

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA
KUALITAS KERJA BAGI GURU DAN KARYAWAN SEKOLAH

Oleh: Maria Dominika Niron¹

Abstrak

Kualitas kerja berbeda dengan kerja berkualitas. Indikator kualitas kerja adalah hasil kerja yang efektif, artinya sesuai dengan tujuan/target. Jika kualitas kerja tercapai berarti proses kerja itu berkualitas. Dengan demikian pengembangan budaya kualitas kerja menjadi penting, karena melalui pencapaian kualitas kerja sudah pasti terdapat jaminan adanya kerja yang berkualitas.

Secara struktur organisasi, kedudukan seorang Kepala Sekolah di sekolah adalah sebagai pimpinan. Dalam peran ini, Kepala Sekolah adalah penanggung jawab terhadap pelaksanaan keseluruhan proses pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dilakukan oleh seluruh unsur civitas akademika. Sebagai seorang pimpinan, wajarlah jika Kepala Sekolah dituntut untuk mengupayakan pelaksanaan proses pendidikan secara berdayaguna dan berhasil guna. Kepala Sekolah harus dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kompetitif, serta mengembangkan wawasan kualitas/mutu dalam semua aktivitas pendidikan yang dilakukan oleh para guru dan karyawan, caranya adalah dalam menjalankan perannya sebagai pimpinan sekolah, Kepala Sekolah, harus memperhatikan beberapa hal agar dapat mencapai target mutu, antara lain; pertama mengidentifikasi pelanggan pendidikan (sekolah), kedua mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, ketiga menetapkan target produk berkualitas tinggi, keempat mengembangkan tujuan tersebut dalam rumusan visi dan misi sekolah, serta kelima menyusun strategi untuk menjalankan, mengarahkan keberhasilan misi melalui pencapaian hasil dan sasaran.

Pendahuluan

Depdikbud (tahun 1995), pada Program-program Prioritas Pembangunan Pendidikan dalam REPELITA VI mengemukakan, bahwa sistem pendidikan dan PBM di sekolah-sekolah dewasa ini masih belum mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu tantangan yang dihadapi adalah mewujudkan pendidikan di sekolah yang bermutu di samping lebih merata guna mendukung tercapainya kualitas SDM yang andal. Dengan demikian pembangunan pendidikan pada umumnya

¹ Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY

dan pendidikan di jenjang dan jenis lembaga pendidikan formal merupakan salah satu wahana dan sekaligus cara untuk membangun manusia, baik sebagai insan, maupun sebagai sumber daya pembangunan, terutama dalam memasuki era globalisasi dunia.

Untuk mengatasi tantangan globalisasi dunia ini, tidak ada cara yang paling ampuh, kecuali meningkatkan daya saing bangsa, itu berarti diperlukan perubahan yang meningkatkan dalam bidang manajemen, yang dalam hal ini menyangkut peningkatan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kerja.

Kualitas kerja sangat erat hubungannya dengan budaya kerja yang dimiliki yang mendasari sikap dan etos kerja dari para pelakunya. Untuk mendapatkan hasil perubahan yang ideal, semua unsur SDM pada lembaga kerja (lembaga produksi) harus menyadari bahwa produk merupakan titik pusat tujuan dan pencapaian organisasi, serta produk bermutu lah yang akan tampil sebagai pemenang dalam kompetisi. Mutu dalam produk tidak mungkin ada jika tidak ada mutu dalam proses, dan mutu dalam proses tidak mungkin ada jika tidak ada organisasi yang tepat dengan pemimpin yang memadai serta komitmen yang kuat dari bawah ke atas. Untuk itu, selain dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih, juga diperlukan langkah kegiatan pimpinan lembaga kerja / organisasi kerja terhadap semua unsur SDM bawahannya yang ada guna menumbuhkan motivasi berprestasi, memupuk semangat memetik yang terbaik sebagai dasar yang mendorong mereka untuk bekerja keras, ulet, berdisiplin, produktif, bertanggung jawab, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri. Hal inilah yang dimaksud dengan pengembangan budaya kerja. Semua hal ini ikut mendasari sikap dan perilaku serta etos kerja, juga sebagai pedoman dalam membangun harapan para karyawan.

Pembahasan

Secara struktur organisasi, kedudukan seorang Kepala Sekolah di sekolah adalah sebagai pimpinan. Dalam peran ini, Kepala Sekolah adalah penanggung jawab terhadap pelaksanaan keseluruhan proses pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dilakukan oleh seluruh unsur civitas akademika. Sebagai seorang pimpinan, wajarlah

jika Kepala Sekolah dituntut untuk mengupayakan pelaksanaan proses pendidikan secara berdayaguna dan berhasil guna.

Dalam pelaksanaan tugasnya, seorang Kepala Sekolah memiliki beberapa fungsi / peran penting, yakni sebagai pemimpin, pendidik, manajer, supervisor, inovator dan motivator. Kepala sekolah dalam semua perannya, diharapkan dapat mengembangkan dalam diri para bawahannya, nilai-nilai yang menjadi dasar dari filosofi, keyakinan, sikap, norma, tradisi, prosedur, dan harapan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kualitas kerja dalam segala aspek. Kepala Sekolah harus dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kompetitif, serta mengembangkan wawasan kualitas/mutu dalam semua aktivitas pendidikan yang dilakukan oleh para guru dan karyawan.

Berbagai cara berpikir telah dikembangkan untuk mencoba memberikan suatu pengertian mutu pendidikan, tetapi konsepsi tentang mutu pendidikan ini masih saja bersifat *rethorical*, artinya bahwa mutu pendidikan masih bergerak dari satu gagasan ke gagasan lain; belum diterjemahkan secara tepat ke dalam ukuran dan tindakan yang lebih nyata.

Jika secara konsepsional mutu pendidikan diartikan sebagai “kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber – sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin,” maka dapatkah pertanyaan ini dijawab: “apakah anak didik atau lulusan lembaga pendidikan SMU saat ini sudah memiliki kemampuan belajar seperti yang dimaksudkan”? Jika jawaban yang diberikan adalah *tidak*, maka upaya yang telah dilakukan selama ini sudah membidik sasaran yang keliru.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dalam konteks ini, sekolah dipandang sebagai infrastruktur bagi pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai kualitas hidup lebih baik. Lembaga pendidikan yang

dimaksud di sini adalah lembaga pendidikan di tingkat mikro (sekolah) dalam dimensi jenis dan jenjangnya.

Edmons seperti yang dikutip oleh Suyata (1996) mengatakan bahwa para pendidik semakin yakin bahwa karakteristik sekolah adalah determinan-determinan penting dari prestasi akademik. Faktor-faktor dinamik yang dimaksud merupakan karakteristik sekolah, dan meliputi antara lain; 1) kedisiplinan sekolah, 2) monitoring kemajuan siswa, 3) pengharapan-pengharapan dan persyaratan yang tinggi untuk semua siswa dan 4) pemusatan perhatian pada pembelajaran. Untuk mencapai prestasi akademik yang memosisikan kedudukan suatu sekolah pada level unggulan, maka dituntut adanya suatu pengelolaan proses pendidikan secara berkualitas. Dalam konteks ini, peningkatan kualitas pendidikan akan dicapai melalui pengelolaan sumber daya sekolah yang ada. Walaupun demikian, agar mutu sekolah tetap terjaga, dan agar proses peningkatan mutu tetap terkontrol, maka harus ada standar yang diatur dan disepakati untuk dijadikan indikator evaluasi keberhasilan (adanya *benchmarking*).

SMU harus menentukan target mutu yang ingin dicapainya dalam satu kurun waktu tertentu. Kepala Sekolah, harus memperhatikan beberapa hal agar dapat mencapai target mutu, antara lain; pertama mengidentifikasi pelanggan pendidikan (sekolah). Sallis (1993) mengatakan bahwa setiap orang yang bekerja di sekolah menjadi pelayan, dan juga sebagai pelanggan. Masing-masing mereka menerima pelayanan dari orang/unit di luar dirinya, dan juga memberi pelayanan kepada orang/unit lain di luar diri/unitnya. Dalam konteks melakukan proses manajemen pendidikan sebagai suatu bentuk upaya mencapai produk pendidikan berkualitas tinggi, maka pelanggan internal lah yang perlu mendapat perhatian, yakni siswa, guru dan tenaga administrasi/tenaga Tata Usaha. Lebih lanjut, Sallis mengatakan bahwa staf lah yang membuat kualitas beraneka ragam, yang membuat produk pendidikan menjadi sukses dan klien menjadi puas. Dengan demikian pembinaan terhadap pelanggan internal sekolah ini sangatlah penting. Kedua mengidentifikasi kebutuhan

pelanggan. Agar dapat melakukan pembinaan secara efektif dan efisien, tepat sasaran dan tidak sia-sia terhadap pelanggan, maka terlebih dahulu harus diketahui apa yang dibutuhkan oleh mereka. Karena pelangganlah yang dapat menentukan seperti apa kualitas produk yang mereka inginkan, sekaligus bagaimana kebutuhan mereka. Dalam segala proses manajemen sumber daya manusia, kebanggaan dan mutu selalu ada bersama-sama. Kebutuhan dari para staf sebagai pelanggan internal sekolah, yang sekaligus juga sebagai pelayan/pelaksana pendidikan di sekolah untuk dijadikan pedoman dalam menetapkan target produk pendidikan berkualitas dari sekolah adalah kebanggaan dan profesionalisme dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing profesi. Ketiga menetapkan target produk berkualitas tinggi (yang memiliki keistimewaan produk yang tinggi), Dari segi manajemen pendidikan, tampilan produk sekolah yang berkualitas akan terlihat pada pelayanan yang diberikan, sebagai misal, pelayanan yang tepat waktu dan tepat sasaran. Dari dimensi pendidikan, aktualisasi kompetensi sebagai target produk berkualitas tersebut menyangkut pengembangan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik pada para peserta didik yang diperlukan untuk meraih prestasi terbaik dari setiap aktivitas di berbagai jenjang dan jenis tugas jabatan mereka. Fokus kegiatan pendidikan di sekolah adalah pembelajaran peserta didik. Dengan demikian semua kegiatan manajemen pendidikan yang diarahkan pada pencapaian target produk pendidikan berkualitas tinggi (*Total Quality Management/TQM*) harus memiliki relevansinya dengan kegiatan pembelajaran peserta didik. (Sallis, 1993). Keempat mengembangkan tujuan tersebut dalam rumusan visi dan misi sekolah. V. Gerstner, Jr. dkk (1995) dalam bukunya "Reinventing Education" seperti yang dikutip oleh Muhammad Surya (1999) dalam makalahnya menyatakan bahwa untuk melakukan reformasi di bidang pendidikan, sekolah harus memiliki kebebasan dalam menetapkan sasarannya sendiri dan kinerja dalam mencapai sasaran itu. Sasaran yang dituju, tidak hanya memiliki standar ideal, tetapi juga memiliki kelayakan untuk dicapai secara realistis sesuai dengan kondisi/kemampuan sekolah. Langkah selanjutnya sebagai

pengembangan dari penetapan target pencapaian sekolah misalnya adalah ditetapkan visi dan misi sekolah. Pernyataan visi itu harus dikembangkan menjadi semacam daftar tujuan spesifik yang harus dicapai, beserta jalan yang harus ditempuh dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut. Hal inilah yang dimaksud dengan *misi* yang harus dirumuskan. Dalam merumuskan misi ini, perlu diperhatikan hal-hal strategis yang berkaitan dengan kinerja produk, kinerja proses, kinerja komparatif, serta upaya peningkatan mutu. Serta kelima menyusun strategi untuk menjalankan, mengarahkan keberhasilan misi melalui pencapaian hasil dan sasaran Creeh (1995) mengatakan bahwa orang yang tidak bermutu, tidak akan dapat bertahan dalam dunia yang penuh kompetisi. Strategi untuk menjalankan, mengarahkan keberhasilan misi secara efektif melalui pencapaian hasil dan sasaran tidak akan terwujud melalui aturan birokrasi, tetapi melalui pemberdayaan. Dengan demikian langkah yang perlu ditempuh adalah: pertama dengan melakukan manajemen partisipatif yang dapat menghasilkan manajemen mutu terpadu, dengan partisipasi yang tinggi dari seluruh staf sekolah. Ke dua melalui pengembangan organisasi secara bertahap dengan partisipasi yang tinggi dari seluruh staf. Ke tiga: mengembangkan pemikiran entrepreneurship.

Strategi yang dikembangkan di atas akan dapat terlaksana bilamana didahului oleh perubahan sikap dan perilaku seluruh unsur yang akan menjadi pendukung utama dalam keseluruhan kegiatan manajemen. Untuk itu diperlukan langkah kegiatan berupa mencari nilai – nilai baru, kemudian disosialisasikan (dilatihkan / dilaksanakan / disempurnakan secara terus – menerus hingga menjadi kebiasaan kerja), dan akhirnya menjadi suatu budaya yang dimiliki dalam bekerja.

Realita yang harus disadari adalah bahwa setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan adanya perbedaan nilai-nilai, serta perbedaan pandangan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Keadaan ini kadang membawa pengaruh terhadap budaya kerja, dan menyebabkan kekacauan pada produktivitas kerja.

kepemimpinan yang digunakan Kepala Sekolah. Suatu realita yang muncul saat ini adalah bahwa sebagian besar model kepemimpinan yang digunakan Kepala Sekolah dalam manajemen pendidikan di sekolah diadaptasi dari sumber-sumber manajemen Barat. Pada hal setiap kegiatan yang dilakukan seseorang, termasuk dalam manajemen akan/sangat dipengaruhi oleh budaya yang dimiliki oleh pelakunya. Hal ini berarti apabila kita menggunakan pola manajemen Barat yang nota bene dilatarbelakangi oleh budaya Barat, maka kita harus menggunakan konsep budaya kita sebagai filternya.

Terry (1986) mendefinisikan kepemimpinan sebagai hubungan seorang pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin. Pandangan ini menekankan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan upaya seseorang mempengaruhi pihak lain dalam kelompoknya. Di samping itu juga bahwa kegiatan mempengaruhi tersebut timbul dari hubungan antara pemimpin dan anggota, dan hal ini terjadi dalam suatu interaksi. Dengan demikian, dalam konteks tugas kepemimpinan Kepala Sekolah, maka kegiatan memimpin lebih diarahkan pada memberdayakan para guru dan personalia sekolah lainnya seperti pegawai tata usaha dan petugas pembantu pelaksana untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Dalam era globalisasi ini, dibutuhkan suatu bentuk manajemen modern dengan cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien, lebih demokratis dan terbuka, lebih rasional dan fleksibel dan lebih bersifat desentralisasi. Karakteristik manajemen modern adalah adanya porsi yang besar pada aspek pengembangan SDM, sistem informasi yang handal, teknis analisis dan pengambilan keputusan yang akurat di mana diperhitungkan secara cermat faktor tanggung jawab sosial seperti accountability dan kemitraan dengan pelanggan. Pada konteks ini berarti Kepala Sekolah membutuhkan suatu pendekatan manajemen untuk menata kegiatan kerja sama di sekolah, serta berupaya mengembangkan budaya kualitas kerja para guru, tenaga bimbingan dan konseling, pustakawan, laboran dan tenaga tata usaha sebagai staf bawahannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kerja sama tim tidak dapat terjadi begitu saja, karena tim merupakan kumpulan individu yang memiliki kepribadian, pemikiran, kekuatan, kelemahan, tingkat antusiasme, dan kebutuhan akan pekerjaan yang berbeda-beda. Iklim kerja yang dapat mendukung terbentuknya tim kerja yang efektif di sekolah dipengaruhi oleh banyak hal. di antaranya adalah penempatan personalia (guru) dan karyawan, pembinaan antar hubungan dan komunikasi, dinamisasi dan penyelesaian konflik, pemanfaatan informasi, dan peningkatan lingkungan kerja. Menjalankan perannya sebagai pimpinan sekolah, Kepala Sekolah, harus memperhatikan beberapa hal agar dapat mencapai target mutu, antara lain; pertama mengidentifikasi pelanggan pendidikan (sekolah), kedua mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, ketiga menetapkan target produk berkualitas tinggi, keempat mengembangkan tujuan tersebut dalam rumusan visi dan misi sekolah, serta kelima menyusun strategi untuk menjalankan, mengarahkan keberhasilan misi melalui pencapaian hasil dan sasaran.

Daftar Pustaka

- Ace Suryadi & H.A.R. Tilaar (1994). *Analisis Kebijakan Pendidikan; Suatu Pengantar*, Bandung, Remaja Rosdakarya Offset.
- Ali Imron, (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta, Dunia Pustaka Jaya.
- Burby, J. Raymond, (1983). *Prinsip - prinsip Pokok Leadership*, Alih bahasa; M. Manullang, Yogyakarta, Liberty.
- Boediono, (1997). *Pendidikan dan Perubahan Sosial Ekonomi*, Yogyakarta, Aditya Media.
- Cece Wijaya, dkk, (1992). *Upaya Pembaharuan Dalam Pendidikan dan Pengajaran*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Creeh, Bill, (1996). *Lima Pilar TQM*, Alih bahasa Alexander Sindoro, Jakarta, Binarupa Aksara.

- Depdikbud, (1989). *Pedoman Umum Penyelenggaraan Administrasi Sekolah Menengah*, Jakarta, Balai Pustaka.
- , (1997). *Pengelolaan Sekolah*; Bahan acuan pelatihan kepala sekolah Regional III Yogyakarta, Yogyakarta, Proyek Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama daerah Istimewa Yogyakarta.
- Djemari Mardapi, (2000). *Konsep Dasar Asesmen Unjuk Kerja*, Makalah pada seminar Pengembangan Penilaian Unjuk Kerja Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta.
- Drost, J., (2000). *Pengembangan Karier Seorang Pengajar*, *Kompas*, 26 Januari, halaman 4 kolom 5-9.
- Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, (1996). *Total Quality Management*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Fausti Gomes, (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset
- Goble, Frank G., (1987). *Mazhab Ke tiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, diterjemahkan oleh A. Supratiknyo, Yogyakarta, Penerbit Kanisius.
- Hadari Nawawi, (1983). *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, Gunung Agung.
- , (1985). *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta, Percetakan Sapdodadi.
- Hadari Nawawi, dkk, (1985). *Administrasi Sekolah*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Husaini Usman, (2000). *Paradigma administrasi Dengan Dunia Usaha*, Makalah pada Penataran dan Lokakarya Pembaruan Penyusunan Silabi, RKBM, dan SAP di Jurusan Administrasi Pendidikan FIP, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jacobs, R. dan Salomon, T. (1977). *Strategies for enhancing the Prediction of job performance from job Statisfaction*. *Journal of applied Psychology*, 62, 417 - 421.
- Juran, J.M, (1995). *Merancang Mutu*, diterjemahkan Bambang Hartono, Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo.

- Kartini Kartono (1991). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, CV. Rajawali.
- Keating, J. Charles, (1987). *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*, alih bahasa: A.M. Mangunhardjana, Yogyakarta, percetakan Kanisius.
- Locke, E.A., (1969). *What it Job Statisfaction? Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309 – 336.
- Made Pidarta, (1995). *Seri Manajemen Pendidikan: Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*, Jakarta, Grasindo.
- Manan Imran, (1989). *Dasar-dasar Sosial Budaya Pendidikan*, Jakarta, Depdikbud, P2LPTK.
- McGinnis, Alan Loy, (1991). *Memumbuhkan Motivasi Memupuk Semangat Memetik yang Terbaik*, Jakarta, Pustaka Tangga.
- Megginson, David, et all, (1993). *Human Resource Development*, diterjemahkan Felicia G. Najoran, Jakarta, PT. Gramedia.
- Milles and Huberman, (1984). *Qualitative data analisis: a source book of new methods*, Beverly Hills, Sage Publication.
- Moeljarto Tjokrowinoto, (1996). *Pembangunan; Dilema dan Tantangan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset.
- Mohmmad Surya, (2000). *Pendidikan Dalam Perspektif Global*, Makalah pada Seminar Nasional dalam rangka Dies Natalis ke 36 UNY, Yoogyakarta, FIP YNY.
- Onong Uchjana Effendy, (1989). *Psikologi Manajemen dan Administrasi*, Bandung, Mandar Maju.
- Philips, (1998). *Kerangka Konseptual Untuk Proyek Akreditasi Kepala SMU*, (tanpa penerbit).
- Sallis, Edward, (1993). *Total Quality Management In ducation*, London: Bidles Ltd, Guildford and Kings Lynn.
- Sarwoto, 1981. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Cetakan ke empat, Jakarta, Ghalia Indonesia.

- Siswanto, (1998). *Total Quality Management Sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Menyongsong Abad XXI*, Makalah Seminar dalam rangka Dies Natalis XXXI AKS Tarakanita, Yogyakarta.
- Slamet Saksono, (1997), *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta, Percetakan Kanisius.
- Soebagio Sastrodiningrat, dkk, (1986). *Perilaku Administrasi I*, Buku Materi Pokok, ADNE 4431/3sks/Modul 1-5, Jakarta, Universitas Terbuka.
- Soedijarto, (1997). *Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional Dalam Menyiapakan Manusia Indonesia Memasuki Abad 21*, Jakarta, Proyek Perencanaan Terpadu Dan Ketenagaan Diklusepora.
- Spencer, B.A, (1994). *Models of organization and total quality management: A comparison and critical evaluation. Academy of Management Review*,19 (3):446-471.
- Supandi, (1986). *Dasar-Dasar Pelaksanaan Pembinaan Sekolah, Pengantar Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Buku materi pokok 5, DKEP2212/2SKS/05, Jakarta, Universitas Terbuka.
- Tap MPR RI NO X / MPR/1998, tentang *Pokok-Pokok Reformasi*.
- T. Hani Handoko., (1998). *Implementasi TQM di Perguruan Tinggi*, makalah seminar dalam rangka Dies Natalis XXXI AKS Tarakanita, Yogyakarta.
- Terry, G.R. , (1986). *Azas-azas Management*, penerjemah; Winardi, Bandung, Alumni.
- Triguno, (1997). *Budaya Kerja*, Jakarta, PT. Golden Terayon Press.