

**UPAYA MENINGKATAN KOMPETENSI DAN KINERJA
GURU KELAS DI SD NEGERI KARANG BARU 02
KECAMATAN CIKARANG UTARA MELALUI SUPERVISI
AKADEMIK (LAPORAN PENELITIAN TINDAKAN
SEKOLAH DI SD NEGERI KARANG BARU 02 KECAMATAN
CIKARANG UTARA, KABUPATEN BEKASI)**

Sudarmanto

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja guru kelas melalui supervisi akademik di SD Negeri Karang Baru 02 Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi.

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dikuasai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Menurut Pynes, kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atribut, dan perilaku yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Sedangkan Kinerja dalam bahasa Inggris disebut “performance”, yang berarti tampilan kerja; unjuk kerja; wujud kerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Karang Baru 02 Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Waktu Penelitian Penelitian dilaksanakan bulan Juni sampai bulan Desember 2019. Lamanya penelitian kurang lebih satu semester Penelitian ini terdiri dari 2 siklus, masing – masing siklus 3 pertemuan.

Penelitian tindakan sekolah ini dilakukan oleh peneliti sendiri yang juga selaku kepala sekolah di SD Karang Baru 02 Cikarang Utara bersama-sama dengan observer yaitu seorang guru. Sedangkan yang diteliti adalah guru – guru yang menjadi guru kelas baik yang berstatus PNS maupun Honorer sebanyak 23 orang.

Data yang akan dianalisis dikumpulkan melalui instrumen supervisi, yang digunakan untuk mengukur kompetensi dan kinerja guru kelas yang dilakukan oleh peneliti selaku kepala sekolah. Penelitian tindakan ini berfokus pada peningkatan kompetensi dan kinerja guru kelas melalui supervisi akademik.

Dari analisis diperoleh bahwa terjadi peningkatan kompetensi dan kinerja guru kelas juga adanya peningkatan pembinaan, pengawasan dan penilaian dari kepala sekolah. Hasil perolehan skor nilai pada siklus I mencapai 57% (13 orang guru yang memuaskan) dengan nilai tertinggi 3,11 dan nilai terendah 2,34. Sedangkan pada Siklus II perolehan skor mencapai 96 % (22 orang guru yang memuaskan) dan 4 % (1 orang guru sangat memuaskan), dengan nilai tertinggi 3,29 dan nilai terendah 2,83. Berdasarkan grafik pada siklus I, frekuensi tertinggi skor penilaian tentang aspek Proses Belajar Mengajar (PBM) berada pada rentang

(2,64 - 2,78) sedangkan pada siklus II frekuensi tertinggi skor penilaian pada rentang (3,01 - 3,09), cukup tinggi untuk sebagian responden.

.Kegiatan PTS ini akan sangat membantu kami dalam memahami kompetensi dan kinerja guru kelas dalam bekerja sebagai pengajar dan pendidik serta pada akhirnya nanti bermuara pada pencapaian tujuan pembelajaran yang memuaskan.

Kata kunci ; Kompetensi Dan Kinerja Guru Kelas, Supervisi Akademik

I. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas proses pembelajaran, seperti menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan sehingga dapat memberikan pengalaman belajar yang berkesan bagi siswa. Salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan proses pembelajaran adalah pemilihan metode pembelajaran yang tepat dan sumber belajar yang mendukung proses pembelajaran. Metode pembelajaran harus disesuaikan dengan kompetensi dasar dan indikator pencapaian yang diharapkan setelah proses pembelajaran.

Guru harus menunjukkan kompetensi yang meyakinkan dalam segi pengetahuan, ketrampilan, penguasaan kurikulum, materi pelajaran, metode mengajar, teknik evaluasi, dan menilai komitmen terhadap tugas serta memiliki disiplin yang tinggi. Kompetensi guru tersebut perlu terus dikembangkan secara terprogram, berkelanjutan melalui suatu sistem pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas profesional guru.

Begitu sangat strategisnya kedudukan guru sebagai tenaga profesional, di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tepatnya Bab III Pasal 7, diamanatkan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut : (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi

yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah salah satu kegiatan yang membutuhkan motivasi belajar bagi siswa, dan guru juga harus berinovasi dalam mengajar. Penggunaan metode, media dan teknik pembelajaran yang bervariasi serta pemilihan sumber belajar adalah sesuatu yang berpengaruh kepada proses pembelajaran yang baik yang dilakukan didalam kelas (*in door*) maupun di luar kelas (*out door*).

Demikian halnya pada aktivitas guru kelas yang notabene sebagai pengajar dan pendidik yang ada di SD Negeri Karang Baru 02 Kecamatan Cikarang Utara akhir – akhir ini. Guru terlihat belum termotivasi untuk melaksanakan kerja atau aktivitasnya, yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar dan pendidik. Kepala Sekolah yang bersangkutan sudah berusaha membangkitkan motivasi guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik namun hasilnya belum maksimal.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, –sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah-, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir (2000)

mengemukakan bahwa “ kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.” Perlu digarisbawahi bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional di sini, tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi sebagaimana telah dipaparkan di atas.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai : (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan;

Dari keterangan tersebut peneliti menduga bahwa ada keterkaitan antara tinggi rendahnya Kompetensi Guru Kelas dan peranan supervisi kepala sekolah. Berdasarkan pengamatan tersebut di atas peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk penelitian tindakan sekolah dengan judul **“Upaya Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Kelas Di SD Negeri Karang Baru 02 Kecamatan Cikarang Utara Melalui Supervisi Akademik”**.

II. LANDASAN TEORI

1. Kompetensi dan Kinerja Guru Kelas

Proses pembelajaran tidak akan bisa lepas dari peran seorang guru. Usman (2010: 5) menjelaskan bahwa guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pendapat lain dikemukakan oleh Asmani (2014: 17) menyatakan bahwa guru adalah figur inspirator dan motivator murid dalam mengukir masa depannya. Jika guru mampu menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi anak didiknya, maka hal itu akan menjadi kekuatan anak didik dalam mengejar cita-citanya di masa depan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa guru adalah teladan, inspirator, dan motivator siswa yang dalam menjalankan tugasnya memerlukan keahlian khusus. Guru yang berperan sebagai teladan, inspirator dan motivator bagi peserta didik tentunya

menjadi bagian penting yang tidak dapat tergantikan dalam proses pembelajaran. Saud (2010: 32) menyatakan:

Guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan, sehingga peran guru sulit digantikan oleh orang lain. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranana guru dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang pesat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus bagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh guru yang tidak dapat digantikan oleh teknologi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan ahli, dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai peranan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Guru sebagai teladan, inspirator dan motivator dengan keahlian khusus yang dimiliki tidak dapat disamakan atau digantikan dengan teknologi yang semakin berkembang dalam proses pembelajaran. Teknologi yang semakin berkembang dapat digunakan sebagai media guru dalam menyampaikan pembelajaran sebagai upaya guru dalam membentuk watak siswa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

Dari pengertian di atas seorang guru yang profesional harus memenuhi empat kompetensi guru yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yaitu :

- 1) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi :
 - a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan / teknologi / seni yang menaungi / koheren dengan materi ajar;
 - b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah;
 - c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait;
 - d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari;
 - e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

- 2) Kompetensi kepribadian, yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang :
 - a) mantap;
 - b) stabil;
 - c) dewasa;
 - d) arif dan bijaksana;
 - e) berwibawa;
 - f) berakhlak mulia;
 - g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
 - h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan
 - i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- 3) Kompetensi profesional, yaitu merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi :
 - a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan / teknologi / seni yang menaungi / koheren dengan materi ajar;
 - b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah;
 - c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait;
 - d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari;
 - e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.
- 4) Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk :
 - a) berkomunikasi lisan dan tulisan;
 - b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
 - c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan
 - d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Guru di masa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang paling *well informed* terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di jagat raya ini.

Disamping itu, guru masa depan harus paham penelitian guna mendukung terhadap efektivitas pembelajaran yang dilaksanakannya, sehingga dengan dukungan hasil penelitian guru tidak terjebak pada praktek pembelajaran yang menurut asumsi mereka sudah efektif, namun kenyataannya justru mematikan kreativitas para siswanya. Begitu juga, dengan dukungan hasil penelitian yang mutakhir memungkinkan guru untuk melakukan pembelajaran yang bervariasi dari tahun ke tahun, disesuaikan dengan konteks perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berlangsung.

Guru kelas adalah guru yang mengikuti kelas pada satuan pendidikan sekolah dasar atau yang sederajat, yang bertugas melaksanakan pembelajaran seluruh mata pelajaran pada satuan pendidikan tersebut, kecuali pendidikan agama dan olahraga.

- 1) Berkomunikasi secara berkala dengan keluarga, yaitu: orangtua atau wali tentang kemajuan anak mereka dalam belajar dan berprestasi;
- 2) Bekerja sama dengan masyarakat untuk menjaring anak yang tidak bersekolah, mengajak dan memasukkannya ke sekolah;
- 3) Menjelaskan manfaat dan tujuan lingkungan inklusi ramah terhadap pembelajaran kepada orangtua peserta didik;
- 4) Mempersiapkan anak agar berarti berinteraksi dengan masyarakat sebagai bagian dari kurikulum, seperti mengunjungi museum, memperingati hari-hari besar keagamaan dan nasional;
- 5) Mengajak orangtua dan anggota masyarakat terlibat di kelas;
- 6) Mengkomunikasikan lingkungan inklusi ramah terhadap pembelajaran kepada orangtua atau wali peserta didik, komite sekolah serta pemimpin dan anggota masyarakat;
- 7) Bekerja sama dengan para orangtua untuk menjadi penyuluh lingkungan inklusi ramah terhadap pembelajaran di lingkungan sekolah dan masyarakat.

Dari penjelasan mengenai kompetensi, guru dan guru kelas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru kelas merupakan perpaduan antara

kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara *kaffah* membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mengikuti kelas pada satuan pendidikan sekolah dasar atau yang sederajat, yang bertugas melaksanakan pembelajaran seluruh mata pelajaran pada satuan pendidikan tersebut yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat secara profesionalisme.

2. Pengertian Kinerja Guru Kelas

Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan “performance”, yang berarti tampilan kerja; unjuk kerja; wujud kerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.(Supardi, 2014:45) Atau secara sederhana kinerja dapat diartikan suatu unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari kompetensi yang dimilikinya.(E. Mulyasa, 2013:88).

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat dan teori kinerja guru diatas, bahwa kinerja guru adalah persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian guru dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas.

1) Unsur Kinerja

Berdasarkan pengertian diatas kinerja mengandung 3 (tiga) unsur, yaitu:

- a) Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan maupun tahun.
- b) Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan hasil rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak setengah periode harus memberikan hasil setengah dari keseluruhan.
- c) Unsur metode, dalam arti seorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman yang telah ditentukan, yaitu metode kerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Tiffin dan McCormick (1975: 79) menyatakan ada 2 (dua) macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a) Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

b) Faktor Situasional

Faktor sosial dan organisasi, meliputi : kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

c) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja (seperti penyinaran, kebisingan dan ventilasi).

3) Penilaian Kinerja

Tugas manajer (Kepala Sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Penilaian kinerja menurut Simamora (1997: 415) adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2000: 87) penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian

mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Sehubungan dengan hal di atas maka penilaian kinerja guru berdasarkan Standar Kompetensi Guru. Dalam bukunya Suparlan yang berjudul Guru sebagai Profesi, standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai "suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan". Lebih lanjut dinyatakan bahwa Standar Kompetensi Guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan. Berdasarkan pengertian tersebut, standar kompetensi guru dibagi dalam tiga komponen yang saling mengait, yakni: 1.) pengelolaan pembelajaran, 2.) pengembangan profesi, dan 3.) penguasaan akademik.

Ketiga komponen SKG tersebut, masing-masing terdiri atas beberapa kompetensi, komponen pertama terdiri atas empat kompetensi, komponen kedua memiliki satu kompetensi, dan komponen ketiga terdiri atas dua kompetensi. Dengan demikian, ketiga komponen tersebut secara keseluruhan meliputi 7 (tujuh) kompetensi dasar, yaitu:

- a) Penyusunan rencana pembelajaran
- b) Pelaksanaan interaksi belajar- mengajar
- c) Penilaian prestasi belajar peserta didik
- d) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- e) Pengembangan profesi
- f) Pemahaman wawasan kependidikan

g) Penguasaan bahan kajian akademik (sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. (Standar Kompetensi Guru Direktorat Tenaga Kependidikan 2003)

Berdasarkan pendapat dan teori diatas bahwa supervisi merupakan proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru dan motivasi kerja guru adalah dorongan untuk merubah kinerja guru kearah yang lebih baik

4) Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Menurut Mangkupawira (2001: 224), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

Sedangkan Mulyasa (2007: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan: “Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu

sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

3. Pengertian Supervisi Akademik

Di dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tepatnya pasal 8—9 ditegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Secara konseptual, sebagaimana ditegaskan Glickman (1981), supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. (Daresh, 1989). Dengan demikian, berarti, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila di atas dikatakan, bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan

membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya (Sergiovanni, 1987). Penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi kualitas unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik. Apabila dikatakan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya.

Menurut Alfonso, Firth, dan Neville, ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian supervisi akademik.

- a. Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran. Inilah karakteristik esensial supervisi akademik. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bisa diaplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan perilaku guru. Tidak ada satupun perilaku supervisi akademik yang baik dan cocok bagi semua guru (Glickman, 1981). Tegasnya, tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan profesional serta karakteristik personal guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi akademik (Sergiovanni, 1987 dan Daresh, 1989).
- b. Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena supervisi akademik merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan guru, maka alangkah baik jika programnya didesain bersama oleh supervisor dan guru.
- c. Tujuan akhir supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya. Secara rinci, tujuan supervisi akademik akan diuraikan lebih lanjut berikut ini.

Tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya (Glickman, 1981). Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat (Neagley, 1980). Pengembangan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (commitmen) atau kemauan (willingness) atau motivasi (motivation) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.

Sedangkang menurut Sergiovanni (1987) ada tiga tujuan supervisi akademik :

- a. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuannya profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.
- b. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian murid-muridnya.
- c. Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (commitment) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Pada gilirannya nanti perubahan perilaku guru ke arah yang lebih berkualitas akan menimbulkan perilaku belajar murid yang lebih baik. Perilaku supervisi akademik secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku guru. Ini berarti, melalui supervisi akademik, supervisor mempengaruhi perilaku mengajar guru sehingga perilakunya semakin baik dalam mengelola proses belajar mengajar. Selanjutnya perilaku mengajar guru

yang baik itu akan mempengaruhi perilaku belajar murid. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tujuan akhir supervisi akademik adalah terbinanya perilaku belajar murid yang lebih baik.

Penjelasan di atas memberikan implikasi khusus kepada apa seharusnya program supervisi akademik. Supervisi akademik yang baik harus mampu membuat guru semakin kompeten, yaitu guru semakin menguasai kompetensi, baik kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Oleh karena itu supervisi akademik harus menyentuh pada pengembangan seluruh kompetensi guru. Sehubungan dengan pengembangan kedua dimensi ini, menurut Neagley (1980) terdapat dua aspek yang harus menjadi perhatian supervisi akademik baik dalam perencanaannya, pelaksanaannya, maupun penilaiannya.

Pertama, apa yang disebutkan dengan substantive aspects of professional development (yang selanjutnya akan disebut dengan aspek substantif). Aspek ini menunjuk pada kompetensi guru yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik. Aspek ini menunjuk pada kompetensi yang harus dikuasai guru. Penguasaannya merupakan sokongan terhadap keberhasilannya mengelola proses pembelajaran.

Ada empat kompetensi yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik, yaitu yaitu kompetensi-kompetensi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial. pemahaman dan pemilikan guru terhadap tujuan akademik, persepsi guru terhadap murid, pengetahuan guru tentang materi, dan penguasaan guru terhadap teknik. Aspek substansi pertama dan kedua merepresentasikan nilai, keyakinan, dan teori yang dipegang oleh guru tentang hakikat pengetahuan, bagaimana murid-murid belajar, penciptaan hubungan guru dan murid, dan faktor lainnya. Aspek substansi ketiga merepresentasikan seberapa luas pengetahuan guru tentang materi atau bahan pelajaran pada bidang studi yang diajarkannya. Adapun aspek substansi keempat merepresentasikan seberapa luas penguasaan guru terhadap teknik akademik,

manajemen, pengorganisasian kelas, dan keterampilan lainnya yang merupakan unsur akademik yang efektif.

Kedua, apa yang disebut dengan professional development competency areas (yang selanjutnya akan disebut dengan aspek kompetensi). Aspek ini menunjuk pada luasnya setiap aspek substansi. Guru tidak berbeda dengan kasus profesional lainnya. Ia harus mengetahui bagaimana mengerjakan (*know how to do*) tugas-tugasnya.

Tetapi, mengetahui dan memahami keempat aspek substansi ini belumlah cukup. Seorang guru harus mampu menerapkan pengetahuan dan pemahamannya. Dengan kata lain, ia harus bisa mengerjakan (*can do*). Selanjutnya, seorang guru harus mau mengerjakan (*will do*) tugas-tugas berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Percumalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru, apabila ia tidak mau mengerjakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Akhirnya seorang guru harus mau mengembangkan (*will grow*) kemampuan dirinya sendiri. Sedangkan bilamana merujuk kepada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dan harus dijadikan perhatian utama kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik, yaitu kompetensi-kompetensi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial. Supervisi akademik yang baik adalah supervisi yang mampu menghantarkan guru-guru menjadi semakin kompeten.

Atas dasar uraian diatas, maka pengertian supervisi akademik dapat dirumuskan sebagai berikut “ serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (Pengawas sekolah, kepala sekolah, dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar.

Karena supervisi atau pembinaan guru tersebut lebih menekankan pada pembinaan guru tersebut pula “Pembinaan profesional guru“ yakni pembinaan yang lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan

profesional guru. Supervisi dapat kita artikan sebagai pembinaan. Sedangkan sasaran pembinaan tersebut bisa untuk kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha. Namun yang menjadi sasaran supervisi diartikan pula pembinaan guru.

Sasaran utama supervisi akademik adalah kemampuan-kemampuan guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian untuk peningkatan layanan pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, memanfaatkan sumber belajar yang tersedia, dan mengembangkan interaksi pembelajaran (strategi, metode, teknik) yang tepat. Supervisi edukatif juga harus didukung oleh instrumen-instrumen yang sesuai.

Teknik supervisi akademik ada dua, yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok. Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi perseorangan terhadap guru. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru sehingga dari hasil supervisi ini akan diketahui kualitas pembelajarannya. Beberapa kegiatan yang dapat digolongkan sebagai teknik supervisi individual adalah:

- a. kunjungan kelas,
- b. observasi kelas,
- c. pertemuan individual,
- d. kunjungan antarkelas, dan
- e. menilai diri sendiri.

Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga, sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu/bersama-sama. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi. Teknik supervisi kelompok yang dapat dilaksanakan, yaitu:

- a. kepanitiaan-kepanitiaan,
- b. kerja kelompok,
- c. demonstrasi pembelajaran,

- d. darmawisata/karyawisata,
- e. diskusi,
- f. pertemuan guru atau rapat guru, dan
- g. mengikutsertakan guru dalam kegiatan lokakarya atau konferensi kelompok.

Kepala Sekolah, Guru dan karyawan sekolah merupakan komponen pendidikan yang sangat perlu mendapat pembimbingan dalam menjalankan tugas.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri Karang Baru 02 Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Dilaksanakan pada semester Ganjil Tahun Pelajaran 2019/2020. Lamanya waktu penelitian kurang lebih satu semester atau 6 bulan terhitung dari bulan Juli sampai bulan Desember 2019.

Desain penelitian ini menggunakan metode dengan model Suharsimi Arikunto (2014 : 16) yang terdiri dari empat komponen yaitu : Perencanaan, Tindakan/Pelaksanaan, Pengamatan dan Refleksi

Langkah – langkah

	Langkah – langkah	Kegiatan
Siklus I	Perencanaan : <ul style="list-style-type: none"> - Identifikasi masalah dan penetapan tindakan - Perumusan scenario tindakan - Persiapan tindakan (Instrumen, jadwal) - Penentuan data dan cara memperolehnya 	<ul style="list-style-type: none"> • Merencanakan kegiatan pembinaan dalam menyusun kelengkapan perangkat pembelajaran, metode, dan objek lingkungan sebagai sumber belajar yang akan diterapkan dalam PBM • Menyiapkan instrumen pembinaan, pengawasan, dan penilaian • Menyiapkan instrumen observasi, wawancara, dokumentasi • Mengembangkan format evaluasi • Mengembangkan format observasi pembelajaran
	Tindakan/pelaksanaan Pertemuan 1	<ul style="list-style-type: none"> • Mengadakan rapat dengan guru-guru sebagai bentuk sosialisasi pembinaan, pengawasan dan penilaian

	Pertemuan 2	<ul style="list-style-type: none"> • Menjelaskan cara penyusunan kelengkapan perangkat/administrasi pembelajaran, metode, dan objek lingkungan • Membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.
	Pertemuan 3	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan kunjungan kelas sebagai bentuk penilaian Kompetensi dan Kinerja Guru Kelas
	Pengamatan	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan observasi dengan memakai format observasi • Pengumpulan data tindakan siklus 1
	Refleksi	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan evaluasi tindakan yang telah dilakukan yang meliputi evaluasi mutu, jumlah dan waktu dari setiap macam tindakan • Melakukan pertemuan untuk membahas hasil evaluasi tentang pelaksanaan tindakan siklus 1 • Memperbaiki pelaksanaan tindakan sesuai hasil evaluasi untuk digunakan pada siklus berikutnya
Siklus II	Perencanaan Identifikasi masalah Dan Penetapan alternative Pemecahan masalah	<ul style="list-style-type: none"> • Merencanakan kegiatan pembinaan dalam menyusun kelengkapan perangkat pembelajaran, metode, dan objek lingkungan yang akan diterapkan dalam PBM • Menyiapkan instrumen pembinaan, pengawasan, dan penilaian • Menyiapkan instrumen observasi, wawancara, dokumentasi • Menyiapkan sumber belajar • Mengembangkan format evaluasi • Mengembangkan format observasi pembelajaran • Mengembangkan program tindakan siklus 2
	Tindakan/Pelaksanaan Pertemuan 1	<ul style="list-style-type: none"> • Mengadakan rapat dengan guru-guru sebagai bentuk sosialisasi pembinaan, pengawasan dan penilaian • Menjelaskan cara penyusunan kelengkapan perangkat/administrasi pembelajaran, metode, dan objek lingkungan
	Pertemuan 2	

	Pertemuan 3	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran • Melaksanakan kunjungan kelas sebagai bentuk penilaian Kompetensi dan Kinerja Guru Kelas
	Pengamatan	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan observasi dengan memakai format observasi • Menilai hasil tindakan • Pengumpulan data tindakan siklus 2
	Refleksi	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan evaluasi tindakan yang telah dilakukan yang meliputi evaluasi mutu, jumlah dan waktu dari setiap macam tindakan • Melakukan pertemuan untuk membahas hasil evaluasi tentang pelaksanaan tindakan siklus 1 • Memperbaiki pelaksanaan tindakan sesuai hasil evaluasi untuk digunakan pada siklus berikutnya
Siklus –siklus berikutnya kalau diperlukan		
Kesimpulan, saran dan rekomendasi		

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : observasi, wawancara dan dokumentasi.

IV. PEMBAHASAN

1. Kondisi Awal

Hasil obervasi/pengamatan sebelumnya kompetensi dan kinerja guru kelas di SD Negeri Karang Baru 02 Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi relatif rendah, terlihat baik kehadiran sering terlambat, pengelolaan kelas kurang efektif, penggunaan metode, model dan pendekatan dalam pembelajaran masih kurang. Hal berdampak pada pencapaian hasil belajar siswa yang rendah.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari analisis diperoleh bahwa terjadi peningkatan kompetensi dan kinerja guru kelas, supervisi akademik juga adanya peningkatan

pembinaan, pengawasan dan penilaian dari pengawas. Hasil perolehan skor nilai Aspek PBM yang meliputi Rencana Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, Keterampilan Melaksanakan Hubungan Pribadi dan Aktivitas Siswa Dalam Pembelajaran pada siklus I hanya mencapai 57 % (13 orang yang memuaskan) dengan nilai tertinggi 3,11 dan nilai terendah 2,34. Sedangkan pada Siklus II perolehan skor mencapai 96 % (22 orang yang memuaskan) dan 4 % (1 orang sangat memuaskan), dengan nilai tertinggi 3,29 dan nilai terendah 2,83.

Berikut gambaran secara rinci pencapaian kompetensi dan kinerja guru kelas :

Tabel 4.1 Perbandingan Pencapaian Kompetensi Dan Kinerja Guru

No. Resp.	Siklus 1		Siklus 2	
	NA	Ket	NA	Ket
1	2,78	Memuaskan	3,12	Memuaskan
2	2,78	Memuaskan	3,29	Sangat Memuaskan
3	2,61	Kurang Memuaskan	3,12	Memuaskan
4	2,76	Kurang Memuaskan	3,03	Memuaskan
5	2,77	Kurang Memuaskan	3,13	Memuaskan
6	2,85	Memuaskan	3,05	Memuaskan
7	3,03	Memuaskan	3,22	Memuaskan
8	3,11	Memuaskan	3,07	Memuaskan
9	2,76	Kurang Memuaskan	3,07	Memuaskan
10	3,02	Memuaskan	3,11	Memuaskan
11	2,62	Kurang Memuaskan	3,17	Memuaskan
12	2,87	Memuaskan	3,14	Memuaskan
13	2,82	Memuaskan	3,04	Memuaskan
14	2,77	Memuaskan	3,02	Memuaskan
15	2,79	Memuaskan	2,83	Memuaskan
16	2,71	Kurang Memuaskan	2,95	Memuaskan
17	2,75	Kurang Memuaskan	2,96	Memuaskan
18	2,77	Kurang Memuaskan	2,99	Memuaskan
19	2,87	Memuaskan	2,98	Memuaskan
20	2,75	Kurang Memuaskan	2,83	Memuaskan
21	2,83	Memuaskan	3,25	Memuaskan

22	2,34	Kurang Memuaskan	2,92	Memuaskan
23	2,95	Memuaskan	3,06	Memuaskan
N Maks	3,11		3,29	
N Min	2,34		2,83	
N Rt	2,80		3,06	
SM =	0 orang (0%)		1 orang (4%)	
M =	13 orang (57%)		22 orang (96%)	
KM =	10 orang (43%)		0 orang (0%)	

Keberhasilan tindakan ini disebabkan oleh adanya pemahaman yang menyeluruh dari guru – guru SD Negeri Karang Baru 02 Kecamatan Cikarang Utara tentang bagaimana cara meningkatkan kompetensi dan kinerja dari para guru kelas dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai pengajar dan pendidik yang pada akhirnya akan tercipta kinerja yang baik.

Dengan pemahaman yang baik, maka penelitian ini yang berisikan pembinaan intensif, penilaian dan pengawasan dari Kepala Sekolah terhadap guru – guru pada SD Negeri Karang Baru 02 Kecamatan Cikarang Utara, dapat mengoptimalkan pemahaman guru tentang peningkatan kompetensi dan kinerja guru kelas.

Hasil yang dicapai pada siklus I menunjukkan ada perubahan setelah dilaksanakan tindakan penelitian terhadap kompetensi guru kelas, pemahaman, keterampilan, kinerja dan kemampuan guru yang sebelumnya masih rendah. Dalam kegiatan perbaikan tindakan siklus II terlihat ada perbedaan dari siklus sebelumnya. Pada kegiatan siklus II ini umumnya guru sudah mulai menunjukkan sikap profesionalnya dalam bekerja, dapat bekerja sama dalam kelompok dengan aktif serta mampu dalam melaksanakan pembelajaran.

Demikian juga kondisi Guru Pada SD Negeri Karang Baru 02 Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi ada perbedaan dan perubahan bila dibandingkan sebelum dan sesudah diadakannya penelitian tindakan sekolah.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti terhadap Guru Pada SD Negeri Karang Baru 02 Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Adanya peningkatan kompetensi dan kinerja guru kelas, baik kompetensi pengetahuan, penguasaan materi, teknik mengajar, interaksi guru dan siswa metode mengajar dan lain lain yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan kinerja guru kelas melalui supervisi akademik.
2. Hasil perolehan skor nilai pada siklus I hanya mencapai 57 % (13 orang yang memuaskan) dengan nilai tertinggi 3,11 dan nilai terendah 2,34. Sedangkan pada Siklus II perolehan skor mencapai 96 % (22 orang yang memuaskan) dan 4 % (1 orang sangat memuaskan), dengan nilai tertinggi 3,29 dan nilai terendah 2,83.
3. Hipotesis terbukti yaitu Jika supervisi akademik diterapkan pada guru-guru SD Negeri Karang Baru 02 Kecamatan Cikarang Utara maka kompetensi dan kinerja dari para guru kelas akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Yusra. *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Kinerja Guru*, Humanitas, Vol. X No.1 Januari 2013.
- Anonim. 2004. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Dasar*, Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Anonim. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2005*, Jakarta, Tentang Guru dan Dosen, Cemerlang Jakarta.
- Alfonso, R.J. Firth, G.R, dan Neville, R.F. 1981. *Instructional Supervision: A Behaviour. System*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2014. *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif*. Jogjakarta: DIVA press
- Davys, Allyson and Liz Beddoe. *Best Practice in Professional Supervision*. London: Jessica Kingsley Publishers, 2010.

- Depdikbud. 1997. *Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Bagi Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bagian Proyek PEQIP.
- Glickman, Carl.D. 1981. *Developmental Supervision Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- <http://www.canboyz.co.cc/2010/05/pengertian-definisi-supervisi.html>
- <http://www.khusnuridlo.net/2010/06/supervisi-akademik-dalam-rangka.html>
- Latham, Gary P. 2007. *Work motivation: History, Theory, Research, and Practice*. California: Sage Publications Inc.,
- Martinis Yamin. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 tahun 2007 tentang *Standar Pengelolaan Pendidikan*
- Permadi, 1996. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Pidarta, Made. 1995. *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Grasindo,
- Purwanto, M. Ngalim. 1999. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saud, Udin Syaefudin. 2010. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung : Alfabeta.
- Sudrajat. 1988. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta: Depdikbud.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Syaiful Sagala, H. 2010. *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan: Membantu Mengatasi Kesulitan Guru Memberikan Layanan Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, M. Uzer. 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.