

PELAKSANAAN TEKNIK SUPERVISI INDIVIDUAL GUNA MENINGKATKAN KINERJA GURU DALAM MENYUSUN SILABUS DAN RPP DI SD NEGERI 50 KOTA BANDA ACEH TAHUN PELAJARAN 2015/2016

Nani Irawati

SD Negeri 50 Kota Banda Aceh

Jl. Residen Danu Broto, Lamlagang, Baiturrahman, Lam Lagang, Banda Raya, Kota Banda Aceh, email: wahana.inspirasi13@gmail.com

Abstract: *Teachers are profession that requires special skills. The existence of the teachers for a nation is very important especially for the survival of the nation in the middle of the journey of the increasingly sophisticated technology era, all the changes as well as the shifts of. It brings consequences to the teacher to improve his or her role and competence. The Principal conducts the academic supervision to provide the assistance in the development and improvement of the teachers' performance in order to achieve national education objectives. Professional teachers have teaching experience, intellectual capacity, morals, faith, devotion, discipline, responsibility, broad educational insight, managerial skills, skilled, creative, professional openness in understanding potential, characteristics and developmental problems of the learners, able to develop the study plan and career of the learners and have the ability to research and develop the curriculum. The purpose of this study is to measure the improvement of the teachers' performance in preparing syllabus and RPP after individual supervision technique. It has been done to the teachers who have compiled syllabus and RPP in previous year and the teachers who have not yet compiled syllabus and RPP. This research was conducted by classroom action research in 2 cycles. Each cycle consists of planning, implementation, observation and reflection. The researcher carried out the academic supervision. It includes traditional supervision and clinical supervision. The subjects of this study were all the classroom teachers and the subject teachers in SD Negeri 50 Kota Banda Aceh. The total numbers of the sample was 23 teachers. The results showed that there is an increasing in the teachers' competence in preparing syllabus and RPP through individual supervision techniques in SD Negeri 50 Banda Aceh city. The teachers' activities in the preparation of syllabus and RPP which are complete and systematic in the second cycle is better than at the first cycle.*

Keywords : *Individual Supervision Technique, Teachers' Performance, Syllabus and RPP*

Abstrak: Guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting terlebih-lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa ditengah-tengah lintasan perjalanan jaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang bervariasi. Hal ini membawa konsekuensi kepada guru untuk meningkatkan peranan dan kompetensinya. Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik tersebut adalah untuk memberikan bantuan pembinaan dan perbaikan kinerja guru agar dapat mencapai tujuan pendidikan nasional. Guru profesional memiliki pengalaman mengajar, kapasitas intelektual, moral, keimanan, ketaqwaan, disiplin, tanggungjawab, wawasan kependidikan yang luas, kemampuan manajerial, terampil, kreatif, memiliki keterbukaan profesional dalam memahami potensi, karakteristik dan masalah perkembangan peserta didik, mampu mengembangkan rencana studi dan karir peserta didik serta memiliki kemampuan meneliti dan mengembangkan kurikulum. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur peningkatan prosentasi kinerja guru dalam menyusun silabus dan RPP setelah teknik supervisi individual kepada guru yang sudah menyusun silabus dan RPP di tahun sebelumnya dan pada guru yang belum menyusun silabus dan RPP. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian tindakan kelas yang berlangsung selama 2 siklus. Masing-masing siklus terdiri dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi. Metode penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan melaksanakan supervisi akademik yang meliputi supervisi tradisional dan supervisi klinis. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru kelas dan guru mata pelajaran di SD Negeri 50 Kota Banda Aceh yang berjumlah 23 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi peningkatan kompetensi Guru dalam menyusun silabus dan RPP melalui teknik supervisi individual di SD Negeri 50 kota Banda Aceh. Aktivitas guru dalam penyusunan

silabus dan RPP yang lengkap dan sistematis pada siklus kedua lebih baik daripada pada saat siklus kesatu.

Kata kunci : Teknik Supervisi Individual, Kinerja Guru, Silabus dan RPP.

Dalam pelaksanaannya, guru dituntut memiliki berbagai keterampilan atau kreativitas mengajar, strategi belajar mengajar yang tepat, dan kemampuan melaksanakan evaluasi yang baik. Menurut Dardjo Sukardja (2003:21), pada dasarnya ada tiga hal pokok yang harus dimiliki seorang guru dalam menghadapi situasi apapun, termasuk dalam menghadapi tantangan yang penuh persaingan pada era globalisasi.

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagaimana yang telah digariskan melalui Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Silabus memberikan arah tentang apa saja yang harus dicapai guna menggapai tujuan pembelajaran dan cara seperti apa yang akan digunakan. Selain itu silabus juga memuat teknik penilaian seperti apa untuk menguji sejauh mana keberhasilan pembelajaran. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah instrument perencanaan yang lebih spesifik dari silabus. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran ini dibuat untuk memandu guru dalam mengajar agar tidak melebar jauh dari tujuan pembelajaran.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah)

dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain antara lain: 1) menerima kehadiran baru dengan baik; 2) memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru baru; 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas; 4) melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru baru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru baru; 6) memberi kesempatan pada guru baru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional; 7) memberi *reward* (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; 8) memberi tugas tambahan pada guru baru; 9) membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga.

Faktor yang dapat Meningkatkan Kinerja Guru

Guru juga merupakan salah satu tokoh yang harus dijunjung tinggi, yaitu: guru, *ratu, wongatua karo'* (Tilaar, 2004: 11). Pemerintah sering melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas guru, antara lain melalui pelatihan, seminar, dan lokakarya, bahkan melalui pendidikan formal, dengan menyekolahkan guru pada tingkat yang lebih tinggi. Kendatipun pada pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Banyak faktor yang

mempengaruhi kinerja guru, tetapi permasalahan dalam makalah ini difokuskan pada peran kepemimpinan kepala sekolah, pemberian kompensasi, kedisiplinan guru, dan pengembangan Sumber Daya Guru (SDM).

Peran Kepala Sekolah

Tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan mengevaluasi kinerja guru. Untuk menyusun rencana kinerja guru, kepala sekolah melibatkan semua unsur personalia sekolah. Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon oleh tenaga pendidik yang ada di. Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai tenaga pendidik telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang dibagikan (*job discription*). Apabila dalam melaksanakan kinerja guru mengalami kesulitan disarankan untuk mencari literatur yang berkaitan dengan MSDM dan mengatasi sendiri kesulitan itu, sebelum minta bantuan kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kedisiplinan Guru

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 1997:212). Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2001:129).

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 1997:213). Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2009:19).

Kompetensi Guru

Sukardja (2003:6) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Diyakini Robotham (1996:27), kompetensi yang diperlukan oleh

seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman.

Syah (2000:229) mengemukakan pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. USMPn (1994:1) mengemukakan kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. McAhsan (1981:45), sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2003:38) mengemukakan bahwa kompetensi: *“...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors”*.

Muhaimin (2004:151) menjelaskan kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Depdiknas (2004:7) merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Menurut Syah (2000:230), “Kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam

melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Pengertian Supervisi

Konsep supervisi tidak bisa disamakan dengan inspeksi, Inspeksi lebih menekankan kepada kekuasaan dan bersifat otoriter, sedangkan supervisi lebih menekankan kepada *persahabatan yang dilandasi oleh pemberian pelayanan dan kerjasama yang lebih baik diantara guru-guru*, karena bersifat demokratis. Istilah supervisi pendidikan dapat dijelaskan baik menurut asal usul (etimologi), bentuk perkataannya (morfologi), maupun isi yang terkandung dalam perkataan itu (semantik).

Depdiknas (2001) merumuskan supervisi sebagai berikut : “ *Pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik* “. Dengan demikian, supervisi ditujukan kepada penciptaan atau *pengembangan* situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Tujuan supervisi akademik adalah:

- a. Membantu guru mengembangkan kompetensinya
- b. Mengembangkan kurikulum
- c. Mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas (Glickman, et al; 2007, Sergiovanni, 1987).

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah di SD Negeri 50 Kota Banda Aceh. Waktu pelaksanaan selama satu bulan mulai tanggal 1 s.d. 30 Oktober 2015.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri 50 Kota Banda Aceh yang berjumlah 23 orang, yang terdiri dari 8 laki-laki dan 15 perempuan.

Perencanaan Tindakan

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian tindakan kelas yang berlangsung selama 2 siklus. Masing-masing siklus terdiri dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi. Metode penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan melaksanakan supervisi akademik yang meliputi supervisi tradisional dan supervisi klinis.

Langkah awal yang direncanakan pada penelitian tindakan sekolah ini terdiri dari beberapa kegiatan, yakni:

- a. Identifikasi masalah
- b. Pengajuan proposal
- c. Mempersiapkan instrument

Pelaksanaan Tindakan

Bagaimanakah pelaksanaan dari perencanaan tindakan yang diuraikan di atas. Untuk melihat kesesuaian perencanaan tindakan tersebut, maka berikut ini peneliti melaporkan pelaksanaan tindakan sebagai berikut:

Langkah awal yang direncanakan pada penelitian tindakan sekolah ini terdiri dari beberapa kegiatan, yakni:

- a. Identifikasi masalah

Pengidentifikasian masalah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan data penyerahan perangkat pembelajaran tahun pelajaran 2015/2016. Ini dilakukan pada bulan Agustus 2015.

b. Penyusunan proposal

Penyusunan proposal dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 22 Agustus 2015 dengan judul “Pelaksanaan Teknik Supervisi Individual dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 50 Kota Banda Aceh Tahun Pelajaran 2015/2016”.

c. Mempersiapkan instrument

Pada tahap ini, peneliti menyiapkan seluruh instrument penelitian berupa lembar pengamatan supervisi yang terdiri dari data jumlah guru yang membuat silabus dan RPP dan data kualitas silabus dan RPP yang dibuat oleh guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Belajar Siklus I

Berdasarkan hasil observasi pelaksanaan tindakan perbaikan pada siklus kesatu, masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, yaitu :

1. Guru kesulitan menentukan kegiatan pembelajaran yang dilakukan secara sistematis, meliputi : (1) Kegiatan Pembelajaran Pendahuluan : orientasi, apersepsi, motivasi, pemberian acuan, dan pembagian kelompok belajar; (2) Kegiatan Pembelajaran Inti : eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi, dan (3) Kegiatan Pembelajaran Penutup : mengarahkan peserta didik membuat kesimpulan, memeriksa hasil belajar, dan memberikan arahan tindak lanjut.
2. Guru kesulitan menentukan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi peserta didik, serta karakteristik dari setiap indikator dan kompetensi yang hendak dicapai.
3. Guru kesulitan membagi kegiatan pembelajaran

menjadi beberapa pertemuan untuk RPP dari KD yang membutuhkan materi pembelajaran yang luas, sehingga cenderung dirancang untuk satu pertemuan.

- 4) Guru masih kesulitan membedakan antara bentuk evaluasi (penilaian) proses dan hasil belajar dengan format / lembar butir soal-soal dalam komponen Evaluasi (Penilaian) Proses dan Hasil Pembelajaran.
- 5) Guru menemukan adanya peluang menambah komponen RPP, dan beberapa guru telah menambahkannya menurut pendapat mereka.
- 6) Hasil observasi melalui Rubrik Penilaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), nilainya mencapai nilai 298, yang berarti berada pada katagori baik.
- 7) Hasil observasi melalui Rubrik Penilaian Aktivitas Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) selama Kegiatan KKG, nilainya mencapai nilai 30, yang berarti berada pada katagori baik.

Hasil Belajar Siklus II

Berdasarkan hasil observasi pelaksanaan tindakan kedua, ditemukan bahwa :

- 1) Guru mencantumkan komponen Identitas dengan segala rinciannya dengan benar.
- 2) Guru mencantumkan standar kompetensi (SK) yang sesuai dengan standar isi dan silabus.
- 3) Guru mencantumkan kompetensi dasar (KD) yang sesuai dengan standar isi dan silabus.
- 4) Guru mencantumkan komponen Indikator Pencapaian dengan rumusan kalimat yang mengandung kata kerja operasional yang terukur sebagai penjabaran kompetensi dasar, dan sesuai dengan materi pembelajaran.

- 5) Guru mencantumkan komponen Tujuan Pembelajaran dengan kalimat yang mencantumkan subyek belajar (learner), target yang dicapai siswa, dan relevan dengan kompetensi dasar (KD)
- 6) Guru mencantumkan komponen Materi Pembelajaran dengan rincian yang sistematis, sesuai dengan tujuan pembelajaran (TP) dan standar isi, dan telah mencantumkan materi pembelajaran untuk pengayaan.
- 7) Guru mencantumkan komponen Kegiatan Pembelajaran, membaginya kedalam Kegiatan Pembelajaran Pendahuluan, Kegiatan Pembelajaran Inti dan Kegiatan Pembelajaran Penutup. Setiap bagian dirinci menjadi kegiatan pembelajaran yang student centered, disertai alokasi waktu tiap kegiatan siswa.
- 8) Guru mencantumkan komponen Metoda / Model Pembelajaran yang disatukan secara sistematis dengan komponen Kegiatan Pembelajaran.
- 9) Guru dapat mencantumkan komponen Media / Sumber Pembelajaran dengan menentukan jenis sumber belajarnya sesuai dengan tuntutan kurikulum (kompetensi dasar dan silabus), tujuan pembelajaran, dan bentuk evaluasi.
- 10) Guru mencantumkan komponen Penilaian (Evaluasi) Proses dan Hasil Pembelajaran, dan merincinya dengan lengkap, dari mulai bentuk evaluasi, menyertakan lembaran / format instrumen penilaian (butir soal, rubrik, dan lain-lain), pedoman penilaian, dan kunci jawabannya.
- 11) Hasil observasi melalui Rubrik Penilaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), nilainya mencapai nilai 495, yang berarti berada pada katagori sangat baik.
- 12) Hasil observasi melalui Rubrik Penilaian Aktivitas Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) melalui supervisi akademik yang berkelanjutan di SD Negeri 50 kota Banda Aceh, nilainya mencapai nilai 36, yang berarti berada pada katagori sangat baik.

Pembahasan

Hasil observasi terhadap tindakan perbaikan siklus kesatu dengan menggunakan Rubrik Penilaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), nilainya mencapai 119, yang berarti berada pada katagori baik, dan hasil observasi dengan menggunakan Rubrik Penilaian Aktivitas Guru kelas dan guru mata pelajaran dalam Proses Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) selama Penyusunan RPP melalui pelaksanaan teknik supervisi individual di SD Negeri 50 Kota Banda Aceh, nilainya mencapai 30, yang berarti berada pada katagori baik.

Hasil observasi terhadap tindakan perbaikan siklus kesatu dengan menggunakan Rubrik Penilaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), nilainya mencapai 151, yang berarti berada pada katagori sangat baik, dan hasil observasi dengan menggunakan Rubrik Penilaian Aktivitas Guru SD Negeri 50 Banda Aceh dalam Proses Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) selama Penyusunan RPP melalui pelaksanaan teknik supervisi individual di SD Negeri 50 kota Banda Aceh, nilainya mencapai 36,

yang berarti berada pada kategori sangat baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terjadi peningkatan kinerja guru dalam pelaksanaan teknik supervisi individual di SD Negeri 50 Kota Banda Aceh Tahun Pelajaran 2015/2016.
2. Kinerja guru dalam penyusunan silabus dan RPP yang lengkap dan sistematis pada siklus kedua lebih baik daripada pada saat siklus kesatu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tindakan sekolah ini, saran penulis adalah :

1. Agar mengoptimalkan perannya sebagai perencana, pengorganisir, dan penilai pembelajaran yang handal. Khusus dalam peran sebagai perencana pembelajaran, diharapkan bisa menjadi penemu model rencana pembelajaran baru yang lebih efektif.
2. Agar rajin menghadiri kegiatan KKG guna menjadikannya sebagai forum sharing pengetahuan bersama guru kelas dan guru mata pelajaran.
3. Agar terus mengembangkan kompetensinya, baik melalui pendidikan formal, informal, maupun non formal atas keinginan sendiri atau saat disertakan dalam kegiatan-kegiatan pengembangan profesi dalam jabatan (*in service training*) berbagai kegiatan diklat, seminar, workshop dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Moch. Idochi. (2004). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Depdiknas. (1997). *Petunjuk Pengelolaan Administrasi Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. (2001). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. (2010). *Supervisi Akademik; Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P., and Ross-Gordon, J.M. (2007). *Supervision and Instructional Leadership A Development Approach*. Seventh Edition. Boston: Perason.
- Harahap, B. (1983). *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Damai Jaya.
- Hasibuan Malayu S.P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Majid, A. 2005. *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin (2004). *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja

- Rosdakarya.
- Mulyasa, E., (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nofia Umrotul Hasanah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam 02 Pujon*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Robotham, David. (1996). Competences : *Measuring The Immeasurable*. Management Development Review, Vol. 9, No. 5, hal. 25-29.
- Sahertian, Piet A. (2000). *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sapari, Achmad. (2002). *Pemahaman Guru Terhadap Inovasi Pendidikan*. Artikel. Jakarta: Kompas (16 Agustus 2002).
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Bandung : Refika Aditama.
- Sergiovanni, T.J. (1987). *Supervision of Teaching*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Sugiyarto. (2006). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Semarang*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sukardja, Dardjo. (2003). *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*. Bandung: Angkasa.
- Supandi. (1996). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Departemen Agama Universitas Terbuka.
- Suprihatin, MD. (1989). *Administrasi Pendidikan, Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah sebagai Administrator dan Supervisor Sekolah*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Surya, Muhammad. (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Suryasubrata. (1997). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syah, Muhibbin, (2000). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Tilaar. (2004). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta : Grasindo.
- USMPn, Moh. Uzer. (1994). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahidin. (2008). *13 Faktor untuk menjadi Kepala Sekolah Yang Efektif*.
- Wardani, I G.A.K. (1998). *Pemberdayaan Guru: Suatu Usaha Peningkatan Mutu*
- Dirjen Dikti (1996). *Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG)*. Jakarta: Dirjen Dikti.