



Analisis Fungsi Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS) Sebagai Supervisor Pendidikan

Susanti

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus, Kudus, Indonesia

susanti05santi@gmail.com

Abstract

ANALISIS FUNGSI PENILAIAN KINERJA KEPALA SEKOLAH (PKKS) SEBAGAI SUPERVISOR PENDIDIKAN. In order to promote the enhancement of educational quality, this study examines the role that school principal performance evaluations play as educational supervisors. In order to establish ideal standards for school leaders as educational supervisors and to raise teacher professionalism, the goal of this study is to describe the performance appraisal role of educational supervisors. In order to gather information for this work, observation, interviews, and documentation studies were used in conjunction with descriptive qualitative research methods. to do an interactive analysis of the data using Miles and Huberman's model, including data reduction, data display, and conclusion-making. employing the credibility, transferability, dependability, and confirmability tests to determine whether the data is accurate. employing the credibility, transferability, dependability, and confirmability tests to determine whether the data is accurate. According to the study's findings, school principals' performance appraisal activities are very helpful at raising their standards of excellence and professionalism. The principal, who serves as an educational supervisor, is crucial in elevating the professionalism of teachers and the standard of instruction in classrooms. From the foregoing description, it can be inferred that the principle, acting in the capacity of a supervisor, is in charge of the school's education planning program. The principal's own performance, including teacher coaching, also falls under his or her purview as a leader.

Keywords: *Performance; Principal; Educational Supervision; Quality.*

Abstrak

Penelitian ini menganalisa fungsi penilaian kinerja kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam membina peningkatan mutu pendidikan. Tujuan tulisan ini bertujuan untuk mengungkap fungsi penilaian kinerja kepala sekolah sebagai supervisi pendidikan, guna memperoleh kriteria ideal kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dan meningkatkan profesionalisme guru. Tulisan ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Untuk menganalisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yaitu Reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Untuk memeriksa keabsahan data menggunakan uji kredibilitas, uji transferabilitas, dependabilitas, dan confirmabilitas. Hasil penelitian ini mengungkapkan kegiatan penilaian kinerja kepala sekolah sangat efektif guna meningkatkan mutu dan profesionalisme kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru serta mutu pendidikan di sekolah. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor adalah orang yang bertanggung jawab dalam program perencanaan pendidikan disekolah, maju tidak nya suatu sekolah ditentukan bagaimana kinerja kepala sekolah itu sendiri seperti pembinaan terhadap guru-guru itu juga tanggung jawab kepala sekolah sebagai seorang pemimpin.

Kata kunci: Kinerja; Kepala Sekolah; Supervisi Pendidikan; Mutu.

A. Pendahuluan

Penilaian kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran merupakan sebuah keharusan. Di satu sisi penilaian kinerja kepala sekolah dilakukan dalam rangka menyediakan masukan (feedback) bagi kepala sekolah, sehingga mampu mempertahankan dan meningkatkan keefektifan kepemimpinannya di sekolah. Kepemimpinan sekolah seringkali dideskripsikan sebagai komponen kunci sebuah sekolah yang baik, sekolah yang efektif, sekolah yang unggul, dan sekolah bertaraf internasional. Banyak sekal penelitian yang berakhir pada kesimpulan bahwa kepemimpinan sekolah sangat berpengaruh kepada prestasi akademik dan non-akademik siswa. Lebih dari itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah yang efektif memiliki pengaruh besar terhadap student attendance, student engagement with school,

student academic self-efficacy, staff satisfaction, and collective teacher efficacy (Sergiovanni, 1987 dan Schlechty, 2009; Supena et al, 2021; Affandi et al, 2022; Hartina et al, 2023). Di sisi lain penilaian kinerja kepala sekolah dilakukan dalam rangka peningkatan akuntabilitas sekolah sebagai sebuah institusi pembelajaran secara keseluruhan. Tugas utama sebuah sekolah adalah pembelajaran. Tentunya penilaian kinerja yang dimaksud tersebut adalah penilaian kinerja yang dilakukan secara benar dengan tujuan dan tatacara yang benar pula.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut, seorang kepala sekolah dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah telah ditetapkan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kompetensi yang seyogyanya dikuasai oleh kepala sekolah, yaitu: (a) kompetensi kepribadian, (b) kompetensi manajerial, (c) kompetensi kewirausahaan, (d) kompetensi supervisi, dan (e) kompetensi sosial. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah semata-mata untuk perbaikan kinerja mutu dalam melaksanakan tugasnya sehingga menciptakan sosok seorang guru yang profesional yang pada akhirnya akan tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjadi seorang inovator. (Bunyamee, 2015) Oleh sebab itulah kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat signifikan sebagai kunci keberhasilan bagi proses pembelajaran yang berlangsung di suatu sekolah.

Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dalam mempelajari tugas-tugasnya sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Istilah kinerja dapat diartikan sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas atau pekerjaan seseorang. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan “bekerja,” sebab kinerja merupakan hasil dari “proses bekerja.” Dalam konteks penilaian kinerja kepala sekolah, kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dalam mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan, yaitu prestasi belajar dan pertumbuhan siswa. Demikianlah sehingga penilaian kinerja kepala sekolah pada hakikatnya merupakan proses pengukuran tingkat atau derajat pelaksanaan tugas atau pekerjaan seseorang kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. Dalam artian yang lebih lengkap dan prosedural, penilaian kinerja kepala sekolah adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data tentang kualitas pelaksanaan dan hasil kerja kepala sekolah

sebagai pemimpin pembelajaran dalam mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan, yaitu prestasi belajar dan pertumbuhan siswa.

Penilaian kinerja pada umumnya dilaksanakan melalui cara-cara yang sistematis, yaitu pengawas pendidikan mengukur kinerja pegawai dan membandingkan hasil pengukurannya dengan rencana dan target yang telah ditetapkan sebelumnya, pengawas pendidikan menganalisis faktor-faktor di balik semua kinerja pegawai, pengawas pendidikan memberikan bimbingan terhadap pegawai agar kinerjanya di masa yang akan datang menjadi lebih baik. (Virginia Department of Education, 2015; Hariyadi, 2014; 2018; 2019; 2020; 2021) Tujuan umum penilaian kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan siswa melalui peningkatan kualitas kinerja kepala sekolah berbasis pengukuran kelebihan dan kelemahan kinerjanya sebagai pemimpin pembelajaran di sekolah. Tujuan akhir penilaian kinerja kepala sekolah adalah kualitas pembelajaran dan pertumbuhan siswa. (Virginia Department of Education, 2015).

Penilaian kinerja kepala sekolah yang produktif sangat efektif dalam memberikan dasar-dasar dalam menumbuhkembangkan profesionalitas kinerja kepala sekolah dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Secara lebih rinci dan spesifik penilaian kinerja kepala sekolah diselenggarakan dengan tiga tujuan utama, yaitu: (1) *accountability*, (2) *Improving System Performance*, dan (3) *Professional Learning* (Illinois Principals Association & Illinois Association of School Administrators, 2012: 5).

Pertama, penilaian kinerja kepala sekolah diselenggarakan dalam rangka pertanggungjawaban kepemimpinan kepala sekolah. Melalui penilaian kinerja kepala sekolah diharapkan dapat menjawab pertanyaan apakah kepala sekolah efektif dalam memimpin sekolah. Dalam latar kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran, keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari apakah kepala sekolah efektif dalam merumuskan visi, misi, tujuan, dan target pembelajaran bagi seluruh siswa, dan apakah sekolah berhasil menggapai visi, mengemban misi, dan memenuhi tujuan pembelajaran untuk seluruh siswa.

Kedua, penilaian kinerja kepala sekolah diselenggarakan untuk mengetahui apakah kepala sekolah sebagai *capacity developer* bekerja secara kolaboratif dengan seluruh warga sekolah membina kualitas pembelajaran dan belajar siswa secara berkesinambungan. Secara lebih spesifik melalui penilaian kinerja kepala sekolah dapat dilihat kemampuan kepala sekolah dalam bekerja dengan dan atau melalui warga sekolah megelaborasi visi sekolah menjadi program pendidikan

sekolah dan rencana strategis untuk mencapai tujuan sekolah dan secara kontinyu memantau perkembangan pencapaian tujuan sekolah melalui aneka ragam penilaian kinerja siswa. Penilaian merupakan penilaian terhadap rencana peningkatan mutu sekolah yang dikembangkan dan dilaksanakan dengan dan atau melalui seluruh warga sekolah.

Ketiga, penilaian kinerja kepala sekolah diselenggarakan dalam rangka memberikan masukan (feedback) bagi kepala sekolah dalam rangka peningkatan kompetensinya. Pembinaan profesional (professional learning) kepala sekolah, baik dalam bentuk program induksi maupun pembinaan keprofesional berkelanjutan merupakan aspek yang penting dalam peningkatan kinerja kepala sekolah. Pembinaan profesional sangat diperlukan untuk penguatan kinerja kepala sekolah. Pembinaan profesional kepala sekolah akan sangat efektif bilamana berbasis evaluasi kinerja kepala sekolah (evaluation based professional development). Terakhir, tujuan penilaian kinerja kepala sekolah adalah untuk menumbuhkembangkan kepercayaan masyarakat (public confidence) terhadap sekolah. Perihal tersebut juga ditegaskan di dalam dokumen Principal/Vice-Principal Performance Appraisal: Technical Requirements Manual 2013 yang dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan Ontario (2013), yaitu performance appraisal helps to increase public confidence by demonstrating that schools are led by highly qualified and capable professionals. Melalui penilaian kinerja kepala sekolah yang efektif kinerja kepala sekolah semakin profesional. Para orang tua dan masyarakat biasanya menaruh kepercayaan tinggi terhadap sekolah yang dipimpin oleh orang-orang profesional.

Akhirnya, hasil penilaian kinerja kepada sekolah sangat bermanfaat bagi kepala sekolah, pengawas pendidikan, dan pemerintah kabupaten/kota. Bagi kepala sekolah penilaian kinerja kepala sekolah memberikan informasi "rapor kinerja" yang menggambarkan (1) ragam unjuk kerja yang efektif sehingga mendapatkan "nilai baik" dan harus dipertahankan, (2) ragam unjuk kerja yang tidak efektif sehingga mendapatkan "nilai tidak baik" dan harus diperbaiki di sisa-sisa waktu masa jabatannya. Bagi pengawas pendidikan, penilaian kinerja kepala sekolah memberikan informasi kepada Pengawas tentang kualitas kinerja kepala sekolah di wilayah kepengawasannya, sehingga dapat dijadikan dasar dalam melakukan supervisi akademik maupun manajerial ke sekolah. Bagi Pemerintah Kabupaten/Kota, penilaian kinerja kepala sekolah memberikan informasi peta kekuatan dan kelemahan setiap kepala sekolah, sebagai dasar pembinaan, mutasi, promosi, dan demosi.

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang di rencanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka agar mereka dapat melaukannya secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan pemberi contoh kepada para guru dan karyawannya disekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah, sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf disekolah yang dipimpinya. Fungsi pengawasan atau supervisi dalam hal ini supervisor pendidikan bukan hanya sekedar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai rencana atau program yang telah digariskan. Tetapi lebih dari itu, supervisor dalam pendidikan mengandung pengertian yang lebih luas. Kegiatan supervisor mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personel maupun material yang diperlukan untuk tercapainya situasi belajar mengajar yang efektif

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengkaji Analisis Fungsi Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan adalah pendekatan Kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif yang dilakukan berusaha untuk memaparkan suatu keadaan, gejala individu dan kelompok tertentu secara analisis yang dalam mengelolah dan menganalisis datanya. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan situasi kondisi dimana informan mewawancari seorang objek untuk mendapati informasi lebih untuk sebagai bahan penelitian. (Aswita, 2012) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang eksploratif yang mempunyai proses yang lain dari penelitian kuantitatif. Jika metode kuantitatif dapat memberikan gambaran tentang populasi secara umum, maka metode kualitatif dapat memberikan gambaran khusus terhadap suatu kasus secara mendalam yang tidak jelas tida diberikan oleh hasil penelitian dengan metode kuantitatif.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada sifat kealamiah dari objek yang diteliti kemudian menghasilkan data yang dideskripsikan dengan kata-kata atau kalimat. Penelitian kualitatif harus mempertimbangkan pendekatan kualitatif itu sendiri. Pendekatan kualitatif merupakan prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa data tertulis atau lisan. Sesuai dengan pendekatan penelitian

kualitatif dan sumber data yang akan digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan analisis observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan baik. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dimulai dengan mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan. Peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif. Dengan teknik deskriptif ini peneliti hanya bermaksud menggambarkan (mendeskripsikan) atau, menerangkan gejala yang sedang terjadi dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Setelah data yang diperlukan terkumpul selanjutnya peneliti melakukan pengelolaan/analisis data. Data yang telah diorganisasikan ke dalam suatu pola akan diolah dengan menggunakan analisis data model Miles dan Huberman (Moleong, 2010). Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak dapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan serta mempertahankan validitas data penelitian, peneliti menggunakan empat kriteria sebagai acuan standar validitas seperti yang disarankan oleh Lincoln dan Guba yang meliputi: "(a) kredibilitas (credibility), (b) keteralihan (transferability), (c) ketergantungan (dependability), dan (d) kepastian (confirmability)".

C. Pembahasan

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Bila diaplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan, maka pernyataan kinerja adalah: 1) prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau output yang semakin meningkat kualitasnya. 2) mampu memperlihatkan/mempertunjukkan kepada masyarakat berupa pelayanan terbaik. 3) dalam melaksanakan perannya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika pendidikan yang selalu berubah sesuai dengan

kemajuan dan tuntutan zaman. Sebagai mananajer pendidikan disekolah, kepala harus melaksanakan fungsinya yang pertama ialah perencanaan. Oleh karena itu, baik atau kurang baiknya perencanaan disekolah, banyak ditentukan oleh kapabilitas kepala sekolah. Kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam mengembangkan kemajuan sekolah menjadi lebih baik, yang dibarengi kerjasama dengan para guru agar pencapaian keberhasilan tujuan sekolah yang diharapkan dapat terwujud. Hal ini tentunya menjadi tugas kepala sekolah untuk dapat terus membina para guru agar mau bersama-sama mewujudkan sekolah salah satunya dalam proses pembelajaran.

Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap program supervisi yang telah disusun untuk dilaksanakan. Ini salah satu yang mendorong atau memotivasi untuk melaksanakan supervisi akademik di sekolah. Dengan adanya sikap saling keterbukaan dan kekeluargaan maka timbul kehendak dari guru sendiri untuk disupervisi walaupun ini jarang terjadi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Program supervisi merupakan satu kesatuan dalam kerangka untuk peningkatan pengetahuan, kemampuan dan kesadaran dalam menjalankan tugas, fungsi dan peran seorang kepala sekolah sebagai supervisor. Program supervisi adalah rincian kegiatan yang akan dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses dan hasil belajar. Kegiatan tersebut menggambarkan hal-hal apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, fasilitas apa yang diperlukan, kapan dilakukan dan cara untuk mengetahui berhasil tidaknya usaha yang dilakukan itu.

Sebagai seorang supervisor pendidikan, tidak hanya bertugas mengawasi kegiatan belajar mengajar saja, akan tetapi ia juga harus mampu membuat kegiatan belajar mengajar pada lembaga yang dipimpinnya menjadi lebih baik. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran pada suatu lembaga pendidikan terlebih dahulu kepala sekolah harus memperhatikan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru. Hal ini disebabkan karena guru merupakan subjek pendidikan yang terlibat kepada murid dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu berupaya untuk membina peningkatan profesionalisme guru yang dipimpinnya.

D. Simpulan

Penilaian kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran merupakan sebuah keharusan dalam rangka menyediakan masukan (feedback) bagi kepala sehingga mampu mempertahankan dan meningkatkan keefektifan kepemimpinannya di sekolah. Di sisi lain penilaian kinerja kepala sekolah dilakukan dalam rangka peningkatan akuntabilitas sekolah sebagai sebuah institusi pembelajaran secara keseluruhan. Penilaian kinerja yang dimaksud tersebut adalah penilaian kinerja yang dilakukan secara benar dengan tujuan dan tatacara yang benar pula. Penilaian kinerja kepala sekolah pada hakikatnya merupakan proses pengukuran tingkat atau derajat pelaksanaan tugas atau pekerjaan seseorang kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. Dalam artian yang lebih lengkap dan prosedural, penilaian kinerja kepala sekolah adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data tentang kualitas pelaksanaan dan hasil kerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dalam mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan, yaitu prestasi belajar dan pertumbuhan siswa. Kinerja Kepala Sekolah sebagai Supervisor Dalam Membina Peningkatan Profesionalisme, kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab dalam program perencanaan pendidikan disekolah. Sebagai manajer pendidikan disekolah, ia harus melaksanakan fungsinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Y., Darmuki, A., Hariyadi, A. 2022. "The Evaluation of JIDI (Jigsaw Discovery) Learning Model in the Course of Qu'ran Tafsir." *International Journal of Instruction*. 15(1): 799-820.
- Effi Aswita Lubis. 2012. "Metode Penelitian Pendidikan". Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Hoy, Anita R. and Hoy, Wayne K. 2009. "Instructional Leadership: A ResearchBased Guide to Learning in Schools." Boston: Pearson Education, Inc.
- Hariyadi, A. 2014. "Peran Pengawas Dalam Menerapan Manajemen Mutu Terpadu di Sekolah." *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akutansi*. 7 (2) hlm. 124-143
- Hariyadi, A., dkk. 2018. "Charismatic Leadership of Kiai in Developing an Organizational Culture of Islamic Boarding School." *The Journal of Educational Development*. 6 (1) hlm. 44-53
- Hariyadi, A. 2018. "Model Peningkatan Kualitas Guru Berbasis Kinerja." *Proseding Universitas Muria Kudus*.
- Hariyadi, A., Agus Darmuki. 2019. "Prestasi dan Motivasi Belajar dengan Konsep

- Diri." *Prosiding Seminar Nasional Penguatan Muatan Lokal Bahasa Daerah sebagai Pondasi Pendidikan Karakter Generasi Milenial*. PGSD UMK. 280-286.
- Hariyadi, Ahmad. 2018. "User Of Smart Ladder Snanke Media to Improve Student Learning Outcomes Of IV Grade Students of State Elementary School I Doropayung Pancur Rembang." *Refleksi Edukatika*. 9 (1): 107-111
- Hariyadi, A., Fuadul, M., & Aldinda Putri. 2021. "Pembelajaran Kooperatif Berbantuan Media Audio Visual Pada Mata Kuliah Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial." *Refleksi Edukatika*. 12(1): 110-11
- Hariyadi, A., 2020. "Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Membangun Budaya Organisasi Pesantren." *Jurnal Equity in Education Journal (EEJ)*. 2(2).
- Institute for Education Leadership. 2013. "Principal/Vice-Principal Performance Appraisal: Technical Requirements Manual". Toronto: Author. Available at www.education-leadership-ontario.ca
- Masbullah, M, Amru Bin As, Naili M, Ahmad H., 2023. "Implementasi Manajemen Keuangan Sekolah dalam Pemenuhan Sarana dan Prasarana Pendidikan." *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial dan Budaya*. (6)1: 92-101
- Nana Sudjana, R. Ibrahim. 2000. "Penelitian dan Penilaian Pendidikan." Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Penilaian Kinerja Kepala Sekolah dan Guru yang Bekerja di Swasta. www.dikdasmen.org
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madsarah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madsarah.
- Sudirman M. Chon. 2006. "Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan." dikmenjur.freehosting.net.
- Surya Dharma. 2005. "Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya." Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Supena, I., Darmuki, A., & Hariyadi, A. 2021. "The Influence of 4C (Constructive, Critical, Creativity, Collaborative) Learning Model on Students' Learning Outcomes." *International Journal of Instruction*. 14(3): 873-892.
- Shofwani, S. A., & Ahmad Hariyadi., 2019. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus." *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*. 11(1): 52-65.
- Tilaar, H. A. R. 1997. "Manajemen Pendidikan Nasional." Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Winardi. 1992. "Manajemen Perilaku Organisasi." Bandung: Citra Aditya Bakti.