



KORELASI BUDAYA KERJA DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI KECAMATAN PINANG RAYA BENGKULU UTARA

¹ Erna Fatmawati (MTsN 2 Bengkulu Utara)

e-mail : Ernafatmawati87@gmail.com

Abstrak- Tujuan penelitian ini adalah menganalisis apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dan kerjasama tim dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh dewan guru yang mengajar di SMPN Kecamatan Pinang Raya. Metode pengambilan sampel adalah dengan random sampling atau pengambilan sampel secara acak. Data diperoleh dengan memberikan angket dan hasil survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; pertama, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran dengan koefisien korelasi ($r = 0,546$), kedua terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja guru dalam pembelajaran dengan koefisien korelasi ($r = 0,439$), ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara budaya kerja dan kerjasama tim dengan kinerja guru dalam pembelajaran dengan koefisien ($R = 0,552$). Kesimpulan pada penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dan kerjasama tim dengan kinerja guru dalam pembelajaran.

Kata kunci: Manajemen, Kepala Sekolah, Budaya Kerja Guru

Abstract- The purpose of this study was to known about the correlation between work culture and team work with the teacher's performance in education at senior high school in Pinang Raya district. This study design use descriptive quantitative method. The subject of this study was the teachers of Senior High School's teachers in Pinang Raya district.. The method to take the sample used proportional random sampling method. The data collection method used questionnaire and survey. The data analysis used the help of SPSS version 16.00. The results of this study were : (1) work culture had positive correlation with teacher's performance are 0,546 (2) the team work had positive correlation toward teacher's performance are 0,439 (3) both work culture and team work had positive correlation and significant toward teacher's performance are 0,552. The conclusions of both variables were the determinant factors to increase the teacher's performance.

Keywords: Work Culture, Team Work, Teacher's Performance

PENDAHULUAN

Guru adalah tenaga pendidik yang kedudukannya sangat strategis di dalam

membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Karena hal itu dalam setiap pelaksanaan proses pembelajaran di kelas



maka, mereka selalu dituntut mampu menunjukkan kinerja terbaik dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Kinerja seorang guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kualitas pendidikan.

Berbagai upaya peningkatan kinerja guru telah dilakukan oleh pemerintah diantaranya adalah dengan melengkapi sarana dan prasarana, peningkatan kemampuan teknis guru melalui pendidikan dan pelatihan, memberikan kesempatan bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, pemberian tunjangan profesi dan beasiswa bagi guru berprestasi untuk melanjutkan studi baik didalam atau luar negeri. Dengan adanya kebijakan dari pemerintah terhadap guru, diharapkan guru dapat meningkatkan kinerja dan tanggung jawab terhadap tugasnya sebagai tenaga pendidik profesional agar kualitas pembelajaran menjadi lebih baik.

Hal ini kembali dipertegas oleh Surya Dharma (dalam Kunandar, 2007) bahwa guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan data-data/ input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Di dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)

pasal pasal 39 ayat 2 menegaskan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian”. Guru hendaknya memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kompetensi sebagai agen pembelajar pada jenjang pendidikan dasar, dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (PP 19 tahun 2005).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di SMPN Kecamatan Pinang Raya didapatkan informasi mengenai pelaksanaan pembelajaran yang beragam yang dimulai dari latar belakang pendidikan, masa kerja, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang masih sangat terbatas dan sarana prasarana yang dimiliki oleh setiap satuan pendidikan.

Pendidikan guru-guru di SMPN Kecamatan Pinang Raya sangat beragam mulai dari D III dan pascasarjana. Diantara guru-guru tersebut ada yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini terjadi karena tidak meratanya guru bidang studi yang ditempatkan di sekolah itu dan bahkan ada beberapa sekolah yang hanya memiliki guru pegawai negeri 2 sampai 3 orang yang selebihnya adalah guru honorer.

Dalam pelaksanaan pembelajaran masih banyak guru-guru yang belum membuat perangkat pembelajaran, masih menggunakan metode mengajar yang konvensional dan belum adanya inovasi-inovasi dalam pelaksanaan pembelajaran, tidak melaksanakan tindak lanjut dari evaluasi yang sudah dilakukan, masih banyak guru yang datang tidak tepat waktu,



komunikasi dan informasi yang masih lambat diterima sehingga dapat menghambat kualitas pelaksanaan pembelajaran.

Dari pengamatan penulis dilapangan menunjukan bahwa kinerja guru masih belum maksimal, gurubelum sepenuhnya menguasai kompetensi yang memadai, sehingga perlu adanya peningkatan kompetensi secara komperhensif. Tingkat kedisiplinan guru yang masih rendah serta partisipasi dan kerjasama antar sesama guru yang masih belum kondusif. Guru sebagai seorang pendidik harus melakukan rekayasa pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku. Dalam tindakanya tersebut guru menggunakan azas pendidikan dan teori pendidikan.

Untuk memecahkan masalah rendahnya kualitas kinerja guru sebagaimana dipaparkan di atas, maka terlebih dahulu perlu diketahui secara teoritik akademik faktor-faktor atau variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Tabrani beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya motivasi kerja, kerjasama tim, budaya kerja organisasi, lingkungan kerja, tugas dan tanggung jawab. Fullan (1993: 12) menyatakan komponen budaya harus mendapatkan perhatian dalam pembelajaran di sekolah. Hal ini dipertegas lagi oleh Parwazalam Abdul Rauf (2011: 7) bahwa school culture truely effect student learning in school setting.

Sugiyono dalam bukunya (1985:30), berpendapat kinerja dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki, bakat, diklat, supervisi kepala sekolah, gaji, uang lembur, hubungan dengan pimpinan, hubungan antar karyawan, kondisi tempat bekerja, fasilitas dan peralatan pekerjaan serta harapan yang dapat dicapai oleh pekerja. Penelitian Mustafa (2012) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut; budaya kerja, kepuasan kerja,

kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja guru dan pengawas.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan, banyak faktor yang menyebabkan kinerja guru di sekolah, untuk meningkatkan kinerja guru maka faktor-faktor tersebut perlu diperbaiki secara seksama oleh berbagai pihak terkait. Faktor tersebut antara lain budaya kerja, dan kerjasama tim. Untuk itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian ini yang secara khusus mengangkat masalah pengaruh budaya kerja dan kerjasama tim dengan kinerja guru.

Semua faktor-faktor ini harus mendapatkan perhatian sungguh-sungguh, baik dari guru sendiri maupun dari kepala sekolah sebagai manajer dan pembimbing pembelajaran di sekolah tersebut. Jika hal ini terpenuhi maka harapan terhadap kinerja guru yang tinggi kiranya akan menjadi kenyataan. Kalau ini menjadi kenyataan maka akan sangat besar pengaruhnya terhadap kualitas proses belajar mengajar (PBM) yang diberikan oleh guru. Kualitas proses belajar mengajar (PBM) guru akan secara langsung memperngaruhi kualitas belajar siswa. Kualitas belajar siswa ini akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap hasil belajar yang mereka capai. Jika pada umumnya hasil belajar siswa tinggi maka dengan sendirinya akan membuat prestasi sekolah pelan tetapi pasti akan meningkat secara terus-menerus.

Guru sebagai tenaga pendidik harus berkomitmen dalam memenuhi tuntutan kewajibannya, memberikan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik, serta dapat menjadi contoh baik bagi siswa maupun masyarakat. Sebagai pendidik guru merupakan salah satu dari faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dari setiap upaya pelaksanaan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan terus menerus dilakukan untuk



mencapai keberhasilan pendidikan. Jadi seorang guru harus selalu mendukung upaya yang dilaksanakan atau kebijakan dari sekolah dalam mencapai keberhasilan belajar dari peserta didiknya.

Menurut Kunandar (2007;62), menjadi seorang guru haruslah memiliki karakteristik yang disenangi oleh peserta didik, karakteristik guru yang disenangi oleh siswa adalah guru yang : 1) demokratis; 2) suka bekerja sama; 3) baik hati; 4) sabar; 5) adil; 6) konsisten; 7) bersifat terbuka; 8) suka menolong; 9) ramah- tamah; 10) suka humor; 11) memiliki bermacam ragam minat; 12) menguasai bahan pelajaran; 13) fleksibel; 14) menaruh minat yang baik kepada siswa. Akan tetapi tidak semua guru dapat memenuhi semua karakteristik yang dikemukakan dikarenakan kompetensi dan karakter masing-masing guru yang berbeda.

Menurut UU No. 14 tentang Guru dan Dosen Bab III pasal 7b bahwa “guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Dalam prinsip tersebut sangat jelas bahwa guru harus memiliki komitmen untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan, dan secara tidak langsung guru harus dapat melaksanakan kewajiban mengajar didalam kelas dengan sebaik mungkin agar siswa dapat memahami pelajaran dengan lebih baik sehingga kualitas pembelajaran juga akan lebih meningkat.

Berdasarkan UU No. 14 pasal 20c yang berbunyi “guru berkewajiban: bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran”. Seorang guru yang baik dan berkompeten akan bersikap dan bertindak objektif ketika melaksanakan pembelajaran.

Kinerja guru yang optimal diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Dalam proses pembelajaran sebaiknya guru tidak monoton dalam memberikan materi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi pola pikir siswa yang mengikuti pembelajaran. Saat pembelajaran dilaksanakan secara monoton tidak bervariasi siswa akan merasa bosan kemudian malas untuk menerima materi yang disampaikan. Guru harus menggunakan metode yang tepat dan bervariasi agar siswa tidak merasa bosan ketika proses pembelajaran.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 mengenai Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga mampu mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum. Guru harus dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh - sungguh demi mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang baik.

Namun kenyataan dilapangan tidak selalu linear dengan harapan yang ingin diwujudkan. Sebagai contoh hasil observasi awal penelitian di sekolah SMPN Kecamatan Pinang Raya nampak hal yang berbeda. Kinerja dari para guru di sekolah-sekolah tersebut belumlah optimal. Hal ini bisa terlihat dari masih banyak guru yang diketahui belum membuat persiapan sebagaimana mestinya, masih ada saja guru yang terlambat datang ke sekolah, atau



bahkan ada juga yang tidak datang ke sekolah tetapi tidak izin, perhatian kepada siswa dan profesi yang belum optimal, evaluasi pembelajaran belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kondisi yang memprihatinkan tersebut tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang bersumber dari internal guru sendiri maupun dari luar diri guru sendiri. Kalau dari sisi internal bisa jadi dari sisi motivasi dari para guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran tidak bersemangat, kehadiran di kelas kerap kali terlambat, serta penggunaan metode dan model pembelajaran yang monoton. Guru menganggap pekerjaan mereka hanya rutinitas biasa sehingga tidak menunjukkan motivasinya dalam melakukan kegiatan pembelajaran.

Kepala sekolah mungkin jarang dalam melakukan supervisi seperti melalui kunjungan kelas, kurang pembinaan, kurang fasilitas kerja yang merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran. Berdasarkan temuan – temuan yang didapatkan dilapangan menunjukkan bahwa budaya kerja dan kerjasama tim yang belum optimal dilaksanakan pada sekolah-sekolah tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Budaya Kerja dan Kerjasama Tim dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMPN Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara”. Dengan harapan kiranya hasil penelitian ini akan memberikan manfaat dalam rangka peningkatan kualitas kinerja guru khususnya di lingkungan sekolah-sekolah tersebut.

Masalah dalam penelitian ini adalah :

a)Apakah terdapat hubungan yang antara budaya kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara? b) Apakah terdapat hubungan antara kerjasama

tim dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara? c)Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara budaya kerja dan kerjasama tim dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) hubungan budaya kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara; 2) hubungan kerjasama tim dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara; 3) Hubungan budaya budaya dan kerjasama tim secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara.

Teknik analisis akan menggunakan teknik statistik melalui penggunaan SPSS 16.00 Tahun 2010 yang di dalam penggunaannya disesuaikan dengan data yang ada dan tujuan penelitian. Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka teknik analisis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik korelasi. Tehnik korelasi ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu : budaya kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) dengan satu variabel terikat (*dependen variabel*) yaitu kinerja guru dalam pembelajaran(Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara budaya kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas bahwa koefisien budaya kerja (r) sebanyak 53 sebesar 0,546 dengan probabilitas 0,000 pada tingkat signifikan (α) 0,05 atau dengan



membandingkan r hitung dengan r table yaitu r hitung $> r$ table ($0,546 > 0,279$), maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru, artinya jika budaya kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula, dengan kriteria keeratan hubungan $r_{hitung} \geq 0,60$. Maka tingkat hubungan kedua variabel termasuk kategori sangat kuat.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kerjasama tim dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas bahwa koefisien kerjasama tim (r) sebanyak 53 sebesar 0,439 dengan probabilitas 0,000 pada tingkat signifikan (α) 0,05 maka koefisien ini termasuk kategori signifikansi tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan r hitung dengan r table yaitu r hitung $> r$ table ($0,439 > 0,279$) maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja guru, artinya jika kerjasama tim meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula, dengan kriteria keeratan hubungan $r_{hitung} \geq 0,60$. Maka tingkat hubungan kedua variabel termasuk kategori kuat.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah *terdapat hubungan antara budaya kerja dan kerjasama tim dengan kinerja guru*. Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas bahwa koefisien kerjasama tim (r) sebanyak 53 sebesar 0,875 dengan probabilitas 0,000 pada tingkat signifikan (α) 0,05 maka dengan membandingkan r hitung dengan r table yaitu r hitung $> r$ table ($0,875 > 0,279$) maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara budaya kerja dan kerjasama tim dengan kinerja guru dalam

pembelajaran, artinya jika kerjasama tim meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula, dengan kriteria keeratan hubungan $r_{hitung} \geq 0,60$. Maka tingkat hubungan kedua variabel termasuk kategori kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, hubungan budaya kerja dan kerjasama tim dengan kinerja guru dalam pembelajaran dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pertama, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,546 dengan taraf signifikansi (α) 0,05, yang berarti bahwa setiap peningkatan skor variabel budaya kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN Kecamatan Ketahun kabupaten Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja, maka akan semakin baik kinerja guru.

Kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN di Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,439 dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa setiap kenaikan skor variabel kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN di Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa semakin baik kerjasama tim, maka akan semakin baik kinerja guru.

Ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN di Kecamatan Pinang Raya Kabupaten



Bengkulu Utara. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sederhana hubungan antara dua variable budaya kerja dan kerjasama tim dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMPN Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,552 dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja dan kerjasama tim, maka akan semakin baik kinerja guru.

Berdasarkan simpulan-simpulan khusus tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran dapat di tingkatkan dengan jalan peningkatan budaya kerja dan kerjasama tim yang dilaksanakan di sekolah.

SARAN

1) Bagi guru seharusnya dapat meningkatkan kedisiplinan di lingkungan sekolah, dengan hadir setiap hari dan tepat waktu, menggunakan seragam yang lengkap, mengikuti kegiatan sekolah dan saling membantu antar guru untuk meningkatkan kualitas dalam pembelajaran.

2) Bagi guru yang sudah baik budaya kerjanya, agar dipertahankan sedangkan yang belum baik budaya organisasinya supaya berusaha mengikuti budaya yang baik. Bagi guru yang sudah tinggi komitmennya agar mempertahankan sedangkan yang masih rendah komitmennya agar meningkatkan. Bagi guru yang sudah baik kerjasama timnya untuk dipertahankan sedangkan bagi yang belum supaya berusaha untuk meningkatkan kerjasama timnya.

3) Guru harus dapat menciptakan proses belajar mengajar yang menyenangkan dengan menggunakan media maupun strategi pembelajaran yang tepat serta tidak monoton,

selain itu guru harus melibatkan siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran, dan tidak bersikap subjektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- E. Mulyasa, (2007), Menjadi Guru Profesional, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fullan, M., 1993, Why teachers must become change agents. *Educational Leadership Journal*.50-12-17.
- Hasan Mustafa , 2011, Pentingnya Kerja Tim dalam Organisasi untuk Pencapaian hasil optimal, Makalah seminar Nasional di Uhamka Jakarta Tahun 2011.
- Kunandar. (2007). Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Parwazalam Abdul Rauf, 2011, The Effect of School Culture on the Management of Professional Development in Secondary Schools in Malaysia. *The Malaysian Online Journal of Educational Science*, Volume 2, Issue 3
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.