

Effectiveness of Education and Training Model In-On-In in Meeting the Competence of Candidates for Principal

Oleh: Ds. Toto Basuki, M.Pd.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP Jawa Timur

Email : totobasuki1963@yahoo.com

ABSTRACT

Education and training of principals / madrasah is a theoretical learning experience giving activity or practice that aims to develop the knowledge, attitudes and skills on the dimensions of personal competence, managerial, entrepreneurial, supervision, and social. To achieve these objectives education and training of principals / madrasah implemented in the activities of face-to-face, known as In service learning 1 (In-1) followed by practical field experience or better known as on-the-job learning (OJL) and the third phase is terminated with an assessment to determine the achievement of competence in service learning to 2 (in-2). Training pattern as described above I known as a model of education and training In-On-In. Based on experience and observation and assessment ymag by the author as long as a master trainer (MT) preparation of prospective principals through the model In-On-In can be concluded that: (1) the effectiveness of educational planning and training models of In-On-In in fulfilling the competence of the candidate's head nice school. In addition, the effectiveness of the implementation process of the education and training models of In-On-In in the fulfillment of the principal competence of the candidate is very nice. Results of training (attitudes, knowledge and skills) education and training models of In-On-In in fulfilling the competence of the candidate highly effective principals.

Keywords: education and training, competence, models of In-On-In

A. PENDAHULUAN

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah disebutkan pada pasal 1 ”untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku secara nasional.” Standar yang dimaksud mensyaratkan kepada kepala sekolah memiliki kualifikasi (umum dan khusus) serta menguasai lima kompetensi, yang meliputi: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Selain itu dalam Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah pasal 2 ayat 3b disebutkan kepala sekolah harus memiliki sertifikat kepala sekolah/madrasah pada jenis dan jenjang sekolah yang sesuai dengan pengalamannya sebagai pendidik yang diterbitkan oleh lembaga yang ditunjuk dan ditetapkan oleh Direktur Jendral.

Peraturan di atas membawa implikasi terhadap sosok pemimpin sekolah yang ideal. Namun demikian dalam kenyataannya “kompetensi sosial kepala sekolah tergolong rendah.”(Kompas 22/3/2011). Selain itu ditemukan fakta dari 724 orang kepala sekolah di

Kabupaten Blitar, hanya 243 orang yang memiliki sertifikat sebagai kepala sekolah, sisanya 481 orang belum bersertifikat (*Jawa Pos Radar Blitar* 24/2/2011).

Kondisi ini tidak diharapkan oleh pemerintah, orang tua siswa dan masyarakat. Menarik untuk dikaji dan diteliti, karena sebagai sosok pemimpin di lembaga pendidikan formal, keberadaan kepala sekolah sebagai manajer sangat menentukan kualitas pembelajaran yang bermuara pada baik buruknya mutu pendidikan. Bagaimana mungkin kualitas pendidikan bisa meningkat kalau kepala sekolahnya sendiri belum profesional?

Oleh karena itu menyikapi persoalan di atas harus ada upaya nyata, agar standar kompetensi dan kualitas kepala sekolah terpenuhi. Salah satu langkah yang dapat ditempuh untuk mencapai harapan tersebut dilakukan mulai dari penyiapan calon kepala sekolah yaitu pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah. Hal ini tertuang dalam pasal 7 ayat (2) Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 bahwa pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah adalah proses pemberian pengalaman teoretik dan praktik kepada calon kepala sekolah/madrasah yang telah lulus tahap rekrutmen dalam kurun waktu yang telah ditentukan, yakni kegiatan tatap muka selama minimal 100 jam dan praktik pengalaman lapangan minimal selama 3 bulan. Selanjutnya pada ayat (5) pada pasal 7 dinyatakan bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan diakhiri dengan penilaian untuk mengetahui pencapaian kompetensi calon kepala sekolah/madrasah (Permendiknas No. 28 Tahun 2010).

Berkaitan dengan peraturan tersebut Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) menyiapkan kurikulum diklat. Isi kurikulum dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) calon kepala sekolah adalah dinamika kelompok, spiritual leadership, kepemimpinan pembelajaran dan kewirausahaan yang merupakan materi inti latihan kepemimpinan (LPPKS, 2011:8). Dengan isi kurikulum ini diharapkan calon kepala sekolah mampu membentuk jiwa kepemimpinan, kepribadian, sosial, dan jiwa wirausaha calon kepala sekolah dengan meningkatkan potensi kepemimpinan, mengubah pola pikir, sikap, perilaku dan tindakan calon kepala sekolah yang difokuskan pada peningkatan kemampuan berdasarkan hasil pemetaan (LPPKS, 2011:8).

Dalam pasal 7 ayat 1 Permendiknas 28/2010 dikatakan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah merupakan kegiatan pemberian pengalaman pembelajaran teoretik maupun praktik yang bertujuan untuk menumbuhkembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Untuk mencapai tujuan tersebut program pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah dilaksanakan dalam kegiatan tatap muka yang dikenal dengan *In service learning 1(In-1)* selama 70 jam dilanjutkan dengan praktik pengalaman lapangan

dalam kurun waktu minimal selama 3 (tiga) bulan atau lebih dikenal dengan *on the job learning* (OJL) dan tahap ketiga pendidikan dan pelatihan diakhiri dengan penilaian untuk mengetahui pencapaian kompetensi calon kepala sekolah/madrasah atau yang dikenal dengan *in service learning* ke 2 (*In-2*). Pola pelatihan seperti dijelaskan di atas dikenal dengan model pendidikan dan pelatihan *In-On-In*

Diklat *In-Service Learning* 1 merupakan salah satu upaya untuk membekali calon kepala sekolah dengan materi diklat yang akan menambah potensi kompetensinya yang relevan, sesuai dengan hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Keprofesian (AKPK) -nya. Oleh karena itu, pengembangan mutu proses pembelajaran diklat *In-Service Learning* 1 difokuskan pada upaya untuk membekali pengetahuan, keterampilan dan sikap calon kepala sekolah dengan sejumlah materi yang relevan dengan pengembangan kompetensi kepala sekolah.

Setelah menyelesaikan diklat tatap muka selama 70 jam atau setara dengan 7 hari pertemuan, peserta diklat harus mengikuti OJL. Dikatakan dalam Buku Petunjuk Teknis Pelaksanaan OJL Diklat Calon Kepala Sekolah Tahun 2012 dikatakan “*On The Job Learning* merupakan salah satu upaya untuk memberikan tambahan bekal berupa pengalaman bekerja sebagai calon kepala sekolah di sekolah sendiri maupun di sekolah lain yang relevan dengan kebutuhan pengembangan potensi kompetensi calon kepala sekolah.” (LPPKS, 2012:4) Oleh karena itu, pengembangan mutu proses pembelajaran *On The Job Learning* difokuskan pada upaya untuk mempraktekan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang telah dipelajari selama diklat *In-Service Learning* 1

Setelah melakukan OJL selama tiga bulan peserta diklat memasuki tahap *in service learning* 2. Untuk menjamin penyelenggaraan *In-Service Learning* 2 (*In-2*) terstandar, dan implementasinya relevan dengan pencapaian tujuan pembelajaran, dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan berbagai pihak yang berkepentingan, diperlukan pembelajaran secara khusus. Secara khusus, penjaminan mutu penyelenggaraan *In-2* perlu dilakukan agar kualitas isi, proses dan hasil *In-2* dapat dilaksanakan, dipantau dan dikendalikan dengan baik.

Makalah ini bertujuan untuk mengetahui: (1) efektivitas perencanaan pendidikan dan pelatihan model *In-On-In* dalam pemenuhan kompetensi calon kepala sekolah; (2) eefektivitas proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan model *In-On-In* dalam pemenuhan kompetensi calon kepala sekolah; (3) efektivitas hasil diklat (sikap, pengetahuan dan ketrampilan) pendidikan dan pelatihan model *In-On-In* dalam pemenuhan kompetensi calon kepala sekolah.

B. PEMBAHASAN

Dalam bahasa Inggris ialah *effective* yang berarti berhasil, tepat atau manjur. Dapat dijelaskan kembali bahwa efektivitas merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang di capai. Mendefinisikan dan mengukur efektivitas, khususnya dalam lingkup sumber daya manusia tidaklah langsung terlihat seperti bidang lain yang dapat diukur secara kuantitatif, tetapi ini tetap dapat dilakukan. Secara singkat, Robert L. Mathis dan John H. Jackson berpendapat bahwa efektivitas adalah tujuan yang dapat dicapai.

Musanef dalam bukunya Manajemen Kepegawaian di Indonesia (1996:22) mengemukakan pendapatnya yaitu: “yang dimaksud efektif adalah dapat diselesaikan tepat waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.”

Beberapa pakar lain juga menjelaskan tentang efektivitas antara lain: Sumanth (dalam Darsono & Siswandoko, Tjatjuk.2011:196) menjelaskan bahwa efektifitas adalah seberapa baik tujuan yang dapat dicapai, merupakan prestasi yang dicapai dibandingkan dengan yang mungkin dicapai, dengan tetap mempertahankan mutu. Selanjutnya menurut Stoner (dalam Darsono & Siswandoko, Tjatjuk, 2011:196) menjelaskan efektifitas adalah konsep yang luas mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi, yang berhubungan dengan tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Adapun pendapat yang dikemukakan Sedarmayanti (2001: 59) dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja mengenai pengertian efektivitas dikatakan:

“Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat”.

Pada dasarnya dalam memaknai efektivitas setiap orang dapat memberikan pengertian yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Dapat disimpulkan penulis bahwa efektivitas selalu merujuk pada efek, hasil guna dan dipandang dari sudut pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan menimbulkan dampak bagi organisasi. Efektivitas juga diartikan sebagai ukuran yang menggambarkan seberapa jauh tujuan telah tercapai dengan memberikan hasil yang memuaskan tanpa mengabaikan mutu.

Menurut Tjokroaminoto, perencanaan adalah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Atmosudirdjo, perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, siapa yang melakukan, bilamana, dimana, dan bagaimana cara melakukannya.

Menurut Siagian, perencanaan adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang menyangkut hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dior berpendapat bahwa yang disebut perencanaan ialah suatu proses penyiapan seperangkat keputusan untuk dilaksanakan pada waktu yang akan datang yang diarahkan untuk mencapai sasaran tertentu (Anonim,2000). Menurut Usman (2009), perencanaan adalah kegiatan yang akan dilakukan dimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah suatu proses kegiatan di awal dari kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaannya memperoleh hasil yang diinginkan melalui aktivitas yang hendak dilaksanakan.

Perencanaan dalam kegiatan apapun memiliki beberapa tujuan yang mendasari antara lain: (1) Standar pengawasan, yaitu mencocokkan pelaksanaan dengan perencanaannya; (2) Mengetahui kapan pelaksanaan dan kapan selesainya suatu kegiatan; (3) Mengetahui siapa saja yang terlibat (struktur organisasinya), baik kualifikasinya maupun kuantitasnya; (4) Mendapatkan kegiatan yang sistematis termasuk biaya dan kualitas pekerjaan; (5) Meminimalkan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif dan menghemat biaya, tenaga,dan waktu; (6) Memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan pembelajaran; (7) Menyeraskan dan memadukan beberapa subkegiatan; (8) Mendeteksi hambatan kesulitan yang bakal ditemui; (9) Mengarahkan pada pencapaian tujuan.

Dalam *Petunjuk Teknis Pelaksanaan In-Service Learning 1. Diklat Calon Kepala Sekolah/ Madrasah* dikatakan bahwa *In-Service Learning 1 (IN-1)* merupakan kegiatan pembelajaran dalam bentuk tatap muka antara peserta diklat dengan master trainer, nara oleh lembaga penyelenggara diklat. Selama diklat peserta mendapatkan sejumlah materi pelatihan. Materi diklat mencakup materi umum, meliputi kebijakan-kebijakan terkait dengan penugasan guru sebagai kepala sekolah baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah kab/kota/provinsi.

Sedangkan materi inti mencakup: (1) Latihan kepemimpinan; (2) Pengembangan keterampilan manajerial; dan (3) Supervisi akademik. Selain itu juga materi penunjang meliputi, evaluasi narasumber/master trainer / fasilitator, evaluasi program, dan evaluasi

penyelenggaraan diklat In-Service Learning 1 oleh lembaga penyelenggara diklat. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan angket yang sudah ditetapkan dalam petunjuk teknis ini.

Sumber pembelajaran utama adalah menggunakan bahan pembelajaran yang telah ditetapkan oleh kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK dan PMP). Materi diklat disiapkan oleh LPPKS dalam bentuk CD dan bahan cetak. Narasumber dapat menambah sumber lain sesuai dengan kebutuhan. Pengaturan strategi pembelajaran di kelas oleh Master Trainer. Diklat calon kepala sekolah/madrasah menggunakan metode experiential learning. Adapun jenisnya antara lain curah pendapat, studi kasus, kunjungan, refleksi diri, praktik, magang, bekerja, diskusi kelompok dan kelas, simulasi, penugasan individual dan kelompok, bermain peran, dan sebagainya.

Pemberian materi pada setiap mata diklat dengan model tim teaching dimana satu master trainer mengajar sedangkan master trainer yang lain melakukan penilaian sikap. Pada akhir kegiatan In-Service Learning 1 peserta menyusun rencana tindak kepemimpinan (RTK) yang akan diimplementasikan pada saat On-the-Job Learning. Penyusunan rencana tindak kepemimpinan berdasarkan hasil analisis evaluasi diri yang dicerminkan pada hasil AKPK dengan nilai terendah dan hasil analisis EDS masing-masing sekolah.

Penilaian dilakukan oleh Master Trainer meliputi penilaian latihan kepemimpinan, penilaian sikap, diskusi, supervisi akademika dan post test dengan menggunakan instrumen penilaian yang telah ditetapkan dalam petunjuk teknis penilaian. Penetapan master trainer, narasumber dan atau fasilitator didasarkan atas relevansi dan kompetensi dengan kebutuhan pengembangan kompetensi calon kepala sekolah. Penetapan master trainer, narasumber dan atau fasilitator dilakukan oleh lembaga penyelenggara diklat.

On-the Job Learning (OJL) adalah pembelajaran di lapangan dalam situasi pekerjaan yang nyata. Dilakukan di 2 (dua) sekolah, yakni di sekolah sendiri dan di sekolah lain. Pelaksanaan OJL di sekolah sendiri setara dengan 150 JP dan pelaksanaan OJL di sekolah lain setara dengan 50 JP. Penugasan peserta diklat sebagai calon kepala sekolah magang di sekolah sendiri dan di sekolah lain ditetapkan dan dikeluarkan oleh Dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota atau kantor wilayah kementerian agama/kantor kementerian agama kabupaten/kota melalui surat tugas melaksanakan OJL. Surat tugas harus sudah dikeluarkan oleh Dinas pendidikan provinsi/ kabupaten/kota atau kantor wilayah kementerian agama/kantor kementerian agama kabupaten/kota sebelum peserta menyelesaikan diklat In-Service Learning 1 dan dikirimkan ke sekolah sendiri lain tempat peserta akan ditugaskan untuk magang. dan ke sekolah.

Program OJL terdiri dari: (1) Pelaksanaan Rencana Tindak Kepemimpinan, (2) Pelaksanaan Observasi Terhadap Guru Junior, (3) Menyusun perangkat pembelajaran (Silabus, RPP, dan Bahan Ajar), (4) Pelaksanaan Tugas Mandiri (kajian-kajian), dan (5) Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Berdasarkan AKPK dan (6) penyusunan portofolio serta materi presentasi hasil OJL. Rencana Tindak Kepemimpinan adalah upaya untuk meningkatkan kompetensidan kualitas kinerja calon kepala sekolah/madrasah Kegiatan tersebut harus relevan dengan hasil analisis AKPK individu yang terlemah dipadukan dengan hasil EDS mencakup Standar Isi, Proses, Penilaian untuk mencapai SKL , dalam upaya peningkatan kualitas kinerja. Matriks RTK yang telah disusun pada saat In-Service Learning 1 dikonfirmasi dengan kepala sekolah mentor dan hasil Evaluasi Diri Sekolah. Pelaksanaan RTK dilakukan minimal 2 siklus.

In-Service Learning 2 (IN-2) merupakan kegiatan pembelajaran dalam bentuk tatap muka antara peserta diklat dengan master trainer, sesuai dengan surat tugas yang dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara diklat. Pada awal kegiatan, peserta menyerahkan portofolio dan bahan presentasi serta hasil penilaian sikap dan pelaksanaan program OJL oleh kepala sekolah mentor 1 dan mentor 2.

In-Service Learning 2 (IN-2) dilakukan untuk menilai portofolio calon kepala sekolah/madrasah dan presentasi hasil OJL. Penilaian portofolio adalah penilaian terhadap sejumlah tagihan hasil pelaksanaan OJL yang dikumpulkan oleh calon kepala sekolah/madrasah dalam satu folder. Portofolio hasil OJL terdiri dari (1) laporan tindak kepemimpinan; (2) laporan observasi pembelajaran guru junior; (3) laporan penyusunan perangkat pembelajaran; (4) laporan hasil kajian-kajian sesuai dalam struktur program diklat OJL; dan (5) laporan upaya peningkatan kompetensi sesuai dengan hasil analisis kebutuhan pengembangan keprofesian (AKPK).

C. KESIMPULAN

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan serta penilaian ynag dilakukan penulis selama menjadi master trainer (MT) penyiapan calon kepala sekolah melalui model *In-On-In* dapat disimpulkan bahwa: (1) efektivitas perencanaan pendidikan dan pelatihan model *In-On-In* dalam pemenuhan kompetensi calon kepala sekolah bagus. Selain itu efektivitas proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan model *In-On-In* dalam pemenuhan kompetensi calon kepala sekolah sangat bagus. Hasil diklat (sikap, pengetahuan dan ketrampilan) pendidikan dan pelatihan model *In-On-In* dalam pemenuhan kompetensi calon kepala sekolah sangat efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiar Syah Nur. 2002. *Perbandingan Sistem Pendidikan 15 Negara*. Lubuk Agung. Bandung
- Arikewuyo M. Olalekan *An assessment of the training needs of newly appointed principals of junior south-south and south-west regions of Nigeria. Research in Education No. 82* diperoleh dari <http://e-resources.perpusnas.go.id:2071/docview>
- Bush Tony dan Joy Chew. 1999. *Developing human capital: training and mentoring for principals. Journal Compare Vol. 29 No. 1* diperoleh dari <http://tn5bn6xp5c.search.serialssolutions.com>
- Caouette Olivier Begin. 2012. *The internationalization of in-service teacher training in Quebec and their foreign partners: An institutional perspective Prospects* (2012) 42:91–112 DOI 10.1007/s11125-012-9221-2 diperoleh dari <http://tn5bn6xp5c.search.serialssolutions.com>
- Chang I-Hua. 2011. *The Effect of Principals' Technological Leadership on Teachers' Technological Literacy and Teaching Effectiveness in Taiwanese elementary Schools. Educational Technology & Society, 15 (2), 328–340*. Diperoleh dari <http://e-resources.perpusnas.go.id:2071/docview/1287026619?pq-origsite=summon>
- Dangel, Ricard D. dan Rodney J. Cornard (tanpa tahun) *Follow up on in-service teacher training programs: can the principal do it?* Diperoleh dari <http://tn5bn6xp5c.search.serialssolutions.com>
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Emine Gumus. 2015. *Investigation regarding the pre-service trainings of primary and middle school principals in the United States: the case of the state of Michigan. Educational Sciences: Theory & Practice • 2015 February • 15(1) • 61-72* diperoleh dari <http://tn5bn6xp5c.search.serialssolutions.com>
- Handayani Wahyu Tri, Agus Suryono, dan Abdullah Said. (2011). *Efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pegawai negeri sipil (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo) Jurnal Administrasi Publik (JAP). Vol. 3, No. 5, Hal. 824-828*. Diperoleh dari [administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/](http://studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/)
- Hartanto Setyo. tanpa tahun. *Konsep dasar, substansi dan aspek perencanaan sistem pendidikan* diperoleh dari http://lppks.kemdikbud.go.id/file/perncn_

PENDDKN_upload.pdf

- Inez Rovegno. 1998. *The development of in-service teachers' knowledge of a constructivist Approach to physical education teaching beyond activities Research Quarterly for Exercise and Sport*; Jun 1998; 69, 2; pg. 147 diperoleh dari <http://e-resources.perpusnas.go.id:2071/>
- Jasmani & Mustofa, Syaiful. 2013. *Supervisi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.
- Karagiorgi Yiasemina dan Loizos Symeoub. 2007. *Teachers' in-service training needs in Cyprus. European Journal of Teacher Education*. Vol. 30, No. 2, May 2007, pp. 175–194 diperoleh dari <http://tn5bn6xp5c.search.serialsolutions.com>
- Karwati, Euis & Donni, J.P. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kemendiknas
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2010, *Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) dan Angka Kreditnya*, Jakarta: Kemendiknas
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2010. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kemendiknas
- Komari, Aan & Triana, Cepi. 2006. *Visioneriy Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leach David J. dan Helen Conto. 1999. *The additional effects of process and outcome feedback following brief in-service teacher train, Educational Psychology*; Dec 1999; Volume 19, No. 4, pg. 44. diperoleh dari <http://e-resources.perpusnas.go.id:2071/docview/208813192>
- Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (2012) *etunjuk Teknis Pelaksanaan OJL Diklat Calon Kepala Sekolah Tahun 2012*. Surakarta: LPPKS
- Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (2013) *Petunjuk Teknis Pelaksanaan In-Service Learning 1. Diklat Calon Kepala Sekolah/ Madrasah*. Surakarta: LPPKS
- Takaonselan, Aprillia Chartianing. *Efektifitas diklat dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia aparatur pemerintah di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe*, Diperoleh dari [ejournal.unsrat.ac.id/ index.php/jurnaleksektif/article/download](http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/download)

Vieira Marlene A, Ary A Gadelha , Taís S Moriyama, Rodrigo A Bressan, dan Isabel A Bordin. 2014. *Evaluating the effectiveness of a training program that builds teachers' capability to identify and appropriately refer middle and high school students with mental health problems in Brazil: an exploratory study*. *BMC Public Health* 2014, 14:210 diperoleh dari <http://e-resources.perpusnas.go.id:2071/docview/1512726884?pq-origsite=summon>