

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TENTANG PENGANGKATAN PENGAWAS SEKOLAH DI KOTA PEKANBARU

Yanti Yandri Kusuma
Jurusan PGSD, UniversitasPahlawanTuankuTambusai
Bangkinang, Riau, Indonesia

Email: zizilia.yanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai Implementasi Kebijakan tentang pengangkatan Pengawas Sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Dalam penelitian ini, narasumber ditetapkan secara sengaja dengan pertimbangan tertentu (*purposive sampling*). Data kemudian dianalisis dengan teknik interaktif (*interactive analysis*) yaitu melalui proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data diuji melalui uji kredibilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pengangkatan pengawas sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pekanbaru dimulai dari usulan Kadisdik Pekanbaru kepada Walikota Pekanbaru. Selain itu ketercapaian jumlah pengawas sekolah di dalam rumpun mata pelajaran pengawas sekolah belum tepat pada bidangnya, sehingga berdampak terhadap kelancaran tugas pengawas sekolah tersebut yang tidak efektif. Rekomendasi penelitian ini adalah agar Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dalam proses pengangkatan pengawas sekolah agar pengawas sekolah yang diangkat dimulai dengan analisis kebutuhan sehingga dapat dicapai ketepatan jumlah pengawas sekolah sesuai dengan rumpun mata pelajaran. Dengan demikian, pengawas dapat bekerja lebih efektif.

Kata kunci: implementasi; pengawas sekolah

Abstract

This study is to gain a deep understanding on the implementation of the assignment policy of school supervisor in the District Office of Education and Culture in Pekanbaru. This qualitative study using case study method. In this study, the informan are set deliberately by certain considerations (*purposive sampling*). Data is analyzed with the interactive techniques through the process of data collection, data reduction, data display and conclusion. Data validity is verified through test creadibility. The results of this study indicate that the removal process begins from the superintendent Pekanbaru to the Mayor of Pekanbaru. The addition, achievement of the school supervisor number has not suitable yet compare to clumps lessons which is supervised at school. As a result, that, should begin situation create an impact to school supervisors' duties that is less effective. Recommendation of this study is that the superintendent in the assignment process, begins with an analysis of requirements in order to achieve accuracy in accordance with the number of school supervisor clumps lessons. Therefore, they could perform their duties more effective.

Keywords : Implementation; school superintendent.

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan telah menjadi komitmen Kementerian Pendidikan Nasional yang ditunjukkan dengan dibentuknya Direktorat Jenderal baru yakni Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK). Ada beberapa direktorat di lingkungan Ditjen PMPTK, satu di antaranya adalah Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat ini bertugas meningkatkan mutu tenaga kependidikan yang terdiri atas: tenaga pengawas satuan pendidikan, kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi sekolah/madrasah, tenaga laboratorium laboran/teknisi, dan tenaga perpustakaan sekolah/madrasah.

Pengawas sekolah selama ini masih banyak yang belum mengetahui dan memahami peranan yang harus dimainkannya serta fungsi yang diembannya. Terlebih dalam melaksanakan peranan dan fungsi tersebut. Permasalahan ini muncul karena sejak diberlakukannya otonomi daerah, banyak bupati/walikota mengangkat pengawas sekolah bukan berasal dari guru dan atau kepala sekolah. Pengawas sekolah yang diangkat dari mantan pejabat atau staf dinas dengan maksud memperpanjang masa pensiunnya, pada hal mereka belum pernah menjadi guru atau kepala sekolah. Bahkan ada pula yang diangkat sebagai balas budi "tim sukses" bupati/walikota terpilih. Ironisnya, setelah mereka dilantik sebagai pengawas sekolah, mereka tidak pernah mendapatkan pelatihan pengawas sekolah.

Menurut teori Ametembun (2000) Pengawas sekolah adalah orang yang melakukan pekerjaan supervisi disebut supervisor yang akan bertanggung jawab untuk memberikan pembinaan kearah perbaikan secara efektif situasi pendidikan dan pengajaran. Menurut Mulyasa (2012) mengatakan pengawas sekolah adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan pendidikan prasekolah, sekolah dasar, dan sekolah menengah. Jika merujuk kepada SK Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) No. 118/1996 yang dimaksud dengan pengawas sekolah adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan pendidikan pada satuan pendidikan prasekolah, sekolah dasar, dan sekolah menengah.

Menurut William Dunn implementasi kebijakan (*policy implementation*): pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan didalam kurun waktu tertentu. Menurut Nugroho Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan *derive* atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Menurut Budi Winarno Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. Suatu program kebijakan harus di implementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan.

Berkenaan dalam pengelolaan sumber daya manusia dimana pengawas sekolah merupakan bagian dari kekuatan sumber daya manusia maka diperlukan pengadaan pengangkatan di dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia rencana-rencana SDM berikutnya mengetengahkan kebutuhan *staffing baru*, yaitu lowongan pekerjaan ini

diisi melalui rekrutmen karyawan tambahan dan pembinaan karyawan yang sudah ada. Pembinaan mengajarkan para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru, SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan induksi.

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui ketepatan pelaksanaan pengangkatan pengawas sekolah di Kota Pekanbaru dan memberikan gambaran tentang implementasi kebijakan tentang pengangkatan pengawas sekolah dalam pencapaian target di Kota Pekanbaru, serta untuk mengetahui dampaknya terhadap kelancaran tugas pengawas sekolah tersebut.

Subfokus 1 : Pelaksanaan pengangkatan pengawas sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pekanbaru.

Dalam Subfokus ini, Proses pengangkatan pengawas sekolah diawali dengan langkah pertama yaitu usulan dari Kadisdik Pekanbaru kepada Walikota didalam surat usulan tersebut dicantumkan nama-nama calon pengawas sekolah yang dinilai telah memenuhi syarat sebagaimana diamanatkan pada Permenpan No.21 tahun 2010. Surat tersebut adalah berisikan 22 orang calon pengawas yang diusulkan oleh Kadisdik pada tahun 2013 dengan Nomor surat 800/Sekretaris.1/III/2013/2777 pada tanggal 04 maret 2013. Selanjutnya setelah surat pengusulan pengawas sekolah dibuat maka diberikan kepada Walikota Pekanbaru. Walikota Pekanbaru akan membuat SK pengawas sekolah tersebut selama 9 hari dan kemudian akan dikembalikan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pekanbaru dengan Nomor surat SK dari Walikota Pekanbaru yaitu: Nomor: Kpts. 821.4/BKD/2013/III/82 pada tanggal 13 Maret 2013. Maka dalam pengangkatan pengawas sekolah tersebut tidak ada pelantikan untuk pengawas sekolah tersebut.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari pegawai Dinas pendidikan bahwa diketahui adanya surat pengusulan tersebut dalam pengangkatan pengawas sekolah diawali dengan usulan Kadisdik Pekanbaru kepada Walikota Pekanbaru. Kemudian diperoleh lagi informasi dari Kepala Koordinator Pengawas sekolah yaitu, bahwa proses pengangkatan pengawas sekolah atas usulan Kadisdik kepada Walikota.

Subfokus 2 : Ketercapaian jumlah pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas sekolah Dinas pendidikan Pekanbaru diperoleh informasi Dinas Pendidikan tidak ada program untuk jenjang karier pengawas sekolah saat sekarang ini. Sedangkan hasil penelitian dengan pegawai Dinas Pendidikan diperoleh informasi lagi jenjang karier untuk pengawas TK dan SD ada dari kepala sekolah ke Pengawas sekolah tetapi dari SMP dan SMA tidak ada jenjang karier. Kemudian hasil wawancara dengan pengawas sekolah diperoleh informasi untuk jenjang karier pengawas SMP dan SMA itu tidak ada saat ini. Kompetensi pengawas sekolah juga saat sekarang ini tidak ada diperhatikan. Informasi dari hasil wawancara di atas, didukung oleh data hasil observasi berupa data-data pengawas sekolah, dan dibuktikan dengan hasil studi dokumentasi berupa acuan

Permenpan. Dengan demikian, upaya yang dilakukan Kepala Dinas dalam meningkatkan mutu tentang Pendidikan agar pengawas berpartisipasi dalam membina guru akan mengusulkan karier untuk pengawas SMP dan SMA.

Subfokus 3 : Dampak pengangkatan pengawas sekolah terhadap pelaksanaan tupoksi pengawas sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Pendidikan diperoleh informasi bahwa sesungguhnya belum ada saat ini program terencana dalam pengangkatan pengawas sekolah sekolah, akan tetapi akan merancang kebutuhan pengawas sekolah, mengadakan seleksi calon pengawas sekolah dan mengadakan diklat pengawas sekolah. Pengawas sekolah belum sesuai dengan bidang rumpun mata pelajaran yang sesuai misalnya yang diharapkan dibidang fisika tetapi kenyataannya pengawas sekolah yang ada dibidang rumpun mata pelajaran Bahasa Indonesia, maka ini akan berdampak tidak efektifnya pengawas dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas sekolah. Sedangkan hasil wawancara dengan tenaga pegawai Dinas Pendidikan diperoleh informasi akan ada rencana Program terencana pengangkatan pengawas sekolah. Kemudian hasil wawancara dengan pengawas sekolah diperoleh informasi semua program belum direncanakan dalam hal mencapai yang lebih baik akan di rancangan untuk kedepan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji mengenai Implementasi Kebijakan tentang Pengangkatan Pengawas Sekolah di Kota Pekanbaru ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang yang perilakunya dapat dipahami. Dengan menggunakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen *purposive*. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ada beberapa macam, dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil peneliti kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*, penggunaan pendekatan dan metode ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai Implementasi Kebijakan Pengawas Sekolah di Kota Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil temuan penelitian tentang implementasi kebijakan Tentang Pengangkatan pengawas Sekolah dan dampaknya terhadap efektifitas kerja pengawas sekolah di Kota Pekanbaru, maka dapat diperoleh informasi.

Subfokus 1 : Implementasi pelaksanaan pengangkatan pengawas sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pekanbaru.

Mencermati data hasil wawancara dengan subjek penelitian yaitu, terdiri dari Kepala Dinas Pendidikan, tiga orang pegawai Dinas Pendidikan dan dua orang pengawas sekolah Kota Pekanbaru. Maka dapat diperoleh informasi bahwa pelaksanaan pengangkatan pengawas sekolah belum diimplementasikan dengan baik. Dinas Pendidikan mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 21 tahun 2010, karena Permenpan ada menceritakan tentang pengangkatan pengawas. Pada Permendiknas No.12 tahun 2007 tidak ada tentang pengangkatan pengawas sekolah. sedangkan yang terjadi saat sekarang ini adalah pengangkatan pengawas tidak diangkat melalui tes ataupun ada papan pengumuman sebelum dites, maka tidak terlaksana dengan baik. Sementara Pengawas diangkat melalui usulan Kadisdik Pekanbaru kepada Walikota Pekanbaru.

Pengumuman dan tes tidak dilaksanakan karena calon pengawas sekolah adalah kepala sekolah yang sudah habis masa jabatannya dan kepala sekolah yang berprestasi yang menjadi dasar promosi, yaitu pengawas sekolah yang dipromikan maka merekalah yang akan diusulkan oleh Kepala Dinas Pendidikan. Secara teoritis langkah-langkah dalam proses pengangkatan di sebutkan di dalam buku SDM yaitu Proses Rekrutmen SDM dapat didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apa pun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial yang menciptakan penyangga antara perencanaan dengan seleksi yang sebenarnya dari para karyawan baru.

Sedangkan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia rencana-rencana SDM berikutnya mengetengahkan kebutuhan *staffing baru*, yaitu lowongan pekerjaan ini diisi melalui rekrutmen karyawan tambahan dan pembinaan karyawan yang sudah ada. Pembinaan mengajarkan para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru. SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan induksi. Maka pengangkatan atau rekrutmen yang benar seharusnya dengan adanya seleksi melalui tes. Pengangkatan di Kota Pekanbaru masih kurang baik dari segi prosesnya dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Dilihat dari usia pengawas rata-rata masih banyak yang di atas 55 tahun sedangkan dalam peraturan Permenpan No.21 tahun 2010 telah di bunyikan batas usia 55 tahun itu pengawas sekolah sudah dipensiunkan dalam jabatan fungsional pengawas sekolah. Kompetensi untuk pengawas sekolah saat sekarang ini kurang diperhatikan.

Dalam persyaratan pengawas sekolah latar pendidikannya minimal S1 itu sudah mengacu pada Permenpan, bahkan sudah melebihi ada juga pengawas sekolah yang sudah S2 rata-rata pengawas sekolah SMP dan SMA. Dulu nya pengawas sekolah ada yang dari pegawai struktural sekarang hanya menunggu masa kerjanya yaitu masa pensiun, akan tetapi sekarang tidak ddi terima lagi dari structural tersebut, itu merupakan kemudahan bagi pengangkatan pengawas sekolah tersebut sedangkan pengecualian saat sekarang ada diberlakukan tidak ada lagi pengangkatan pengawas sekolah yang bukan dari guru atau pun kepala sekolah.

Selain itu dari hasil observasi langsung yang dilakukan peneliti belum ada kebijakan dari Dinas pendidikan dalam mengatasi hal-hal tersebut seperti yang telah dijelaskan diatas.

Subfokus 2 : Ketercapaian jumlah pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan Pekanbaru.

Mencermati data hasil wawancara dengan subyek penelitian, yaitu Kepala Dinas pendidikan, Sekretaris Dinas pendidikan dan pegawai perencanaan Dinas pendidikan, dan pengawas sekolah, maka diperoleh informasi bahwa di dinas pendidikan Kota Pekanbaru belum diimplementasiakn dengan baik. Kebutuhan yang diperlukan oleh Dinas Pendidikan untuk pengawas sekolah sekarang belum sesuai dengan jumlahnya, jumlah pengawas sekolah saat ini 122 orang memang sudah melebihi tetapi dari kebutuhan misalnya yang dibutuhkan pengawas di bidang Fisika yang ada pengawas di bidang bahasa Indonesia ini merupakan kurang jumlah dalam kebutuhan, Pengawas sekolah SMP dan SMA satu orang pengawas memantau 7-10 sekolah atau satu orang pengawas membina 60 orang guru mata pelajaran Jika dilihat dari Akademis pengawas mata pelajaran tersebut kurang. Analisis kebutuhan ini peneliti tidak bisa mendapatkan karena lemahnya Dinas pendidikan Kota Pekanbaru karena tidak melakukan assesmen kebutuhan. Selanjutnya dari jumlah pengawas sekolah yang memuat latar pendidikan sudah memenuhi syarat.

Namun upaya kepala Dinas untuk yang akan datang akan merancang kebutuhan pengawas sekolah yang akan dibutuhkan berdasarkan mata pelajaran untuk pengawas sekolah SMP dan SMA dan mengadakan seleksi calon pengawas sekolah serta akan mengadakan diklat untuk pengawas sekolah, jika tidak ada diklat untuk pengawas sekolah akan sulit naik pangkat bagi pengawas sekolah tersebut, karena diklat adalah merupakan persyaratan untuk naik pangkat bagi pengawas sekolah tersebut. Dari jenjang karier untuk pengawas SMP dan SMA tidak ada.

Subfokus 3 : Dampak pengangkatan pengawas sekolah terhadap pelaksanaan tupoksi pengawas sekolah di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan di Pekanbaru.

Berdasa
rkan hasil wawancara dengan kepala dinas, tiga orang pegawai Dinas Pendidikan dan dua orang pengawas sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pekanbaru, diperoleh data bahwa belum ada program terencana dalam pengangkatan pengawas sekolah, akan tetapi akan merancang untuk kedepan dalam program terencana dan pelaksanaan program serta dalam evaluasi tentang pengangkatan pengawas belum juga semaksimal nya dalam mengevaluasinya, jika pengawas yang akan dibutuhkan maka kadisdik akan mengusulkannya. Hal tersebut terbukti bahwa bagi pengawas sekolah diberi kesempatan untuk meningkatkan efektifitas kerjanya, namun masih sebatas imbauan, dorongan, dan inisiatif sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan pengangkatan pengawas sekolah dan dampaknya terhadap efektifitas kerja di Kota Pekanbaru. Data penelitian diperoleh dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Data dari hasil penelitian tentang implementasi kebijakan pengangkatan pengawas sekolah dan dampaknya terhadap efektifitas kerjanya dapat disimpulkan bahwa proses sebelum pengawas sekolah diangkat, yaitu atas usulan Kadisdik Pekanbaru kepada Walikota Pekanbaru, kemudian Walikota Pekanbaru memberi SK dan dikembalikan lagi ke Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Dinas pendidikan Kota Pekanbaru mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.21 Tahun 2010. Pengawas sekolah di lingkungan Dinas pendidikan dan kebudayaan tidak ada pengecualian karena pengawas sekolah diangkat sekurang-kurangnya menjadi guru delapan tahun dan kepala sekolah sekurang-kurangnya empat tahun.

Kemudian jumlah pengawas sekolah tahun 2013 berjumlah 122 orang. Secara kuantitas pengawas sekolah sudah cukup karena untuk satu pengawas hanya membina sekolah 7-10 sekolah atau rata-rata membina 60 orang guru. Kebutuhan dari kuantitas telah memadai dari kualitas belum memadai karena pengawas sekolah belum sesuai dengan rumpun mata pelajaran yaitu sekolah SMP dan SMA misalnya pengawas yang dibutuhkan dalam bidang rumpun mata pelajaran Fisika tetapi yang ada pengawas sekolah Bahasa Indonesia. Untuk jenjang karier pengawas SD ada dari guru sekurang-kurangnya delapan tahun menjadi kepala sekolah. Kepala sekolah sekurang-kurangnya empat tahun menjadi pengawas sekolah, tetapi pengawas sekolah SMP dan SMA tidak ada jenjang karier karena menjadi pengawas sekolah bisa dikembalikan menjadi kepala sekolah lagi.

Program terlaksana dalam pengangkatan pengawas sekolah belum semestinya berjalan dengan lancar. Evaluasi dalam pengangkatan pengawas sekolah belum terlaksana dengan baik. Dampak tentang pengangkatan pengawas sekolah terdapat kurangnya efektif di Dinas Kota Pekanbaru saat sekarang ini karena dengan tidak sesuainya kebutuhan sehingga tidak efektif kerja seorang pengawas sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ametembun, 2000. *Supervisi Pendidikan*, Suri Bandung
- Bahtiar, Yoyon, Irianto, 2011. *Kebijakan Pembaharuan Pendidikan*, Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Direktorat Tenaga Kependidikan, (2006), *Buku Standar Mutu Pengawas*
- Dunn, William N. 2000, *Analisis Kebijakan Publik*, Edisi kedua. Gadjah Madah University Pres
- Hermiono Agustinus. 2013. *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan: Tinjauan Perilaku Organisasi Menuju Comprehensive Multilevel Planning*, Jakarta. PT Gramedia

- Imam Machali dan Ara Hidayat, 2012. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta Kaukaba
- Jhon W. Creswell. 2011. *Planning Conducting, and Qualitative Research (Penelitian Kualitatif Bidang Pendidikan)*, Alih Bahasa: Prof. Dr. H. Muhammad Diah Z, M.Ed, Unri Press Pekanbaru
- Margono S. 2003. *Metodologi penelitian pendidikan*, Rineka Cipta
- Menteri negara Pendayagunaan Aparatur negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, (2010), *Buku Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi*
- Miles, M.B. and Huberman, A.M. 1992, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta. Universitas Indonesia
- Mulyana, Deddy. 2003, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2010. *Implementasi KTSP Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- 2012. *Penelitian Tindakan Sekolah*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Moelong, Lexy J. 1992. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Nugroho Riant. 2008, *Public Policy, Teory Kebijakan - Analisis Kebijakan- Proses Kebijakan Perumusan, Implementasi, Evaluasi, Revisi, Risk Management Dalam Kebijakan Publik Kebijakan Sebagai The Fifth Estate Metode Penelitian Kebijakan*, Jakarta: PT. Elex Media Computindo
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pengangkatan Pengawas Sekolah Person Wayne. 2005, *Public Policy: Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta Kencana
- Rivai Veithzal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT Raja Grafindo
- Sairin Weinata. 2013, *Himpunan Peraturan Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Yrama Widya
- Syaiful Mustofa dan Jasmani, 2013. *Supervisi pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Ar-Ruzz Media
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta, Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Tim Program Pasca Sarjana, (2012), *Buku pedoman Penulisan Tesis dan Desertasi*, Jakarta, Program Pasca Sarjana, UNJ
- Winarno Budi, 2002. *Kebijakan Publik: Teory dan Proses*. Yogyakarta. Media Pressindo

Winarno Budi, 2012. *Kebijakan Publik: Teori, Proses, Studi Kasus*, Yogyakarta. PT Buku Seru

Wijaya David, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Salemba Empat