

## MODEL PROFESSIONAL DEVELOPMENT BERBASIS INTERNET UNTUK MENINGKATKAN TEAM LEARNING SEKOLAH

Farida Wulandari <sup>a\*)</sup>, Hendarman <sup>a)</sup>

<sup>b)</sup> Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

<sup>\*)</sup> e-mail korespondensi: faridawulandari@yahoo.com

Riwayat artikel : diterima: 06 November 2020; direvisi: 16 November 2020; disetujui: 06 Desember 2020

**Abstrak.** Kecenderungan terjadinya fakta-fakta dimana guru tidak perlu belajar ataupun tidak ingin meningkatkan kompetensi profesional adalah cerminan yang bertolak belakang dengan *team learning*. Sekolah sepatutnya selalu melakukan peningkatan kinerja guna mencapai hasil maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model *Professional Development* Berbasis Internet yang dapat meningkatkan kemampuan guru-guru taman kanak-kanak dalam menyelenggarakan *Professional Development* secara mandiri dan membangun *team learning*. *Professional Development* berbasis internet sebagai upaya alternatif dalam mengatasi peningkatan kemampuan guru taman kanak-kanak dalam menyelenggarakan *Professional Development* yang efektif, efisien, sekaligus membangun *team learning* dengan menggunakan *Professional Development* Berbasis Internet. Penelitian uji coba terbatas dilaksanakan di Smartkul Preschool & Kindergarten dengan jumlah guru 5 orang. Uji coba luas dilaksanakan di TKI Al-Hamidiah Depok dengan jumlah guru 25 orang, dan di TKIT Aliya Bogor dengan jumlah guru 13 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian dan pengembangan model (*Research & Professional Development/R&D*), sebanyak tiga uji coba dengan masing-masing uji coba dilakukan tiga kali Tindakan di uji coba terbatas dan dua tindakan pada uji coba luas di masing-masing sekolah. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah kualitatif, kuantitatif, dan formatif. Untuk mengukur uji validitas digunakan *non-test* dan *expert judgment*. Desain model *Professional Development* Berbasis Internet terdiri dari input, proses, dan output. Input terdiri dari modul *Professional Development* Berbasis Internet, dan guru-guru serta kepala sekolah taman kanak-kanak. Proses terdiri dari perencanaan, pelaksanaan & monitoring, serta evaluasi & refleksi. Output dari pengembangan model *Professional Development* Berbasis Internet mampu dan terbukti meningkatkan kemampuan guru taman kanak-kanak dalam menyelenggarakan *Professional Development* Berbasis Internet serta mampu membangun *team learning*.

**Kata Kunci:** pengembangan model; *professional development*; *team learning*

### INTERNET BASED PROFESSIONAL DEVELOPMENT MODEL TO IMPROVE SCHOOL LEARNING TEAM

**Abstract.** The tendency of the fact where the teachers do not need to learn or do not want to improve professional competence is a reflection of the opposite of *team learning*. Schools need to improve their performance to achieve maximum results. This study aimed to analyze an Internet-Based *Professional Development* model that can improve the ability of kindergarten teachers to carry out *professional development* independently and build *team learning* as well. *Internet-Based Professional Development* is an alternative effort in overcoming the improvement of kindergarten teachers' ability to organize *Professional Development* as well as *team-learning*. Limited trial research was conducted at Smartkul Preschool & Kindergarten with 5 teachers. Extensive trials were carried out at TKI Al-Hamidiah Depok with 25 teachers, and at TKIT Aliya Bogor with 13 teachers. The method of research used was research and model development (*Research & Professional Development / R & D*). Each trial carried out three times actions in limited trials and two actions in extensive trials at each school. In this study, the data analysis used was qualitative, quantitative, and formative. To measure the validity, this research used *non-test* and *expert judgment*. The *Internet-Based Professional Development* model consisted of input, process, and output. The input consisted of the *Internet-Based Professional Development* module, and kindergarten teachers and principals. The process consisted of planning, implementing & monitoring, as well as evaluation & reflection. The output of the *Internet-Based Professional Development* model was able to improve the ability of kindergarten teachers in organizing *Internet-Based Professional Development* as well as being able to build *team learning*.

**Keywords:** model development; *professional development*; *team learning*

## I. PENDAHULUAN

Setiap sekolah didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Tujuan tidaklah bisa tercapai hanya oleh pimpinan atau pendiri sekolah saja, akan tetapi pasti membutuhkan dukungan dan partisipasi orang lain atau guru. Guru sebagai sumber daya manusia (SDM) di dalam sekolah tentunya sudah mengetahui tanggung jawab yang diberikan dan pekerjaan apa yang akan diselesaikan setelah guru secara resmi direkrut oleh sekolah. Namun, adakalanya guru tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan dengan berbagai alasan sebagai

penyebabnya, antara lain; kurang pengalaman, kurang kompeten dalam *knowledge* atau *skills*, atau kurang motivasi dalam mengajar. Marquardt (2002) juga memberikan metafora organisasi sebagai organisme yang dalam usahanya untuk tetap survive dan beradaptasi terhadap perubahan yang sangat perlu maka dia harus mampu belajar (*learning*) secara revolusioner. Kondisi dimana guru menunjukkan kinerja yang rendah lambat laun akan menyebabkan kualitas sekolah menjadi rendah pula. Oleh sebab itu, pada umumnya sekolah memberikan *Professional Development* kepada guru sebagai solusi dalam meningkatkan kinerja mereka. Program *Professional Development* adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan kemampuan tertentu, serta sikap agar guru semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar yang ditentukan oleh sekolah. *Professional Development* yang diberikan dapat berupa memanggil seorang pakar di bidang ilmu yang dibutuhkan dalam program internal sekolah tersebut, atau dengan mengirim guru ke program *Professional Development* yang diselenggarakan oleh pihak luar. Kedua cara dalam menyelenggarakan *Professional Development* tersebut tentunya membutuhkan dana khusus yang harus dikeluarkan oleh sekolah.

Teknologi yang digunakan pada suatu sekolah mempunyai hubungan yang erat terhadap berbagai karakteristik sekolah seperti kualifikasi guru, struktur sekolah dan pola sekolah. Pemanfaatan atau implementasi teknologi dalam kegiatan operasional sekolah akan memberikan dampak yang cukup signifikan bukan hanya dari efisiensi kerja tetapi juga terhadap budaya kerja baik secara personal, antar unit, maupun keseluruhan institusi. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam sekolah juga berkaitan dengan keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kualitas informasi, pengawasan kinerja sekolah. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi baik sebagai alat bantu maupun strategi yang tangguh dalam mengintegrasikan dan mengolah data dengan cepat, serta untuk menciptakan produk layanan baru sebagai daya saing dalam menghadapi kompetisi. Menurut (Sutherland, Robertson, and John 2009) teknologi dan informasi mempunyai dampak positif pada motivasi siswa, pencapaian tujuan pembelajaran dan menjadikan iklim di antara guru muncul menjadi lebih baik untuk memasukkan TIK dalam pengajaran dan pembelajaran.

Belajar yang dikatakan sebagai rangkaian proses pengembangan individu selama seumur hidup, sudah tentu memerlukan adanya pengembangan sikap memotivasi kemampuan belajar secara mandiri. Menurut (Silberman 2005) mengemukakan salah satu strategi pembelajaran yang dapat mengaktifkan siswa dengan menerapkan strategi belajar aktif. Faktor lainnya yang tak kalah pentingnya dalam menentukan keberhasilan kegiatan belajar-mengajar, adalah sumber belajar. Dalam rangka mengupayakan peningkatan kualitas program pembelajaran perlu dilandasi dengan pandangan sistematis terhadap kegiatan belajar-mengajar, yang juga harus didukung dengan upaya pendayagunaan sumber belajar, di antaranya adalah fasilitas internet. Fasilitas ini sudah dapat dijangkau dengan mudah oleh masyarakat karena perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dewasa ini. Masyarakat dapat menggunakan fasilitas internet melalui telepon genggam maupun komputer/laptop.

*Team learning* didapat pada sekolah yang terus menerus mau berkembang sebagai upaya meningkatkan kompetensi seluruh gurunya. Hal ini dilakukan dengan cara mengatasi ketidakmampuan belajar serta memahami secara jelas ancaman, serta berusaha untuk mengenal peluang baru demi kemajuan sekolah. *Team learning* merupakan hal yang penting karena sekolah modern beroperasi berdasarkan kerja tim, yang berarti sekolah tidak dapat belajar jika anggota sekolah tidak bersama-sama belajar. Kemampuan sekolah untuk mensinergikan kegiatan sekolah ditentukan oleh adanya visi bersama dan kemampuan berpikir sistemik. Pembelajaran dalam sekolah akan semakin cepat jika guru mau berbagi wawasan dan belajar bersama-sama. Berbagi wawasan dan pengetahuan dalam sekolah menjadi penting dalam rangka peningkatan kapasitas sekolah menambah modal intelektualnya. Program peningkatan kompetensi guru melalui program *Professional Development* dilakukan oleh sekolah sebagai bentuk program yang meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya.

Taman kanak-kanak adalah sekolah yang bergerak dalam bidang pendidikan anak usia dini. Guru adalah guru yang menjalankan tugasnya sebagai pengajar di taman kanak-kanak. Siswa pada taman kanak-kanak adalah anak yang berusia antara 4 tahun hingga 6 tahun. Tujuan pendidikan taman kanak-kanak adalah membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar siswa memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut, mengembangkan kepribadian dan potensi diri sesuai dengan tahap perkembangan siswa, serta membantu meletakkan dasar ke arah perkembangan sikap, pengetahuan, keterampilan, dan daya cipta yang diperlukan oleh siswa dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Guru taman kanak-kanak selayaknya mempunyai kompetensi profesional (ilmu mendidik) guna mencapai tujuan pendidikan taman kanak-kanak yang. Kompetensi profesional diperlukan karena dengan menguasai profesional guru tidak hanya mengajar siswa, namun juga mendidik dan melatih, serta membimbing siswa mencapai tujuan, yaitu kedewasaan berpikir dan berperilaku siswa. Kompetensi profesional dapat dicapai guru melalui pendidikan formal jurusan keguruan di universitas, ataupun pendidikan non-formal melalui program *Professional Development*. Namun demikian, kebutuhan terhadap program *Professional Development* guru menjadi tidak prioritas karena terdapat beberapa taman kanak-kanak yang menerapkan konsep pembelajaran lama, dimana aspek membaca, berhitung, dan menulis menjadi prioritas target utama perkembangan siswa. Terdapat pula taman kanak-kanak yang menganggap siswa hanya butuh bermain pada masa kanak-kanak. Hal-hal tersebut menimbulkan anggapan bahwa guru taman kanak-kanak tidak memerlukan kualitas tertentu, seperti kompetensi profesional, kecuali kemampuan mengajar membaca, berhitung, menulis, maupun menemani mereka bermain. Oleh sebab itu pemberian program *Professional Development* tidak terlalu diperlukan. Menurut (Soekidjo 2009) pelatihan (*training*) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan

untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus tertentu. Dengan adanya training maka profesionalitas bisa terjaga dan kinerja pegawai juga bisa lebih meningkat kualitasnya (Murti 2012).

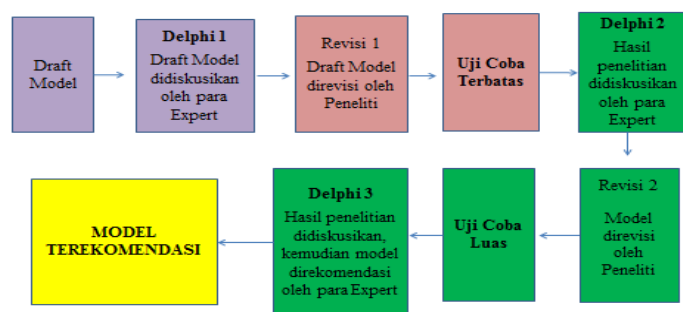
Di sisi lainnya, keterbatasan finansial operasional taman kanak-kanak menyebabkan sekolah tersebut tidak dapat menyelenggarakan program *Professional Development*, ataupun mengirim guru mereka ke tempat program *Professional Development* guru. Hal ini tentunya berpengaruh pada kualitas mengajar guru, hal ini disebabkan guru tidak pernah mendapatkan informasi dan pengetahuan baru, ataupun keterampilan dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja (Rowley, C., & Jackson 2012).

Kecenderungan terjadinya fakta-fakta dimana guru tidak perlu belajar ataupun tidak ingin meningkatkan kompetensi profesional adalah cerminan yang bertolak belakang dengan *team learning*. Sekolah/sekolah sepatutnya selalu melakukan peningkatan kinerja guna mencapai hasil maksimal. Hasil maksimal yang dimaksud adalah hasil yang tidak hanya dapat dinikmati anggota internal sekolah, yaitu guru dan kepala sekolah, namun juga untuk pengguna jasa sekolah tersebut, yaitu siswa. Hal tersebut sesuai dengan (Sinambela 2012) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

Melihat bagaimana program *Professional Development* dan *team learning* mempengaruhi guru dalam meningkatkan kompetensi sehingga guru mampu menjadi pengajar profesional, maka dengan alasan tersebut dilakukan sebuah penelitian untuk mengembangkan model program *Professional Development* berbasis internet. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi berupa jaringan internet yang dapat dijangkau melalui laptop atau telepon genggam pribadi, berperan besar dalam memberikan informasi dan pengetahuan yang diinginkan oleh peserta dalam mendapatkan bahan materi. Model program *Professional Development* ini memberikan solusi yang efektif, dimana program ini mengupayakan sumber daya internal sekolah sehingga biaya untuk penyelenggaraan *Professional Development* dapat dikeluarkan seminimal mungkin, dan waktu yang dibutuhkan dapat direncanakan seefisien mungkin.

## II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa eksperimen kegiatan *Professional Development* guru sebagai bentuk uji coba, yang bertujuan untuk mengetahui apakah model *Professional Development* Berbasis Internet dapat meningkatkan kemampuan guru taman kanak-kanak dalam menyelenggarakan *Professional Development* berbasis internet dan membangun *team learning*. Dengan menyelenggarakan *Professional Development* berbasis Internet dapat diketahui pula sejauh mana para guru mendapatkan manfaat lain, seperti; bagaimana guru mengembangkan kemampuan mereka, menjadi presenter, mahir dalam menggunakan internet, belajar mandiri, serta belajar dan berdiskusi di dalam kelompok. Jenis penelitian yang digunakan adalah pengembangan model yang mengacu pada teori (Borg 1989), karena tahapan penelitiannya secara sistematis dapat membantu cara dalam pengembangan model baru, serta dapat menguatkan model ini sebagai *Professional Development* baru yang baik. Hal ini dimungkinkan karena penelitian ini didasari oleh tinjauan teori dan lapangan, kemudian dilakukan uji coba terbatas dan uji coba lebih luas, serta diuji kembali melalui proses validasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, penelitian evaluatif dan kuantitatif, serta eksperimen: Survei digunakan untuk mengetahui kondisi real di lapangan dan data pendukung yang terkait dengan model *Professional Development* berbasis internet yang akan dikembangkan. Penelitian evaluatif, kuantitatif, dan formatif :Peneliti menggunakan uji coba dalam pengembangan model *Professional Development* berbasis internet. Uji coba dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu; uji coba model awal, uji coba terbatas, dan uji coba luas. Disetiap tindakan, dilakukan observasi terhadap kemampuan peserta selama mengikuti program *Professional Development* berbasis internet. Eksperimen dilakukan guna menguji keefektifan dari model *Professional Development* berbasis internet yang dikembangkan. Eksperimen dilakukan terhadap kelompok guru di Taman Kanak-Kanak.

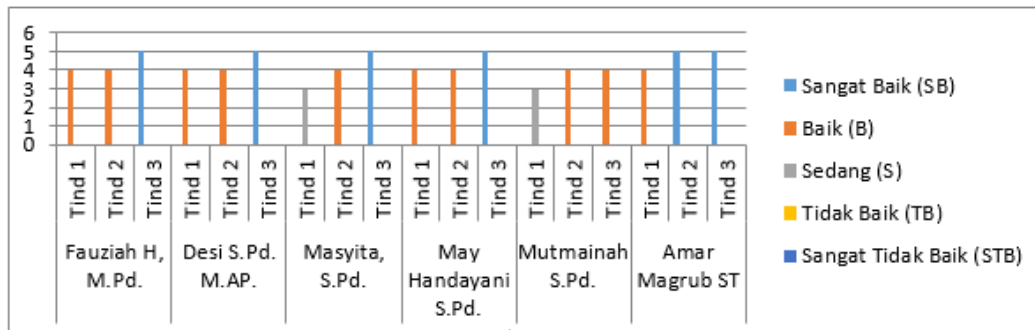


Gambar 1. Bagan Alur Penelitian.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Uji Terbatas

Hasil Uji Terbatas dapat dilihat dari gambar 2 dibawah ini:

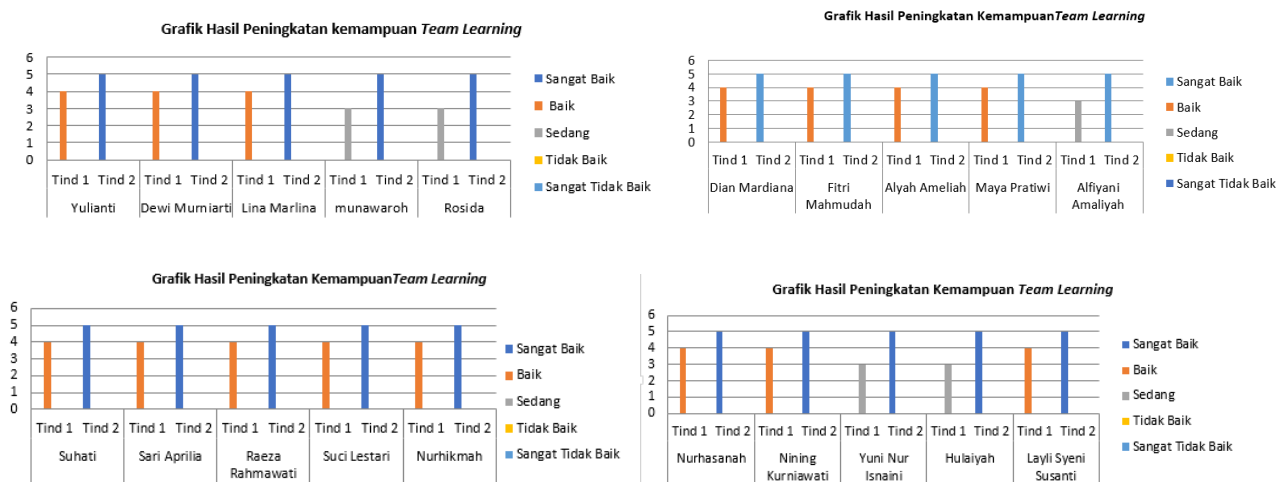


Gambar 2. Hasil Uji Terbatas Grafik Peningkatan Kemampuan Team Learning

Dari grafik pada gambar 2 menunjukkan bahwa terdapat dua peserta menunjukkan kenaikan peningkatan kemampuan team learning yang sedang dan empat peserta menunjukkan kemampuan team learning baik pada Tindakan 1. Kedua, terdapat lima peserta menunjukkan kenaikan peningkatan kemampuan team learning yang baik dan satu peserta menunjukkan kemampuan team learning sangat baik pada tindakan 2. Dan yang ketiga terdapat enam peserta menunjukkan kenaikan peningkatan kemampuan team learning sangat baik pada Tindakan 3. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Kaswan 2011) bahwa pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. (Senge 1996) menambahkan bahwa dalam suatu organisasi dimana orang-orangnya secara terus-menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola-pola berpikir baru dan berkembang dipupuk, dimana aspirasi kelompok diberi kebebasan, dan dimana orang-orang secara terus menerus belajar mempelajari (*learning to learn*) sesuatu secara bersama.

#### 2. Hasil Uji Coba Luas 1 dan 2

Data hasil Peningkatan Kemampuan Team learning pada hasil Uji Coba Luas 1 ditunjukkan pada gambar 3 di bawah ini:

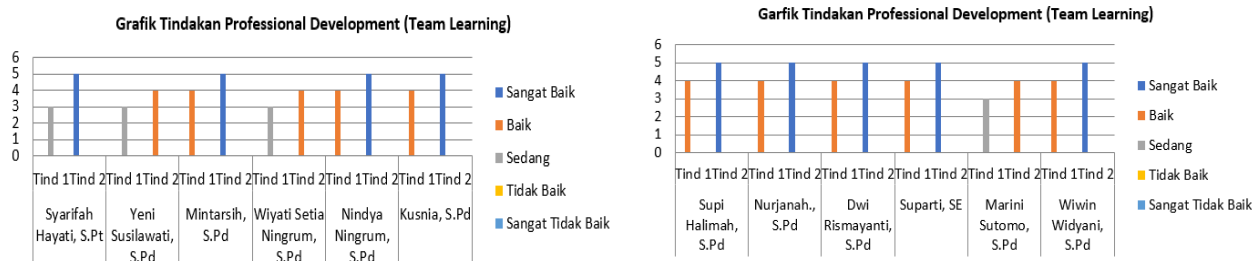


Gambar 3. Grafik Hasil Uji Coba Luas 1 Hasil Kenaikan Peningkatan Kemampuan Team Learning

Grafik pada Gambar 3 menunjukkan bahwa terdapat dua puluh peserta menunjukkan kenaikan peningkatan kemampuan *team learning* yang baik dan lima peserta menunjukkan kemampuan kenaikan peningkatan kemampuan team learning sedang pada Tindakan 1 dan terdapat dua puluh lima peserta menunjukkan kenaikan peningkatan kemampuan team learning yang sangat baik pada Tindakan 2. Kenaikan Peningkatan tersebut sesuai dengan (Prihidayanti and Florentinus 2019) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan diri dalam bentuk kegiatan pengembangan berkelanjutan pengembangan profesional mempunyai pengaruh signifikan pada pedagogis dan kompetensi profesional peserta pelatihan. Hasil uji coba Luas 1 juga menunjukkan bahwa dengan peningkatan team learning menunjukkan bahwa manajemen sumber



daya manusia menjadi lebih efektif karena dengan adanya model professional development. Menurut (Wukir 2013) dengan metode pengelolaan dan pengembangan pegawai dalam suatu organisasi merupakan cara yang paling efektif sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan”. Sedangkan untuk data hasil Peningkatan Kemampuan Team learning pada hasil Uji Coba Luas 2 ditunjukkan pada gambar 4 di bawah ini:



Gambar 4. Grafik Hasil Uji Coba Luas 2 Hasil Kenaikan Peningkatan Kemampuan Team Learning

Berdasarkan grafik pada gambar 4 menunjukkan bahwa terdapat delapan peserta menunjukkan kenaikan peningkatan kemampuan team learning yang baik dan empat peserta menunjukkan kemampuan kenaikan peningkatan kemampuan team learning sedang pada Tindakan 1. Selain itu terdapat sembilan peserta menunjukkan kenaikan peningkatan kemampuan team learning yang sangat baik dan tiga peserta menunjukkan kemampuan kenaikan peningkatan kemampuan team learning sedang pada Tindakan 2. Hasil Uji coba Luas 2 berkaitan dengan model Pengembangan berbasis internet yang digunakan dimana penggunaan visual, seni, penulisan kreatif dapat menciptakan pengalaman belajar yang unik dan memberikan pemahaman yang lebih dalam pada suatu komunitas kerja dalam suatu team learning (Thomas and Mulvey 2008). Peningkatan Kemampuan team learning juga tidak lepas dari peran pemimpin yang ada didalam suatu organisasi. Menurut Wukir (2013) kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Bellingham, Ed, and Campanello 2004) bahwa fungsi training dan pengembangan bersifat individual pertumbuhan, pertumbuhan organisasi, dan pertumbuhan perusahaan.

#### IV. SIMPULAN

Setelah dilakukannya uji coba terbatas dan uji coba luas, maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan para guru dalam menyelenggarakan program *professional development* di sekolah serta *team learning* mereka meningkat. Peningkatan tersebut dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru selama dari tindakan satu ke tindakan ke dua serta direkomendasi oleh para pakar. Keberhasilan model *Profesional Development* Berbasis Internet terbukti, dilihat dari kepala sekolah dan guru-guru dapat menyelenggarakan *Profesional Development* Berbasis Internet secara efektif dan efisiensi. Penyelenggaraan *Profesional Development* Berbasis Internet ini tidak berbiaya, dapat diselenggarakan di sekolah setelah usai mengajar dikelas sehingga tidak mengurangi waktu mengajar siswa di kelas, guru mendapat informasi tentang cara mengajar dan *problem solving* yang efektif dan tepat sesuai dengan kaidah pendidikan anak usia dini. Guru mendapat manfaat dimana guru dapat menggunakan internet dalam mencari pengetahuan secara mandiri, dan menjadi presenter *Profesional Development* berbasis internet. Dengan diselenggarakannya *Profesional Development* Berbasis Internet secara berkesinambungan, budaya *team learning* terbangun di taman kanak-kanak. Oleh sebab itu maka model *Professional Development* Berbasis Internet adalah model *professional development* yang terekomendasi

#### REFERENSI

- Bellingham, Rick, D Ed, and Russell J Campanello. (2004). *HR Optimization*. Massachusetts, US: HRD Press, Inc.
- Borg, W. R. and M. D. Gall. (1989). *Educational Research: An Introduction. Fifth Edition*. New York: Longman.
- Kaswan. (2011). *Kaswan. Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Murti, Afin. (2012). *Menciptakan SDM Yang Handal*. Jakarta: Niaga Swadaya.
- Prihidayanti, Yayuk, and Totok Sumaryanto Florentinus. (2019). "The Effect of The Education and Training Program of Continuous Professional Development Program of In On In Modes on Pedagogical and Professional Competence of Teachers in Kendal." 8(2): 90–97.
- Rowley, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia the Key Concepts*. Cetakan Ke. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Senge, Peter M.(1996). *Disiplin Kelima : Seni Dan Praktek Dari Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: BinaruoaAksara.
- Silberman, Melvin L. (2005). *101 Ways to Make Training Active*. 2nd Edition. San Fransisco: Pfeiffer.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran Dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soekidjo, Notoadmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutherland, Rosamund, Susan Robertson, and Peter John. (2009). *Learning with ICT Improving Classroom Learning with ICT*. New York and London: Routledge.
- Thomas, Elizabeth, and Anne Mulvey. (2008). "Using the Arts in Teaching and Learning." *Journal of Health Psychology* 13(2): 239–50.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presindo.