

Supervisi Sebagai Unsur Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasyah Ibtidaiyah Tempursari Sambu

Meti Fatimah¹, Nur Fitria Anggraini², Nailan Aqidatul Azizah³

Institut Islam Mamba'ul 'Ulum Surakarta, Indonesia

Email: metifatimah@dosen.iimsurakarta.ac.id

Abstract : *Supervision is any assistance from school leaders, which has the aim of developing the leadership of teachers and school personnel in achieving educational goals. Educational supervision plays a role in providing convenience and helping school principals and teachers develop their potential optimally. The function of supervision in education is not just to control whether the activities that have been carried out are in accordance with the plan or program that has been outlined, but supervision also aims to develop better learning and teaching situations so that the ultimate goal of education is achieved, namely the maximum personal formation of children and also improving the quality of education. Education at school. The aim of this research is to determine supervision as an element of developing educational resources at Madrasah Ibtidaiyah Tempursari Sambu. The type of research used is descriptive qualitative. With data collection methods through observation, interviews and documentation. Meanwhile, the data analysis activities are data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this research show that one way to develop human resources at Madrasah Ibtidaiyah Tempursari Sambu is to carry out supervision, by improving the quality of education which must start from the aspect of teachers and other educational staff which concerns the quality of professionalism and welfare in an organization. professional education management.*

Keywords: *Supervision, Development of educational resources, Madrasah*

Pendahuluan

Dewasa ini pendidikan semakin kompleks dan kebijakan mutu yang di keluarkan oleh pemerintah, maka para guru dan tenaga kependidikan yang ada di lingkungan pendidikan harus mampu mengembangkan kemampuan dan potensi diri yang dapat menunjang kinerja dan meringankan tugas profesi. Sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan merupakan faktor yang sangat berperan dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu (Lukman, 2018). Sebagai mana kita ketahui bahwa kualitas atau mutu sebuah lembaga dapat diukur dari proses pelayanan dan kemampuan lembaga pendidikan untuk men-sinergikan seluruh potensi yang ada sehingga tercipta sebuah keunggulan yang menjadi *trade mark* dari sebuah lembaga pendidikan tersebut. Semakin guru itu bekerja dengan penuh antusias, bermotivasi, dinamis mengikuti kemajuan baik teori, instrumen, teknologi maupun kebijakan pemerintah, maka akan semakin tinggi produktifitas sekolah (Muh.Fitroh,2017).

Salah satu poin yang sangat menentukan dalam pemberian layanan dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kualitas pemberi layanan yaitu sumber daya manusia yang langsung bersentuhan dengan pengguna layanan pendidikan. Sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (M. Nazar.A,2016). Guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Di samping dengan

keahliannya, sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian, profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa negara dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual (Abdul hamid, 2017).

Di dalam mengembangkan proses belajar mengajar, seorang supervisor berperan aktif. Supervisor memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan pembelajaran yang lebih berkualitas karena, jabatan supervisor di sekolah meliputi kepala sekolah dan pengawas (Ahmad Sabandi, 2013). Yang mana seorang supervisor harus dapat melihat potensi dari sumberdaya staf pendidik/guru, setelah itu hendaknya seorang supervisor dapat membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh seorang guru didalam melaksanakan proses belajar mengajar. Dan di dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru akan menghadapi problem-problem yang mungkin dia sendiri tidak dapat memecahkannya. Dari sekian problem yang ada pada para pendidik adalah bahwa sebagian besar orang yang menyandang profesi guru hanyalah sebatas profesi belum terpatri dalam jiwanya sebagai pendidik, juga sebagian besar para pendidik belum berperan sebagai pendidik yang sesungguhnya tapi hanya sekedar sebagai pentransfer ilmu pengetahuan (Amrullah Aziz, 2015).

Dari sinilah pentingnya peran supervisi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pada seorang guru, masalah tersebut harus mendapat perhatian serius dari seorang supervisor dalam hal ini kepala sekolah untuk memberikan bantuan kepada guru dalam menghadapi masalah yang dihadapi terkait dengan kualitas diri dan kemampuan dalam pembelajaran.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan fokus pada peran kritis supervisi dalam meningkatkan kualitas guru dan pendidikan secara keseluruhan di lembaga pendidikan. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana supervisor, termasuk kepala sekolah dan pengawas, dapat melihat dan mengembangkan potensi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, serta mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh guru, terutama masalah yang berkaitan dengan profesionalisme dan keterlibatan emosional dalam profesi mereka. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam pemahaman tentang pentingnya supervisi yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan, yang pada akhirnya mendukung sinergi dan produktivitas di lingkungan pendidikan yang lebih baik.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini merupakan penelitian yang jenis datanya bersifat non angka bisa berupa kalimat, pernyataan, dokumen serta data lain yang bersifat memberikan deskripsi dan kategorisasi berdasarkan kancah penelitian (Muafiqon, 2015). Penelitian ini menggunakan metode wawancara, metode observasi dan dokumentasi dalam mengumpulkan data. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mereduksi data, menyajikan data, serta yang terakhir adalah penarikan Kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di MI Tempursari Sambu. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Tempursari, yang beralamatkan di Jl. Bangak - Simo No.15, Dusun I, Tempursari, Kec. Sambu, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan selama 2 minggu terhitung mulai tanggal 11 Maret 2024 sampai 23 Maret 2024.

Teknik pengumpulan data adalah cara yang ditempuh peneliti untuk mendapatkan data dan fakta-fakta yang ada pada subyek maupun obyek penelitian. Untuk memperoleh data yang valid, dalam penelitian penulis menggunakan beberapa Teknik yaitu : Metode Observasi, *Interview* Atau Wawancara dan Metode dokumentasi. Adapun jenis sumber data dalam penelitian ini adalah: 1) Narasumber (Informan) yang dijadikan subyek dengan memberikan informasi secara langsung (Wawancara), 2) Peristiwa atau aktivitas. Data atau informasi dapat juga diperoleh melalui pengamatan (Observasi) terhadap peristiwa atau aktivitas yang berkaitan dengan permasalahan yang berkenaan dengan pembinaan akhlak siswa di MI Tempursari. Sedangkan yang dijadikan subyek pengamatan adalah aktivitas keseharian guru.

Hasil dan Pembahasan

Pengertian Supervisi

Kata supervisi berasal dari bahasa Inggris "*supervision*" yang terdiri dari dua kata "*super*" dan "*vision*". *Super* berarti atas atau lebih, sedangkan *vision* berarti melihat atau meninjau. Secara etimologis supervisi berarti melihat atau meninjau dari atas atau menilai dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap perwujudan kegiatan dan hasil kerja bawahan (Hadari, 1997). Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah merupakan actor kunci dalam memberdayakan segenap sumber daya yang ada di sekolah.⁹ Supervisi di sekolah dilaksanakan oleh kepala sekolah yang bertindak sebagai supervisor, (Desi Eri K., 2017) maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru (Wiwik,2019).

Supervisi mempunyai pengertian yang luas. Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya didalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Guru merupakan orang sangat berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, karena guru adalah orang yang merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil belajar siswa (Sri Nurhida Abu, 2014). Supervisi berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya. Dengan kata lain "Supervisi ialah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai para sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif".

Supervisi pendidikan berperan memberi kemudahan dan membantu kepala sekolah dan guru mengembangkan potensi secara optimal. Supervisi harus dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat mencapai efektifitas dan efisiensi program sekolah secara keseluruhan (Lalupanda,2019).

Fungsi pengawasan atau supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekadar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan, tetapi lebih dari itu. Supervisi dalam pendidikan mengandung pengertian yang luas. Kegiatan supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif, dan usaha memenuhi syarat-syarat itu. Pengawasan dan pengendalian merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar guru tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik(Cut Suryani).

Tujuan supervisi ialah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Usaha kearah perbaikan belajar dan mengajar ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir

dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak secara maksimal (Piet A. Sahertian, 1981). Adapun fungsi utamadari supervisi pendidikan seperti yang dikemukakan oleh Sahertian, bahwa fungsi dasar dari supervisi adalah untuk memperbaiki situasi belajar mengajar di sekolah agar lebih baik (Cut Suryani).

Metode dan teknik supervisi yang dapat dilakukan oleh pengawas diantaranya adalah metode-metode yang bersifat individual dan kelompok. Pada setiap metode supervisi tentunya terdapat kekuatan dan kelemahan. Ada bermacam-macam teknik supervisi dalam upaya pembinaan kemampuan guru. Dalam hal ini meliputi pertemuan staf, kunjungan supervisi, buletin profesional, perpustakaan profesional, laboratorium kurikulum, penilaian guru, demonstrasi pembelajaran, pengembangan kurikulum, pengembangan petunjuk pembelajaran, darmawisata, lokakarya, kunjungan antarkelas, bacaan profesional, dan survei masyarakat-sekolah. Sedangkan menurut Gwyn, teknik-teknik supervisi itu bisa dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu. teknik supervisi individual, dan teknik supervisi kelompok.

Teknik supervisi individual di sini adalah pelaksanaan supervisi yang diberikan kepada guru tertentu yang mempunyai masalah khusus dan bersifat perorangan. Supervisor disini hanya berhadapan dengan seorang guru yang dipandang memiliki persoalan tertentu. Teknik-teknik supervisi yang dikelompokkan sebagai teknik individual meliputi: kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antarkelas, dan menilai diri sendiri (M.Hanif) Teknik supervisi kelompok merupakan satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kelemahan- kelemahan yang sama kemudian dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan yang di butuhkan

Pengembangan Sumber Daya Pendidikan dengan Supervisi

Di abad sekarang ini, yaitu era globalisasi dimana semuanya serba digital, akses informasi sangat cepat dan persaingan hidup semakin ketat, semua bangsa berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia. Pada dasarnya yang dimaksud sumber daya manusia adalah orang-orang yang melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan dibatasi dengan sebutan karyawan atau pegawai, oleh sebab itu, personel yang di lembaga pendidikan meliputi unsur tenaga pengajar dan tenaga kependidikan. Hanya manusia yang mempunyai sumber daya unggul dapat bersaing dan mempertahankan diri dari dampak persaingan global yang ketat. Di Indonesia konsep tujuan pendidikan adalah membentuk manusia seutuhnya yang tercermin dari iman dan taqwa, berkepribadian, cerdas, sehat serta bertanggung jawab. Untuk itu, maka pendidikan dalam prakteknya perlu menerapkan asas-asas yang sesuai (M.Ihsan). Termasuk sumber daya manusia dalam pendidikan karena masalah sumber daya manusia tersebut menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan daya saing lulusan. Menurut Arifah Hidayati bahwa Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Juwiran pengembangan staf wajib hukumnya karena sebagai dorongan agar lebih baik lagi mengenai manajemen sumber daya manusia disamping itu pengembangan staf dilakukan untuk meningkatkan kualitas mutu Pendidikan di sekolah.

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek "guru" dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang Professional (Piet A., 2000). Mutu tenaga pendidik dan kependidikan menjadi hal yang utama untuk meningkatkan daya saing lulusan lembaga pendidikan, jadi tingginya mutu sumber daya

manusia maka akan tinggi juga daya saing di lembaga pendidikan tersebut karena sumber daya manusia akan menciptakan lulusan-lulusan yang kompetitif dibandingkan lulusan-lulusan di lembaga pendidikan lainnya. Melihat betapa pentingnya manajemen peningkatan mutu lulusan lembaga pendidikan, agar dapat dalam mengimplementasikannya tujuan ideal sebuah lembaga pendidikan dapat tercapai dan memuaskan masyarakat, *stakeholder* dan orang tua. Dengan konsep dan strategi yang baik maka terciptanya tenaga pendidikan yang berkualitas dan tentunya juga akan menghasilkan SDM/lulusan yg berkualitas (Tim dosen pendidikan administrasi UPI, 2011).

Ada dua metafora untuk menggambarkan pentingnya pengembangan sumber daya guru. Salah satu upaya pengembangan sumber daya guru adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para guru sesuai dengan keinginan lembaga pendidikannya baik bagi guru untuk guru yang baru dan guru yang lama (Candra Wijaya). Pertama, jabatan guru diumpamakan dengan sumber air. Kedua, jabatan guru diumpamakan dengan sebatang pohon buah-buahan.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru dilembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan". Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai seorang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik- biologis. Dalam suatu organisasi atau setiap individu memiliki karakter yang berbeda, maka Kepala Sekolah harus bisa memahami perbedaan cara kerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, faktor tersebut terdapat dari dalam maupun dari luar seorang guru yang akan mempengaruhi kinerjanya (Presti P, 2019).

Faktor dari dalam meliputi pendidikan dari guru, pengalaman, keterampilan, motivasi serta kepribadian dari guru tersebut, sedangkan faktor dari luar meliputi kondisi di lingkungan kerja. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan. sangat erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kepala sekolah, iklim budaya sekolah. Dengan demikian kepala sekolah bertanggung jawab secara langsung terhadap proses pembelajaran di sekolah, penyelenggaraan, administrasi dan sebagainya. Kepemimpinan Kepala sekolah sebagai penanggung jawab semua komponen yang berkaitan dengan sekolah, mengawasi dan mengkoordinasi sekaligus sebagai penggerak semangat para guru, staf, dan siswa, dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama-sama (Sumidjo Wahjo, 2003). Maka dari itu sangat penting bagi kepala sekolah untuk dapat memahami kondisi dan karakter sehingga ia dapat mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja guru tersebut dan dengan demikian guru dan kepala sekolah dapat berkerja sama dengan baik dan membangun iklim kerja yang kondusif dan efektif sehingga kinerja guru dapat kondusif. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Dalam pendidikan, supervisi merupakan sebagai suatu hal untuk membantu agar kualitas dari mengajar dan pembelajaran dapat berjalan dengan baik, supervisi ini diberikan dari atasan kepada bawahan yang tujuannya untuk meningkatkan kualitas kerja. Kepala sekolah merupakan wujud supervisor yang mana ia akan mengawasi dan memberi binaan terhadap semua kinerja guru di sekolah tersebut, dan yang mana kepala sekolah tersebut terlenih dahulu harus memahami setiap tugas dan kedudukan para staf dan karyawannya. Dan kepala

sekolah harus mengawasi semua kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya tersebut sehingga pengawasan dan pembinaan tersebut berjalan dengan baik dan tidak membingungkan.

Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Tempursari Sambi

Tugas utama organisasi profesi bertalian dengan pengembangan profesi pendidik adalah mengkoordinasi kesempatan yang ada untuk meningkatkan profesi, menilai tingkat profesionalisme pendidikan, mengawasi pelaksanaan pendidikan dan perilaku pendidikan sebagai seorang profesional dan menjatuhkan sanksi terhadap mereka yang melanggar kode etik profesi Pendidikan. Setiap program kerja organisasi profesi keguruan disusun dengan menggunakan alur kerja sebagai berikut: pertama di adakan kajian secara teoritis dan empiris yang mantap untuk mendiskripsikan kebutuhan pengembangan diri serta profesionalitas para guru, baik yang bersifat kuratif (remedial; pembenahan atau perbaikan), preservatif (membina serta mempertahankan eksistensi dan kecakapan kerja yang terstandar), maupun yang bersifat preventif (antisipatif; menjawab tantangan yang diduga akan muncul sebagai akibat perkembangan iptek dan kebutuhan masyarakat yang semakin modern) kedua, daftar kebutuhan pengembangan diri guru serta profesionalitasnya, yang telah dipolakan dengan mempertimbangkan prioritas setiap satuan kebutuhan (hasil kerja tahap pertama), perlu dimantapkan dengan meminta konfirmasi dan atau persetujuan dari para ahli di bidang keguruan dan para guru yang mengenali dengan baik tuntutan profesinya serta yang berhasil dalam kerjanya. Penyelesaian tahap kedua ini umumnya ditempuh dengan menyelenggarakan seminar, lokakarya dan konsultasi. Ketiga, perumusan program kerja secara definitif, penggandaan penyebarluasan, dan pengarsipannya (A. Samana, 1994).

Adapun bentuk-bentuk kegiatan pengembangan sumber daya pendidikan di madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Tempursari Sambi diantaranya adalah; Peningkatan melalui penataran; yaitu penataran yang diselenggarakan oleh Depdikbud; Peningkatan profesi melalui belajar sendiri; Peningkatan profesi melalui media massa; Peningkatan profesi keguruan melalui organisasi profesi. Mengingat peranan strategis sumber daya pendidik dalam setiap upaya peningkatan mutu relevansi dan efisiensi pendidikan, maka pengembangan profesional guru merupakan kebutuhan.

Kesimpulan

Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Supervisi pendidikan berperan memberi kemudahan dan membantu kepala sekolah dan guru mengembangkan potensi secara optimal. Fungsi supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekedar mengontrol apakah kegiatan yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan, tetapi supervisi juga bertujuan mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik sehingga tercapai tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi hasil penelitian menunjukkan bahwa anak sudah maksimal dan juga para guru meningkatkan mutu Pendidikan di sekolah. Cara mengembangkan sumber daya manusia di MI Tempursari dengan supervisi yaitu dengan meningkatkan mutu pendidikan yang dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang professional sudah dilaksanakan dengan baik.

Pengakuan

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat terutama guru-guru dan personel Di Madrasah Ibtidaiyah Tempursari Sambi serta tim dosen atas bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan jurnal ini.

Referensi

- Abu, Sri Nurhidah. "Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar", *Bahana Manajemen Pendidikan: Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 2014, Pp. 704. DOI:<https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3816>
- Almasri, M. Nazar. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam", *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol.19, No.2 2016, Pp. 134.
- Aziz, Amrullah. "Pendidik Profesional yang Berjiwa Islami", *Pancawahana: Jurnal Studi Islam*, Vol. 10, No. 1 2015, Pp. 57.
- Dacholfany, M. Ihsan. "Peranan Pengambilan Keputusan dalam Rangka Menciptakan Inovasi di Bidang Pendidikan", *Jurnal Dewantara*, Vol I , No .0 1 Januar I-Juni , Pp.25.
- Eri Kusumaningrum Desi, Raden Bambang Sumarsono, dan Imam Gunawan, "Problematika Pemberdayaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren", *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, Vol. 2 No. 2, 2017, Pp.141. DOI:<http://dx.doi.org/10.17977/um027v2i22017p139>
- Fitrah, Muh. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Penjaminan Mutu*, Vol. 3 No 1 2017, Pp 34. DOI: <http://dx.doi.org/10.25078/jpm.v3i1.90>
- Hamid, Abdul. "Guru Profesional", *Al Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, Vol. XVII No. 32, 2017, Pp. 278. DOI: <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2.26>
- Hanief, Muhammad. "Menggagas Teknik Supervisi Klinik Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran", *Jurnal Ilmiah Vicratina*, Volume 10, No. 2 Nopember, Pp. 7.
- Lalupanda, E. M. Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Mutu Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 66-72
<http://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>
- Maladerita, Wiwik; Dahliana, Dina; Ratih, Maistika & Rifma, "Implementasi Supervisi dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran dan Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar", *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 1 No. 3 2019, Pp. 198-204. DOI: <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V1i3.39>
- Musfiqon. *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya. 2015.
- Nasution, Lukman; Sagala, S. & Daryanto, Eka. "Kebijakan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Pengembangan Staf dan Kurikulum di SMA Negeri 2 Medan". *Educandu M: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol.11 No.2 2018, Pp 1.
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1997.

- Riwana, Presti Putri. "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah". *Jurnal Supervisi Pendidikan*, 2019, pp. 1-4, <http://Doi:10.31227/osf.io/hc4k8>
- Sahertian, Piet A. *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Sahertian, Piet A. *Prinsip dan Tehnik Supervisi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1981.
- Samana, A. *Profesionalisme Keguruan: Kompetensi dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Kanisius, 1994.
- Subandi, Ahmad. "Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan", *Pedagogi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. XIII No.2, 2013, Pp. 2.
- Suryani, Cut. "Implementasi Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh", *Didaktika: Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 16, No. 1, Pp. 23. DOI: <http://dx.doi.org/10.22373/jid.v16i1.585>
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2011
- Wahjo, Sumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Wijaya, Candra; Achyar Zein; dan Ali Ahmad Rapi Tanjung, "Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru di MTs Persiapan Negeri Hadundung Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan", *Edu Riligia: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam dan Keagamaan*, <http://dx.doi.org/10.47006/er.v4i1.8111> Vol. 4 No. 1 Januari- Maret, pp. 93.