, adil dan makmur. Ini disebabkan faktor manusia bukan hanya sebagai obyek tetapi juga sebagai pelaksanan atau subyek pembangunan. Dalam konteks ini, dengan meminjam peristilahan ekonomi , manusia dipandang sebagai faktor penting dalam proses pembangunan dan biasa disebut dengan istilah sumber daya manusia (human resources).

Pengembangan SDM mempunyai 3 misi; memungkinkan terjadinya proses perkembangan individu , terutama berfokus pada peningkatan kinerja yang terkait dengan pekerjaan yang ditangani. Kedua, menyiapkan pengembangan karir yang berfokus pada pengembangan kinerja yang terkait dengan penugasan dalam jabatan di masa yang akan datang. Ketiga, menyediakan pengembangan organisasi yang menghasilkan penggunaan potensi manusia dan kinerja meningkat.

Pengertian Pendidikan

Sasaran pendidikan adalah manusia. Pendidikan bermaksud membantu peserta didik untuk menumbuhkembangkan potensi-potensi kemanusiaannya. Potensi kemanusiaan merupakan benih memungkinkan untuk menjadi manusia. Ibarat biji mangga bagaimapun wujudnya, jika ditanam dengan baik, pasti menjadi pohon mangga dan bukannya pohon jambu (Tirtahardja & Sulo, 2008:1)

Napitupulu (1969) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha-usaha yang dijalankan secara sengaja, teratur dan berencana untuk mengubah tingkah laku manusia ke arah yang diinginkan.

Dibawah ini dikemukakan beberapa batasan pendidikan yang berbeda berdasarkan fungsinya:

- a. Pendidikan sebagai proses transformasi budaya
- b. Pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi
- c. Pendidikan sebagai proses penyiapan warga negara
- d. Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja

Ali (2009) juga mengatakan bahwa pendidikan dipandang sebagai proses belajar yang ditujukan untuk membangun manusia dengan pengetahuan dan ketrampilan. Pendidikan juga merupakan suatu proses pada suatu bangsa dalam mempersiapkan generasi mudanya untuk menjalankan kehidupan dan untuk memenuhi tujuan hidup secara efektif dan efisien agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik di dalam kemajuan bangsa. sehingga pendidikan adalah sarana mengembangkan kemampuan kompetitif, baik diantara sesama anak bangsa maupun antar bangsa-bangsa dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya Kartono (1986) menguraikan bahwa tidak dapat melakukan kegiatan membangun apabila tidak terdidik. Karena itu, pendidikan merupakan kunci bagi usaha menaikkan taraf kecerdasan bangsa dan proses pembudayaan masyarakat, agar rakyat bisa menjadi cakap, susila dan trampil sebagai subjek pembangunan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan sumber data

Data bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui narasumber yang diwawancarai sedangkan data sekunder diperoleh dari Badan Perencanaan Daerah, Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Pertanian dan Peternakan, dan Dinas Pendidikan.

Populasi dan sampel

Populasi adalah seluruh SKPD dan instansi Pendidikan, maka sampel yang diambil adalah purposive sampling dan snowball sampling yaitu sampel yang dianggap dapat memberikan informasi yang relevan dan sesuai dengan penelitian karena jenis penelitian ini adalah kebijakan maka sampel yang diambil adalah yang membuat kebijakan dan merasakan dampak dari kebijakan tersebut sehingga teknik yang dipakai juga adalah snowball sampling karena informan atau responden akan berkembang untuk mendapatkan variasi/ informasi baru sampai pada tahap informasi tidak berubah meskipun menambah informan baru.

Indikator pengukuran

Indikator pengukuran melalui:

1. Kebijakan Pengembangan sumber daya Manusia di bidang pendidikan dan capaiannya

NO	Kebijakan	realisasi	Tidak direalisasi
1	Dana alokasi 20 % dari total APBD		
2	Program kedinasan bagi PNS		
3	Pendidikan dan pelatihan magang bagi staf di bidang peternakan dalam maupun luar negeri		

4	Peningkatan kualitas pertanian penyuluh pertanian
5	Melaksanakan kerjasama antar perguruan tinggi dan lembaga penelitian
6	Memberikan bantuan khusus bagi keluarga miskin
7	Peningkatan peran serta masyarakat

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang diperoleh kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan pada :

1. PP no 48 tahun 2008 tentang pendanaan pendidikan pada bab VIII pasal 81 menjelaskan bahwa anggaran belanja untuk melaksanakan fungsi pendidikan dan dalam anggaran pendapatan belanja daerah setiap tahun sekurang-kurangnya dialokasikan 20 % dari belanja daerah
2. Program pendidikan kedinasan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan profesionalisme pegawai dan calon pegawai negeri dinas, badan dan lembaga pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan melalui jalur pendidikan formal
3. Pendidikan dan pelatihan/magang bagi staf di bidang peternakan dalam maupun luar negeri
4. Peningkatan kualitas penyuluh pertanian
5. Meningkatkan kualitas kemampuan meneliti bagi tenaga akademik melalui kerjasama penelitian dan pengembangan antar perguruan tinggi serta perguruan tinggi dan lembaga penelitian /dunia usaha baik daerah maupun nasional untuk mendukung pengembangan sumber daya lokal
6. Memperluas kesempatan melalui kebijakan yang diarahkan pada pelaksanaan wajib belajar pendidikan dasar , memberi bantuan bagi anak keluarga miskin untuk melanjutkan ke jenjang SLTA, dan perguruan tinggi
7. Penyelenggaraan pendidikan alternatif dan pelatihan bagi masyarakat miskin
8. Meningkatkan sarana dan prasarana bagi anak korban konflik dan anak dengan kemampuan berbeda

Dari hasil wawancara dan observasi serta data sekunder dari dinas terkait maka dari 8 kebijakan yang telah dilaksanakan adalah kebijakan:

1. Pemerintah hanya mengalokasikan 4-5 % dananya untuk meningkatkan kualitas SDM serta sisanya diarahkan pada pembangunan infrastruktur
2. Program pendidikan kedinasan telah dilaksanakan oleh seluruh SKPD di kab. Hamahera utara

3. Untuk pendidikan bagi staf peternakan ke dalam negeri telah dilaksanakan namun yang keluar negeri belum dilaksanakan
4. Pendidikan bagi penyuluh pertanian telah dilaksanakan oleh dinas pertanian dan peternakan
5. Pemerintah telah menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi namun belum ada kerjasama di bidang penelitian dan pengembangan serta dunia usaha
6. Pemerintah telah melaksanakan wajib belajar 9 tahun dengan mengadakan ujian paket C, bantuan untuk anak dari keluarga miskin telah dilaksanakan pemerintah untuk SLTA tetapi untuk perguruan tinggi terbatas jumlahnya haanya bantuan dana untuk tugas akhir senilai 4 juta rupiah
7. Penyelenggaraan pendidikan alternatif telah dilaksanakan dan pelatihan bagi masyarakat miskin yang bertani maupun beternak
8. Sarana dan prasarana bagi anak korban konflik telah dibangun pemerintah dan diberi nama rumah sejahtera sedangkan untuk anak berkemampuan khusus belum dibangun

Pengembangan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pembangunan suatu bangsa. Sesuai dengan amanat UUD 1945 yang terdiri dari beberapa point utama , dan salah satu point penting adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Banyak aspek dalam kehidupan manusia yang dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia misalnya pemenuhan kebutuhan, aktualisasi diri, wawasan dalam berpikir dan bertindak serta kemampuan bersosialisasi dengan perubahan yang sering terjadi dalam berbagai sendi kehidupan. Di era yang penuh persaingan ini dengan semakin berkembangnya teknologi dan informasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan bersaing secara internal maupun eksternal. Dan dalam mewujudkan hal itu peran pemerintah dalam mendukung masyarakatnya untuk maju sangat diperlukan. Salah satu kepedulian pemerintah pusat dalam mewujudkan hal itu adalah PPNo. 48 tahun 2008 yaitu 20 % dari total APBD dialokasikan untuk pendanaan pendidikan. Namun menjadi kendala tidak semua daerah di Indonesia menerapkan hal itu salah satunya Kabupaten Halmahera Utara yang hanya mengalokasikan 4-5 % dari total APBD untuk pendanaan pendidikan, alasan karena Halut adalah daerah pemekaran yang membutuhkan banyak dana untuk pembangunan infrastruktur seperti jalan ke Loloda dan pembangunan kantor-kantor dinas dan bupati. Oleh sebab itu untuk sementara dana hanya bisa dialokasikan 4-5 % untuk kedepan pemerintah berusaha menaikkan anggaran tersebut. Pemerintah menyadari bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan, mengingat sumber daya manusia yang dimiliki Halut rata-rata berpendidikan SD. Halut memang berbeda dengan daerah-daerah yang telah maju , masih banyak yang perlu dikembangkan. Namun akhir-akhir ini dengan bermunculannya berbagai perguruan tinggi diharapkan akan mempermudah masyarakat untuk mendapatkan akses pendidikan tinggi, sehingga tidak perlu ke luar daerah.

Secara keseluruhan masyarakat Halut membutuhkan pengembangan termasuk di dalamnya pegawai negeri sipil. Untuk itu pemerintah menetapkan kebijakan dalam RTRD tahun 2007, Bab VI halaman 18 yaitu program pendidikan kedisiplinan yang bertujuan meningkatkan kemampuan ketrampilan dan profesionalisme pegawai dan calon pegawai negeri sipil.

Pemerintah melaksanakan hal itu dengan melaksanakan diklat prajabatan dan penjenjangan. Jadi untuk pendidikan dalam hal pengembangan SDM di kalangan Birokrasi masih minim.

Point ketiga telah dilaksanakan dengan memberikan pelatihan bagi pegawai dinas pertanian, peternakan dan perkebunan dan peternakan sebanyak 3 kali dalam setahun. Hal ini sangat berpengaruh positif karena dapat meningkatkan ketrampilan para penyuluh, sehingga perlu lebih ditingkatkan ke depan karena sebagian besar masyarakat kita adalah petani. Sehingga mereka memerlukan ketrampilan sesuai dengan perkembangan teknologi agar hasil panen semakin meningkat.

Untuk point kelima yaitu meningkatkan kualitas kemampuan meneliti bagi tenaga akademik melalui kerjasama penelitian dan pengembangan antar perguruan tinggi serta antara perguruan tinggi dan lembaga penelitian /dunia usaha baik daerah maupun nasional untuk mendukung pengembangan sumber daya local tidak dilaksanakan pemerintah.

Pada point keenam yaitu memperluas kesempatan melalui kebijakan yang diarahkan pada pelaksanaan wajib belajar pendidikan Dasar dengan memberikan bantuan khusus pada keluarga miskin untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan SLTA dan Perguruan Tinggi bagi anak perempuan dan lelaki yang berbakat dari keluarga miskin. Hal ini telah dilaksanakan pemerintah dengan menfokuskan pada anak-anak yatim piatu di Rumah Sejahtera ,namun hanya sampai SLTA.

Dari pemaparan diatas ada beberapa kebijakna yang telah dilaksanakan pemerintah dan ada yang belum dilaksanakan . alokasi dana pendidikan senilai 4-5 % dari total APBD , ini merupakan jumlah yang kecil. Berarti tidak ada keseimbangan antara pembangunan manusia dan fisik. Sebagaiman pentingnya pembangunan infrastruktur pembangunan manusia juga tidak boleh diabaikan. Karena kemajuan suatu daerah diatentukan oleh sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Terbukti karena kurangnya perhatian pemerintah maka kualitas SDM di Halmahera Utara masih rendah sesuai data Bapeda 2007, persentase tertinggi penduduk tidak punya ijazah yaitu 35,51%.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Anggaran pendidikan dari Total APBD kabupaten Halmahera Utara adalah 4-5 %
2. Pemberian beasiswa bagi anak-anak dari keluarga miskin hanya sebatas pada anak-anak dari Rumah sejahtera
3. Belum ada kerjasama antara pemerintah dan perguruan tinggi untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan
4. Pemberian Bantuan untuk masyarakat miskin tidak dilakukan secara tepat, yaitu masyarakat yang berprofesi sebagai petani diberikan bantuan untuk melaut

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan wawancara serta observasi, maka beberapa hal yang dianggap perlu untuk diperhatikan pemerintah dan diperbaiki ke depannya yaitu:

1. Pemerintah menaikkan dana alokasi untuk pendidikan dan tidak hanya difokuskan untuk pembangunan infrastruktur agar terjadi keseimbangan antara pengembangan manusia dan pembangunan fisik.
2. Pemerintah mengadakan pelatihan-pelatihan bagi pegawai bukan hanya pada diklat prajabatan dan penjejanan. Tapi juga pelatihan yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai seperti teknologi. untuk beasiswa bagi PNS yang akan melanjutkan ke Srata-2 , lebih baik pemerintah memperuntukkan untuk pegawai yang belum menempati jabatan yang penting seperti kepala dinas dan camat, tetapi kepada pegawai yang dipersiapkan untuk menempati posisi ini.
3. Pemerintah perlu menyediakan dana untuk membantu pendidikan anak-anak dari keluarga miskin yang tidak mampu , karena mereka adalah asset daerah yang perlu diperhatikan pemerintah untuk mencegah merambatnya pengangguran dan dapat membantu mereka meraih masa depan
4. Untuk kebijakan dalam hal memberikan pendidikan alternatif dan pelatihan bagi warga masyarakat miskin, pemerintah perlu mengkaji lagi karena kebijakan ini tidak sesuai sasaran. Pemerintah harus memilih secara benar masyarakat yang akan diberi bantuan, bukannya masyarakat yang berprofesi sebagai petani diberi bantuan untuk melaut

DAFTAR PUSTAKA

Bernadin, J., 2003. Human Resources Management, An Experiential Approach, Third Edition, MC.Graw Hill, Boston.

- Kartono, 1986. Pengantar Metodologi Riset Sosial. Penerbit: Alumni Bandung
- Napitupulu, W.P., 1968, Dimensi-dimensi Pendidikan. Badan Penerbit Kristen, Jakarta.
- Ndraha, T., 2000. Kybernologi (ilmu pemerintahan Baru) 1. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Ndraha, T., 2001. Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) 2. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangkunegara,P., 2008. Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT Rafika Aditama Bandung
- Mohammad, A., 2009. Pendidikan untuk Pembangunan Nasional: Menuju Bangsa Indonesia yang Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi. Penerbit: PT Imperial Bakti Utama, Yogyakarta
- Peraturan Pemerintah RI No. 47 dan 48 tahun 2008 tentang Wajib Belajar dan Pendanaan pendidikan tahun 2009.
- Poerwatjaraka, 1980. Pendidikan Nasional. Jemmars, Bandung.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Penerbit: Pustaka Belajar, Yogyakarta
- Tirtahardja, U. Dan L. Sulo, 2008. Pengantar Pendidikan. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta
- TjitoHerijanto ,P dan L. Nagib, 2008. Pengembangan Sumber Daya Manusia : diantara Peluang dan Tantangan. Penerbit:Lipi Press Jakarta
- Udoji, C., 1981. The African Public Servant as a Public Policy Maker, Public policy African, African Association For Public Adminitrasion and management. Addis Abeba