

PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI KEPALA SEKOLAH EFEKTIF PADA ERA GLOBALISASI

Paningskat Siburian

Abstrak

Komitmen organisasi kepala Sekolah Menengah Kejuruan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pada organisasi yang dipimpinnya perlu ditingkatkan secara terus – menerus agar mereka mau melaksanakan setiap program pendidikan dengan sebaik – baiknya, sehingga tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Model Integrasi Perilaku Organisasi menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Peningkatan komitmen organisasi kepala SMK dapat dilakukan melalui pengabdian budaya organisasi. Pengabdian budaya organisasi terdiri atas dua proses, yaitu: sosialisasi dan internalisasi. Jadi, kedua proses pengabdian budaya organisasi tersebut sangat diperlukan untuk menjadikan kepala SMK memiliki komitmen organisasi yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepala Sekolah.

A. PENDAHULUAN

Implementasi Kurikulum 2013 yang diharapkan dapat memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan sikap bagi peserta didik ditentukan oleh berbagai faktor, baik faktor sosial maupun faktor nonsosial. Sehubungan dengan itu, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (<http://www.poskotanews.com/2013/09/01/mendikbud-optimis-bisa-laksanakan-kurikulum-2013>) mengemukakan bahwa untuk menyukseskan implementasi Kurikulum 2013 sangat ditentukan berbagai faktor, seperti peningkatan kualitas guru, sarana dan prasarana pendukung, penguatan manajemen di sekolah serta peran pemerintah dan kalangan peduli dunia pendidikan.

Kepala sekolah sebagai manajer memiliki peran yang sangat penting di

dalam memimpin guru melakukan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kemampuan peserta didik berpikir kritis, kreatif, dan inovatif, sehingga memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam pembangunan nasional. Hechinger dalam Direktorat Tenaga Kependidikan (2007: 6) mengemukakan bahwa naik atau turunnya kualitas sekolah sangat tergantung kepada kualitas kepala sekolahnya. Jadi, kepala sekolah merupakan orang kunci dalam menentukan keberhasilan sekolah, sehingga mereka harus profesional serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Komitmen organisasi kepala sekolah sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pada organisasi yang

dipimpinnya perlu ditingkatkan secara terus menerus agar mereka mau melaksanakan setiap program pendidikan dengan sebaik – baiknya, sehingga tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu, Peneliti dalam Luthans (2006: 248) memandang

B. PEMBAHASAN

Sekolah Menengah Kejuruan adalah sebuah lembaga pendidikan yang diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang dapat diandalkan sebagai faktor keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan global. Sehubungan dengan itu, dilakukan pengembangan kurikulum SMK yang disebut dengan Kurikulum 2013 yang berpusat pada potensi, perkembangan, kebutuhan, dan kepentingan peserta didik serta lingkungannya.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012: 2) menjelaskan bahwa kurikulum 2013 yang dikembangkan berbasis kompetensi merupakan instrumen untuk mengarahkan peserta didik menjadi: (1) manusia berkualitas yang mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah; (2) manusia terdidik yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri; dan (3) warga negara yang demokratis dan

bahwa komitmen organisasi merupakan tantangan utama pada abad XXI.

Oleh karena itu, dalam rangka memberhasilkan program pendidikan nasional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), perlu dilakukan kajian tentang peningkatan komitmen organisasi kepala sekolah efektif pada era globalisasi.

bertanggung jawab. Secara khusus, dapat dikemukakan bahwa SMK bertujuan untuk menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, kreatif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja terampil tingkat menengah serta mampu mengembangkan diri di kemudian hari, baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan itu, Basuki (2005: 21) mengemukakan bahwa tujuan pendidikan kejuruan adalah menyiapkan peserta didik memasuki dunia kerja dan melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pernyataan Basuki tersebut mengacu pada fungsi pendidikan kejuruan, yakni menyiapkan siswa menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek), sehingga mampu mengikuti, menguasai, dan menyesuaikan diri dengan kemajuan Iptek, dan memiliki kemampuan dasar

untuk dapat mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Bachtiar

([Http://File.Upi.Edu/Direktori/FPTK/JUR._PEND.TEKNIK_ELEKTRO/195512041_981031BACHTIAR_HASAN/PENDIDIKAN_KEJURUAN_DI_INDONESIA.Pdf](http://file.upi.edu/direktori/fptk/jur._pend.teknik_elektro/195512041_981031bachtiar_hasan/pendidikan_kejuruan_di_indonesia.pdf))

mengemukakan untuk dapat melakukan fungsi tersebut, penyelenggaraan pendidikan kejuruan harus berlandaskan filsafat pendidikan kejuruan sebagaimana dalam teori Prosser yang menjelaskan bahwa sekolah kejuruan akan efektif hanya jika diperkenalkan dengan situasi nyata untuk berpikir, berperasaan, berperilaku seperti halnya pekerja di industri, di mana siswa akan bekerja setelah lulus.

Penyelenggaraan pendidikan kejuruan membutuhkan kepala sekolah profesional yang memiliki kepemimpinan efektif dan komitmen organisasi yang tinggi agar tujuannya dapat tercapai secara efektif dan efisien. Bubb dan Earley (2007: 13) menyatakan bahwa *“professional development is crucial for organizational growth and school improvement”*. Sesuai dengan pernyataan Bubb dan Earley dapat dikemukakan bahwa pengembangan profesional sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan perbaikan sekolah. Mulyasa (2009: 83) mengemukakan bahwa peningkatan profesionalisme kepala sekolah perlu dilaksanakan secara terus - menerus dan

terencana untuk meningkatkan mutu pendidikan agar dapat berkembang dan maju sesuai dengan kebutuhan pembangunan dan perkembangan zaman.

Peningkatan profesionalisme kepala sekolah dilakukan untuk mewujudkan kepala sekolah efektif, yang mampu melakukan pekerjaan yang benar dengan cara yang benar. Sehubungan dengan kepala sekolah efektif, Direktorat Tenaga Kependidikan (2007: 10) menjelaskan bahwa seseorang kepala sekolah layak dinyatakan sebagai kepala sekolah efektif, jika menguasai jawaban atas pertanyaan: (1) mengapa pendidikan yang baik diperlukan di sekolah; (2) apa yang diperlukan untuk meningkatkan mutu sekolah; dan (3) bagaimana mengelola sekolah untuk mencapai prestasi terbaik.

Peranan kepala sekolah sangat dominan dalam menentukan keberhasilan sekolah, sehingga kepala sekolah dituntut memiliki visi dan wawasan yang luas tentang sekolah, dan kemampuan yang baik serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam melakukan kepemimpinan yang efektif. Indonesia Australia Technical and Vocational Education Project (1995: 1) menetapkan bahwa Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang baik harus memiliki kemampuan yang tinggi dan bekerja secara penuh waktu dalam perannya sebagai: (1) Manajer; (2) Pemimpin; (3) Administrator;

(4) Wiraswastawan; (5) Penyelia; (6) Pencipta iklim kerja; dan (7) Pendidik. Sehubungan dengan itu, Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan (1995: 4 – 10) menjelaskan indikator keberhasilan kepala Sekolah Menengah Kejuruan, yaitu: (1) sebagai manajer harus mampu mengelola sumber daya manusia, fasilitas, dan dana untuk melaksanakan misi dan mencapai tujuan sekolah; (2) sebagai pemimpin harus mampu meyakinkan dan menggerakkan orang lain (staf, siswa, dan masyarakat) untuk mencapai tujuan sesuai target; (3) sebagai administrator harus memahami dan mengkoordinasikan penyelenggaraan administrasi sekolah sesuai pedoman pengelolaan administrasi sekolah, dan memberikan pelayanan administrasi yang lancar dan tepat waktu; (4) sebagai wiraswastawan harus mampu menganalisis peluang, memanfaatkan peluang, serta menciptakan keunggulan kompetitif; (5) sebagai penyelia harus mampu mengkomunikasikan program penyeliaan, melaksanakan, dan menindaklanjuti hasil penyeliaan; (6) sebagai pencipta iklim kerja harus mampu meyakinkan dan menggerakkan seluruh tenaga kependidikan dan siswa untuk menciptakan kebersihan, keindahan, ketertiban, keamanan, kerindangan, serta keakraban dan kekeluargaan; dan (7) sebagai pendidik harus memiliki pemahaman yang baik terhadap Wawasan

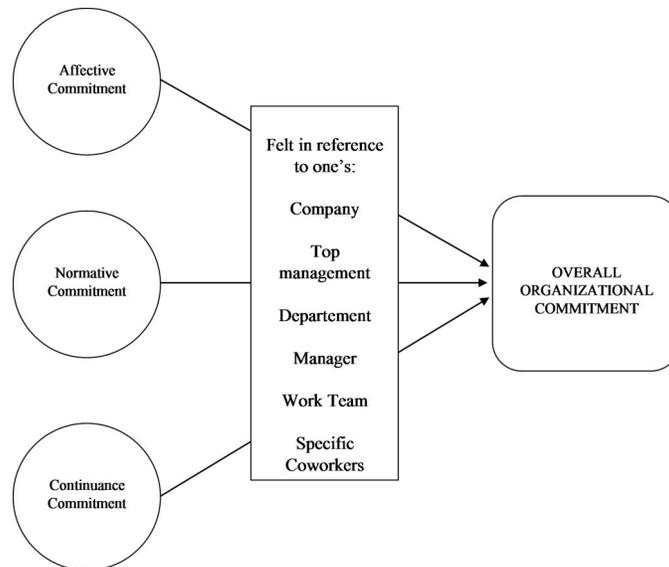
Wiyata Mandala, yakni cara memandang sekolah sebagai lingkungan pendidikan dan pembelajaran, dan bertanggung jawab penuh terhadap penyelenggaraan pendidikan.

Sesuai dengan penjelasan di atas, dapat dikemukakan bahwa seseorang kepala sekolah mau bekerja secara penuh waktu dan bertanggung jawab penuh terhadap penyelenggaraan pendidikan, jika memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap lembaga yang dipimpinnya. Komitmen organisasi menunjuk pada janji atau tanggung jawab seseorang terhadap organisasinya untuk bekerja keras sesuai keinginan organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009: 67) bahwa *“organizational commitment is defined as desire on the part an employee to remain a member of organization.”* Berdasarkan penjelasan Colquitt, LePine, dan Wesson di atas dapat didefinisikan bahwa komitmen organisasi menunjuk pada keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jadi, seseorang kepala sekolah yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi sekolah yang dipimpinnya, tidak berkehendak meninggalkan sekolah tersebut, karena merasa bahwa tujuan organisasi sesuai dengan tujuannya. Secara rinci, Colquitt, Lepine, dan Wesson mengemukakan tiga tipe komitmen yang

membentuk komitmen secara keseluruhan
sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1

berikut

ini.



Gambar 1. Drivers of Overall Organizational

Sumber: Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. 2009. Organizational Behaviour. Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York: McGraw-Hill. p. 64

Sehubungan dengan tipe-tipe komitmen organisasi, Colquitt, LePine, dan Wesson (2009: 68 – 69) menjelaskannya sebagai berikut:

“These sorts of emotional reasons create affective commitment, defined as a desire to remain a member of an organizations due to an emotional attachment to, and involvement with, that organization. These sorts of reasons create continuance commitment, defined as a desire to remain a member of an organizations because of an awareness of the costs associated with leaving it. These sorts of reasons create normative

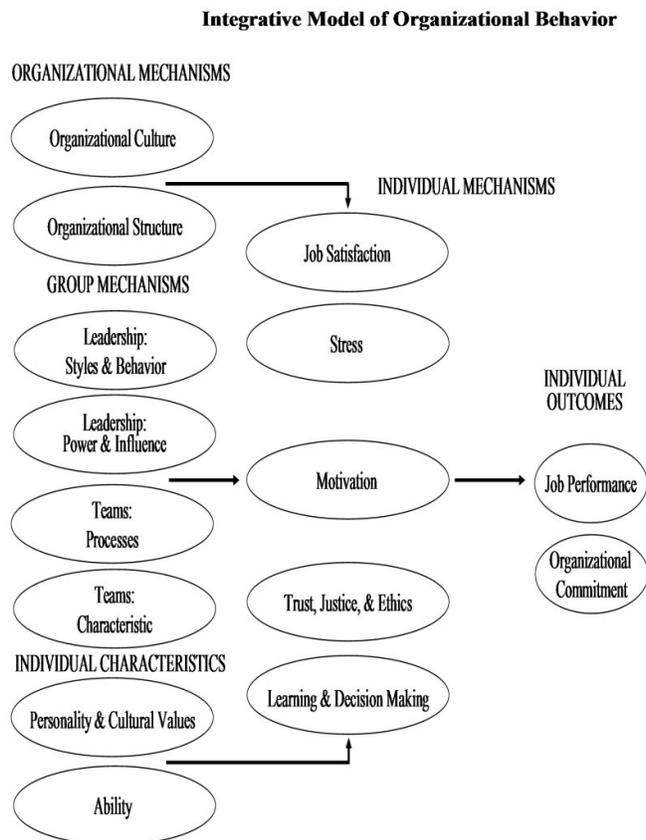
commitment, defined as a desire to remain a member of an organizations due to a feeling of obligation.”

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikemukakan definisi komitmen afektif sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi, definisi komitmen kelanjutan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota dari sebuah organisasi karena adanya kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkannya, dan

definisi komitmen normatif sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota dari sebuah organisasi karena rasa kewajiban. Selanjutnya, Prayitno (2009: 219) mengemukakan bahwa komitmen dapat diartikan sebagai janji untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Luthans (2006: 249) mengemukakan bahwa komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sesuai dengan hakikat komitmen organisasi sebagaimana diuraikan di atas, komitmen organisasi kepala SMK yang ideal menunjuk kepada keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi; keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi; dan keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi sekolah yang dipimpinnya.

Jadi, kepala sekolah yang memiliki kemampuan yang baik untuk memimpin harus dibarengi komitmen organisasi yang kuat untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah yang dipimpinnya. Sehubungan dengan pentingnya komitmen organisasi kepala sekolah dalam memberhasilkan pendidikan, Direktur Tenaga Kependidikan (2008: 6) mengemukakan bahwa komitmen kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang harus dimiliki kepala sekolah.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dalam diri individu maupun faktor lingkungannya. Secara rinci, Colquitt, LePine, dan Wesson menjelaskan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung sebagaimana dibuat pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Model Integrasi Perilaku Organisasi

Sumber: Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behaviour. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill. p. 8

Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa mekanisme organisasi yang meliputi budaya organisasi, dan struktur organisasi; mekanisme kelompok yang meliputi gaya dan perilaku kepemimpinan, kuasa dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim; dan karakteristik individual yang meliputi kepribadian dan nilai budaya, dan kemampuan secara langsung mempengaruhi mekanisme

individual yang meliputi kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran, dan pengambilan keputusan, selanjutnya mekanisme individual tersebut secara langsung mempengaruhi hasil-hasil individual yang meliputi kinerja dan komitmen organisasi.

Jadi, Model Integrasi Perilaku Organisasi menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Sehubungan dengan itu, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996: 77) menyatakan bahwa budaya organisasi mengandung gabungan nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku dalam suatu organisasi. Lunenburg dan Ornstein (2000: 60) menyatakan bahwa *“the culture of an organization is all the beliefs, feelings, behaviors, and symbols that are characteristic of an organization”*. Sesuai dengan pernyataan Lunenburg dan Ornstein di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi adalah semua kepercayaan, perasaan, perilaku, dan simbol yang merupakan karakteristik dari sebuah organisasi. Kedua pernyataan di atas menjelaskan aspek-aspek budaya yang meliputi nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, perasaan, perilaku, norma, dan simbol yang merupakan ciri khas dari suatu organisasi. Lussier (1997: 255) mengemukakan bahwa *“organizational culture consists of the shared values, beliefs, and assumptions of how its members should behave”*. Mullins (2005: 891) mengemukakan bahwa *“organisational culture as reflecting the underlying assumptions about the way work is formed ; what is ‘acceptable and not acceptable’; and what behavior and actions are encouraged and discouraged”*. Berdasarkan penjelasan Mullins dapat diketahui bahwa budaya organisasi adalah

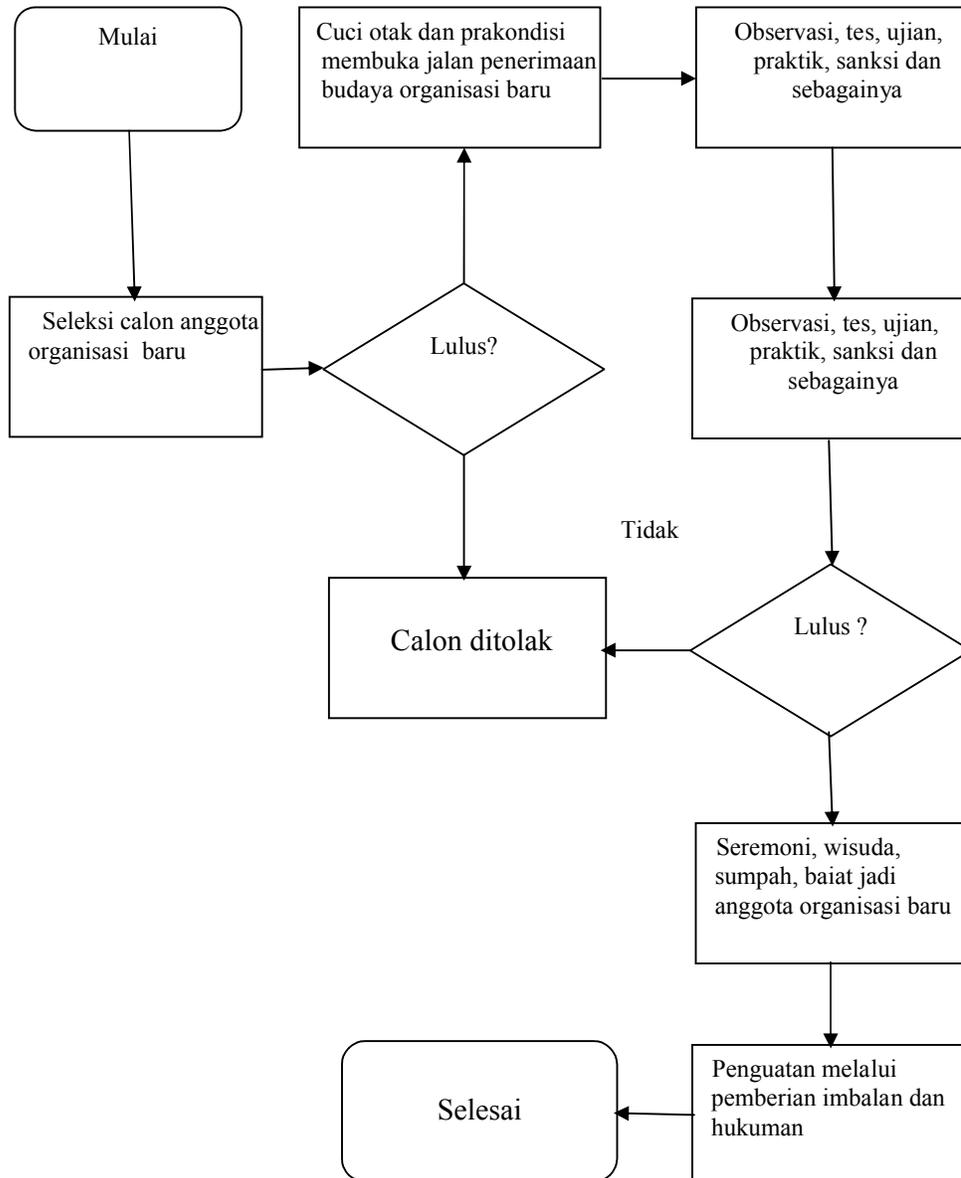
refleksi asumsi-asumsi yang mendasari tentang cara kerja terbentuk, apa yang dapat diterima dan tidak dapat diterima; dan apa perilaku dan tindakan yang didorong dan dianjurkan.

Penjelasan Lussier dan Mullins di atas menunjukkan hakikat budaya organisasi yang dapat menuntun bagaimana anggota organisasi seharusnya bersikap, apa yang dapat diterima dan tidak dapat diterima, dan perilaku yang dianjurkan dalam bekerja. Jadi, budaya organisasi dapat merupakan pedoman yang berisi asumsi, nilai, dan norma yang akan menuntun anggota organisasi di dalam berpikir, bersikap, dan bertindak guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Budaya organisasi perlu diabadikan agar anggota organisasi dapat bekerja dengan baik mencapai tujuan organisasi. Pengabdian budaya organisasi adalah proses yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar untuk menanamkan budaya organisasi kepada anggota organisasi agar budaya organisasi dapat terus hidup dan berkembang sepanjang kehidupan organisasi. Pengabdian budaya organisasi terdiri atas dua proses, yaitu proses upaya organisasi untuk menanamkan budaya organisasi kepada anggotanya (sosialisasi) dan proses internalisasi budaya organisasi oleh anggota organisasi untuk menyamakan

nilai-nilai, norma, dan kepercayaan individu (anggota organisasi) dengan nilai-nilai, norma, dan kepercayaan organisasi. Jadi, kedua proses pengabdian budaya organisasi tersebut sangat diperlukan untuk menjadikan anggota organisasi memiliki

sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Proses pengabdian budaya organisasi pada lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan tahapan seperti pada Gambar 3 berikut ini.



Gambar 3 Proses Pengabdian Budaya Organisasi

Sumber: Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi. Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. p. 31.

Sesuai dengan Gambar 3 dapat dijelaskan bahwa proses pengabdian budaya organisasi diawali seleksi para calon anggota organisasi baru untuk mendapatkan calon anggota yang memenuhi persyaratan norma, nilai, kode etik, dan harapan dari budaya organisasi. Calon tidak lulus ditolak, sedang calon lulus diterima memasuki kegiatan lanjutan mencuci otak agar meninggalkan pola pikir, norma, dan nilai-nilai yang ada dalam dirinya. Selanjutnya, dilakukan sosialisasi dan difusi budaya organisasi, di mana calon anggota baru diperkenalkan, dijelaskan, dan dirembesi budaya organisasi melalui orientasi, indoktrinasi, dan pelatihan. Selain itu, calon anggota baru diajari bagaimana berpikir dan berperilaku serta manfaatnya bagi dirinya dan organisasi. Hasil orientasi,

C. PENUTUP

Komitmen organisasi kepala SMK adalah salah satu faktor yang dapat memberhasilkan pencapaian tujuan sekolah melalui implementasi Kurikulum 2013. Kepala SMK sebagai manajer harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar mau bekerja secara penuh waktu dan bertanggungjawab penuh terhadap penyelenggaraan pendidikan yang dilakukan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan

indoktrinasi, dan pelatihan dievaluasi, dan diberi sanksi bagi yang gagal. Bagi calon yang lulus diadakan seremoni penerimaan anggota organisasi baru yang meliputi pengucapan sumpah dan pelantikan, dan mereka mempunyai hak dan kewajiban sebagai anggota organisasi. Untuk memperkuat dan melanggengkan budaya organisasi, bagi anggota organisasi yang berperilaku sesuai dengan norma, nilai, dan asumsi serta berjasa bagi organisasi diberi penghargaan dan imbalan, sedangkan bagi anggota organisasi yang perilakunya tidak sesuai, diberi hukuman.

Berdasarkan kajian teori dapat dikemukakan bahwa peningkatan komitmen organisasi kepala SMK dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi atau pengabdian budaya organisasi.

untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, upaya peningkatan komitmen organisasi kepala SMK sangat diperlukan dalam memberhasilkan program pendidikan agar lulusan lembaga tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang dapat diandalkan sebagai faktor keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan global. Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui kegiatan penguatan budaya organisasi kepala SMK

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar Hasan. 2009. *Arti dan Tujuan Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*.
[Http://File.Upi.Edu/Direktori/FPT/K/JUR.PEND.TEKNIK_ELEKTRO/195512041981031-BACHTIAR_HASAN/PENDIDIKAN_KEJURUAN_DI_INDONESIA.Pdf](http://File.Upi.Edu/Direktori/FPT/K/JUR.PEND.TEKNIK_ELEKTRO/195512041981031-BACHTIAR_HASAN/PENDIDIKAN_KEJURUAN_DI_INDONESIA.Pdf), p.5 diakses 27 Maret 2012
- Basuki Wibawa. 2005. *Pendidikan Teknologi dan Kejuruan .Manajemen dan Implementasinya di Era Otonomi* . Surabaya: Kerta Jaya Duta Media
- Bubb, Sara and Peter Earley. 2007. *Leading and Managing Continuing Professional Development* . London: Paul Chapman Publishing
- Colquitt, Jason A., Jeffery A.Le Pine, dan Michael J.Wesson. 2009. *Organizational Behavior. Improving Performance And Comitment In the Workplace*. New York: McGraw-Hill International Edition
- Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan. 1995. *Indikator Keberhasilan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan* . Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2007. *Kepemimpinan Pendidikan Persekolahan yang Efektif* . Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Direktur Tenaga Kependidikan 2008. *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Fred Luthans . 2006. *Perilaku Organisasi. Terjemahan Vivin Andhika* Yuwono, et. al., Yogyakarta: ANDI
- Gibson, James L., John. M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, 1996. *Organisasi*. Terj. Nunuk Adiarni . Jakarta: Binarupa Aksara
- Indonesia Australia Technical and Vocational Education Project. 1995. *Profil Kepala Sekolah Menengah Kejuruan* . Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan, 1995), p. 1
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Dokumen Kurikulum 2013*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Lunenburg, Fred C dan Allan C. Ornstein 2000. *Educational Administration. Concepts and Practices* . Belmont: Wadsworth
- Lussier, Robert N. 1997. *Management. Concepts. Applications. Skill Development* . Ohio: South-Western College Publishing
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. *Mendikbud Optimis, Bisa Laksanakan Kurikulum 2013*. <http://www.poskotanews.com/2013/09/01/mendikbud-optimis-bisa-laksanakan-kurikulum-2013/> diakses tanggal 5 September 2013).
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organisational Behaviour*. London: Prentice Hall
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* . Bandung: Remaja Rosdakarya
- Prayitno. 2009. *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan*. Jakarta: Gramedia