Mauriduna Journal of Islamic Studies
E-ISSN : 2792-0876
Vol. 5, No. 4, November 2024
DOI: 10.37274/mauriduna.v5i4.565
http://ejournal.arraayah.ac.id

Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Sekolah

Rafly Prahmana Hidayat, Faisal Fahmi Rambe, Inom Nasution
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
raflybodyguild@gmail.com

Abstrak

Monitoring, evaluasi, dan penilaian kinerja sekolah adalah proses penting dalam pendidikan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Penelitian menunjukkan bahwa monitoring dilakukan melalui observasi, wawancara, dan analisis data untuk menilai kemajuan program dan kinerja guru. Evaluasi memberikan umpan balik untuk perbaikan program, sementara laporan hasil monitoring membantu dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah berperan krusial dalam pelaksanaan ini, memastikan bahwa semua langkah dilakukan dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan.

Kata kunci: Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian kinerja

I. PENDAHULUAN

Di era milenial ini, sekolah harus dihadapkan dengan tuntutan baru terutama menyangkut pemberlakuan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Dengan demikian, setiap sekolah dituntut untuk menyusun, melaksanakan serta memonitor dan mengevaluasi rencana program pengembangan guna memenuhi standar tersebut untuk selanjutnya berusaha meningkatkan kualitas sekolah ke standar yang lebih tinggi. Meningkatkan kinerja manajerial kepala sekolah idealnya sekolah melakukan kegiatan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program atau kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya. Program atau kegiatan sekolah tersebut dilakukan sekolah di bawah kendali kepala sekolah yang merupakan level manajemen puncak di sekolah. Rosmiati dan Kurniady (2008:125) menyebutkan bahwa pada level mana-jemen puncak kemampuan

Diserahkan: 16-08-2024 **Disetujui**: 22-09-2024. **Dipublikasikan**: 28-11-2024

di dalam melihat sesuatu secara keseluruhan yang kemudian dapat merumuskannya, seperti dalam mengambil keputusan, menentukan kebijakan.

Dalam hubunguan ini, perlu ditekankan bahwa seorang pemimpin yang baik di level puncak, adalah pemimpin yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional. Lebih banyak merumuskan konsep-konsep. Keterampilan ini ada juga yang menyebut dengan managerial skill untuk kepala sekolah.

Arikunto (2012) mengemukakan bahwa sistem persekolahan di Indonesia pada umumnya kepala sekolah merupakan jabatan yang tertinggi di sekolah. Sehingga dengan demikian kepala sekolah memegang peranan dan pimpinan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas sekolah ke dalam maupun ke luar. Maka dari itu, dalam struktur organisasi sekolah pun kepala sekolah biasanya selalu didudukkan di tempat paling atas (Rosmiati dan Kurniady, 2008). Untuk menghasilkan kepala sekolah yang mampu menjalan-kan fungsinya dengan baik dibutuhkan guru yang profesional, sebab jabatan kepala sekolah merupakan tugas tambahan.

Sampai saat ini banyak upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional guru, tetapi upaya meningkatkan mutu pembelajaran sering menemui kendala. Unicef (2007) menenga rai bahwa salah satu kegiatan sebagai wujud upaya perbaikan di atas, yaitu melalui sistem pembinaan profesional, pembentukan gugus sekolah, dan pembinaan profesional di masingmasing sekolah. Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, setiap gugus SD/MI dibentuk Kelompok Kegiatan Kepala Sekolah (KKKS) dan Kelompok Kerja Guru (KKG), sedangkan di SMP/MTs disebut Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Walaupun gugus sekolah sudah dibentuk dan kegiatan kelompok kerja guru melalui KKKS, KKG dan MGMP telah berjalan, namun pelaksanaan kegiatan ini sering kurang memadai sebagai forum untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

Kurang memadainya keefektifan forumforum di atas salah satu penyebabnya yaitu pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan yang semestinya merupakan bagian tidak terpisahkan dari kinerja manajerial kepala sekolah kurang berjalan optimal. Tentu saja kompetensi manajerial kepala sekolah (Peraturan Menteri Pendidikan

Nasional Nomor 13 Tahun 2007) tersebut menjadi landasan untuk mengelola komponen-komponen dalam pendidikan. Karena berupa kompetensi dan dilaksanakan melalui kegiatan manajemen sekolah, maka keberadaannya dapat dilakukan evaluasi dengan melaku kan penilaian kinerja manajerial kepala sekolah. Penilaian kinerja manajerial kepala sekolah sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 28 Tahun 2010.

Penilaian kinerja kepala sekolah dilakukan secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif setiap empat tahun. Penilaian kinerja tahunan dilaksanakan oleh pengawas sekolah. Penilaian kinerja empat tahunan dilaksanakan oleh atasan langsung dengan mempertimbangkan penilaian kinerja oleh tim penilai yang terdiri dari pengawas sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah di mana yang bersangkutan bertugas.

Purwanto (2010), penilaian kinerja meliputi: (1) usaha pengem-bangan sekolah yang dilakukan selama menjabat kepala sekolah; (2) peningkatan kualitas sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan selama di bawah kepemim pinan yang bersangkutan; dan (3) usaha pengembangan profesionalisme sebagai kepala sekolah.

Penilaian kinerja manajerial kepala sekolah dapat dilakukan melalui monitoring, evaluasi dan pelaporan pada setiap program sekolah. Monitoring adalah proses pengumpulan dan analisis informasi (berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan) mengenai kegiatan program atau kegiatan sekolah sehingga dapat dilakukan tindakan koreksi untuk penyempurnaan program atau kegiatan sekolah selanjutnya.(Sagala,2006)

Evaluasi adalah proses penilaian pencapaian tujuan dan pengungkapan kinerja kepala sekolah untuk memberikan umpan balik bagi pe ningkatan kualitas kinerja program atau kegiatan sekolah mendatang. Laporan merupakan catatan hasil dari monitoring dan evaluasi program atau kegiatan sekolah dalam bentuk kualitatif atau kuantitif berdasarkan pada hasil pengamatan dan evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan instrumen yang dibuat.(Ibrahim, 2009)

Tujuan pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan yaitu memberikan penilaian apa kah program yang dilaksanakan oleh sekolah telah sesuai dengan rencana

yang dibuat dan mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pelaksanaan program sekolah agar dapat di-atasi. Upaya mendorong tercapainya penilaian kinerja manajerial kepala sekolah melalui pe- laksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan mendesak dilakukan, hal ini karena sampai saat ini produk kebijakan mengenai kepala sekolah kurang terimplementasi dengan baik.

Berdasarkan kondisi manajemen (pada aspek monitoring, evaluasi, dan pelaporan) sekolah dan kinerja manajerial kepala sekolah yang dapat diukur, maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan untuk penilaian kinerja manajerial kepala sekolah.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode studi pustaka (literature). Penelitian kualitatif tidak menggunakan angka sebagai subjek penelitian; sebaliknya, tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena yang terjadi di bidang yang dipelajari. Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yang berarti peneliti tidak hanya menjelaskan fenomena-fenomena tertentu, tetapi juga melakukan turut serta dalam penelitian tersebut. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, penelitian ini didasarkan pada studi pustaka sebagai sumber data utama. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki validitas yang tinggi karena temuan di lapangan. Selanjutnya, peneliti mengumpulkan literatur yang terkait dengan penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pada aspek kinerja manajerial kepala sekolah dapat deskripsikan sebagai berikut: (1) kurangnya pemahaman dan kemauan kepala sekolah tentang pentingnya perangkat monitoring, evaluasi, dan pelaporan sebagai bagian kegiatan manajerial untuk menjalankan program sekolah, (2) keterbatasan staf dan beban kerja yang berat menjadikan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kurang berjalan optimal; (3) untuk monitoring, evaluasi, dan pelaporan dari kepala sekolah (bidang kinerja manajerial)

tidak terjadwal dan kadang dilaksanakan; (4) kendala yang dihadapai dalam monitoring, evaluasi, dan pelaporan pembelajaran yaitu ada berapa guru yang kurang siap dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sehingga dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi belum siap, semestinya hal-hal tersebut sudah terprogram/sudah dibuat jauh hari sebelumnya. Kalau kegiatan yang sama untuk menilai kinerja kepala sekolah mungkin hambatannya akan sama; (5) Kurangnya kesadaran untuk melakukan kewajiban yang telah diprogramkan, jika monitoring, evaluasi, dan pelaporan dilaksanakan untuk menilai kinerja kepala sekolah, maka dibutuhkan perangkat aturan yang jelas; (6) hambatan yang akan muncul terkait dengan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja kepala sekolah, yaitu siapa yang akan menilai, ukurannya apa, dan hasilnya buat apa ?; (7) seandainya monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja kepala sekolah diadakan, sumber dana apa lagi yang akan digunakan; (8) cara menilai kegiatan manajemennya seperti apa; kalo baik seperti apa dan kalau buruk seperti apa (Wartomo ,2022).

Hasil dan analisis data penelitian memperlihatkan *comparative constan*, hambatan pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan dalam kinerja manajerial kepala sekolah. Terdapat pemisahan lokasi berdasarkan kategori sekolah di pusat perkotaan dan sekolah dipinggiran kota.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian dan hasil *comparative constan* di atas dapat diformulasikan proposisi (P) penelitian sebagai berikut. (P1) monitoring akan berhasil menilai kinerja kepala sekolah pada manajemen sekolah jika dapat mengungkap kegiatan manajemennya seperti apa; kalau baik seperti apa dan kalau buruk seperti apa. (P2) jika evaluasi dilaksanakan untuk menilai kinerja manajerial kepala sekolah maka dibutuhkan perangkat aturan yang jelas, yaitu siapa yang akan menilai evaluasi kinerja kepala sekolah, ukurannya apa, dan hasilnya buat apa? (P3) Idealnya terdapat pelaporan secara rutin (Wartomo, 2022).

Dengan demikian, organisasi sekolah perlu dijalankan dengan baik karena tugas guru dan kepala sekolah tidak hanya mengajar dan mendidik saja, semua harus bertanggung jawab dan diikutsertakan dalam menjalankan roda kehidupan sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, agar tidak terjadi *overlapping* dalam memegang

dan menjalankan tugasnya masing-masing, diperlukan organisasi sekolah yang baik dan teratur. Organisasi sekolah yang baik oleh harus mampu memecahkan berapa permasalahan yang berhubungan dengan lingkungannya, pengaturan dan pencapaian tujuan, dan memelihara solidaritas yang terdapat di dalam sistem dan menciptakan serta menjaga nilai-nilai sistem. Organisasi yang sehat harus memperhatikan dan memenuhi dua macam kriteria kebutuhan, yaitu *instrumental need*s dan *expressiveneed*s.

Proposisi penelitian menunjukkan bawah monitoring akan berhasil menilai kinerja kepala sekolah pada manajemen sekolah jika dapat mengungkap kegiatan manajemennya seperti apa; kalau baik seperti apa dan kalau buruk seperti apa. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pada kegiatan monitoring memang belum memiliki struktur organisasi yang jelas. Setiap organisasi menyadari adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal yang dapat diketahui melalui struktur organisasi. Melalui struktur organisasi ditetapkan pembagian tugas tentang siapa melapor kepada siapa, bagaimana pola interaksi diikuti dan mekanisme koordinasi formal.

Penilaian kinerja manajerial kepala sekolah dari sisi kegiatan monitoring yang dilakukan, tentu saja sangat terkait dengan program sekolah yang direnca-nakan dan diorganisasikan. Pengorganisasian sekolah membutuhkan kiat tersendiri, termasuk dalam mengorganisasikan program monitoring yang dikerjakan sekolah.

Prinsip-prinsip pengorganisasian sekolah menurut (Imron,2013) terdiri atas:

1) perumusan tujuan sekolah secara jelas;
2) peng- utamaan pencapaian tujuan sekolah;
3) prinsip pembagian pekerjaan;
4) prinsip pende legasian wewenang (*delegationmof authority*);
5) prinsip pengelompokkan fungsi;
6) prinsip kesatuan perintah (*unity of commond*);
7) adanya kemampuan pengawasan (*span of control*); dan
8) fleksibilitas.

Monitoring di sekolah sering juga dipertukarkan maknanya dengan supervisi pendidikan. Supervisi pendidikan adalah segenap bantuan yang diberikan oleh seseorang (di sekolah biasanya dilakukan guru senior, kepala sekolah, dan pengawas) dalam mengembangkan situasi belajar mengajar di sekolah ke arah yang lebih baik. Supervisi meliputi segenap aktivitas yang dirancang untuk mengembangkan pembelajaran pada semua tingkatan organisasi sekolah (Wiles, 1987).

Peran kepala sekolah sebagai supervisor, yaitu meningkatkan keberhasilan seluruh program pembelajaran sekolah dengan membantu guru memecahkan masalah pembelajaran di kelas. Teknik supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu kunjungan kelas, pertemuan pribadi, rapat rutin, kunjungan antar sekolah, pertemuan dalam kelompok kerja, pelatihan, dan penataran (Sobri, 2011).

Bentuk kegiatan monitoring dan supervisi yang selama ini dilakukan terutama bekaitan dengan pendanaan sekolah yaitu melakukan pemantauan, pembinaan dan penyelesaian masalah terhadap pelaksanaan program. Secara umum tujuan kegiatan ini yaitu untuk meyakinkan bahwa dana pendidikan diterima oleh yang berhak dalam jumlah, waktu, cara, dan peng- gunaan yang tepat. Selain itu, juga dilakukan monitoring terhadap pelayanan dan penanganan pengaduan sehingga pelayanan pengaduan dapat ditingkatkan. Dalam pelaksanaannya, monitoring pengaduan dapat dilakukan bekerjasama dengan lembagalembaga terkait. Kegiatan ini dilakukan dengan mencari fakta, menginvestigasi, menyelesaikan masalah, dan mendokumentasikan.

Monitoring untuk menilai kinerja manajerial kepala sekolah dapat dilakukan dengan menggunakan indikator kompetensi manajerial tersebut.

Indikator tersebut meliputi:

1. menyusun perencanaan untuk berbagai tingkatan perencanaan;
2. mengembangkan organisasi sesuai dengan kebutuhan;
3. memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal;
4. mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organi- sasi pembelajar yang efektif;

5. menciptakan budaya sekolah yang kondusif dan inovatif bagi
6. pembelajaran peserta didik;
7. mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; (7) mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal;
8. mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah;
9. mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik;
10. mengelola pengembangan kurikulum dan proses belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional; dan
11. mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, seorang kepala sekolah musti memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinannya. Melalui pengertian di atas dapat dirasakan bahwa sekolah bukan merupakan entitas yang tetap dan tidak berubah. Sekolah akan eksis selama dapat meraih tujuan yang bermanfaat. Sekolah dan lingkungannya berada dalam suatu kondisi yang konstan, dan jika sekolah dianalogikan dengan kehidupan biologis, maka ia memiliki *life cycle* (siklus kehidupan). Monitoring dilakukan untuk meningkatkan kinerja manajerial sekolah menuju pembaharuan dan revitalisasi secara terus menerus. Siklus setelah monitoring yaitu evaluasi program sekolah (Hadi, 2010).

Evaluasi program sekolah semestinya dapat digunakan untuk melakukan penilaian ki- nerja manajerial kepala sekolah. Evaluasi program sekolah digunakan untuk melakukan penilaian apakah pola kerja dan manajemen sekolah yang digunakan sudah tepat untuk mencapai tujuan rencana kegiatan, mengetahui kaitan antara kegiatan sekolah dengan tujuan untukmemperoleh ukuran kemajuan kinerja manajerial kepala sekolah, dan menyesuaikan kegiatan sekolah dengan situasi dan lingkungan yang berubah, tanpa menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan sekolah sebelumnya.

Selama ini, rutin berjalan disekolah yaitu evaluasi pembelajaran, terutama evaluasi untuk peserta didik. Sementara evaluasi terhadap guru apalagi kepala sekolah berkaitan dengan pembelajaran minim dilakukan. Hasil penelitian menunjukan bahwa jika evaluasi dilaksanakan untuk menilai kinerja manajerial kepala sekolah, maka dibutuhkan perangkat aturan yang jelas yaitu siapa yang akan menilai evaluasi kinerja kepala sekolah, ukurannya apa, dan hasilnya buat apa? Artinya, evaluasi untuk menilai kinerja manajerial kepala sekolah ini membutuhkan sistem dan perangkat instrumen yang memadai untuk digunakan.

Selain itu, dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kesadaran untuk melakukan kewajiban yang telah diprogramkan masih kurang. Jika evaluasi dilaksanakan untuk menilai kinerja kepala sekolah, maka dibutuhkan perangkat aturan yang jelas. Hambatannya, program sekolah yang sudah jelas saja kadang sulit dilaksanakan. Selain itu, salah satu hambatan yang mendasar, yaitu kurangnya pemahaman dan kemauan kepala sekolah mengenai pentingnya perangkat evaluasi sebagai bagian kegiatan manajerial (Khoeriyah,2013).

Terdapat tujuh komponen untuk melakukan evaluasi kinerja kepala sekolah. Tujuh komponen tersebut meliputi kepemimpinan, rencana strategis, fokus terhadap peserta didik, orang tua, analisis kebutuhan, fokus kepada guru-staf, pengelolaan kelas. Hasil penelitian tersebut juga mampu mengungkap data secara komprehensif, faktual, fleksibel, dan berorentasi keragaman layanan (Usman, 2010).

Dan terdapat terdapat 13 teknik evaluasi mutu, yaitu *Quality Control* (QC) atau *Qualty Control Circle* (QCC), *Quality Assurance* (QA), *Total Quality Qontrol* (TQC), Deming, Juran, Crosby, Peter, Ishikawa, *Malcom Bald- ridge Award*, *European Quality Award*, *Internasional Stamdard Organization* (ISO) 9000, *Total Quality Management* (TQM), dan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 48 Ayat (1) dan SD berlandaskan PP Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Peraturan Pasal 49 Ayat (1), prinsip MBS meliputi: kemandirian, keadilan, keterbukaan, kemitraan, partisipatif, efisiensi, dan akuntabilitas.

IV. KESIMPULAN

Monitoring akan berhasil menilai kinerja kepala sekolah, jika dapat mengungkap kegiatan manajemennya seperti apa; kalau baik seperti apa; kalau buruk seperti apa, dan jika evaluasi dilaksanakan untuk menilai kinerja manajerial kepala sekolah, maka dibutuhkan perangkat aturan yang jelas, yaitu siapa yang akan menilai evaluasi kinerja kepala sekolah, ukurannya apa, dan hasilnya buat apa, maka idealnya terdapat pelaporan penilaian kinerja manajerial kepala sekolah, karena manajemen sekolah terpusat pada kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai figur sentral di sekolah memiliki kewenangan besar untuk mengelola dengan mendorong guru dan tenaga kependidikan bekerja dengan optimal.

Agar pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan dapat dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja manajerial yang sama. Indikator tersebut digunakan sebagai landasan dalam melakukan penilaian kinerja manajerial kepala sekolah. Program atau kegiatan sekolah, di bawah manajemen kepala sekolah dapat dilakukan penilaian kinerja manajerialnya, dan hendaknya pemerintah dapat membuat kebijakan berupa monitoring, evaluasi, dan pelaporan yang dapat dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja manajerial yang sama. Indikator tersebut digunakan sebagai landasan dalam melakukan penilaian kinerja manajerial kepala sekolah.

V. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2012. Dasar- Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Imron, A. 2011" Peranan kepala Sekolah Menengah Pertama dalam Implementasi Manajemen Berbasis sekolah. Jurnal Manajamen Pendidikan.

Khoeriyah, N.D.2013. Pengembangan model Evaluasi Kinerja SD Penyelenggara Pendidikan inklusif. Jurnal penelitian Evaluasi Pendidikan

Nana Sudjana dan Ibrahim. 2009. Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung: Sinar Baru Algensindo

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 28 Tahun 2010 Tentang Pemberian Tugas Tambahan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah

Purwanto. 2010. Evaluasi Hasil belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Rosmiati, T dan Kurniady, A. 2008. Kepemimpinan Pendidikan. Manajemen Pendidikan. Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung: Alfabeta

Rosmiati, T dan Kurniady, A. 2008. Kepemimpinan Pendidikan. Manajemen Pendidikan. Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung: Alfabeta

Sagala, Syaiful. 2006. Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: CV. Alfabeta.

Sobri, A.Y.2011. Peran kepala sekolah dan tehnik yang digunakan dalam supervise pendidikan. Jurnal manajemen pendidikan.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Unicef, Depdiknas, & European Union. 2007. Modul Pelatihan Praktek yang Baik 1 Manajemen Berbasis Sekolah, Peran Serta Masyarakat, Pembel-ajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan. Jakarta: Unicef