

MENINGKATKAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI GURU DALAM MENERAPKAN PENILAIAN AUTENTIK MELALUI IN HOUSE TRAINING

Anastasia Yohanista¹

¹Guru di SD Inpres Manunai, Sikka, NTT

Email: yohanista@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan dan pelatihan yang dijalani calon kepala sekolah dalam kegiatan tatap muka (*in servis-1*) dalam kurun waktu 90 jam merupakan modal awal untuk menjalani praktek lapangan *on the job learning* (OJL) selama kurang lebih 200 jam. Kegiatan OJL penting bagi peserta diklat untuk mempraktekkan kompetensi yang telah dipelajari selama kegiatan tatap muka. Dalam OJL dipraktekkan bagaimana mengkaji pengelolaan kurikulum sekolah, RKAS/RKJM, pengelolaan keuangan, pembinaan tenaga administrasi sekolah, pengelolaan peserta didik, sarana dan prasarana, pengelolaan pendidikan dan tenaga kependidikan, pemanfaatan TIK, monitoring dan evaluasi serta program supervisi akademik. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan, yakni (1) Kegiatan *on the job learning* meningkatkan kompetensi calon kepala sekolah dalam bidang Perencanaan Sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan peserta didik, pembinaan tenaga administrasi sekolah, pemanfaatan TIK, dan system monitoring dan evaluasi; (2) Kegiatan *on the job learning* merupakan solusi efektif dalam penyiapan calon kepala sekolah yang berkualitas.

Kata Kunci : *Kompetensi Kepemimpinan dan Kompetensi Guru, Penilaian Autentik*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai tempat pelaksanaan proses belajar mengajar perlu dikelola secara baik dan benar. Keberhasilan suatu sekolah mencapai tujuan yang diharapkan sangat tergantung kepada bagaimana model pengelolaan terhadap segala sumber daya yang dimiliki sekolah tersebut. Sumber daya sekolah yang memadai bukan jaminan akan mewujudkan harapan-harapan warga sekolah yang telah dirumuskan menjadi tujuan sekolah jika kepala sekolah sebagai pimpinan tidak mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Kepala sekolah adalah guru yang disertai tugas tambahan untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Sebagai seorang guru, kepala sekolah adalah juga pendidik yang harus mampu membina guru-guru disekolahnya menjadi guru kreatif dan selalu melakukan inovasi dalam pembelajaran. Dengan adanya tugas tambahan tersebut, kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk membina guru saja, tetapi lebih dari itu, dituntut juga untuk membina dan mengelola seluruh komponen sekolah seperti tenaga administrasi sekolah, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium dan sebagainya. Tuntutan-tuntutan merupakan tugas-tugas yang baru bagi seorang guru yang disertai tugas tambahan kepala sekolah. Disisi lain, tujuan utama sekolah berupa peningkatan mutu pendidikan hanya dapat diraih jika seluruh komponen sekolah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

masing-masing melalui pembinaan dan pengelolaan seorang kepala sekolah yang profesional. Keberhasilan tugas seorang kepala sekolah menuntut kemampuan yang profesional dan diperlukan waktu yang cukup untuk belajar menjadi pemimpin sekolah yang berkualitas dan diharapkan mampu untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Sesuai Permendiknas Republik Indonesia nomor 28 tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah memberikan angin segar bagi peningkatan profesionalisme seorang kepala sekolah ataupun calon kepala sekolah. Di dalam permendiknas tersebut dijelaskan bahwa seorang guru yang telah lulus seleksi calon kepala sekolah diharuskan mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai kegiatan pemberian pengalaman pembelajaran teoritik maupun praktik yang bertujuan untuk menumbuhkembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Berdasarkan Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah, ditetapkan dimensi kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan dimensi kompetensi yang menuntut 16 kompetensi. Jumlah kompetensi ini merupakan jumlah terbanyak dibandingkan dengan kompetensi pada dimensi kompetensi kepribadian, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Tingkat kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, memberdayakan, menggerakkan, dan mengembangkan sumber daya sekolah dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sangat bergantung kepada kompetensi manajerial seorang kepala sekolah.

SD Inpres Wairklau Maumere sebagai sekolah tempat mengajar penulis, memiliki 17 orang tenaga pendidik yang berfungsi sebagai Fasilitator dan Evaluator proses serta hasil pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan sebagai upaya menuju peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Namun kenyataannya yang tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga pendidik akan terus dihadapkan dengan perkembangan ilmu dan pengatahuan yang berdampak pada perubahan metode dan strategi pembelajaran serta evaluasi dan penilaian. Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama mengabdikan di SD Inpres Wairklau Maumere, Penulis menemukan kondisi kesulitan para guru dalam menerapkan metode penilaian pembelajaran sesuai ketentuan Kurikulum 2013 terhadap proses pembelajaran yang difasilitasi oleh masing-masing pendidik pada kelas yang diampuhnya.

Pendidikan dan pelatihan yang dijalani calon kepala sekolah dalam kegiatan tatap muka (*in servis-1*) dalam kurun waktu 90 jam merupakan modal awal untuk menjalani praktek lapangan *on the job learning* (OJL) selama kurang lebih 200 jam. Kegiatan OJL penting bagi peserta diklat untuk mempraktekkan kompetensi yang telah dipelajari selama kegiatan tatap muka. Dalam OJL dipraktekkan bagaimana mengkaji pengelolaan kurikulum sekolah, RKAS/RKJM, pengelolaan keuangan, pembinaan tenaga administrasi sekolah, pengelolaan peserta didik, sarana dan prasarana, pengelolaan pendidikan dan tenaga kependidikan, pemanfaatan TIK, monitoring dan evaluasi serta program supervisi akademik.

KERANGKA TEORETIS

Peranan kepala sekolah dalam kaitannya dengan keberadaan sekolah sebagai sebuah institusi bukan hanya sekedar seorang pemimpin, namun lebih dari itu kepala sekolah berfungsi sebagai akumulator, konseptor, serta manajerial. Pada level ini maka kepala sekolah bukan saja memerankan fungsi sebagai sosok yang bisa menggerakkan, mempengaruhi dan memaksa bawahannya untuk melaksanakan tugas organisasi, namun juga bertanggungjawab pada kontribusi masing-masing demi efektivitas dan efisiensi kelangsungan pendidikan.

Kepala sekolah yang tidak mampu menyesuaikan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi tentunya akan berdampak pada situasi proses belajar mengajar di sekolah. Seorang kepala sekolah harus mampu menentukan kapan harus bersikap otoriter, serta demokratis. Oleh karenanya seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugas manajerialnya harus mempertimbangkan tingkat kompetensi guru yang dipimpinnya, mengingat guru merupakan ujung tombak perubahan menuju perbaikan kinerja sekolah. Jika kepala sekolah gagal menjadikan tingkat kompetensi guru sebagai salah satu pertimbangan dalam memberikan tugas-tugas kepada para guru, maka akan memunculkan berbagai konsekuensi negatif. Banyak guru yang sibuk dengan dirinya sendiri. Apapun yang disampaikan oleh kepala sekolah senantiasa tidak mendapatkan respon yang baik. Celakanya lagi, guru yang sengaja menghindar berhadapan dengan kepala sekolah lantaran suka atau tidak sepaham dengan berbagai kebijakan yang diambil.

METODE

Pelaksanaan Rencana Tindakan Kepemimpinan (RTK)

Berdasarkan Hasil Evaluasi Diri Sekolah (EDS) menunjukkan kelemahan secara umum yang dialami oleh tenaga pendidik pada SD Inpres Wairklau yaitu implementasi penilaian pembelajaran sesuai kurikulum 2013 dan sesuai hasil analisis kebutuhan pengembangan keprofesian penilaian kompetensi (AKPK) teridentifikasi pada dimensi manajerial yaitu cukup memahami cara menidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan kompetensi dan tupoksi guru.

Siklus Pertama

a. Persiapan

Mengajukan Term of reference kepada Kepala Sekolah tentang rencana pelatihan penilaian berdasarkan kurikulum 2013 dan koordinasi untuk memperoleh informasi dan tanggapan terhadap pelaksanaan pelatihan serta menyepakati jadwal pelaksanaannya dan kepesertaan dan membetuk team work. Selanjutnya menyiapkan materi pendampingan melalui in house training dengan menggunakan referensi Petunjuk teknis Penilaian Pendidikan yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta implementasi permendikbud nomor 66 tahun 2013 dan Format Instrumen Evaluasi awal terhadap kompetensi yang dimiliki terkait penilaian pembelajaran berdasarkan ketentuan kurikulum 2013 serta menyiapkan alat dan bahan kegiatan pendampingan antara lain : Laptop, LCD Proyektor dan layar, Hand out bahan tayang untuk peserta.

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan pemberian instrumen untuk menguji kompetensi guru terhadap penguasaan penilaian pembelajaran dan dilanjutkan dengan pelatihan tentang Implementasi Penilaian Pembelajaran sesuai ketentuan Kurikulum 2013 terkait

Pengertian Penilaian, Karakteristik Penilaian, Teknik Penilaian, Bentuk Penilaian Otentik. Pelaksanaan Pelatihan selama 4 hari (20 Jam) yang diikuti oleh seluruh Guru dan Tenaga Administrasi pada SD Inpres Wairklau berjumlah 19 orang

c. Monitoring dan Evaluasi

Pada tahap monev pelaksanaan tindakan, guru yang terlibat dalam kegiatan pelatihan melakukan pengisian instrumen monev untuk mengetahui kompetensi penguasaan materi setelah mengikuti siklus I.

d. Refleksi

Hasil yang diperoleh pada saat uji kemampuan awal dikumpulkan dan dianalisis dalam tahap refleksi ini untuk digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan pelatihan selanjutnya. Pada kegiatan refleksi ini diketahui terdapat 15 Guru yang membutuhkan pendamping terkait Cara Pengisian Rapor dan penyusunan Laporan akhir terhadap penilaian.

Siklus Kedua

a. Persiapan

Berkoodinasi dengan kepada Kepala Sekolah tentang hasil kegiatan siklus I dan menyampaikan rencana kegiatan Siklus II dalam bentuk pendampingan langsung kepada Guru sesuai kebutuhan kompetensi tentang penilaian yang belum maksimal untuk mendapat persetujuan dan menyiapkan materi serta contoh Tabel Pengolahan Nilai dan contoh rapor

b. Pelaksanaan

Kegiatan ini dilaksanakan selama 4 hari kegiatan selama 20 jam, yang diikuti oleh Guru kelas dan Guru mata pelajaran pada SD Inpres Wairklau sebanyak 17 orang

c. Monitoring dan Evaluasi

Pada tahap monev pelaksanaan siklus kedua ini , guru yang terlibat dalam kegiatan pelatihan melakukan pengisian instrumen monev terakhir untuk mengetahui perkembangan kompetensi penguasaan materi setelah mengikuti siklus II

d. Refleksi

Hasil yang diperoleh pada saat uji kemampuan siklus pertama dan siklus kedua dikumpulkan dan dianalisis dalam tahap refleksi ini untuk mengetahui hasil akhir dari kegiatan Pelatihan penilaian dan sebagai ukuran keberhasilan peningkatan kompetensi guru dalam melakukan implemtasi terhadap penilaian pembelajaran berdasarkan kurikulum 2013.

DISKUSI

Calon kepala sekolah diharapkan dapat memahami cara penyusunan rencana kerja sekolah baik rencana kerja jangka menengah maupun jangka pendek (tahunan) dan mengkaji RKS dan RKJM sekolah tempat magang pada kegiatan *on the job learning* (OJL) bertujuan untuk melatih calon kepala sekolah mengembangkan dimensi kompetensi manajerial khususnya kompetensi menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, dan mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.

Tahapan yang dilalui oleh calon yaitu mendalami referensi Peraturan menteri pendidikan nasional (permendiknas) nomor 19 tahun 2007 tentang standar pengelolaan pendidikan yang menyatakan bahwa sekolah harus membuat rencana kerja sekolah (RKS) yang terdiri dari rencana kerja jangka menengah (RKJM) dan rencana kerja tahunan (RKT). Referensi lainnya untuk menentukan kondisi ideal penyusunan RKS sebagai acuan untuk penyusunan Instrumen kajian. Selanjutnya sesuai sikej yang telah disepakati dengan kepala sekolah pada tahapan koordinasi kegiatan OJL, calon melakukan wawancara dan studi dokumen terkait Rencana kerja sekolah menggunakan panduan Instrumen Kajian. Pengkajian ini dilakukan berawal dari sekolah asal dan dilanjutkan disekolah magang lain (SDN Wailiti).

Proses pengkajian Rencana Kerja Sekolah pada Sekolah Magang (sekolah asal dan sekolah lain), calon menemukan beberapa komponen yang belum memenuhi ketentuan Ideal yaitu : (1) Kondisi sekolah asal belum memiliki tim yang dibentuk untuk menyusun RKJM dan RKS. RKJM dan RKS belum diajukan pada rapat dewan guru untuk mendapatkan persetujuan dewan guru dan disahkan oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka sesuai ketentuan yang berlaku sedangkan pada sekolah magang lainnya telah disahkan, (2) Pada sekolah asal, RKJM dan RKAS disosialisasikan masih terbatas kepada warga sekolah, dan orang tua siswa dan belum melibatkan stakeholder dan pemangku kepentingan yang berpeluang mendukung penyelenggaraan sekolah sedangkan sekolah magang lainnya telah melibatkan stakeholder dan tokoh masyarakat dan pemangku kepentingan pada wilayah kedudukan sekolah, (3) RKJM yang disusun belum berdasarkan keseluruhan rekomendasi EDS yang memuat kesejangan sekolah, (4) Pelaksanaan kegiatan sekolah yang tidak sesuai dengan RKS, tidak diajukan pada rapat dewan guru untuk mendapatkan persetujuan, kondisi ini dijumpai pada sekolah magang baik sekolah sendirimaupun sekolah lainnya.

Terhadap kondisi yang tidak ideal tersebut diketahui beberapa hal yang merupakan kesenjangan akibat kondisi riil tidak sesuai kondisi ideal yaitu : (1) Terdapat Guru dan Komite yang tidak mengetahui dan memahami RPJM/RKS, (2) Dokumen RKJM/RKS belum disahkan oleh Dinas PPO, (3) Informasi Kesenjangan, tantangan dan hambatan pengelolaan sekolah tidak diketahui lebih luas oleh masyarakat, (4) Terdapat permasalahan/ kesenjangan sekolah hasil EDS yang tidak diprogram sebagai Rencana Kerja sekolah dan tidak terbiyai.

Alternatif pemecahan masalah yang ditawarkan untuk mengatasi kesenjangan antara lain adalah : (1) Sekolah (SD Inpres Wairklau) sedapatnya berupaya membentuk tim penyusun RKJM dan RKS, (2) Penyusunan RKJM harus berdasarkan rekomendasi EDS, agar seluruh kesejangan yang dialami sekolah terprogram dalam rencana kerja sekolah dan dapat diukur pencapaian setiap tahunnya dalam rangka peningkatan dan pengembangan mutu, (3) Mengusahakan RKJM dan RKS yang sudah disetujui dalam rapat dewan pendidik setelah memperhatikan pertimbangan dari komite sekolah, juga perlu disahkan pemberlakunya oleh dinas PPO Kab. Sikka, (4) RKJM/RKS perlu disosialisasikan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan agar mendapat dukungan terhadap pelaksanaan program dan kegiatan.

1 Kajian Pengelolaan Keuangan Sekolah

Calon kepala sekolah diharapkan dapat memahami Perencanaan, Penganggaran sesuai ketentuan atau petunjuk teknis penyedia Dana serta Pelaporan pertanggungjawaban Pengelolaan Dana. Mengkaji pengelolaan Keuangan sekolah tempat magang pada kegiatan *on the job learning* (OJL) bertujuan untuk melatih calon kepala sekolah mengembangkan dimensi

kompetensi manajerial khususnya Pembiayaan penyelenggaraan pendidikan dan pengelolaan keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.

Tahapan yang dilalui oleh calon yaitu mendalami Petunjuk Teknis Penggunaan Dana Bos sebagai referensi untuk menentukan kondisi ideal penyusunan Kajian Pengelolaan Keuangan Sekolah dan acuan untuk penyusunan Instrumen kajian. Selanjutnya calon melakukan wawancara dan studi dokumen terkait Pengelolaan keuangan sekolah menggunakan panduan Instrumen Kajian. Pengkajian ini dilakukan berawal dari sekolah asal dan dilanjutkan disekolah magang lain (SDN Wailiti).

Proses pengkajian Pengelolaan Keuangan Sekolah pada Sekolah Magang (sekolah asal dan sekolah lain) pada umumnya memenuhi ketentuan Ideal kecuali pembiayaan untuk transport siswa tidak disediakan karena rata-rata tempat tinggal siswa dekat dengan sekolah.

Kesenjangan akibat kondisi riil tidak sesuai kondisi ideal yaitu kurangnya kreatifitas pengembangan program untuk mendapatkan dukungan dana dari dunia usaha dan dunia industri. Alternatif Solusi yang disarankan untuk mengatasi kesenjangan yaitu perlu dibentuk Tim Sekolah dan Komite untuk membangun jejaring dukungan Dana dari sektor industri dan jasa lainnya.

3. Kajian Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Calon kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola pendidik dan tenaga kependidikan sekolah sesuai fungsi, peran dan seuai koptensi dan kualifikasi yang dibutuhkan. Mengkaji pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah tempat magang pada kegiatan *on the job learning* (OJL) bertujuan untuk melatih calon kepala sekolah mengembangkan dimensi kompetensi manajerial khususnya kompetensi mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

Terhadap kegiatan selama 3 hari calon memahami secara baik terkait Strategi Perumusan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran .Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Visi, misi, dan tujuan sekolah dirumuskan secara jelas dan tegas dengan melibatkan seluruh warga sekolah, berisi beberapa kata kunci yang hendak dicapai dan diilhami dari nilai-nilai yang berkembang dalam masyarakat dengan Mempertimbangkan situasi dan kondisi sekolah serta kebijakan pemerintah terkait dengan pengembangan sekolah.

Visi dimaksud dijadikan sebagai cita-cita bersama warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang dan mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan kekuatan pada warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan serta dirumuskan berdasar masukan dari berbagai warga sekolah/madrasah dan pihak-pihak yang berkepentingan dan disosialisasikan kepada warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan. Misi merupakan rumusan umum mengenai tindakan (upaya-upaya) yang akan dilakukan untuk mewujudkan visi. Oleh karena itu, kalimat misi hendaknya berupa kalimat tindakan.

Tujuan Menggambarkan tingkat kualitas yang perlu dicapai dalam jangka menengah (4 tahunan) dan Mengacu pada visi, misi, dan tujuan pendidikan nasional serta relevan dengan

kebutuhan masyarakat serta mengacu pada standar kompetensi lulusan yang sudah ditetapkan oleh sekolah/madrasah dan pemerintah.

Sasaran dan target disusun secara kuantitatif yang dapat diukur ketercapaiannya. Sedapatnya penyusunan sasaran menggunakan pola SMART yaitu memenuhi kriteria: *Spesific*, jelas, rinci, dan fokus pada layanan tertentu, *Measurable*/terukur, dituliskan berupa jumlah, rasio maupun besaran yang akan dicapai. *Achievable*, dapat dicapai menggunakan sumberdaya yang tersedia. *Realistic*, wajar sesuai dengan tren kemajuan sekolah selama 5 tahun terakhir dan sesuai dengan potensi sekolah. *Time-bound*, terdapat kerangka waktu yang jelas dalam 4 tahun anggaran.

Program, Kegiatan, dan Indikator Kinerja/ Rencana Jangka Menengah. Program merupakan upaya nyata sekolah untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Penyusunan program mempertimbangkan tantangan sebagai hasil evaluasi diri sekolah. Dari program tersebut disusun kegiatan untuk mewujudkan program. Kegiatan dirumuskan dalam bentuk rencana tindakan nyata dari setiap program dengan mengacu pada indikator keberhasilan yang telah ditetapkan sehingga program dapat dicapai. Perumusan kegiatan juga memuat daftar upaya mengatasi tantangan yang dihadapi oleh sekolah.

Rencana anggaran sekolah merupakan perkiraan kebutuhan dana untuk membiayai program kegiatan strategis selama 4 tahun ke depan. Perencanaan anggaran/pendanaan hendaknya mempertimbangkan perkiraan penerimaan sekolah selama kurun waktu tersebut. Pada rencana anggaran ini tidak semua besar rencana penerimaan disebarkan ke dalam kegiatan strategis. Hal ini dikarenakan kita harus juga memikirkan kebutuhan dana rutin yang juga merupakan beban anggaran setiap tahun.

Rencana Kerja Tahunan (RKT) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan merupakan bentuk pelaksanaan dari RKJM. Rencana Kerja Tahunan diturunkan dari program yang ada pada RKJM yang dikelola setiap tahun. Untuk tahun pertama, RKT dibuat menjadi satu dengan RKS. Pada tahun kedua kita tidak perlu membuat RKS secara utuh tetapi cukup melengkapi dengan RKT tahun kedua, ketiga, dan keempat.

KESIMPULAN

Kegiatan on the job learning meningkatkan kompetensi calon kepala sekolah dalam bidang Perencanaan Sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan peserta didik, pembinaan tenaga administrasi sekolah, pemanfaatan TIK, dan system monitoring dan evaluasi. Kegiatan on the job learning merupakan solusi efektif dalam penyiapan calon kepala sekolah yang berkualitas.

Mengingat banyaknya bahan kajian yang harus dipersiapkan oleh calon kepala sekolah, maka waktu pelaksanaan on the job learning perlu diperpanjang. Diperlukan pengembangan kegiatan setelah menjalankan tugas sebagai kepala sekolah dalam rangka evaluasi implemtasi pelaksanaan tugas dan penguatan kompetensi kepala sekolah secara berkala dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Yohanista, Anastasia, 2018, *Dokumen On Job Learning – Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah*. Maumere : Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

Studi banding peneliti di SDI Wairklau dan SDN Wailiti pada tanggal 19 Oktober s/d 12 Desember 2017

Dokumen Perangkat Pembelajaran dan Dokumen Nilai Evaluasi Siswa SDI Wairklau dan SDN Wailiti

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah SD/Madrasah.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wawancara dan observasi terlibat peneliti pada kedua sekolah.