

MODEL PEMBINAAN PENGAWAS SEKOLAH/MADRASAH DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KUDUS JAWA TENGAH

Mukhamad Saekan

UIN Walisongo Semarang

Email: saekan@walisongo.co.id

ABSTRACT

This research is intended to find a more effective and efficient model for fostering school/madrasah supervisors in the Office of the Ministry of Religion of Kudus Regency so that they can produce professional school/madrasah supervisors. The research was carried out with an R & D approach that began with a mapping of the coaching model before the research was carried out, then research was carried out so that the researcher found a new model that was intended to improve or complement the existing model. The data collection method was carried out by interviewing elements related to the formulation of the research problem including the Head of the Office of the Ministry of Religion of Kudus Regency, section heads within the Kudus Ministry of Religion, and representatives of school/madrasah supervisors. In addition to interviews, data was obtained through Farum Group Discussions (FGD) with supervisors and related elements at the ministry of religion in Kudus district. Initially, the process of fostering school/madrasah supervisors at the office of the Kudus Ministry of Religion was carried out using a formal administrative approach and was a stop down in nature. After the research was carried out, the researchers found a new model, namely from the aspect of its nature, training was carried out in a stop down, bottom up manner. From the aspect of the instrument is administrative and portfolio. From the elements that assess collaborative and comprehensive. This means that the supervisor of the school/madrasah is not only the head of the office of the ministry of religion, but there are several related elements so that the results of the coaching are truly optimal. The appointment process is not passive but active collaborative, the role of the office should not only be waiting for quotas (passive) but must be active collaboratively, before proposing a quota of supervisors who will take part in the selection, it is necessary to carry out intensive studies involving various elements related to the process and needs for the appointment of supervisors . The aspect of the personnel appointed is not monolithic but multilist, that is, the school supervisors who are appointed are not only Islamic Religious Education supervisors in schools and madrasahs but also need to appoint non-Islamic Islamic Education supervisors in madrasahs and special supervisors for Islamic Madrasahs.

Keywords: Coaching Model, School Superintendent, Madrasah

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk menemukan model pembinaan pengawas sekolah/madrasah yang ada di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kudus yang lebih efektif dan efisien sehingga bisa melahirkan pengawas sekolah/Madrasah yang profesional. Penelitian dilakukan dengan pendekatan R & D yang diawali dengan pemetaan tentang model pembinaan

sebelum dilaksanakan penelitian, kemudian dilakukan penelitian sehingga peneliti menemukan model baru yang dimaksudkan menyempurnakan atau melengkapi model yang sudah ada. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kepada elemen yang terkait dengan rumusan masalah penelitian diantaranya, Kepala Kantor Kementerian agama Kabupaten Kudus, kepala seksi dilingkungan Kemenag Kudus, dan perwakilan pengawas sekolah/madrasah. Selain wawancara, data diperoleh melalui Farum Group Discussion (FGD) kepada para pengawas dan eleemn yang terkait di kemenetrian agama kabupaten Kudus. Pada awalnya proses pembinaan pengawas sekolah /madrasah di kantor kementerian agama Kudus dilaksanakan dengan pendekatan formal administratif dan bersifat stop down. Setelah dilaksanakan penelitian, peneliti menemukan model baru yaitu dari aspek sifatnya, pembianan dilakukan secara stop down, bottom up. Dari aspek instrumennya bersifat administratif dan portoifolio. Dari elemen yang menilai bersifat kolaboratif dan komprehensif. Artinya Pembina Pengawas sekolah/madrasah tidak hanya kepala kantor kementerian agama, tetapi ada beberapa elemen yang terkait sehingga hasil pembinaanya benar abenar optimal. Dari proses pengangkatan tidak bersifat pasif melainkan bersifat aktif kolaboratif, peran kantor tidak boleh hanya menunggu kouta (pasif) tetapi harus aktif kolaboratif, sebelum mengusulkan quota pengawas yang akan mengikuti seleksi perlu melakukan kajian secara intensif yang melibatkan berbagai elemen yang berkaitan proses dan kebutuhan pengangkatan pengawas. Aspek personil yang diangkat tidak bersifat monolistik melajikan multilistik, yaitu pengawas sekolah yang diangkat tidak hanya pengawas PAI yang ada di sekolah dan madrasah tetapi juga perlu mengangkat pengawas non PAI di madrasah dan pengawas khusus madrasah diniyah.

Kata kunci: Model Pembinaan, Pengawas Sekolah, Madrasah

PENDAHULUAN

Dilihat dari tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) Pengawas sekolah/madrasah memiliki peran sangat besar dalam membimbing, membina kualitas Guru di jenjang pendidikan dasar dan menengah. Peraturan Menteri Negara PAN dan RB nomor 21 tahun 2010 pasal 5, dijelaskan bahwa Tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan professional Guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus.(Permeneg PAN & RB No. 21 Th. 2010, Pasal 5)

Berdasarkan Permen PAN RB tersebut, dapat dikatakan posisi pengawas sekolah/madrasah memiliki peran dominan dalam proses pendidikan baik proses yang menyangkut kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran maupun proses kepemimpinan yang dilaksanakan masing-masing kepala sekolah. Oleh sebab itu pengawas sekolah/madrasah memiliki makna pedagogis yaitu bagaimana pengawas sekolah/madrasah mampu memberi arahan, bimbingan dan pengawasan terhadap guru dalam menjalankan pembelajaran, dan juga memiliki makna manajerial yaitu sejauhmana pengawas sekolah/madrasah mampu membantu kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Pengawas sekolah/madrasah dalam melaksanakan tugasnya memiliki peran sebagai supervisor pendidikan, baik supervisor akademik maupun supervisor manajerial. Sebagai

supervisor akademik, pengawas sekolah/madrasah bertugas membantu dan membina guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya agar dapat mempertinggi mutu proses dan hasil belajar siswa. Sebagai supervisor manajerial, pengawas sekolah/madrasah memiliki tugas membantu kepala sekolah dan staf sekolah agar dapat meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan dimasing-masing sekolah yang dibina atau diawasi. Artinya pengawas sekolah/madrasah adalah suatu jabatan fungsional dalam lembaga pendidikan yang memiliki peran atau kewenangan untuk meningkatkan mutu pendidikan baik mutu yang menyangkut guru dalam pembelajaran maupun mutu pimpinan (kepala sekolah) dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya.

Kualitas kinerja pengawas dimulai dari proses awal masuk sampai menjalankan tugas pokok dan fungsinya setiap hari. Secara umum pembinaan dimulai pada saat proses seleksi (pengangkatan) kedalam jabatan fungsional sebagai pengawas, karena pengangkatan merupakan awal mula untuk mewujudkan kualitas pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka perlu ditemukan bagaimana model pembinaan pengawas sekolah/madrasah yang tepat, efektif dan efisien di lingkungan kantor kementerian agama Kudus Jawa tengah.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian dan pengembangan (R&D). Sugiono (2008: 407) dijealskan Metode peneltiian dan pengembanagn (R&D) adalah metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh dan mengetahui efektifitas produk /hasil tertentu. Produk yang ingin diperoleh dan diketahui efektifitasnya melalui peneltiian ini adalah Model Pembinaan Pengawas Sekolah/Madrasah di Lingkungan Kantor Kemenag Kudus Jawa Tengah.

Data penelitian diperoleh dengan tehnik wawancara dan Fokus Group Discussion (FGD) kepada pengawas sekolah/madrasah dan pihak pihak ang terkait dilingkungan kantor kementerian Agama kabupaten Kudus.

Analisa data dilakukan dnegan analisis komponensial, yaiytu peneliti melakukan analisis masing masing komponen yang memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan pembinaan pengawas sekolah/madrasah di lingkungan Kantor Kemenag Kudus jawa Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Model dan Makna Pembinaan

James J. Jones & Donald Walter (2008:36-37) menjelaskan model adalah suatu proses yang di dalamnya berisi berbagai unsur atau elemen yang membentuk suatu kesatuan. Pembentukan atau pengembangan model ditekankan upaya menemukan atau menambah elemen atau unsur yang ada dalam suatu proses yang telah berjalan. Proses menyusun model dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan komponen/unsur/elemen yaitu menemukan atau menambah dan atau mengurangi elemen/unsur yang sudah berjalan/sudah ada dari suatu proses. Sedangkan pendekatan isi adalah menambah dan atau mengurangi materi atau isi yang ada di dalam masing-masing elemen/unsur/komponen.

Model pembinaan pengawas sekolah/madrasah dimaksudkan mempertahankan dan mengembangkan kualitas pengawas sekolah yang dilakukan dengan mengkritisi, menambah atau mengurangi yang sudah dilakukan agar lebih efektif dan efisien.

William B. Castteter (1981: 165-168), menjelaskan pembinaan adalah proses menarik/mengangkat dan mempertahankan kualitas pegawai baik secara kuantitatif dan kualitatif dalam rangka mencapai tujuan agar dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi organisasi atau lembaga. Pembinaan memiliki tujuan (a) memperbaiki performance (b) mengembangkan kecakapan dan keterampilan (c) mengetahui kinerja atau prestasi yang telah dilakukan pegawai.

Faustino Cardoso Gomes (2003: 28) bahwa pembinaan pegawai dapat dilakukan dengan mekanisme integrasi yang meliputi seleksi, pelatihan, penilaian dan pengembangan.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa model pembinaan menyangkut persoalan fisik dan non fisik pengawas sekolah/madrasah yang dilakukan secara integratif kolaboratif sehingga menghasilkan kualitas yang bersifat administratif dan substantif sehingga pengawas sekolah/madrasah benar-benar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal.

Realitas Pembinaan Pengawas Sekolah/Madrasah

Realitas pengawas sekolah/madrasah di kantor Kemenag Kabupaten Kudus masih jauh dari harapan untuk memenuhi harapan dan kebutuhan kualitas kinerja pengawas sekolah/madrasah yang berimplikasi peningkatan kinerja Guru di lingkungan Kantor kemenag Kudus Jawa Tengah. Realitas pembinaan pengawas sekolah/madrasah di lingkungan kantor kemenag Kudus dapat dijelaskan sebagai berikut: *Pertama*, personil pengawas sekolah/madrasah secara kuantitatif belum mampu mencukupi kebutuhan. Jumlah pengawas di Kudus berjumlah 25 masih jauh dari mencukupi harapan kualitas kinerja pengawas dan guru. Minimnya jumlah personil pengawas, maka perlu diimbangi dengan model pembinaan yang benar benar adekwatif dan efisien.

Kedua, Pembinaan Pengawas belum bisa optimal, yang disebabkan hambatan teknis administratif. Artinya pengawas yang dimiliki Kantor Kemenag pengawas dalam rumpun mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di sekolah dan madrasah, sementara Kemenag disamping mengangkat guru PAI juga mengangkat guru non PAI seperti Guru Matematika, Guru Biologi, Guru Fisika, Guru IPS, Guru Olah Raga. Konsekuensi pembinaan untuk guru non PAI di Madrasah belum bisa dilakukan pembinaan secara optimal. Pengelolaan dan pembinaan ustadz yang ada di madrasah diniyah (Madin) juga belum bisa dilakuka, karena kendala teknis administratif.

Ketiga, berdasarkan survey yang dilaksanakan Pusat Penelitian Pengabdian Masyarakat (P3M) STAIN Kudus tahun 2017 terhadap 300 guru yang ada di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kudus menyebutkan bahwa mayoritas (87,30%) guru memiliki persepsi bahwa pengawas sekolah/madrasah belum memiliki cara yang tepat dalam melaksanakan fungsinya sebagai tenaga pengawas terhadap lembaga pendidikan, sehingga pengawas sekolah/madrasah belum mampu melaksanakan tugasnya secara optimal. Tugas yang dianggap belum optimal adalah tugas yang berkaitan dengan proses melaksanakan pembinaan terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan, proses peningkatan profesionalisme guru serta proses

pemberian pembinaan, pengarahan dan bimbingan kepada guru khususnya dalam pengembangan kemampuan profesionalisme guru khususnya yang terkait dengan langkah teknis untuk melaksanakan pembaharuan pembelajaran, pemberian pembekalan terhadap guru yang terkait dengan kemampuan menggunakan sarana atau media teknologi dan pemberian bantuan yang terkait dengan guru dalam memperoleh kesempatan mengikuti uji sertifikasi pengawas.

Keempat, Kantor kemenag Kudus memiliki sarana pertemuan rutin yang bisa dijadikan saran mengoptimalkan pembinaan pengawas. Forum pertemuan itu adalah Pertama, Rapat Koordinasi Pengawas (Rakorwas), diikuti oleh seluruh pengawas satuan pendidikan di setiap jenjang dan dilaksanakan secara rutin setiap bulan. Agenda dalam rapat ini adalah membahas problematika pengawasan yang diperoleh pada saat melakukan pengawasan di masing-masing satuan pendidikan. Rapat jenis ini lebih menitikberatkan persoalan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi pengawas sekolah/madrasah. Kedua, Rapat Dinas Tetap (Radintap), diikuti seluruh pengawas, ditambah para kasi dilingkungan Kantor Kemenag dilaksanakan setiap 3 bulan sekali. Rapat jenis ini agenda yang dibahas tentang persoalan pengawasan yang terkait dengan kebijakan Kantor Kemenag. Rapat ini lebih bersifat sosialisasi berbagai kebijakan dari Kantor Kemenag yang harus dilakukan pengawas sekolah/madrasah agar memiliki sinkronisasi dengan kebijakan dengan Kantor Kemenag. Rapat jenis ini, lebih banyak menerima informasi kebijakan baru atau memantapkan kebijakan lama yang dianggap belum berjalan secara optimal di lingkungan Kantor Kemenag. Ketiga, Rapat Gabungan Tetap (Rakorgab), diikuti seluruh pengawas sekolah/madrasah, para kasi di lingkungan kantor kemenag dan para kepala Kantor Urusan Agama (KUA) di wilayah Kabupaten Kudus, yang dilaksanakan setiap 6 bulan sekali. Agenda rapat ini adalah membahas persoalan kebijakan Kemenag yang bersifat nasional seperti masalah haji, pemberdayaan zakat, dan BOS. Selain sosialisasi kebijakan Kantor Kementerian Agama, rapat ini juga memiliki agenda konsolidasi dalam kegiatan pengawasan yang dilakukan para pengawas sekolah/madrasah.

Realitas pengawas sekolah/madrasah di Kantor Kemenag Kudus memiliki potensi besar yang dapat dikembangkan atau diberdayakan untuk menyusun model pembinaan. Usia yang masih dalam rentang waktu usia produktif, latar belakang pendidikan dalam Strata S2 (Magister) dan berbagai jenis kegiatan yang dilaksanakan secara rutin merupakan potensi besar untuk dijadikan landasan awal untuk menemukan suatu kerangka pengembangan model pembinaan terhadap pengawas sekolah/madrasah di lingkungan kantor kemenag Kudus.

Model Pembinaan

Berdasarkan temuan selama penelitian, dapat didekripsikan bahwa model pembinaan pengawas sekolah/madrasah perlu disempurnakan dengan cara menambah sistem pembinaan yang telah dilakukan sebelumnya. Model pembinaan pengawas sekolah/madrasah di lingkungan kantor kemenag kabupaten Kudus bersifat *administratif subsatantif dan sistemik kolaboratif* artinya, pembinaan pengawas sekolah tidak cukup hanya berdasar data data formal administratif tetapi harus berdasarkan data data portofolio yang menggamabarkan kualitas kienrja pengawas sekolah. Elemen yang melakukan pembinaan tidak hanya dari aatsan melainkan harus dilakukan secara bersama sama dan bersinergi antara satu dengan lainnya.

Pembinaan dimaksudkan untuk mengetahui kualitas yang maksimal sehingga mampu melahirkan kinerja yang mendukung visi dan misi kelembagaan. Target akhir pembinaan agar mampu menyelesaikan berbagai macam persoalan di dalam dirinay maupun dilembaga.

William B. Castteter (1981: 165-168), menjelaskan pembinaan adalah proses menarik/mengangkat dan mempertahankan kualitas pegawai baik secara kuantitatif dan kualitatif dalam rangka mencapai tujuan agar dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi organisasi atau lembaga. Pembinaan memiliki tujuan (a) memperbaiki performance (b) mengembangkan kecakapan dan keterampilan (c) mengetahui kinerja atau prestasi yang telah dilakukan pegawai.

Model pembinaan administratif substantif dan sistemik kolaboratif dilakukan dengan hal hal sebagai berikut:

1. Proses seleksi.

Seleksi untuk mendapatkan pengawas yang berkualiti tidak cukup dilakukan dengan pola stop down (menunggu informasi dari atas) melainkan harus pol bootom up (berdasarkan kajian dari bawah), agar bisa sesuai dengan harapan dan kebutuhan kantor kemandeg kabupaten.

2. Proses penilaian

Proses penilaian tidak cukup berdasarkan data administratif seperti DP3 atau SKP, melainkan harus ditambah dnegan bukti bukti portofolio yang menggambarkan kualiti kienrja pengawas sekolah.

3. Elemen yang membina

Elemen yang melakukan pembinaan, tidak hanya bersifat fungsional struktural, yaitu pimpinan atau atasan pengawas sekolah/madrasah. Pembinaan perlu dilakukan oleh beberapa unit yang bersifat sistemik dan berkolaborasi antara satu elemen dengan lainnya.

Model pembinaan pengawas sekolah/madrasah dapat diklasifikasikan menjadi dua hal; (a) Mempertahankan, yaitu proses mengoptimalkan sesuatu yang sudah ada. Dalam tujuan ini, seorang manajer harus memiliki kemampuan untuk mengaktifkan atau menghidupkan sesuatu yang sebenarnya sudah ada tetapi belum berfungsi secara baik dan benar. (b) Menyempurnakan, yaitu proses untuk menambah elemen baru karena diprediksikan elemen yang sudah ada sudah tidak mampu lagi menjawab permasalahan yang ada. Dalam tujuan ini, seorang manajer harus memiliki kemampuan untuk menemukan atau menambah sesuatu yang lain kemudian ditambahkan dengan sesuatu yang sudah ada dengan tetap memperhatikan kualitas yang semakin baik dari sebelumnya.

Sasaran pembinaan diarahkan kepada manusia/pegawai dengan berbagai potensi yang ada dalam dirinya. Oleh sebab itu, sasaran pembinaan meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap yang dimiliki oleh masing-masing pegawai/pengawas sekolah/madrasah. Agar sasaran pembinaan tercapai sesuai harapan, maka pembinaan harus dilihat dari tujuan yang telah dirumuskan lembaga atau perusahaan. Jika lembaga itu memiliki tujuan untuk melahirkan pegawai yang memahami dan menguasai sarana teknologi maka sasaran pembinaan lebih difokuskan kepada pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam mengetahui dan memahami alat-alat teknologi. Jika tujuan lembaga untuk melahirkan pegawai yang memiliki keterampilan komunikasi sosial secara optimal, maka pembinaan harus lebih banyak diarahkan pemberian

pengetahuan dan keterampilan tentang cara-cara atau tehnik melakukan komunikasi kepada orang lain.

Tony Bush (2006: 73-74) dalam buku “Theories of Educational Leadership and Management”, menjelaskan bahwa mutu atau kualitas akan dapat dicapai jika dilakukan dengan *sinergis* dan *kontekstualis*. Sinergis adalah elemen yang memiliki fungsi saling memberi kontribusi atau peran secara proporsional. Kontekstualis adalah tehnik atau cara yang dilakukan tidak hanya didasarkan secara formal/teoritis melainkan lebih didasarkan atas relevansi antara obyek dengan realitas .

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa model pembinaan pengawas sekolah di kantor kementerian agama kabupaten Kudus bersifat *administratif subsatantif* dan *sistemik kolaboratif* yang diwujudkan dengan langkah sebagai berikut:

1. Pengangkatan pengawas sekolah di kantor kemenag Kudus perlu dilakukan secara bottom Up, yaitu pengangkatan yang dilakukan dengan memperhatikan aspirasi atau kebutuhan yang dirasakan atau diinginkan oleh kantor kemenag Kudus.
2. Peran kantor kementerian agama Kudus perlu ada perubahan dari peran pasif menjadi peran kolaboratif khususnya dalam hal proses seleksi pengangkatan pengawas.
3. Personil pengawas sekolah/madrasah yang diangkat tidak hanya pengawas sekeolah dalam mata pelajaran PAI di sekolah dan madrasah melainkan juga perlu mengangkat pengawas sekolah non PAI di madrasah dan pengawas khusus madin.
4. Metode penilaian/evaluasi dilakukan selain berdasarkan data formal administratif juga berdasarkan data portofolio yang menunjukkan kualitas kinerja pengawas sekolah/madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan Bungis (2007), *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan ilmu social lainnya*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Burton WH & Lee J Bruckner (1955), *Supervision*, New York: Appleton Century Craff, Inc
- Faustoni C. Gomes (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Frances Hesselbein & Rob Johnston (ed) (2005), *Misi dan kepemimpinan*, PT Alex Media Komputindo, Jakarta
- Herman Sofyandi (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha ilmu, Yogyakarta.
- James J. Jones & Donald L. Walters (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Q- Media, Yogyakarta.
- Jerome S Arcaro (2006), *Pendidikan Berbasis Mutu*, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 381 tahun 1999 tentang Petunjuk Tehnis Pelaksanaan Jabatan fungsional Pengawas Pendidikan Agama dan angka kreditnya.
- Mc Millan H James & Sally Schumacher (2001), *Research In Education, A Conceptual introduction*, Longman, New York, Sanfransisco
- Mohammad Ali (1993), *Strategi Penelitian Pendidikan*, Angkasa, Bandung Jawa Barat

- Marihot Tua Efendi Hariandja (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo, Jakarta.
- Masyhuri (2008), *Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, PT. Refika Aditama, Bandung, Jawa Barat
- Mondy R Wayne (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Muhammad Idrus (2009), *Metode Penelitian Ilmu Sosial, pendekatan kualitatif dan Kuantitatif*, Erlangga, Jakarta.
- Nana Sudjana (2006), *Standar Mutu Pengawas sekolah/madrasah*, Depdiknas, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Menteri Negara PAN & RB Nomor . 21 Tahun 2010, Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kredit.
- Ronald S Brandt (ed) (1982), *Supervision of Teaching*, Yearbook Committee.
- Soetjipto (2007), *Profesi Keguruan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Soekidjo Notoatmodjo (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rinike Cipta, Jakarta.
- Sergiovanni J Thomas & Starrtt J Robert (1993), *Supervison*, McGrow-Hill, Inc New York
- Sudarwan Danim (2002), *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Cv Pustaka Setia, Bandung Jawa Barat.
- Sugiono (2008), *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfa Beta, Bandung Jawa Barat.
- Suharsimi Arikunto (2008) *Manajemen Pendidikan*, Aditya Media, Yogyakarta
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Zaenal Aqib (2007), *Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah/Madrasah*, CV YRama Widya, Bandung Jawa Barat
- _____ (2009), *Standar Pengawas Sekolah/Madrasah*, CV Yrama Widya, Bandung Jawa Barat.