

DEVELOPING TECHNICAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (TVET) STUDENT CHARACTER THROUGH SCHOOL CULTURE

Wagiran
Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta
wagiran@uny.ac.id

Disampaikan dalam Seminar Nasional Peningkatan Kualitas Pendidik melalui Pendidikan Karakter.
Diselenggarakan oleh Ikatan Alumni UNY

Abstrak

Various studies on vocational education were found that character is one of the most importance competence of Technical and Vocational Education and Training graduate. Character values are considered as an integral parts of employee competence development. Therefore, holistic approach is needed to prepare professional TVET graduate . Integration character values through school culture is effective strategy to develop graduate character. Four steps might implemented in character values development through school culture: (1) to identify character values, (2) self evaluation to determine character values have to implemented, (3) capacity building, (4) to develop implementation strategy, (5) to build implementation team, (6) to develop character assessment, (7) to develop quality assurance, and (8) to develop networking.

*We must remember that intelligence is not enough.
Intelligence plus character - that is the goal of true education.*

*Martin Luther King Jr.,
Speech at Morehouse College, 1948*

Pendahuluan

Dewasa ini urgensi pendidikan karakter sebagai bagian integral dari upaya pengembangan siswa secara holistik mulai mendapat perhatian serius. Hal ini didasari suatu pemikiran bahwa pendidikan selama ini lebih cenderung memberikan porsi yang berlebih kepada penanaman aspek-aspek kompetensi yang bersifat *hard skills* dan kurang memberi porsi yang layak terhadap penanamn *soft skills* ataupun karakter. Disadari hal ini menimbulkan kesenjangan kompetensi lulusan dalam meraih, mempertahankan pekerjaan dan berkembang di tempat kerja.

UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 3 secara tegas menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Karakter merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat. Pendidikan karakter adalah suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk

melaksanakan nilai-nilai tersebut, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa (YME), diri sendiri, sesama, lingkungan, maupun kebangsaan

Berbagai studi (Kay, 2008; Soto, dalam Zamroni, 2009; Wagiran, 2008) menunjukkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja bukan sekedar kompetensi keahiah dalam bidang pekerjaan yang bersifat *hard skills* saja, bahkan aspek *soft skills* maupun karakter seperti kejujuran, etos kerja, tanggungjawab, disiplin, inisiatif, kreatifitas, kerjasama, penyesuaian diri, dan kepercayaan diri merupakan pertimbangan utama yang digunakan kalangan dunia usaha dan industri dalam rekrutmen karyawan. Oleh karenanya menjadi tantangan bagi sekolah termasuk guru dalam membangun kompetensi siswa secara utuh melalui berbagai upaya penguatan *hard skills* selaras dengan internalisasi nilai-nilai karakter yang bersifat *soft skills*. Integrasi pendidikan karakter dalam proses pendidikan di sekolah diyakini merupakan upaya efektif dalam menyiapkan lulusan yang memiliki kompetensi paripurna untuk dapat hidup di masyarakat dengan baik. Dalam konteks pendidikan kejuruan, kompetensi tersebut akan mengantarkan lulusan secara mudah meraih, mempertahankan dan berkembang di tempat kerja.

Berbagai strategi dapat diterapkan dalam mengintegrasikan karakter dalam proses pendidikan baik melalui kurikulum, pembelajaran, kepemimpinan, kegiatan kesiswaan, maupun iklim dan budaya sekolah. Mengintegrasikan karakter dalam iklim dan budaya sekolah merupakan upaya paling efektif mengingat penanaman nilai-nilai yang bersifat afektif akan lebih mudah melalui keteladanan dan pembiasaan dalam kehidupan sehari-hari.. oleh karenanya diperlukan pemahaman dan langkah komprehensif untuk menciptakan iklim dan budaya sekolah bagi tumbuh dan berkembangnya karakter yang akan mewarnai kehidupan dan jati diri sekolah berikut warganya.

Konsep Budaya Sekolah

Budaya dalam pengertian umum merujuk pada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir yang menunjukkan karakteristik anggota organisasi (Owens, 1991: 79). Menurut Deal & Kennedy (Johnson, 1993:1), budaya dapat dimaknai sebagai pengetahuan tentang "*the way we do things around here*" yang bercirikan pertukaran nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku. Sedangkan Schein (2002:1) mengungkapkan bahwa budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Zamroni (2000: 149) merumuskan kultur sekolah sebagai pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, mitos dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah. Sedangkan menurut Wagner (2004:12), budaya sekolah bukanlah sebuah diskripsi demografis yang berhubungan dengan ras, sosial ekonomik atau metode-metode geografi. Namun, tentang bagaimana orang-orang memperlakukan orang lain, bagaimana mereka menilai orang lain dan bagaimana mereka bekerja dan bersama-sama baik dalam perasaaan profesional maupun personal. Pernyataan ini sama halnya dengan pendapat Lynch (1997:2) yang menyatakan bahwa budaya merupakan sebuah sistem tentang cara hidup, cara berperilaku, cara berpikir, cara mempercayai, dan cara berhubungan dengan orang lain.

Setiap sekolah memiliki keunikan budayanya sendiri-sendiri yang melekat dalam ritual-ritual dan tradisi-tradisi sejarah dan pengalaman sekolah (Wagners, 2004:12). Oleh karena itu, dengan adanya budaya sekolah, dapat diketahui atau dipahami pola perilaku dari sebuah sekolah yang membedakan dengan sekolah lain. Sebagaimana pernyataan Deal dan Peterson (1999;3) bahwa bahwa konsep budaya akan membantu dalam memahami berbagai pola, memahami sebenarnya apa yang mereka lakukan, bagaimana mereka menjadi seperti itu, dan bagaimana mereka mempengaruhi kinerja. Cavanagh dan Dellar (1998:4) menyatakan bahwa budaya sekolah dihasilkan dari persepsi individu dan persepsi kolektif yang ada di sekolah serta dari interaksi antar personal-personal sekolah, orang tua, dan sistem pendidikan.

Budaya sekolah menurut Turner dan Crang (1996:1) dapat dirumuskan sebagai nilai, pandangan dan sejarah dari suatu sekolah. Sedangkan menurut Sergiovanni (1995 : 89), budaya sekolah dapat dirumuskan sebagai berikut:

“School culture includes values, symbols, beliefs, and shared meanings of parents, students, teachers, and others conceived as a group or community. Culture governs what is of worth for this group and how members should think, feel, and behave. The 'stuff' of culture includes a school's customs and traditions; historical accounts; stated and unstated understandings, habits, norms, and expectations; common meanings; and shared assumptions. The more understood, accepted, and cohesive the culture of a school, the better able it is to move in concert toward ideals it holds and objectives it wishes to pursue”.

Deal dan Peterson (1990: 122) mengemukakan bahwa budaya sekolah merupakan makna mendalam dari nilai, keyakinan, tradisi yang terbentuk dari perjalanan panjang suatu sekolah. Heckman (1993: 264) menambahkan bahwa budaya sekolah melekat pada guru, siswa maupun kepala sekolah. Dengan demikian budaya sekolah dapat dimaknai sebagai perjalanan sejarah yang menentukan norma, nilai, keyakinan, seremoni, tradisi, ritual, mitos yang dimiliki oleh komunitas sekolah (Stolp, 1994: 1).

Keberhasilan pelaksanaan program budaya sekolah antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalannya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Sekolah seperti halnya organisasi lain mengembangkan suatu norma-norma perilaku sebagai respon dari lingkungan dimana anggota organisasi tersebut bekerja dan memberikan pelayanan. Budaya kerja sekolah menurut Snyder (Greenly & Bruner, 2007:2) adalah kekuatan psikologis dan sosial yang memberikan arah dan kualitas kerja anggota sekolah. Hal ini selaras dengan temuan Bruner dan Greenlee (2000: 71-76) yang menunjukkan bahwa sekolah dengan performa tinggi lebih menunjukkan kolaborasi yang tinggi daripada sekolah dengan performa rendah.

Pentingnya budaya sekolah paling tidak dapat dicermati dari ungkapan Peterson (1999:2) yang mengemukakan bahwa budaya dapat meningkatkan motivasi, komitmen, sumbangan, harapan dan fokus anggota sekolah. Purkey dan Smith (1982: 68) mengemukakan bahwa efektifitas organisasi sekolah ditentukan oleh budayanya yang meliputi: struktur, proses dan iklim nilai dan norma yang membimbing staf dan siswa ke arah keberhasilan proses belajar dan mengajar. Sedangkan studi yang dilakukan Bruner (Greenly dan Bruner, 2007:2) menemukan bahwa sekolah dengan budaya kerja yang lebih

berkembang dan responsif pada umumnya lebih memiliki kepekaan terhadap perubahan kebutuhan siswa.

Zamroni (2007: 240) mengemukakan pentingnya sekolah memiliki budaya atau kultur. Sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki: (a) kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada, dan (2) integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk hidup, tumbuh, berkembang, dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada. Oleh karenanya suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah. Dalam kaitan dengan kultur sebagaimana pengetahuan di atas maka kultur sekolah merupakan pola dasar, asumsi, sistem nilai-nilai keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan serta berbagai bentuk produk di sekolah yang akan mendorong semua warga sekolah untuk bekerjasama yang didasarkan saling percaya mempercayai, mengundang partisipasi seluruh warga, mendorong munculnya gagasan-gagasan baru, dan memberikan kesempatan untuk terlaksananya pembaharuan di sekolah menuju kualitas yang terbaik.

Cheng (Greenly dan Bruner, 2007: 7-8) menemukan bahwa budaya sekolah dengan komitmen yang kuat, sharing partisipasi, dan kepemimpinan yang kuat akan lebih meningkatkan motivasi guru. Secara tegas Deal (Johnson at.al, 1993:1) juga mengemukakan bahwa efek budaya terhadap produktivitas amatlah besar sehingga pengembangan budaya kerja sekolah dalam mendukung efektifitas sekolah amatlah esensial. Senada dengan hal tersebut, Deal (Hoy & Miskel 2005: 171-172) mengemukakan bahwa sekolah yang efektif memiliki budaya yang kuat dengan karakteristik sebagai berikut:

“(1) shared values and consensus on “how we get things done around here”, (2) the principal as a hero or heroine who embodies core value, (3) distinctive rituals that embody widely shared beliefs, (4) employees as situational heroes or heroine, (5) rituals of acculturation and cultural renewal, (6) significant rituals to celebrate and transform core values, (7) balance between innovation and tradition and between autonomy and control, and (h) widespread participation in cultural rituals”.

Maxwell dan Thomas (Cavanagh & Dellar, 1997: 7) menyatakan bahwa elemen sentral budaya adalah sistem kepercayaan yang mewujudkan asumsi-asumsi dasar dan pemahaman tentang kelompok. Ketiga hal ini kemudian akan berpengaruh terhadap sistem nilai kelompok, sebuah ekspresi dari pertimbangan atau keputusan bersama tentang pentingnya pokok-pokok persoalan yang sifatnya relatif. Sistem nilai kelompok ini akan mempengaruhi perkembangan norma-norma yang mengekspresikan ekspektasi perilaku dan berhubungan dengan standar-standar yang mengatur batasan-batasan konsekuensi perilaku. Dengan demikian dapat dipahami bahwa budaya memiliki unsur-unsur yang terdiri asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai kepercayaan, sikap dan norma-norma yang digagas oleh anggota-anggota sekolah dan kemudian mengarah pada bagaimana mereka berperilaku serta akan menjadi karakteristik sekolah mereka (Roach & Thomas, 2004:12).

Selain memiliki beberapa unsur budaya tersebut budaya sekolah juga memiliki tingkatan level mulai dari yang abstrak sampai kongkrit. Tingkatan budaya ini menurut Schein (1992: 16), berkenaan dengan tingkatan mana fenomena budaya dapat dilihat oleh pengamat budaya. Menurut Hoy & Miskel (2005:16) tingkatan budaya dari yang paling abstrak dan yang paling kongkrit adalah *tacit assumption, belief, values, dan norms*. Sedangkan menurut Schein (1992:17) tingkatan budaya dari yang paling abstrak sampai yang paling kongkrit adalah: *asumsi dasar, nilai-nilai, dan artifak*. Asumsi dasar merupakan

keyakinan yang dipegang teguh yang sadar atau tidak terjabarkan dalam nilai-nilai. Nilai-nilai merupakan sikap dan keyakinan yang dimiliki warga sekolah berkaitan dengan kehidupan sekolah yang bersangkutan. Sedangkan artifak merupakan produk dari suatu kultur yang dapat dilihat dan diobservasi misalnya karya-karya siswa, gedung-gedung, kebersihan ruang, tata ruang dan sebagainya.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat dirumuskan bahwa budaya sekolah adalah norma, nilai, dan keyakinan yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam lingkup sekolah, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang membedakan sekolah satu dengan sekolah yang lain.

Integrasi Karakter melalui Budaya Sekolah

Budaya sekolah memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan suatu sekolah. Oleh karenanya budaya sekolah perlu mendapatkan perhatian serius. Integrasi nilai-nilai karakter diyakini akan mampu memperkuat norma, nilai, dan keyakinan yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam lingkup sekolah, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang turut berperan dalam menentukan keberhasilan sekolah.

Aspek-aspek karakter, khususnya yang bersifat sikap (merupakan perwujudan kesadaran diri) banyak yang sebenarnya merupakan bagian aktivitas sehari-hari manusia. Secara teoritik aspek sikap atau ranah afektif lebih efektif jika dikembangkan melalui kebiasaan sehari-hari. Misalnya disiplin pada siswa akan lebih mudah dikembangkan jika disiplin telah menjadi kebiasaan sehari-hari di sekolah. Jujur, kerja keras, saling toleransi dan sebagainya akan mudah dikembangkan jika aspek-aspek tersebut sudah menjadi kebiasaan sehari-hari di sekolah. Ibarat memasuki tempat yang bersih, tentu sungkan kalau akan membuang sampah di sembarang tempat. Jika kepala sekolah dan guru selalu datang di kelas beberapa menit sebelum pelajaran dimulai, tentu secara bertahap siswa akan mengikutinya. Jika kepala sekolah dan guru biasa membaca dan kemudian membuat rangkuman yang ditempel di majalah dinding sekolah, tentu akan mendorong siswa menirunya. Jika antara guru dan karyawan terjadi kebiasaan saling menyapa dan menghormati bahkan saling menolong akan menumbuhkan hal serupa pada siswa.

Dari contoh di atas, budaya sekolah memang harus dirancang dan dilakukan dengan keteladanan. Kepala sekolah, guru, karyawan dan bahkan orangtua siswa dapat berunding bagaimana memulai dan mengembangkan budaya itu. Pada jenjang tertentu, siswa juga dapat dilibatkan untuk merancang dan memutuskan budaya apa yang akan dikembangkan, termasuk sanksi apa yang diberikan bagi mereka yang tidak mematuhi.

Salah satu wujud budaya sekolah tercermin dalam tata tertib sekolah maupun tata pergaulan. Dengan memasukkan nilai-nilai karakter ke dalam tata tertib sekolah maupun tata pergaulan diharapkan nilai-nilai karakter akan menjadi perilaku sehari-hari yang akan membentuk budaya sekolah berbasis karakter. Pada akhirnya terbentuk kepribadian warga sekolah yang dijiwai semnagat nilai-nilai karakter.

Beberapa tahap dapat ditempuh dalam rangka integrasi karakter melalui budaya sekolah. Tahap tersebut antara lain: (1) Identifikasi nilai-nilai karakter. Melalui berbagai kajian dan eksplorasi dapat diidentifikasi nilai-nilai karakter yang dibutuhkan baik bagi siswa maupun warga sekolah yang lain; (2) Analisis potensi dan kelayakan integrasi karakter

melalui budaya sekolah. Melalui evaluasi diri dapat diungkap lebih jauh dan ditentukan nilai-nilai karakter apasaja yang layak diterapkan melalui budaya sekolah berikut potensinya. Tidak semua nilai-nilai karakter tersebut dapat diterapkan. Dengan mengetahui potensi yang dimiliki sekolah akan dapat ditentukan nilai-nilai apasaja yang layak diterapkan; (3) *Capacity building*. Keberhasilan integrasi karakter melalui budaya sekolah sangat ditentukan dari pemahaman, komitmen, dan kemauan seluruh warga sekolah. Oleh karenanya upaya penguatan kapasitas mulai dari sosialisasi, peningkatan komitmen maupun kesepakatan implementasi perlu dilakukan guna menjamin keberlanjutan implementasi program; (4) Merumuskan strategi implementasi. Strategi implementasi akan sangat tergantung dari potensi dan kondisi sekolah. Oleh karenanya sekolah perlu merumuskan secara komprehensif model-model integrasi tersebut. Beberapa strategi misalnya integrasi karakter melalui tata tertib, tata pergaulan, keteladanan, kedisiplinan dan lain sebagainya; (5) Menetapkan tim atau penanggungjawab program. Tim khusus dapat dibentuk, namun demikian dapat pula tugas tersebut melekat dalam tupoksi jabatan tertentu seperti wakasek maupun pembina kesiswaan; (6) Merumuskan asesmen karakter. Asesmen ini dimaksudkan untuk mengontrol sekaligus mengetahui keberhasilan implementasi program; (7) Merumuskan pola penjaminan mutu dan peningkatan berkelanjutan. Upaya ini dimaksudkan untuk menjamin dan meningkatkan kualitas implementasi karakter melalui budaya sekolah; (8) Menjalinkan kerjasama dan kemitraan. Orang tua siswa, komite sekolah, masyarakat, dunia usaha dan industri merupakan pihak yang sangat potensial untuk dilibatkan dalam upaya membangun karakter siswa. Sesuai dengan kapasitas masing-masing, keberadaan berbagai pihak tersebut akan menguatkan implementasi karakter melalui budaya sekolah. Melalui berbagai upaya tersebut diharapkan implementasi karakter melalui budaya sekolah benar-benar merupakan upaya efektif dalam upaya menghasilkan lulusan pendiidkan kejuruan profesional berkarakter.

Penutup

Integrasi pendidikan karakter melalui budaya sekolah merupakan upaya efektif dalam upaya membangun karakter siswa sehingga menjadi lulusan yang profesional berkarakter. Diperlukan upaya penguatan internal (*capacity building*) dan eksternal (kerjasama dan kemitraan) yang kuat dan sinergis sehingga integrasi karakter melalui budaya sekolah dapat berjalan sesuai dengan tujuan.

Daftar Pustaka

- Bruner, D. Y. & Greenlee, B. J. (2000). *Measures of work culture in high and low performance schools. Research in the Schools*. Diambil pada tanggal 9 Nopember 2008 dari www.education.iowa.edu.htm).
- _____. (2007). *Analysis of school work culture in schools that implement comprehensive school reform models*. Diambil pada tanggal 9 Nopember 2008 dari www.educatiouiowa.edu.
- Cavanagh R. F., & Dellar, G. B. (1990). *The development, maintenance, and transformation of school culture*. Makalah disampaikan dalam the Annual of the American Educational Research Association. San Diego: Eric DRS No. ED 418962. Diambil pada tanggal 5 Januari 2009 dari www.eric.ed.gov.
- Deal, T. E., & Petterson, K. D. (1999). *Shapping school culture: The hearth of leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Greenlee, B. J., & Bruner, D. Y. (2007). *Why school both attracts and resists whole school reform models*. Diambil pada tanggal 9 Nopember 2008 dari www.usca.edu.essay.pdf.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research, and practice, 7th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Johnson, W. L., Johnson, A. M., & Zimmerman, K. (2002). *Assessing school work culture: A higher-order analysis and strategy*. Diambil pada tanggal 9 Nopember 2008 dari http://eric.edm.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql_content_storage/01/0000019b/80/19/db/74.pdf.
- Johnson, W. J. at.al.(1993). *School work culture profile: A statistical analysis and strategy*. Diambil pada tanggal 9 Nopember 2008 dari http://eric.edm.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql_content_storage/01/0000019b/80/3/1/66.pdf.
- Kay, K. (2008) "Preparing Every Child for the 21st Century". APEC EdNet - Xi'an Symposium Xi'an China, January 17.
- Lynch, P. D. (1997). *The school culture in the lower Rio Bravo Valley*. Eric Document Reproduction Service (EDRS) No. ED 422136. Diambil pada tanggal 2 Februari 2009 dari: www.eric.ed.gov.
- Owens, R. G.(1991). *Organizational behavior in education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Peterson, D. K. (2002). Positive or negative. [Versi elektronik]. *Journal of Staff Development*, 2002, 23,3. Diambil pada tanggal 9 Nopember 2008 dari <http://www.nsd.org/library/publication/jsd/peterson/233.pdf>.
- Peterson, K. (1999). Time use flows from school culture: River of values and traditions can nurture or poison staff development hours. [Versi elektronik] *Journal of Staff Development*, 20, 2.
- Purkey, S. C. & Smith, M. S. (1982). Too soon to cheer? Synthesis of research on effective schools. [Versi elektronik]. *Educational Leadership*, 40, 64-69.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2002:1). *Organizational culture & leadership*. Diambil pada tanggal 9 Nopember 2008 dari www.tnellen.com.
- Sergiovanni, T.J. (1995). *The principalship: A reflective practice perspective*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, et.al. (1987). *Hand book for effective department: Leadership concept and practice in today's secondary school*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Stolp, S. & Smith, S.C (1994). School culture and climate: The role of the leader. [Versi electronic]. *OSSC Bulletin*.
- Stolp, S. (1994) *Leadership for school culture*. Diambil pada tanggal 9 Nopember dari http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed370198.html.
- Turner, J. & Crang .(1996). *Exploring school culture*. Diambil pada tanggal 9 Nopember 2008 dari www.ucalgary.ca/cl/.
- Wagiran. (2008). The Importance of Developing Soft Skills in Preparing Vocational High School Graduates. *International Conference on VTE Research and Networking 2008: Nurturing Local VTE Research Efforts: A Response to Global Challenges 7 - 8 July 2008 Inna Grand Bali Beach Hotel, Bali, Indonesia*.
- Wagner, C. R. (2004). *Leadership for an improved school culture. How to assess and improve the culture of your culture*. Kentucky: Kentucky School Leader. Dimbil pada tanggal 2 Februari 2009 dari <http://www.schoolculture.net/kyschoolleaderfall04.pdf>.
- Zamroni. (2000). *Paradigma pendidikan masa depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.
- _____. (2007). *Meningkatkan mutu sekolah*. Yogyakarta: PSAP Muhammadiyah.
- _____. (2009). Kebijakan peningkatan mutu sekolah di Indonesia. *Makalah. Disajikan dalam Seminar Nasional dalam Rangka Dies Natalis Ke-45 Universitas Negeri Yogyakarta di Auditorium Universitas Negeri Yogyakarta 25 April 2009*.