

ANALYSIS OF THE CIPP MODEL IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ANALISIS EVALUASI MODEL CIPP PADA PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Arina Manasikana¹

STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo

Jl. Raya Sarirogo No. 1 Sidoarjo

arina.irsyad@gmail.com, 081234567890

Triana Rosalina Noor²

STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo

Jl. Raya Sarirogo No. 1 Sidoarjo

trianasuprayoga@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze human resource management at SDN Tambak Wedi 508 Surabaya using the CIPP (Context, Input, Process, Product) evaluation model during the 2024-2025 academic year. The research method employed is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation studies. The research subjects include the school principal, teachers, and administrative staff. The results show that: (1) Context evaluation describes the alignment of HR management programs with the school's vision, mission, and objectives; (2) Input evaluation identifies the availability of human resources, infrastructure, and budget in supporting HR management programs; (3) Process evaluation analyzes the implementation of teacher and staff competency development programs, recruitment systems, and performance evaluations; (4) Product evaluation demonstrates improvements in teacher and staff performance quality, as well as their impact on student achievement. This study recommends the need for developing continuous training programs and a more structured monitoring and evaluation system to enhance the effectiveness of HR management in schools.

Keywords : CIPP Model, HR Management, Elementary School, Program Evaluation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan sumber daya manusia di SDN Tambak Wedi 508 Surabaya menggunakan model evaluasi CIPP

(Context, Input, Process, Product) pada tahun ajaran 2024-2025. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Evaluasi context menggambarkan kesesuaian program pengelolaan SDM dengan visi, misi, dan tujuan sekolah; (2) Evaluasi input mengidentifikasi ketersediaan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan anggaran dalam mendukung program pengelolaan SDM; (3) Evaluasi process menganalisis implementasi program pengembangan kompetensi guru dan staf, sistem rekrutmen, serta evaluasi kinerja; (4) Evaluasi product menunjukkan peningkatan kualitas kinerja guru dan staf, serta dampaknya terhadap prestasi siswa. Penelitian ini merekomendasikan perlunya pengembangan program pelatihan berkelanjutan dan sistem monitoring evaluasi yang lebih terstruktur untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di sekolah.

Kata kunci : Model CIPP, Pengelolaan SDM, Sekolah Dasar, Evaluasi Program

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan suatu bangsa, dan sekolah dasar menjadi pondasi penting dalam sistem pendidikan nasional. Pendidikan juga berperan penting dalam mencetak manusia berilmu, berkhak mulia dan berwawasan global (M. Zakki dan Nanda Saputra: 2022). Dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital sebagai penggerak utama proses pembelajaran dan pengembangan institusi pendidikan. Keberhasilan sebuah sekolah dasar dalam mencapai tujuan pendidikannya sangat bergantung pada kualitas dan efektivitas pengelolaan SDM yang dimiliki (Noor & Islamiya, 2023, p. 136).

Dewasa ini, tuntutan terhadap kualitas pendidikan dasar semakin meningkat karena pendidikan dasar penting untuk penguat pondasi bagi pembentukan karakter siswa yang sebagaimana diharapkan (Saputra & Tunnafia, 2024, p. 69).

Kondisi ini mendorong sekolah dasar untuk terus meningkatkan kualitas pengelolaan SDM-nya, mulai dari guru, staf administratif, hingga tenaga kependidikan lainnya, meskipun dalam implementasinya masih terdapat tantangan dalam pengelolaan SDM, seperti distribusi guru yang tidak merata, kualifikasi yang belum memadai, serta sistem pengembangan profesional yang belum optimal (Noor, 2024, p. 665). Munculnya berbagai tantangan tersebut perlu dihadapi dengan cara menentukan tindak lanjut yang tepat atas masalah yang dihadapi. Guna menentukan tindak lanjut yang tepat dibutuhkanlah evaluasi yang komprehensif dan sistematis, salah satunya terkait pengembangan SDM (Sundari, 2025, p. 76).

Salah satu model evaluasi program yang bisa diterapkan para program SDM adalah evaluasi dengan model CIPP (Context, Input, Process, Product) (Apriadi & Iriani, 2024, p. 1041). Model evaluasi CIPP pertama kali dikembangkan oleh yang dikembangkan oleh Stufflebeam dengan menawarkan kerangka evaluasi yang holistik dan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang berbagai aspek pengelolaan berbagai bidang, (Stufflebeam & Zhang, 2017, p. 94) salah satunya terkait SDM.

Evaluasi dengan menggunakan model CIPP meliputi empat aspek utama, yaitu Context, input, process dan product. Komponen context terkait dengan bagaimana mengevaluasi kebutuhan, tujuan, dan lingkungan eksternal yang mempengaruhi pengelolaan SDM. Komponen input berfokus pada ketersediaan sumber daya manusia, fasilitas, dan kebijakan yang mendukung. Untuk komponen process mengkaji pelaksanaan program pengelolaan SDM untuk memastikan kesesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan, dan komponen product mengevaluasi hasil dan dampak program terhadap kualitas program yang dilakukan pendidikan (Stufflebeam, 2000, pp. 279–280).

Pada implementasinya, Model CIPP memungkinkan evaluasi yang menyeluruh dengan mempertimbangkan konteks lingkungan sekolah, input sumber daya yang tersedia, proses implementasi program, hingga hasil yang dicapai. Pendekatan ini sangat relevan untuk mengevaluasi pengelolaan SDM di sekolah karena dapat menganalisis keterkaitan antara berbagai komponen sistem dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan intervensi (Rama et al., 2023, p. 82).

Sekolah Dasar Negeri (SDN) Tambak Wedi 508 Surabaya merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar yang memprioritaskan peningkatan mutu dalam segala aspek pendidikan yang dijalankan. Salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas SDM yang mencakup guru dengan harapan dapat menunjang keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Hal ini salah satunya didasari oleh belum optimalnya pengelolaan dan pengembangan SDM sehingga menimbulkan ketimpangan antara kompetensi yang diharapkan dengan kinerja nyata di lapangan. Oleh karena itu, pihak sekolah merasa penting untuk melakukan evaluasi program SDM sebagai bentuk cara untuk mengukur efektivitas program pengembangan yang dijalankan agar hambatan yang dihadapi dapat terselesaikan.

Penelitian terdahulu yang mengkaji tentang model CIPP adalah salah satu yang dilakukan oleh bahwa model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) banyak digunakan dalam menilai efektivitas program pengelolaan SDM karena mampu memberikan gambaran komprehensif dari berbagai aspek. Evaluasi berbasis CIPP pada program pengembangan guru memberikan informasi detail mengenai kesesuaian tujuan program dengan kebutuhan sekolah (context), kecukupan sumber daya yang dialokasikan (input), pelaksanaan pelatihan dan pendampingan (process), serta hasil yang dicapai dalam peningkatan kompetensi guru (product) (Rahmat & Ambiyar, 2025, p. 911). Selain itu evaluasi model CIPP membantu memberikan gambaran

kepada pengelola lembaga pendidikan bahwa terdapat komponen salah satunya adalah aspek proses yang sering kali menjadi titik lemah karena kurangnya monitoring dan tindak lanjut (Ponto et al., 2025, p. 523).

Berdasarkan paparan tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana penerapan model CIPP pada pengelolaan SDM di SDN Tambak Wedi 508 Surabaya.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus untuk menggali gambaran mendalam dan rinci tentang situasi terkait penggunaan model evaluasi CIPP (Denzin & Lincoln, 2018). Penelitian ini dilakukan di SDN Tambak Wedi 508 Surabaya pada tahun ajaran 2024 – 2025.

Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Subyek penelitian yang terlibat dipilih menggunakan teknik purposive sampling yaitu peneliti memilih subyek berdasarkan kriteria yang terkait dengan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2016). Subyek penelitian yang berpartisipasi adalah kepala sekolah selaku pimpinan dan penanggung jawab utama pengelolaan SDM yang membuat kebijakan dan memahami konteks keseluruhan program SDM. Selain itu ada pula wakil kepala sekolah dan guru yang mengetahui dan menjadi pelaksana implementasi program SDM, dan staf administrasi sekolah selaku pihak yang menangani administrasi kepegawaian dan memahami aspek teknis pengelolaan SDM di SDN Tambak Wedi 508 Surabaya. Setelah data dikumpulkan, peneliti melakukan analisis data secara kualitatif naratif berdasarkan tema utama yaitu terkait aspek context, input, process dan product yang diterapkan pada pengelolaan SDM yakni program pengembangan kompetensi guru yang meliputi aspek kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDN Tambak Wedi 508 Surabaya merupakan salah satu institusi pendidikan dasar yang ikut andil dalam memegang peran strategis dalam sistem pendidikan dasar di Kota Surabaya. Berdasarkan data operasional yang tercatat, sekolah ini didirikan pada tahun 1980 dan telah beroperasi selama lebih dari empat dekade, menjadikannya sebagai salah satu sekolah dengan pengalaman historis yang cukup panjang dalam dunia pendidikan dasar di Surabaya.

Aspek Context

Berdasarkan temuan penelitian, program pengembangan kompetensi guru di SDN Tambak Wedi 508 dilatarbelakangi oleh kebutuhan sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru. Masih adanya beberapa kasus sebagian guru mengalami kesulitan dalam menyusun RPP, penggunaan pendekatan pembelajaran yang masih monoton sehingga belum sepenuhnya mampu mengikuti perkembangan teknologi pendidikan. Oleh karena itu, program pengembangan yang dilaksanakan ditujukan untuk mengatasi kesenjangan tersebut dan mendukung peningkatan kompetensi guru secara menyeluruh. Selain itu, pihak sekolah juga memiliki kekhawatiran atas terjadinya defisit tenaga pengajar, terutama pada bidang guru kelas dan pendidikan olahraga mengingat bertambahnya jumlah peserta didik setiap tahunnya. Sebagai upaya mitigasi, manajemen sekolah mengoptimalkan pemanfaatan personel yang berlatar belakang akademis PGSD dan membangun aliansi strategis dengan institusi pendidikan sejenis untuk berbagi sumber daya. Lebih lanjut, sekolah telah melaksanakan pemetaan kebutuhan kompetensi pendidik dengan mempertimbangkan karakteristik dan keperluan spesifik institusi, serta menerapkan regulasi internal yang memfasilitasi

partisipasi guru dalam program pengembangan profesional dan pendidikan berkelanjutan.

Aspek konteks dalam model evaluasi CIPP memiliki posisi yang sangat penting karena menjadi dasar dalam memahami kebutuhan, latar belakang, serta tujuan dari sebuah program. Evaluasi konteks berfungsi untuk mengidentifikasi masalah nyata, peluang, serta lingkungan tempat program dijalankan, sehingga arah program dapat disusun sesuai kebutuhan riil organisasi. Terkait pengelolaan SDM, penerapan evaluasi konteks membantu melihat kesenjangan antara kondisi ideal dengan kondisi aktual, seperti kompetensi guru, ketersediaan tenaga kependidikan, maupun kebutuhan pelatihan yang mendesak (Stufflebeam & Zhang, 2017, p. 105). Analisis konteks juga memungkinkan pihak sekolah untuk merumuskan visi, misi, serta tujuan program SDM yang relevan dengan tuntutan internal maupun eksternal, misalnya perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, atau kebutuhan masyarakat (Rodiah & Noor, 2024). Tanpa evaluasi konteks yang mendalam, program SDM berpotensi tidak tepat sasaran karena tidak menjawab masalah utama yang dihadapi (Islamiya & Noor, 2024).

Aspek Input

Berdasarkan temuan penelitian didapatkan bahwa sebagian besar guru di SDN Tambak Wedi 508 telah memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1, bahkan satu guru telah menyelesaikan pendidikan S2. Latar belakang pendidikan ini mendukung pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru. Sekolah juga telah memiliki kebijakan yang mendukung peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, serta pemberian motivasi dan kepercayaan.

Selain itu, sekolah memperkuat pengelolaan SDM yang sistematis melalui menyusun rencana strategis peningkatan kompetensi guru serta melibatkan

pihak eksternal, seperti dinas pendidikan dan lembaga pelatihan, dalam program pengembangan SDM. Harapannya agar pihak sekolah memiliki fondasi yang baik dalam pengelolaan SDM.

Evaluasi input bertujuan memberikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait pemilihan alternatif strategi terbaik yang dapat digunakan dalam sebuah program. Dalam konteks pengelolaan SDM di sekolah. Evaluasi input mencakup analisis terhadap ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan, kompetensi yang dimiliki, sarana-prasarana pendukung, kurikulum pelatihan, hingga dukungan anggaran. Input yang baik akan menjadi modal awal keberhasilan program, karena tanpa dukungan sumber daya yang memadai, tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap konteks sulit untuk dicapai (Stufflebeam & Zhang, 2017, p. 140).

Input merupakan komponen penting dalam evaluasi karena berkaitan dengan strategi dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan program. Evaluasi input memungkinkan pihak pengelola untuk mengidentifikasi potensi hambatan sejak dini dan mencari solusi alternatif, sehingga program lebih realistis dan terarah (Arikunto, 2013). Evaluasi tetap dilakukan meskipun kualifikasi pendidikan sudah memadai karena tetap diperlukan peningkatan dalam hal keterampilan penggunaan teknologi serta partisipasi dalam pelatihan yang berkelanjutan (Islami et al., 2021).

Aspek Process

Proses pengelolaan SDM di SDN Tambak Wedi 508 Surabaya telah dilakukan dengan sistematis dan konsisten. Kegiatan rekrutmen guru mengikuti prosedur pemerintah, pelatihan guru dilakukan secara rutin dan berkelanjutan, serta adanya sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas. Selain itu, kegiatan supervisi dan pembinaan guru juga dilakukan secara berkala untuk meningkatkan mutu pendidikan. Tingkat

partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional sangat tinggi, ditandai dengan keaktifan dalam pelatihan, KKG, dan pendidikan lanjut. Dengan demikian, sekolah optimis dan semangat agar proses implementasi pengelolaan SDM berjalan efektif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Program pengembangan kompetensi guru yang meliputi penyusunan rencana kerja, pembuatan RPP, dan pendampingan guru telah berjalan sesuai dengan perencanaan. Guru mendapatkan bimbingan langsung dan pelatihan kelompok yang dirancang untuk memperkuat praktik pembelajaran di kelas. Pelaksanaan program di sekolah ini juga melibatkan kolaborasi antar guru yang mendukung kompetensi sosial sekaligus memperkuat praktik reflektif dalam peningkatan kompetensi profesional dan pedagogik.

Aspek evaluasi proses bertujuan untuk memberikan informasi sebagai dasar pengendalian mutu (quality control) sekaligus umpan balik (feedback) selama program berlangsung. Evaluasi ini tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga memantau langkah-langkah pelaksanaan secara berkesinambungan (Stufflebeam & Zhang, 2017). Pada kasus pengelolaan SDM, evaluasi proses meliputi pemantauan terhadap pelaksanaan pelatihan, pendampingan guru, manajemen kelas, serta efektivitas koordinasi antar tenaga kependidikan. Hal ini sangat penting agar penyimpangan dari rencana dapat segera terdeteksi dan diperbaiki sebelum berdampak lebih jauh pada pencapaian tujuan program (Monita et al., 2022).

Selain itu, evaluasi proses juga berfungsi sebagai sarana untuk mengidentifikasi faktor pendukung maupun penghambat selama pelaksanaan program seperti kendala berupa keterbatasan sarana prasarana, rendahnya partisipasi peserta, atau kurangnya dukungan manajerial dapat segera diketahui melalui proses monitoring (Arifah & Noor, 2025). Informasi

tersebut sangat berguna untuk melakukan penyesuaian strategi, sehingga program tetap berjalan sesuai arah yang telah ditetapkan. Tanpa adanya evaluasi proses, kemungkinan terjadinya kegagalan program akan lebih besar, karena masalah baru terungkap setelah program berakhir (Nurman, 2016).

Aspek Product

Hasil dari implementasi program pengembangan SDM menunjukkan dampak positif yang signifikan. Guru mengalami peningkatan kompetensi baik dari segi keterampilan pedagogik, pemanfaatan teknologi, komunikasi, maupun etos kerja. Penilaian dilakukan melalui berbagai cara seperti umpan balik, penilaian kinerja, refleksi, dan evaluasi eksternal. Peningkatan standar kompetensi guru tampak nyata dari perubahan sikap, kemampuan, dan peran mereka sebagai teladan di lingkungan sekolah. Meskipun tidak ditemukan kendala besar, sekolah terus berkomitmen untuk meningkatkan efektivitas program dengan mengadakan pelatihan, studi banding, dan mendorong kelanjutan studi guru. Hal ini dijelaskan pada saat sesi wawancara menandakan bahwa produk dari proses pengelolaan SDM telah memberikan hasil yang selaras dengan tujuan pendidikan. Guru lebih memahami karakteristik peserta didik, lebih aktif dalam menyusun pembelajaran, menunjukkan sikap teladan di lingkungan sekolah, serta mampu membangun komunikasi yang baik dengan berbagai pihak.

Penilaian terhadap hasil program dilakukan melalui pengukuran peningkatan kompetensi pendidik pasca mengikuti pelatihan. Parameter capaian meliputi peningkatan kemampuan pedagogik, penguasaan teknologi, kapasitas berpikir kritis, dan profesionalisme yang semakin berkembang. Mekanisme penilaian dilaksanakan melalui evaluasi formatif, refleksi diri, serta partisipasi pihak eksternal seperti komite sekolah dan komunitas. Kendala yang dihadapi

bersifat teknis dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan.

Aspek produk pada model CIPP berfokus pada penilaian terhadap hasil yang dicapai dari suatu program, baik yang bersifat jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Evaluasi produk tidak hanya mengukur output yang terlihat, tetapi juga outcome dan dampak dari program yang dijalankan (Stufflebeam & Zhang, 2017). Evaluasi produk dapat berupa peningkatan kompetensi guru, perubahan perilaku kerja, meningkatnya kualitas pembelajaran, hingga kepuasan peserta didik dan orang tua. Evaluasi penting dilakukan oleh guru sebagai pihak internal lembaga (Zakki M. dkk: 2025: supaya mendapatkan hasil atau produk yang bagus. Melalui pemetaan hasil penilaian atas produk yang dihasilkan, pihak pengelola dapat mengetahui sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan pada tahap konteks tercapai, sekaligus memastikan bahwa strategi dan proses yang dilakukan benar-benar menghasilkan manfaat nyata bagi sekolah maupun masyarakat (Ahmad, 2020).

Adanya evaluasi produk memiliki fungsi penting dalam memberikan dasar bagi pengambilan keputusan di masa depan, apakah program perlu dilanjutkan, diperbaiki, atau bahkan dihentikan (Nasihi & Hapsari, 2022). Sebaliknya, jika produk yang dihasilkan menunjukkan dampak positif yang signifikan, maka program layak untuk diperluas dan direplikasi. Penerapan aspek produk pada evaluasi CIPP tidak hanya menjadi tolok ukur keberhasilan akhir, tetapi juga instrumen penting dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan (Barnawi & M.Arifin, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa implementasi evaluasi model CIPP pada pengelolaan SDM di SDN Tambak

Wedi 508 Surabaya telah dilakukan secara sistematis pada masing-masing aspek yakni context, input, process dan product.

Pada aspek Context, sekolah memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kebutuhan SDM agar pengembangan mutu lembaga bisa berjalan optimal meskipun masih mengalami kekurangan tenaga pendidik. Guna mengantisipasi hal tersebut, pihak sekolah menunjukkan respons cepat melalui pemanfaatan tenaga internal dan kerja sama eksternal. Kebijakan sekolah juga sangat mendukung pengembangan kompetensi guru, seperti pelatihan dan pendidikan lanjutan.

Dari aspek Input, Secara umum, input dari aspek sumber daya manusia di sekolah ini telah memenuhi syarat untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru, khususnya dalam penguatan keempat kompetensi: pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Namun demikian, masih diperlukan strategi pengembangan yang lebih terarah dan berkelanjutan agar setiap guru dapat terus meningkatkan kompetensinya secara merata.

Pada aspek Process, pelaksanaan program pengembangan SDM telah berjalan sesuai dengan prosedur. Sekolah secara rutin menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan guru, dengan dukungan monitoring, evaluasi, dan supervisi dari kepala sekolah dan pengawas. Tingkat partisipasi guru tergolong tinggi, menunjukkan adanya komitmen kolektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Aspek Product menunjukkan bahwa pengembangan SDM berdampak positif terhadap kompetensi guru, baik dari segi pedagogik, teknologi pembelajaran, maupun sikap profesional. Guru menunjukkan peningkatan dalam berpikir kritis, pengambilan keputusan, serta interaksi dengan peserta didik. Kendala dalam implementasi program SDM relatif kecil, namun masih terdapat guru yang belum bersertifikasi sehingga perlu pendampingan lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2020). *Manajemen Strategis*. CV. Nas Media Pustaka.
- Apriadi, U. E., & Iriani, W. (2024). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(4), 1041–1049. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i4.3800>.
- Arifah, E. K., & Noor, T. R. (2025). Analysis of Supporting and Inhibiting Factors in Learning at Community Learning Activity Centers. *IJEMR: International Journal of Education Management and Religion*, 2(1), 36–45.
- Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* Ed. 2. PT. Bumi Aksara.
- Barnawi & M.Arifin. (2017). *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*. In Ar-Ruzz Media.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications.
- Islami, M. N., Aini, D., Rosyida, E. F., Arifa, Z., & Machmudah, U. (2021). Manajemen Program Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Munadharah'Ilmiyah Pekan Arabi di Universitas Negeri Malang di Masa Pandemi. *Taqdir: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban*, 7(2), 181–197. <https://doi.org/10.19109/taqdir.v7i2.9073>

- Islamiya, I., & Noor, T. R. (2024). Akreditasi Sekolah dan Peningkatan Mutu Pendidikan. *Al-Abshar: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 118–132.
- Monita, E., Fauzi, F., & Noor, T. R. (2022). Manajemen Pengembangan Mutu Guru di Sekolah Dasar Negeri Sarirogo, Kabupaten Sidoarjo. *TARBAWI*, 10(2), 93–106. <https://doi.org/10.36781/tarbawi.v10i2.165>
- Nasihi, A., & Hapsari, T. A. R. (2022). Monitoring dan Evaluasi Kebijakan Pendidikan. *Indonesian Journal of Teaching and Learning (INTEL)*, 1(1), 77–88. <https://doi.org/10.56855/intel.v1i1.112>
- Noor, T. R. (2024). The Strategy of Private Madrasah Tsanawiyah in Responding to Educational Challenges. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 8(2), 665–676. <https://doi.org/10.35723/ajie.v8i2.561>
- Noor, T. R., & Islamiya, I. (2023). Analisis Faktor Manajemen Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *EDUSIANA: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 10(2), 124–138. <https://doi.org/10.47077/edusiana.v10i2>
- Nurman, M. (2016). Evaluasi Program Pendidikan: “Pedekatan Evaluasi Program Berorientasi Tujuan (Goal-Oriented Evaluation Approach: Ralph W. Tyler)”. *El-Tsaqafah: Jurnal Jurusan PBA*, 15(2), 203–212. <https://doi.org/10.20414/tsaqafah.v15i2.254>
- Ponto, H. P. Y., Rasyid, M. N. A., & Mania, S. (2025). Evaluasi Model CIPP Pada Program Literasi Sekolah di SMP. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 523–534. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i2.4868>

- Rahmat, Z., & Ambiyar, A. (2025). Model Evaluasi CIPP dalam Program Sekolah: Systematic Literature Review. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 5(4), 911–919. <https://doi.org/10.55583/jkip.v5i4.1170>
- Rama, A., Ambiyar, A., Rizal, F., Jalinus, N., Waskito, W., & Wulansari, R. E. (2023). Konsep Model Evaluasi Context, Input, Process dan Product (CIPP) di Sekolah Menengah Kejuruan. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 8(1), 82–86. <https://doi.org/10.29210/30032976000>
- Rodiah, S., & Noor, T. R. (2024). Strategi Pengembangan Madrasah Diniyah Sebagai Alternatif Pendidikan KeIslaman Unggulan. *IDEALITA: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 4(2), 121–136.
- Saputra, A. D., & Tunnaflia, A. (2024). Penguatan Pendidikan Karakter Pada Anak Sekolah Dasar. *PHENOMENON: Multidisciplinary Journal Of Sciences and Research*, 2(02), 69–92. <https://doi.org/10.62668/phenomenon.v2i02.1222>
- Stufflebeam, D. L. (2000). The CIPP Model for Evaluation BT - Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation (D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus, & T. Kellaghan (Eds.); pp. 279–317). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/0-306-47559-6_16
- Stufflebeam, D. L., & Zhang, G. (2017). *The CIPP Evaluation Model: How to Evaluate for Improvement and Accountability*. Guilford Publications.
- Sugiyono, S. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta.
- Sundari, S. (2025). Strategi dan Tantangan Evaluasi Pendidikan di era Digital. *EDUSIANA Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 12(1), 76–90. <https://doi.org/10.47077/edusiana.v12i1>

Zakki M. dan Saputra, (2022), Pendidikan Model Tematik dan Integratif Perspektif Islam, *Jurnal Indagri Multi Disiplin*, 02 (1), 17-25.

<https://doi.org/10.58707/jipm.v2i1.119>

Zakki M. dkk., (2025), Leadership Models in Islamic Boarding Schools to Improve Literacy Supervision, *Pancasila International Journal of Applied Social Science*: 03 (3).

<https://doi.org/10.59653/pancasila.v3i03.1952>