

MANAJEMEN PEMBINAAN GUGUS PAUD DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGI GURU PAUD

oleh Rina Heliawati, Ihat Hatimah, Hanafiah

email:

ABSTRACT

This research is entitled “Management of Guidance of Cluster in Improving PAUD Teacher Competence (Qualitative Multi Case Study of Learning Quality in Melati, Asmaradana, and Binangkit ECD Clusters)” With the background of PAUD regulations, Guidance for PAUD Cluster, PAUD teacher competence. From the results of the previous survey, there were several problems faced in the management of cluster development, namely in terms of the qualifications and competencies of teachers or PAUD educators in West Java, especially the qualifications of PAUD teachers were inadequate. The qualifications at the province in West Java are mostly as high as 63.75%. The purpose of this study is to analyze planning, implementation of evaluations, supporting and inhibiting factors and efforts to overcome the inhibiting factors in fostering PAUD groups in increasing the competence of PAUD teachers. The theory used in this study is about Human Resource Management, Teacher Competence, and Learning Quality. The method used is descriptive qualitative with interviews, observation and documentation studies as data collection techniques. Data analysis techniques with data reduction, data presentation and conclusion. The results showed that a) Planning in the PAUD group development in improving the competence of PAUD teachers showed that the processes of the three institutions went well, b) The implementation of PAUD groups in increasing the competence of PAUD teachers showed that there were several institutions that had not run well, c) Evaluation fostering PAUD groups in increasing the competence of PAUD teachers shows that the assessment of the three institutions still has a number of things to be solved, d). Supporting factors and obstacles to the development of PAUD groups in improving the competence of PAUD teachers in the three institutions are adjusted to the capabilities of the cluster, e). Efforts to overcome the inhibiting factors of PAUD group development in improving the competence of PAUD teachers. The conclusions of this study are Based on the results of the research that has been carried out and the supporting theories regarding the Management

of PAUD Cluster Development, the conclusion is generally that PAUD Cluster Management in improving teacher competency has been carried out optimally so as to increase teacher competence quality of learning

Keywords: Cluster Development Management, PAUD, Teacher Competence

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) disebutkan bahwa pendidikan nonformal (PNF) berfungsi sebagai pelengkap (complement), pengganti (substitute), dan penambah (suplement) pendidikan formal. Berbagai program yang telah dikembangkan dalam jalur pendidikan non formal saat ini diantaranya: Program Pendidikan Anak Usia Dini, program Keaksaraan, Program Kesetaraan, Program Pendidikan Kursus, Program Pendidikan Life Skill, Penguatan Budaya Baca dan Pemberdayaan Perempuan. Setiap program yang dipaparkan di atas memerlukan pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan program yang dikembangkan.

Percepatan dan perluasan akses layanan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan salah satu kebijakan Strategis yang digulirkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sejalan dengan kebijakan tersebut, penambahan dan peningkatan kompetensi dan kapasitas pendidik PAUD menjadi tuntutan yang tidak dapat diabaikan.

Salah satu strategi peningkatan mutu pendidikan PAUD adalah melalui pengembangan Gugus. Upaya peningkatan mutu pendidik seperti dipersyaratkan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Pendidik, menjadikan Gugus sebagai pintu masuk pertama (Stating gate) yang strategis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Stnadar Nasional Pendidikan (SNP)

dijabarkan bahwa tenaga pendidik dituntut memiliki kompetensi yang mencakup kompetensi pedagogik kepribadian, sosial dan profesional. Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa “Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Pembinaan terhadap gugus PAUD diharapkan dapat meningkatkan dan memperkuat mutu serta eksistensi pendidik PAUD yang akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan layanan PAUD yang lebih baik. gugus PAUD merupakan wadah yang dibentuk oleh pendidik dan pengelola PAUD yang dioptimalkan untuk memberdayakan dan meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga memberikan layanan PAUD yang lebih optimal. Program-program gugus ditunjukan untuk kebermaknaan bagi anggota (pendidik, tenaga kependidikan, dan lembaga PAUD) dan anak didik yang dibina. Dengan demikian keberadaan gugus memberi nilai positif bagi anak, keluarga, dan lingkungan dimana lembaga anggota gugus berada. Eksistensi gugus PAUD dapat dikembangkan dengan pengelolaan gugus yang tepat. Struktur organisasi gugus PAUD yang mewakili semua keberadaan anggota, perencanaan program

kerja, dan mekanisme kerja gugus yang sesuai dengan kebutuhan anggota, secara teknis dan strategis mengorganisir Gugus PAUD untuk menjaga dinamisasi gugus, menjadi langkah awal yang sangat penting untuk dibangun. Pelaksanaan program kerja, evaluasi dan pelaporan merupakan langkah operasional menuju ketercapaian tujuan. langkah berikut yang penting adalah pembinaan gugus oleh Pembina Teknis (Pengawas TK/ Penilik PAUD).

Permasalahan yang dihadapi saat ini dalam pelayanan pendidikan bagi anak usia dini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut: pertama belum semua anak usia dini memperoleh layanan PAUD, dari sekitar 28,12 juta anak usia 0-6 tahun yang memperoleh layanan pendidikan, baru sekitar 28,31%, sedangkan khusus anak usia dini (2-4 tahun) yang terlayani melalui PAUD Non Formal baru sekitar 10,10%, kedua masih rendahnya kesadaran orang tua, keluarga dan (masyarakat terhadap pentingnya pemberian layanan pendidikan bagi anak sejak usia dini, ketiga masih terbatasnya jumlah lembaga layanan PAUD (khususnya lembaga PAUD Non Formal yang ada dan pada umumnya terdapat di daerah perkotaan dan tidak terjangkau oleh masyarakat di desa-desa, keempat masih terbatasnya jumlah pendidik dan tenaga kependidikan PAUD dan sebagian besar belum sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang ditetapkan, kelima masih terbatasnya dukungan pemerintah (pusat dan daerah) dalam rangka peningkatan akses dan layanan PAUD, dan keenam program layanan PAUD belum sepenuhnya dilaksanakan secara terpadu dengan aspek kesehatan, gizi, pengasuhan dan perawatan serta dilaksanakn secara terkoordinasi. Hal senada juga diungkapkan Mulyasa (2010:36) yang menyatakan kualifikasi pendidik PAUD yang sudah ada relatif masih belum memenuhi persyaratan. Layanan-layanan PAUD sebagian besar dilakukan oleh guru dengan kualifikasi Pendidikan

dengan kemampuan dasar yang bervariasi. Dilihat dari latar belakang SLTA kebawah, sementara Peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 mensyaratkan bahwa guru PAUD harus memiliki kualifikasi akademik Sarjana (S1). Dengan demikian guru PAUD masih perlu ditingkatkan kualifikasinya maupun kompetensinya sampai memenuhi tuntutan yang dipersyaratkan. Implikasi dari kondisi di atas pembelajaran PAUD belum dapat berjalan sesuai dengan ketentuan layanan pendidikan anak usia dini yang diharapkan. Seiring dengan masih rendahnya kualifikasi dan kompetensi guru PAUD, penghargaan masyarakat terhadap guru PAUD sebagai suatu profesipun belum menggemirakan. Bahkan masih adanya kecenderungan anggapan bahwa mengajar di lembaga PAUD adalah pekerjaan yang gampang, sehingga dapat dilakukan oleh siapapun, yang penting ada kemauan. Akibatnya pekerjaan sebagai guru PAUD dipandang sebagai pekerjaan yang dapat dibayar dengan murah, ataupun tanpa bayaran. Selain itu rendahnya kualifikasi dan kompetensi guru PAUD disebabkan oleh terbatasnya perguruan Tinggi yang memiliki jurusan Prodi PAUD, terbatasnya LKP-LKP yang menyelenggarakan diklat Guru PAUD, dan kurang efektifnya kegiatan gugus-gugus PAUD yang ada di Provinsi Jawa barat.

Secara eksplisit permasalahan yang dihadapi Provinsi Jawa Barat tentang pengadaan guru PAUD adalah: Masih rendahnya kualifikasi dan kompetensi guru atau tenaga pendidik PAUD di Jawa Barat, khususnya kualifikasi guru PAUD belum memadai (S1/D4 baru 17,1%). Kualifikasi di Provinsi Jawa Barat sebagian besar adalah berlatar belakang SLTA atau dibawah D2 mencapai 63,75%.

Dirjen PAUDNI tahun 2013 menjelaskan bahwa 82,90% guru PAUD di Jawa Barat berkualifikasi D2, D1, SLTA, dan bahkan ada yang tingkat SD, sisanya 17,10% adalah lulusan S1, D2 dan D3, secara ekplisit

menunjukkan kualitas dan kompetensi guru PAUD di Provinsi Jawa Barat pada umumnya hanya setingkat D2 kebawah. Kondisi ini perlu segera ditingkatkan mengingat untuk dapat mendidik anak-anak usia dini tertentu juga diperlukan tenaga kependidikan dengan kualifikasi yang baik atau tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian awal terhadap Objek Penelitian yaitu pada beberapa gugus PAUD di Jawa Barat, ditemukan beberapa masalah yang membuat penulis ingin menggali lebih jauh lagi terhadap Objek penelitian. Pada PAUD Melati terdapat masalah pada Tenaga Pendidik dan Kependidikan masih banyak tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, tetapi dengan keterbatasan ini PAUD Melati tidak menyerah untuk mengembangkan kemampuan guru dalam meningkatkan kompetensi guru yang akan mempengaruhi mutu pembelajaran. Selanjutnya pada Gugus PAUD Asmaradana permasalahan yang hampir sama di temukan dengan PAUD Melati, adapun yang membedakan pada faktor sarana dan prasarana yang belum sesuai, tetapi ada nilai tambah pada PAUD ini yaitu adanya pelajaran tambahan dalam pengenalan ilmu teknologi, Kemudian pada PAUD Binangkit permasalahan awal yang pertama terlihat pada sarana prasarana yang sangat sederhana, tetapi ada nilai lebih di PAUD tersebut, adanya tambahan pembelajaran yang akan meningkatkan kemampuan anak, yaitu dengan pengenalan tentang Agama.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut diatas, maka untuk memperoleh konsep Pengelolaan Gugus PAUD dalam meningkatkan mutu pembelajaran, penulis melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk Disertasi dengan judul : “Manajemen Pembinaan Gugus PAUD dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAUD” (Studi Multi Kasus Kualitatif Mutu Pembelajaran Pada

Gugus PAUD Melati, Asmaradana, dan Binangkit).

METODE

Metode ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif kualitatif. Metode deskriptif ini digunakan untuk mengungkap kenyataan yang ada pada bagaimana Manajemen Pembinaan Gugus PAUD Asmaradana Kabupaten Bandung dan Gugus Paud Melati yang ada di Kota Bandung yang terletak di Jawa Barat, untuk dipahami secara mendalam, sehingga pada akhirnya diperoleh temuan-temuan data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan beberapa informan, observasi (pengamatan), dan dokumentasi. Teknik Analisis Data dalam penelitian ini adalah yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan

Dalam proses perencanaan program peningkatan kompetensi guru, gugus PAUD melibatkan para kepala PAUD dan dihadiri oleh penilik PAUD Kecamatan yang dilaksanakan pada rapat awal tahun pelajaran. Dalam rapat tersebut para peserta diminta pendapat dan gagasannya mengenai program-program yang akan dilaksanakan dalam rangka peningkatan kompetensi guru. Kegiatan tersebut dihadiri para kepala PAUD, hal ini dilakukan karena kepala PAUD adalah orang yang dianggap paling mengerti dan memahami realitas kegiatan belajar mengajar di lembaga pendidikan

masing-masing. Dengan upaya peningkatan kompetensi guru maka kompetensi juga menunjukkan karakteristik keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka

Keberhasilan suatu lembaga tergantung pada sebuah perencanaan yang dibuat dalam rencana tersebut, seperti halnya gugus melati, asmarandana dan binangkit membuat program merujuk pada tujuan yang diinginkan, proram-program yang menunjang peningkatan kompetensi, cara meningkatkan kompetensi, sumber biaya pelatihan, struktur kurikulum dan konteks sosial lainnya yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan serta mendukung dalam perencanaan serta mendukung dalam proses pelaksanaan program.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian Manajemen Pembinaan Gugus PAUD, adalah bagaimana pengelolaan pembinaan gugus PAUD dalam hal pembentukan atau pembagian tugas pekerjaan. sehingga tujuan dari visi, dan misi sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Struktur organisasi gugus PAUD menunjukkan hubungan wewenang dan tanggung jawab serta deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan agar program peningkatan mutu pendidikan PAUD dalam satu gugus PAUD tercapai. Struktur organisasi gugus PAUD terdiri dari Pembina Administrasi, Pembina Teknis, Ketua Gugus, Sekretaris Gugus, Bendahara Gugus dan Anggota Gugus.

3. Pelaksanaan

Pelaksanaan (*actuating*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan

manajerial dan usaha. Pelaksanaan adalah proses penggerakan orang-orang untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan sehingga terwujud efisiensi proses dan efektivitas hasil kerja.

Pelaksanaan program gugus PAUD dilakukan dengan pertemuan rutin yang minimal satu kali dalam sebulan, waktu pertemuan diupayakan di luar waktu pelayanan PAUD secara rutin, tempat pertemuan di sepakati dengan anggota sesuai dengan topik yang akan dibahas dalam pertemuan gugus. Dalam pertemuan di samping memakai tutor sebagai, selalu mendatangkan nara sumber dari luar (instansi/gugus lain) untuk sharing dalam bidang ilmu tentang PAUD.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat

Hambatan yang dihadapi dalam peningkatan kompetensi kaitannya dengan masalah pendanaan, maka dilakukanlah pembinaan melalui gugus-gugus PAUD yang ada di kecamatan dibawah binaan PKG (Pusat Kegiatan Gugus), melalui pembinaan inilah guru-guru PAUD sedikit demi sedikit bisa meningkatkan kompetensinya, yang dibawah pembinaan para penilik dan pengawas yang ada di kecamatan masing-masing, karena penilik/pengawas adalah sebagai pengendali mutu pendidik melalui bimbingan kelompok maupun bimbingan perorangan.

5. Upaya

Upaya yang dilakukan oleh penilik/pengawas untuk mengatasi masalah-masalah pembinaan peningkatan kompetensi guru PAUD, antara lain dengan Memberikan pembinaan baik secara kelompok maupun secara perorangan, Mengadakan pembinaan secara rutin sebulan sekali oleh penilik/pengawas, Memberikan layanan problem solving masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan pembelajaran.

SIMPULAN

Manajemen Pembinaan Gugus PAUD dalam meningkatkan kompetensi guru telah dilaksanakan secara optimal sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru yang berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran.

a. Perencanaan

Perencanaan yang dilaksanakan berdasarkan atas analisis kebutuhan, analisis pekerjaan yang berorientasi masa depan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya guru. Perencanaan tersebut dibagi kedalam tiga tahap perencanaan yaitu perencanaan jangka panjang, menengah dan pendek

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian Gugus PAUD menjukan bentuk hubungan wewenang dan tanggung jawab pada PAUD Inti dan PAUD Imbas, yang terdapat pengurus di dalam gugus tersebut terdiri dari Pembina Administrasi, Pembina Teknis, Ketua Gugus, Sekretaris Gugus, Bendahara Gugus dan Anggota Gugus.

c. Pelaksanaan

Pembinaan dan upaya pelaksanaan meningkatkan kompetensi guru PAUD merupakan tindak lanjut dar proses perencanaan dalam upaya pelaksanaannya PAUD mengacu pada perencanaan sebelumnya yaitu melaksanakan program-program Gugus yang telah dirancang yang dilaksanakan baik oleh gugus maupun bekerja sama dengan lembaga terkait dan dilakukan secara sungguh-sungguh oleh pada guru PAUD, semua ini akan membawa dan menentukan keberhasilan yang

kemudian dikembangkan serta diadakan pembinaan secara rutin, maka kompetensi akan semakin jelas arah dan tujuannya.

d. Evaluasi

Program yang telah dilaksanakan oleh Gugus PAUD dalam meningkatkan kompetensi guru, dapat dilihat bahwa guru-guru PAUD yang mengikuti kegiatan tersebut merasakan banyak manfaat dan peningkatan kompetensi baik kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial, dan professional serta penambahan wawasan pengetahuan tentang pendidikan anak usia dini, diantaranya konsep dasar PAUD, perkembangan anak, hakikat bermain anak, kesehatan dan gizi anak, etika pendidikan, rancangan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

e. Faktor Penghambat dan Pendukung

Faktor penghambat dan pendukung dalam Manajemen Pembinaan Gugus PAUD dalam meningkatkan Kompetensi Guru PAUD yaitu dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dari pemahaman terhadap Teknologi serta masalah pendanaan, tetapi selain itu didukung dengan adanya Gugus Kecamatan yang membantu dalam pendanaan dan pembinaan guru.

f. Upaya

Upaya dalam mengatasi masalah yang muncul khususnya pada Pemahaman Teknologi dan masalah pendanaan, telah diatasi dengan melakukan pembinaan dan sumbangan dana dari tingkatan kecamatan dalam melakukan kegiatan manajemen Pembinaan Gugus PAUD dalam meningkatkan Kompetensi Guru.

Daftar Pustaka:

- Andriana, Dkk (2018). Kinerja Guru PAUD ditinjau dari Kualifikasi Pendidik, Pengalaman Mengajar, dan Pelatihan. *Journal article Jurnal Ilmiah Potensia* Vol 3 Tahun 2018, 6 Halaman. <https://www.neliti.com/publications/256514/kinerja-guru-paud-ditinjau-dari-kualifikasi-pendidik-pengalaman-mengajar-dan-pel>. 10 November 2018
- Aswandi, dkk. (2015). Manajemen Gugus PAUD dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAUD Mempawah Hilir. *Jurnal Paedagogy* Volume 1, 13 Halaman. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=266537&val=2338&title=MANAJEMEN%20GUGUS%20PAUD%20DALAM%20MENINGKATKAN%20KOMPETENSI%20PROFESIONAL%20GURU%20PAUD%20MEMPAWAH%20HILIR>. 10 November 2018
- Bohlander, George and Snell Scott (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15 th ed Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Departemen Pendidikan Nasional, 2003. Undang-Undang No.20 Tahun 2003, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.
- Flippo, Edwin B (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Gelora Askara Pratama: Jakarta
- Hanum, Farida, Dkk. (2014) Keefektifan Manajemen Kelompok Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Gugus I TK Kecamatan Manguharjo Kota Madiun. *Jurnal akuntabilitas* Vol 2 No 1 Oktober 11 Halaman. <http://dx.doi.org/10.21831/amp.v2i1.2405>. 10 November 2018
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2011 (edisi revisi). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ittihad, (2018). Manajemen Gugus PAUD dalam meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAUD di Gugus 1 PAUD Desa Kalijaga Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Pendidikan Islam* Vol 10.No2. <http://ejournal.kopertais4.or.id/sasambo/index.php/munawwarah/article/view/3278>. 10 November 2018
- Kartika, Prita, Dkk. (2018). Peran PKG dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Pendidik PAUD di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang. *Jurnal Comm-Edu* Volume 1 Nomor 1 Februari 2018. 11 Halaman.
- Muhamad Suhardi. (2015). Manajemen Gugus Pendidikan Anak Usia Dini (Studi Kasus pada Juara Nasional Gugus PAUD Kota Malang). *Jurnal Paedagogy* Volume 1 Nomor 2 edisi Oktober 2014. 11 Halaman. <http://fip.ikipmataram.ac.id/wp-content/uploads/2015/03/MANAJEMEN-GUGUS-PENDIDIKAN-ANAK-USIA-DINI.pdf>. 10 November 2018
- Mulyasa. (2002). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung. Rosda Karya
- Retno Manuhoro, (2017). Memhami Pengalaman Literasi Media Guru PAUD Studi Kasus pada Gugus Matahari Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Komunikasi* Volume 2, 11 Halaman. <https://doi.org/10.14710/interaksi.2.1.22-29>. 10 November 2018
- Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju : Bandung
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta : Bandung
- Tukino. (2018). Pelatihan Microsoft Office 2010 pada Kelompok Kerja Kepala TK (K3TK) dan Gugus PAUD Naga di Kota Badam Sebagai Aplikasi dari Pembelajaran Komputer Pada Anak Usia Dini. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* Vol 2 No. 2 tahun 2018. <http://dx.doi.org/10.30734/j-abdipamas.v2i2.245>. 10 November 2018
- Vera, (2017). Pengaruh in The Job Training dan Off The Job training Terhadap Peningkatan Kinerja Guru PAUD. *Fenomena* Vol 3 Tahun 2017, 11 Halaman. <http://ejournal.iain-jember.ac.id/index.php/fenomena/article/view/681>. 10 November 2018

- Weakaningtyas, (2017). Hubungan antara Konflik Peran ganda wanita dengan kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Gugus Mawar Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau Vol 1 Februari 2015, 11 Halaman <https://www.neliti.com/publications/201965/hubungan-antara-konflik-peran-ganda-wanita-dengan-kinerja-guru-pendidikan-anak-u>. 10 November 2018
- Tafsir, Ahmad. (2007). Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam, Cetakan VII. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Terry, George R. (2006). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tilaar, H.A.R. (1992). Manajemen Pendidikan Nasional. Bandung: PT. Remaja Muda Rosdakarya.
- Purwanto, Ngalim. (1992). Administrasi Supervisi Pendidikan. Bandung: Alumni Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Indonesia. Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Sanusi, A., dkk. (1990). Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan: Laporan Kemajuan. Bandung: PPS IKIP Bandung.
- cuisenaire/ (12 November 2017)