



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 8448-8458

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Dan Kualitas di Mi Asy Syifa Kota Bengkulu

Ita Purnama Sari^{1✉}, Adisel²

UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Email: itapurnamabkl2019@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seorang kepala madrasah dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan, yang ditunjukkan dalam bentuk kinerjanya. Hanya saja tidak semua kepala madrasah memiliki kualitas kinerja yang baik, sehingga perlu dilakukan berbagai macam upaya untuk meningkatkan kinerja kepala madrasah tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai agen perubahan, agen penggerak, visioner, kepala madrasah sebagai penentu kualitas dan lain-lain. Penelitian ini merupakan jenis penelitian tindakan Subjek yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 8 orang, yang terdiri dari 1 orang kepala Madrasah, 6 orang guru, dan 1 orang pegawai tata usaha. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan pemberian kuisisioner. Data hasil penelitian kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif yaitu dengan mencari rata-rata peningkatan kinerja kepala madrasah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru serta out put yan dihasilkan.

Keywords: *Model kepemimpinan, mutu sekolah*

Abstract

In order to carry out his duties and responsibilities, a madrasa head is required to have several abilities and skills, which are shown in the form of his performance. It's just that not all madrasa heads have good performance quality, so various efforts need to be made to improve the performance of the madrasa principal. The purpose of this study is to find out how the leadership role of the madrasa head is as an agent of change, driving agent, visionary, head of madrasa as a determinant of quality and others. This research is a type of action research. The subjects involved in this study totaled 8 people, consisting of 1 Madrasah head, 6 teachers, and 1 administrative officer. Collecting data in the study was carried out using observation techniques, interviews, and questionnaires. The research data were then analyzed using descriptive statistical analysis techniques, namely by looking for an average increase in the performance of madrasah heads and teachers. The results of the study show that the principal's supervision can significantly improve teacher performance and the resulting output.

Keywords: *Leadership model, school quality*

PENDAHULUAN

Syafar, D. (2017) Pemimpin merupakan hal yang sangat penting untuk dikaji karena pemimpin adalah roda penggerak sebuah lembaga dan menjadi penentu kualitas dan arah keberhasilan lembaga atau organisasi. Kepemimpinan harus mampu secara cepat dan tepat. dan tidaklah berlebihan jika seorang pemimpin (*leader*) bukan sekedar pengambil keputusan (*decision making*) tapi sebagai kunci keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi. Pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

Sedangkan menurut Aisyah, D. (2015) kepemimpinan juga disebut sebagai agen perubahan. Yang merupakan individu yang bertugas mempengaruhi target/sasaran perubahan agar mereka mengambil keputusan sesuatu dengan arah yang organisasi kehendaki. Selanjut menurut Praire, Paolo. (2015) Selain itu agen perubahan juga harus dapat diandalkan dalam menghubungkan antara sumber perubahan baik itu inovasi maupun kebijakan organisasi dengan target perubahan. Untuk itu ada sejumlah peran agen perubahan yang harus dilaksanakan sebagai pemimpin perubahan.

"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya." (HR. Al-Bukhari dan Muslim).

Mengutip sebuah mutiara hadits dalam agama yang penulis yakini. Sudah menjadi ketetapan-Nya bahwa kita adalah seorang pemimpin. Hal ini tidak mempedulikan apa jabatannya sekarang, berapa jumlah bawahannya, strata pendidikannya, darimana sukunya

berasal, dan berapa penghasilannya per bulannya. Kita murni terlahir sebagai pemimpin di dunia ini, entah itu di lingkup organisasi maupun lingkup kecil keluarga tersayang atau dalam lingkup yang lebih kecil lagi, diri kita pribadi. Kita selalu dituntut tampil dengan baik sebagai seorang pemimpin. Pemimpin yang bisa mengayomi, pemimpin yang bisa melindungi dan menjadi teladan bagi pengikut atau orang yang dipimpinnya.

Sebenarnya, pemimpin dan kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional. Seperti organisasi, juga terdapat banyak pengertian-pengertian mengenai pemimpin dan kepemimpinan.

Suradinata (1997:11) berpendapat bahwa pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor intern maupun faktor ekstern. Pemimpin jika dialihbahasakan ke bahasa Inggris menjadi "*LEADER*", yang mempunyai tugas untuk LEAD anggota di sekitarnya. Sedangkan makna LEAD adalah:

1. *Loyalty*, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan
2. *Educate*, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan pada rekan-rekannya.
3. *Advice*, memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada
4. *Discipline*, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya

Tiga teori yang menjelaskan munculnya pemimpin adalah sebagai berikut (Kartono, 1998:29):

1. Teori Genetis menyatakan sebagai berikut :

- Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.
- Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus.
- Secara filsafat, teori tersebut menganut pandangan deterministik

2. Teori Sosial (lawan Teori Genetis) menyatakan sebagai berikut:

- Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja.

- Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri.
3. Teori Ekologis atau Sintetis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu) menyatakan sebagai berikut: Seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan; juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

Tipe – tipe kepemimpinan memiliki karakternya tersendiri seperti beberapa beberapa hal sebagai berikut:

1. Berorientasikan tugas (*task orientation*)
2. Berorientasikan hubungan kerja (*relationship orientation*)
3. Berorientasikan hasil yang efektif (*effective orientation*)

Berdasarkan ketiga orientasi tipe pemimpin tersebut maka terdapat delapan tipe kepemimpinan, yaitu :

1. Tipe *Deserter* (Pembelot) Sifatnya : bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan kekuatan, sukar diramalkan.
2. Tipe Birokrat Sifatnya : *correct*, kaku, patuh pada peraturan dan norma-norma; ia adalah manusia organisasi yang tepat, cermat, berdisiplin, dan keras.
3. Tipe Misionaris (*Missionary*) Sifatnya : terbuka, penolong, lembut hati, ramah tamah.
4. Tipe *Developer* (Pembangun) Sifatnya : kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.
5. Tipe Otokrat Sifatnya : keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong. Bandel.
6. Benevolent *Autocrat* (otokrat yang bijak) Sifatnya : lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa keterlibatan diri.
7. Tipe *Compromiser* (kompromis) Sifatnya : plintat plintut, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit
8. Tipe Eksekutif Sifatnya : bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun.

Sebaik-baik pemimpin diantara kalian ialah pemimpin yang kalian cintai dan mencintai kalian, kalian mendo'akannya dan mereka pun mendo'akan kalian, dan seburuk buruknya pemimpin diantara kalian ialah pemimpin yang kalian benci dan membenci kalian, kalian melaknatnya dan mereka pun melaknat kalian".(HR Muslim dari 'Auf bin Malik).

Selanjutnya, Mujiono (2022) model kepemimpinan merupakan salah satu upaya pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin. Ada beberapa model kepemimpinan dalam suatu organisasi atau suatu lembaga.

1. Model Kepemimpinan Kontinum (Otokrasi – Demokratis)
Pemimpin mempengaruhi pengikutnya melalui beberapa cara, yaitu dengan perilaku otokrasi sampai dengan perilaku demokratis.
2. Model Kepemimpinan Ohio
Perilaku pemimpin menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal balik, rasa hormat, dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dengan anggota stafnya, misal pemimpin mau mengadakan perubahan, pemimpin bersikap bersahabat dan dapat didekati
3. Model Kepemimpinan Likert (Likert"s Manajemen System)
Likert mengembangkan suatu pendekatan penting untuk memahami perilaku pemimpin. Ia mengembangkan teori kepemimpinan dua dimensi, yaitu orientasi tugas dan individu. Likert berhasil merancang empat system kepemimpinan, seperti yang diungkapkan oleh Thoha, yang dikutip oleh E.Mulyasa, yaitu : sistem otoriter, otoriter yang bijaksana, konsultatif dan partisipatif
4. Model Kepemimpinan Managerial Grid
Sikap pemimpin yang menekankan mutu, keputusan, prosedur, mutu pelayanan staf, efisiensi kerja, dan jumlah pengeluaran serta memerhatikan anak buah dalam rangka mencapai tujuan.
5. Model Kepemimpinan Fiedler
Teori kemungkinan dalam kepemimpinan membicarakan tentang variable kemungkinan sebagai variabel yang memengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan dan respon anak buah kepada gaya kepemimpinan tersebut. Misal kepala sekolah yang sukses dalam memegang amanat terhadap perubahan dalam prosedur kedisiplinan kelas mungkin tergantung pada kekuatan persatuan guru
6. Kepemimpinan Situasional
Teori ini menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu

pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional

7. Model Kepemimpinan Tiga Dimensi

Intisari dari model ini terletak pada pemikiran bahwa kepemimpinan dengan kombinasi perilaku hubungan dan perilaku tugas dapat saja sama, namun hal tersebut tidak menjamin memiliki efektivitas yang sama pula

8. Model Kepemimpinan Combat

Model kepemimpinan Combat diangkat dari strategi pertempuran yang sering kali digunakan para jenderal dalam peperangan. Dalam pertempuran banyak hal yang tidak pasti, sama halnya dalam organisasi yang juga tidak memunculkan ketidakpastian. Oleh sebab itulah, model-model kepemimpinan yang dikembangkan banyak terinspirasi oleh pertempuran yang banyak memunculkan tindakan-tindakan nekat yang kadang diperlukan dengan menyadari terjadinya kemungkinan keberhasilan yang paling gemilang atau bahkan kegagalan yang sempurna.

Kemudian menurut Franklyn (1951) dalam Onong Effendy (1993: 200) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratis (outocratic/authoritarian leadership), kepemimpinan demokratis (democratic/participative leadership), dan kepemimpinan yang bebas (free-rein / laissez faire leadership).

- a. Kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum. Indikator dari Gaya Kepemimpinan Otokratis: (1) Sentralisasi Wewenang (2) Produktivitas Kerja (3) Manajemen setiap keputusannya dianggap sah, dan pengikut – pengikutnya wajib menerima perintah tanpa pertanyaan.
- b. Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin. Indikator dari gaya kepemimpinan demokratis : (1) Hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai (2) Penghargaan terhadap pegawai (3) Manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya.

c. Kepemimpinan bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan dengan menganggap semua usahanya akan cepat berhasil.

Dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut diatas, yang paling banyak dijumpai didalam birokrasi pemerintahan adalah gaya otokratis. Gaya otokratis merupakan gaya yang mengadopsi pada bakat/karakter seseorang yang dibawa didalam kepemimpinannya. Otokratis ini merupakan sentralistik dan pemusatan kekuasaan pada satu orang saja. Dalam gaya otokrasi seorang pemimpin merupakan tokoh yang memberikan banyak pengaruh pada pengikutnya yang mendukungnya. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin ditakuti, diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin. Selain itu, pimpinan gaya otokrasi menjadikan orang lain tergantung pada apa yang dimilikinya, tanpa itu orang lain tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini akan berpotensi menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan. Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin yang bergaya otokrasi memiliki wewenang yang dianggap tanpa batas. Wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/ kebijakan baik itu keputusan yang bersifat memberikan solusi maupun berpotensi merugikan kepentingan bawahannya / organisasi.

METODE PENELITIAN

Model evaluasi sistem pendidikan bertitik tolak dari pandangan bahwa keberhasilan suatu program pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, ciri anak didik maupun lingkungan sekitarnya, tujuan program dan peralatan yang dipakai, serta prosedur dan mekanisme pelaksanaan program itu sendiri.

Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah guru-guru di MI Asy Syifa yang terdiri dari 1 orang kepala Madrasah, 6 orang guru, dan 1 orang pegawai tata usaha. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April sampai Mei 2023. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini berupa data primer. Data primer ini merupakan data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penyelidikan yang sedang ditangani. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan teknik pemberian kuisioner, observasi, wawancara, serta dokumentasi. Data hasil penelitian

kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif yaitu dengan mencari rata-rata peningkatan kinerja guru yang menentukan tinggi kinerja guru setelah dilakukan Evaluasi Kelembagaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan penelitian diawali dengan observasi untuk mengetahui keadaan awal bentuk model kepemimpinan yang ada di MI Asy Syifa. Berdasarkan hasil penilaian terhadap kondisi awal terkait dengan penilaian kinerja guru yang masih rendah. Adanya kesenjangan antara program dan pelaksanaan. Perencanaan mutu pada MI Asy Syifa dalam mewujudkan lembaga pendidikan bermutu. Perencanaan mutu pada MI Asy Syifa dimulai dengan menetapkan visi serta misi MI Asy Syifa sebagai pedoman mutu dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan sehari-hari. Selanjutnya, mereka menyusun program – program yang dapat memaksimalkan potensi dan bakat yang di miliki oleh peserta didik yang di susun dalam sebuah sistem yakni manajemen kelas. Mereka juga memodifikasi program – program MI dengan mengkombinasikan kebijakan pemerintah dengan visi dan misi di madrasah tersebut. Namun, walaupun perencanaan di awal tahun sudah tersusun dengan sistematis, madrasah seringkali mengalami kendala dalam prosesnya. Hal ini, di karenakan madrasah belum mumpuni dalam membuat rencana, alokasi waktu dan mempertimbangkan keefektifan dan keefisienan dari suatu program.

Dari hal masalah tersebut, maka kepala madrasah sebagai roda penggerak perlu melakukan tindakan untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Salah satu upaya yang diterapkan di MI Asy Syifa, yaitu dengan melaksanakan observasi dan supervisi kelas. Kepala madrasah selalu melakukan upaya untuk perbaikan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala sekolah juga memberikan arahan kepada setiap guru untuk memanfaatkan segala fasilitas dan sumber daya yang ada di sekolah guna mendukung proses belajar yang lebih baik.

Dalam pelaksanaan supervisi, kepala sekolah juga menanyakan kepada anak didik dan wali murid tentang kondisi belajar yang ada di kelas masing-masing, selain itu kepala sekolah juga selalu berupaya untuk memberikan dukungan baik fisik maupun mental terhadap semua guru maupun peserta didik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada para guru untuk menyampaikan aspirasi atau pendapatnya dalam upaya mengembangkan proses belajar di sekolah. Dengan adanya kegiatan supervisi ini, maka dapat diketahui hasil penilaian terhadap kinerja guru di MI Asy Syifa.

Kepala madrasah rutin melakukan supervisi baik harian, mingguan, bulanan, triwulan dan semester. Dalam rangka mempertahankan mutu, kepala madrasah juga melakukan penyerahan dokumen penunjang pelaksanaan program di akhir tahun pelajaran. Kepala madrasah juga

melakukan MOU dengan sekolah rujukan untuk program pelatihan tenaga pendidik dan pendidikan. Dari hasil upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dan tenaga pendidik serta kependidikan terlihat peningkatan signifikan dari PPDB tahun pelajaran 2023/2024.

SIMPULAN

Kualitas dari suatu pendidikan tak lepas dari peran penting lembaga pendidikan, semakin banyak lembaga – lembaga pendidikan yang berkualitas maka tentu saja akan menghasilkan sistem pendidikan yang berkualitas. Rasa terpuaskannya pelanggan madrasah terutama siswa yang ada di madrasah tersebut merupakan salah satu indikator dari bermutunya suatu lembaga dan biasanya hal ini juga dapat dari output yang dihasilkan dari madrasah tersebut.

Di MI Asy Syifa kini sudah ada perkembangan terutama dalam hal PPDB tahun pelajaran 2023/2024

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, M. A., Supriyanto, A., & Timan, A. (2019). Strategi peningkatan mutu lulusan madrasah menggunakan diagram fishbone. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(01), 11-22.
- Ardina Friesty Rohmat Fathoni. 2017. *Evaluasi Media Pembelajaran Ellis Sebagai Sumber Belajar Pada Pembelajaran Bahasa Inggris Peserta Didik Kelas 2 Smp Bopkri 3 Yogyakarta*. <https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/154914079.Pdf>
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). Manajemen Motivasi. Penerbit PT.Gramedia WidiasaranaIndonesiaJakarta.<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7018/Pemimpin-dan-Kepemimpinan-Kita.html>
- Bambang Warsita. 2013. Evaluasi Media Pembelajaran Sebagai Pengendalian Kualitas. *Jurnal Teknodik* Vol. 17 - Nomor 4
- Bond, M. (2021). Schools and emergency remote education during the COVID-19 pandemic: A living rapid systematic review. *Asian Journal of Distance Education*, 15(2), 191–247. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4425683>
- Cronbach, L.J. 1963. *Course improvement through evaluation*. *Teachers College Record*, 64, 672–683, h. 236
- Fernandes, Frans S.. (1988). Hubungan Internasional dan Peranan Bangsa Indonesia: Suatu Pendekatan Sejarah. Jakarta: P2LPTK.
- Hamalik, Oemar. (1989). Teknik Pengukuran dan Evaluasi Pendidikan. (Bandung: CV. Mandar Maju, 1989)

- Hanum, R. (2017). Evaluasi Pendidikan Anak Usia Dini. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 6(2).
- Jarvis, D. S. L. (2017). *Regulating higher education: Quality assurance and neo-liberal managerialism in higher education-A critical introduction*. <https://doi.org/10.1016/j.polsoc.2014.09.005>
- Kadek Dana Handika.2017. *Pentingnya Media Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Siswa Di Sekolah Dasar*. <https://www.researchgate.net/publication/315111340>
- Kartono, Kartini. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpinan Abnormal Itu ?* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Khairiah, K. (2019). *Dari Ruang Kelas: Evaluasi Kelembagaan Pendidikan Islam Program Studi manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu*.
- Khairiah, Khairiah (2021) *KINERJA GURU DALAM PERSPEKTIF BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA*. IAIN Bengkulu Pres. ISBN 978-623-7558-51-4
- Khairiah, K. (2019). *Dari Ruang Kelas: Evaluasi Kelembagaan Pendidikan Islam Program Studi manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu*.
- Khairiah, K., dkk., (2022) *Peran Fungsi Evaluasi dalam Lembaga Pendidikan (Program Pembelajaran)*. Nuansa: Jurnal Studi Islam dan Kemasyarakatan. P ISSN: 2086-4493. E ISSN: 2684-9542. 15/2
- Maghfiroh, L. (2018). *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Total Quality Management (TQM) Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bengkulu Wahid Hasyim Yogyakarta*. *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 1(1), 19-39.
- Muhammad Yaumi. 2017. *MEDIA PEMBELAJARAN: Pengertian, Fungsi, dan Urgensinya bagi Anak Milenial*. Universitas Muhammadiyah Pare-Pare dengan Pascasarjana UIN Alauddin Makassar
- Mahirah, B. (2017). *Evaluasi belajar peserta didik (siswa)*. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- Manda, M. (2016). *Fungsi Pengorganisasian dan Evaluasi Peserta Didik*. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 89-101
- Mahirah.B. (2017). *Jurnal Idaarah*, Vol. I, No. 2
- Nunung Nuriyah. 2014 . *Evaluasi Pembelajaran*. *Jurnal Edueksos* Vol III No 1
- Nurmah, Kristiana (2021) *Implementasi Model Pembelajaran E-Learning Dikelas IV-B Mi Negeri 3 Banyumas*. Uin Prof. Kiai. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
- Sari, R. (2019). *Analisa Kompetensi Alumni Pendidikan Matematika menggunakan Discrepancy Evaluation Model*. *At-Tarbawi: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Kebudayaan*, 6(1), 39-51.

- Scriven, M. (1967) *The Methodology of Evaluation, dalam Perspective of Curriculum Evaluation*, AERA I (ed.Tyler, R.et.al), Chicago: Rand McNally and Company.
- Siti Suryantyningsih. 2022. *Analisis Kesenjangan Digital Dalam Proses Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma
- Suprpto. 2006. Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Media Pembelajaran Menggunakan Teknologi Informasi Di Sekolah. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Volume 3 Nomor 1