

MENINGKATKAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA PENINGKATAN PROFESIONALISME DAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI

Resbana

Pengawas SMP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah

E_mail: Resban05@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian tindakan sekolah ini bertujuan untuk meningkatkan kreatifitas kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru, staf dan karyawan di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun Pembelajaran 2018/2019. Hasil yang diperoleh dalam penelitian tindakan sekolah ini adalah meningkatnya Profesionalisme dan Kinerja Guru yang dapat meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di dalam kelas sehingga hasil prestasi yang diperoleh oleh siswa dapat bersaing baik ditingkat kabupaten, nasional dan diharapkan dapat bersaing secara internasional dengan menyambut datangnya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang dicanangkan di tahun 2020 di pasaran bebas di negara kita yang tercinta yaitu Indonesia. Kesimpulannya adalah Terwujudnya Hasil Prestasi Belajar Siswa baik secara Akademik maupun secara non Akademik di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat yang membanggakan dengan hasil Nilai Evaluasi Murni pada tahun pembelajaran 2017/2018 mendapatkan Posisi Rangking I di Kabupaten Kotawaringin Barat dan Tingkat Provinsi Kalimantan Tengah, selain prestasi akademik, prestasi non akademik juga cukup banyak sekali yang diraih oleh SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat. Maka Penelitian Tindakan Sekolah ini dapat dipakai sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja Guru.

Kata Kunci: Profesionalisme, kinerja guru, dan supervisi.

PENDAHULUAN

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat sangat di perlukan karena SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan sekolah yang baru berdiri tahun 2011, dan kedepan diharapkan menjadi lebih baik dalam hal prestasi akademik maupun non akademik.

Meskipun demikian untuk membangun sektor pendidikan maka tidak akan pernah mencapai suatu tujuan akhir yang sempurna dan final. Hal ini terjadi karena kontek pendidikan selalu dinamis, berubah dan tidak pernah konstan, sesuai dengan perubahan masyarakat, Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (IPTEK). Terlebih dalam era reformasi dan globalisasi seperti sekarang ini adanya keterbukaan dihampir segala bidang dan aspek serta

dalam system kehidupan manusia tidak dapat di cegah oleh kekuatan apapun. Usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan, juga sangat tergantung dari manajemen pendidikan yang diterapkan baik dari pemerintah pusat yang lebih tinggi maupun sampai ketingkat yang lebih rendah.

Visi dan misi sekolah pada arus reformasi dan birokrasi, melahirkan paradigma-paradigma baru di dalam system pendidikan nasional. Untuk mencapai misi maka diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat memadai dalam meningkatkan kinerja guru. Apalagi dengan adanya otonomi daerah berarti pada pengelolaan semua fasilitas pendidikan dan kebudayaan serta pengelolaan dan belanja pendidikan (Tilaar 2002).

Pencapaian visi dan misi sekolah sangat ditentukan oleh warga yang ada di sekolah tersebut, sebagaimana pendapat Mantja (2007), keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh para guru yang ada di sekolah tersebut, sedangkan guru itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, dan salah satu faktor yang utama dan berperan penting adalah dimainkan kepala sekolah dan kepemimpinannya yang dapat menentukan semangat (motivasi) tinggi rendahnya kerja guru.

Sumber daya manusia adalah hal yang paling utama dan sangat penting karena sebaik apapun manajemen yang dilaksanakan dan didukung oleh segala fasilitas yang lengkap, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten maka keberhasilan suatu sekolah hanyalah sebuah harapan saja dan tidak pernah akan dapat terwujud dengan baik.

Yang menjadi latar belakang masalah dalam Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini adalah kurangnya kreativitas profesionalisme dan kinerja guru yang masih belum memadai sesuai dengan tuntutan dan perkembangan zaman serta majunya teknologi yang sangat modern yang berkembang dengan pesat dan sangat maju sesuai dengan kebutuhan serta lapangan kerja baru dalam era globalisasi.

Sebagai pengawas sekolah di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat, memandang perlu melakukan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) untuk meningkatkan kinerja guru melalui supervisi agar dapat diperoleh suatu prestasi yang membanggakan yang benar-benar nyata dan dapat kita lihat secara langsung dan praktek langsung di lapangan.

Selain dari pada itu diperlukan masukan dari seluruh guru untuk di saring dan di evaluasi serta dipilih kedepan menjadi lebih baik meskipun masukan tersebut berasal dari berbagai guru mata pelajaran yang mempunyai kompetensi keahlian yang berbeda-beda perlu diberi bekal dan modal khusus dalam pengembangan dengan kemajuan sekolah di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat. Agar dapat menyamai dengan kemajuan sekolah-sekolah lain di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat diperlukan waktu, tenaga, pemikiran, kreativitas serta persaingan yang sangat kompetitif secara menyeluruh untuk mewujudkan prestasi yang membanggakan dan menjadi dambaan bagi masyarakat di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Maka dari itu penulis mengangkat judul Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) sebagai berikut "Meningkatkan Kreativitas Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Dan Kinerja Guru Melalui Supervisi".

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, merubah sikap, perilaku, kesadaran dan tanggung jawab diantara guru yang berada di SMP Negeri 5

Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat dan semua guru diharapkan mempunyai komitmen yang sama dalam meningkatkan, Kinerjanya termasuk didalamnya prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat. Manfaat dari Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini adalah meningkatkan kreativitas kepala sekolah dalam dalam upaya peningkatan profesionalisme dan kinerja guru melalui supervisi di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun Pembelajaran 2018/2019.

Seorang kepala sekolah diharapkan memiliki strategi untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan secara kooperatif dan memberi kesempatan untuk meningkatkan profesinya serta mendorong keterlibatannya dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Mulyasa, 2009).

Profesionalisme Kepala Sekolah

Mengungkapkan permasalahan profesionalisme sama halnya dengan mengungkapkan kompetensi. Menurut Usman (2007), kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Sedangkan dalam

hal ini kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seorang kepala sekolah yang telah menjadi bagian dari dirinya untuk mengembangkan profesionalismenya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan profesionalisme itu menurut Tilaar (2002), seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Peningkatan profesionalisme identik dengan peningkatan kinerja dan sumber daya manusia. Ada beberapa pendapat para ahli yang memaparkan pengertian kinerja dan peningkatan sumber daya manusia, di antaranya sebagai berikut: Menurut Nugroho (2010), kinerja adalah suatu usaha atau kegiatan dalam suatu organisasi di pemerintahan, BUMN dan swasta atau perusahaan maupun kelompok kecil atau besar untuk meningkatkan kreatifitas dan profesionalisme bagi anggota yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dengan demikian secara logika diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja yang akan dicapai baik untuk mendapatkan hasil baik sebagai salah satu peningkatan sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhannya sendiri maupun sebagai mata pencaharian untuk meningkatkan pendapatan perkapita keluarga dan masyarakat secara merata.

Aspek kunci peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan para guru untuk memberi mereka kesempatan secara maksimum guna mengembangkan belajar siswanya (Rohiat, 2010).

Untuk meningkatkan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu dari cara yang sangat mudah sampai dengan cara yang sulit maupun secara teknologi yang sangat modern dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut untuk mewujudkan bahwa suatu kinerja yang baik dan memadai dapat tercapai. Menurut Pratiwi (2009), seseorang bisa meningkat prestasinya dimulai dari diri sendiri dengan ketekunan, kesungguhan, disiplin dan kerja keras sehingga hasilnya dapat dirasakan dan dapat dinikmati untuk meningkatkan pendapatan perkapita dalam memperbaiki taraf hidupnya baik secara pribadi maupun secara umum yang dapat berguna bagi pemanfaatan orang banyak dalam suatu organisasi maupun seluruh masyarakat dilingkungan sekitarnya.

Menurut Wiyono dan Sony (2005), menyatakan bahwa; manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (peran-

cangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan juga adanya pengawasan.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat kita saring dan dapat kita foluskan yang dapat dianggap sebagai kesimpulan sementara bahwa peningkatan sumber daya manusia serta kinerja guru dan staf dan seluruh karyawan tentunya harus disertai dengan kerja keras yang profesional sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing baik di kantor dilapangan dan juga sebagai seorang pendidik tentunya di dalam kelas maupun diluar kelas dalam mengaplikasikan pembelajaran sehingga dapat diperoleh hasil yang sangat maksimal seperti yang diharapkan kita semua yang dapat berguna bagi peserta didik dalam meningkatkan dan meraih pendidikan yang lebih tinggi untuk bekal dalam hidupnya untuk menempuh dan mengisi hidup dan kehidupan yang akan mereka jalani dimasa yang akan datang bisa menjadi lebih baik.

Begitu pula bahwa peningkatan sumber daya manusia serta kinerja yang

baik sangat menentukan keberhasilan dimasa depan, sebab tanpa sumber daya manusia yang memadai maka tidak akan dapat diperoleh hasil yang baik dan memuaskan. Oleh sebab itu antara peningkatan sumber daya manusia, kinerja dan pemanfaatan sumber daya manusia haruslah seimbang dalam pengembangan dan penggunaannya untuk melestarikan alam agar ekosistem berjalan seimbang termasuk didalamnya kebutuhan pokok sumber makanan nabati dan hewani juga harus diseimbangkan agar tidak terjadi kerusakan lingkungan yang merugikan bagi semua pihak dan bagi kepentingan orang banyak.

Koordinasi, motivasi, pengawasan, pemeliharaan dan juga laporan harus dilakukan setiap saat sebagai evaluasi untuk mencegah terjadinya *miss communication* (salah faham) diantara kita, maka peran kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam peningkatan sumber daya manusia dan kinerja di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat.

Peranan suatu pimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting karena suatu keberhasilan dan memimpin atau manajemen suatu

sekolah yang dipimpinnya tentu merupakan gagasan utama dalam memajukan sekolah yang dipimpinnya. Namun dalam peningkatan kinerja guru itupun tidak dapat terwujud dengan baik jika kerjasama dalam suatu sekolah ataupun dalam suatu organisasi tidak didukung oleh semua komponen guru, staf dan karyawan yang ada. Maka seorang kepala sekolah sebagai top manajemen memerlukan berbagai cara dan usaha bagaimana untuk mewujudkan kinerja yang benar-benar profesional tentunya memerlukan kerja keras yang dimulai dari motivasi, sosialisasi, pengawasan, pengecekan, konfirmasi sampai dengan pemberian masukan dan berbagai saran.

Supervisi

Secara umum supervisi diartikan sebagai bentuk bimbingan profesional yang diberikan kepada guru berdasarkan kebutuhannya melalui siklus yang sistematis. Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personal sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan Pendidikan. Dengan kata lain menurut Purwanto (2009), supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang

direncanakan untuk membantu para guru & pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Menurut Pidarta (1992), hakikat supervisi adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan para personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat.

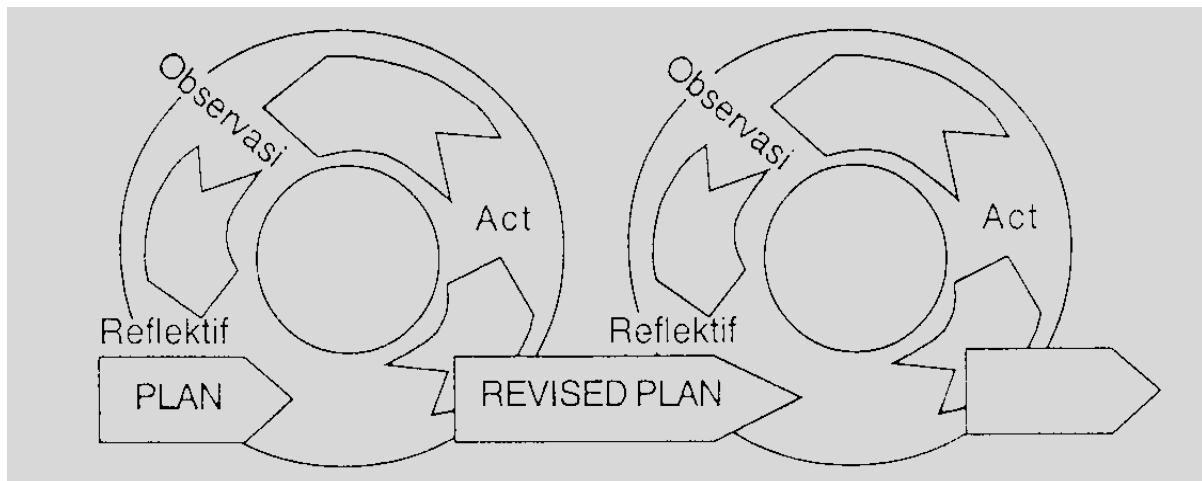
Supervisi yang dilakukan adalah bantuan (pendampingan) yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya didalam mencapai tujuan pendidikan yang berupa dorongan, bimbingan, dan pemberian kesempatan bagi pertumbuhan keahlian guru-guru dalam mengembangkan kesanggupan-kesanggupan mereka secara maksimal (Purwanto, 2009). Menurut Daryono dan Rachmawati (2015), secara sederhana prinsip-prinsip supervisi adalah sebagai berikut: 1)Supervisi hendaknya memberikan raasa aman kepada pihak yang di supervisi. 2)Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif. 3)Supervisi hendaknya realistis didasarkan pada keadaan dan kenyataan sebenarnya. 4)Kegiatan supervisi hendaknya terlaksana dengan sederhana. 5)Dalam pelaksanaan supervisi

hendaknya terjalin hubungan profesional, bukan didasarkan atas hubungan pribadi. 6)Supervisi hendaknya didasarkan pada kemampuan, kesanggupan, kondisi dan sikap pihak yang di supervisi. 7)Supervisi harus menolong guru agar senantiasa tumbuh sendiri tidak tergantung pada kepala sekolah.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah Penelitian Tindakan Sekolah (PTS), dimana kegiatan Penelitian Tindakan menurut Kemmis dan Taggart terdiri dari empat tahap yang harus dilalui meliputi; (1)perencanaan, (2)tindakan, (3)obser-vasi, dan (4)refleksi dalam suatu spiral yang terkait (Sukardi; 2007) sebagai-mana ditunjukkan dalam bagan sebgai berikut:

Siklus Penelitian Tindakan



Model Stephen Kemmis dan Robin Mc.Taggart (1988) dalam Sukardi (2007)

Tempat penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng yang terletak di Jalan Pariwisata KM 8 Natai Kerbau Kabupaten Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan yaitu dari bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2018. Subyek penelitian berjumlah

Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian tindakan sekolah ini dilakukan dengan cara memberikan angket kepada seluruh guru, staf dan karyawan di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng, mengumpulkan absen harian datang dan pulang, mengadakan supervisi dalam kelas yang dibantu oleh guru-guru senior dan wakil kepala sekolah yang diberi tugas oleh

kepala sekolah dan membuat laporan bulanan serta menganalisa kemajuan kinerja guru, staf dan seluruh karyawan di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat.

Perencanaan Tindakan

Penelitian ini dilakukan dengan metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) 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 yang secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut.

Perencanaan Awal

Langkah awal yang direncanakan pada penelitian tindakan sekolah ini terdiri dari beberapa kegiatan, yakni: (1)Identifikasi masalah, (2)Pengajuan proposal, (3)Mempersiapkan instrumen.

Siklus pertama

Perencanaan

Pada tahap ini, peneliti merencanakan langkah-langkah sebagai berikut: (1)Mengidentifikasi jumlah guru yang sudah membuat silabus dan RPP,

(2)Meminta guru untuk mengumpulkan perangkat pembelajaran, (3)Peneliti memeriksa administrasi guru secara kuantitas dan kualitatif, (4)Peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ditemukan, (5)Menyusun rencana tindakan (berupa penjadwalan supervisi individu atau kelompok disesuaikan dengan temuan pada identifikasi masalah).

Pelaksanaan

Pada tahap ini peneliti melaksanakan rencana tindakan supervisi individu/kelompok untuk menilai administrasi guru yang sudah dikumpulkan sebelumnya. Pelaksanaan supervisi dilakukan dengan pertemuan individual office-conference. Hal ini dilakukan terutama kepada guru yang tidak mengumpulkan perangkat pembelajaran, untuk mengetahui penyebab/masalahnya. Tahap ini peneliti rencanakan berlangsung selama 2 minggu dan dilaksanakan bersama-sama dengan kolaborasi.

Obsevasi

Pada tahap ini peneliti melakukan kegiatan observasi terhadap seluruh kejadian yang terjadi selama tahap pelaksanaan dan mengobservasi hasil

awal yang dicapai pada pelaksanaan tindakan siklus I. Selain itu peneliti juga mengidentifikasi masalah-masalah lanjutan yang timbul dari pelaksanaan tindakan di siklus I.

Refleksi

Pada tahap refleksi, peneliti melakukan evaluasi terhadap tindakan dan data-data yang diperoleh. Kemudian dilanjutkan dengan pertemuan bersama/kolaborator untuk membahas hasil evaluasi dan penyusunan langkah-langkah untuk siklus kedua.

Siklus kedua

Perencanaan

Tahap perencanaan pada siklus kedua ini, peneliti melakukan pertemuan dengan kolaborator untuk menyusun penjadwalan supervisi kelas dan menyiapkan instrumen supervisi untuk siklus kedua.

Pelaksanaan

Pada tahap ini, guru-guru yang sudah siap perangkat perencanaan pembelajarannya disupervisi kelas oleh peneliti. Hal ini untuk melihat kesesuaian perencanaan pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran.

Observasi

Di tahap observasi siklus kedua, peneliti mengobservasi kesesuaian perencanaan pembelajarannya dengan pelaksanaan pembelajaran serta melihat keberterimaan siswa dalam proses belajar mengajar. Pada tahap ini pula, peneliti mengumpulkan data-data yang terjadi selama tahap pelaksanaan.

Refleksi

Pada tahap refleksi siklus kedua, peneliti melakukan evaluasi bersama guru yang disupervisi terhadap hasil observasi di siklus kedua.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian tindakan sekolah ini setelah mengumpulkan angket, absen harian datang dan pulang, supervisi kelas dan laporan bulanan sebagai salah satu proses untuk melakukan peningkatan kinerja guru serta staf dan karyawan di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng. Berikut ini hasil angket dari seluruh guru, staf dan karyawan di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng, absen harian datang dan pulang, hasil supervisi klinis dikelas dan laporan bulanan dalam mewujudkan peningkatan etos kerja guru, staf dan karyawan.

Juga diperoleh, (1). Rendahnya kompetensi guru dalam menyusun rencana pembelajaran khususnya silabus dan rencana pembelajaran. (2). Jumlah guru yang menyusun silabus dan RPP sebelum mengajar masih belum maksimal, hanya 60 %. (3). Kualitas silabus dan RPP yang disusun oleh guru masih belum baik. Hanya 50 % silabus dan RPP yang mutunya baik. (4). Sulitnya kepala sekolah mengevaluasi guru kinerja guru. (5). Sulitnya kepala sekolah mengevaluasi hasil pembelajaran.

PEMBAHASAN

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti melakukan supervisi akademik yang berkelanjutan. Dengan metode tersebut diharapkan setelah kegiatan, guru yang menyusun silabus dan RPP meningkat menjadi 90 % dan kualitas silabus dan RPP yang baik menjadi 80 %.

Setelah menganalisa dari beberapa instrumen dalam penelitian tindakan sekolah dapat kita lihat hasilnya dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng. Dari hasil angket kinerja guru mulai dari kehadiran, supervisi dan juga pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas maupun diluar kelas maka dapat

kita ambil kesimpulan bahwa hasil tersebut menunjukkan kinerja guru, staf dan karyawan di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng dapat mencapai rata-rata nilai 96 %. Dengan demikian pencapaian suatu prestasi kerja yang profesionalisme sangat didukung oleh berbagai komponen yang dapat memajukan sekolah dalam berbagai bidang yang hasilnya dapat kita rasakan bersama untuk membangun SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Keberhasilan kinerja guru, staf dan karyawan di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng, tentunya tidak terlepas dari perana kepala sekolah dan juga kerja sama yang baik dari seluruh komponen yang ada di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng yaitu dari guru, staf dan seluruh karyawan serta warga di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng tidak terkecuali juga muridpun termasuk didalamnya sehingga kinerja yang baik dapat tercapai dan dapat diwujudkan sebagai mana mestinya.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan tersebut diatas dapat kita simpulkan sebagai berikut : Kinerja guru, staf dan karyawan di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng

dapat meningkat hingga 96 %. Banyaknya prestasi yang dihasilkan oleh siswa, guru dan seluruh karyawan di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng.

Kinerja guru, staf dan karyawan semakin meningkat dengan ditunjukkan adanya kerjasama yang baik dimulai dari kedisiplinan guru, staf dan karyawan yang dibuktikan dengan angket, absen kehadiran, supervisi dan prestasi.

SARAN

Diharapkan dari sebagian kecil guru, staf dan seluruh karyawan serta siswa kehadirannya perlu ditingkatkan. Diharapkan kedisiplinan merupakan pangkal keberhasilan, maka semua komponen warga SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng dapat menghargai waktu yang sebaik-baiknya. Diharapkan seluruh guru, staf dan karyawan di SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng menandatangani absen daftar hadir datang dan pulang jangan sampai kosong agar tidak terjadi penemuan oleh pihak Inspektorat jika terjadi sidak (Inspeksi mendadak) ketika datang ke SMP Negeri 5 Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat.

DAFTAR RUJUKAN:

- Daryono dan Rachmawati, Tutik. 2015. *Supervisi Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Harahap, Baharuddin, 1983. *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Damai Jaya.
- Kemdikbud. 2017. *Panduan Kerja Kepala Sekolah*.
- Mantja, W. 2007. *Profesionalisme Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pendidikan*. Malang: Elang Mas.
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho. 2010. *Peningkatan Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: .
Pembangunan Sumber Daya Manusia Skala Kecil, Menengah dan Besar.
- Pidarta, Made. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pratiwi, Emi. 2009. *Peningkatan Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Purwanto, Ngalm. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Tilaar, H.A.R. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, Moh. Uzer. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wiyono, Sri. dan Sony, Tri Bangun L. 2005. *Pedoman Umum Pengembangan dan*