

## IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK UNTUK MENINGKATAN PENILAIAN KINERJA GURU SMA NEGERI 1 PALEMBANG

Nasrul

SMA Negeri 1 Palembang

Surel: nasrul@gmail.com

**Abstract: Implementation of Academic Supervision to Increase the Performance Assessment of Teachers of SMA Negeri 1 Palembang.** This study aims to improve teacher performance appraisal in Palembang 1 State Senior High School through supervision. The subject of the study was the subject teacher in Palembang 1 State Senior High School with 9 teachers, 1 male teacher and 8 female teachers. The teacher's pedagogic competencies include 1) Mastering the characteristics of students from the physical, moral, social, cultural, emotional, and intellectual aspects; 2) Mastering learning theory and the principles of learning that educate; 3) Developing a curriculum related to the subject / field of development who are taught; 4) Organizing learning that educates; 5) Utilizing information and communication technology for learning purposes.

**Keywords:** Performance Assessment, Academic Supervision

**Abstrak: Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Palembang.** Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan penilaian kinerja guru pada SMA Negeri 1 Palembang melalui supervisi. Subyek penelitian adalah guru mata pelajaran di SMA Negeri 1 Palembang dengan jumlah guru 9 orang, 1 orang guru laki-laki dan 8 orang guru perempuan. Adapun kompetensi pedagogik guru itu meliputi 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; 5) Memanfaatkan teknologi in-formasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.

**Kata Kunci:** Penilaian Kinerja, Supervisi Akademik

### PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Tetapi pada kenyataannya, masih banyak guru yang belum menampakkan kinerja terbaiknya dalam pembelajaran. Banyak guru belum maksimal baik dalam persiapan mengajar, pelaksanaan mengajar dan evaluasi. Dalam proses pembelajaran anak kurang didorong dalam mengembangkan kemampuan berfikir.

Serangkaian kegiatan yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah masalah akademik yaitu hal hal yang berlangsung berada dalam

lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu merupakan pengertian supervise akademik (Jerry H. Makawimbang 2012:86). Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Dapat ditegaskan bahwa penilaian kinerja guru dalam supervisi akademik pada kenyataannya adalah melihat kondisi nyata kinerja guru dalam proses mengajar di sekolah yang dilakukan sehari-hari. Bentuk supervisi yang paling efektif terjadi jika staff, peserta didik, dan orang tua memandang kepala sekolah sebagai orang yang tahu persis tentang hal-hal yang terjadi disekolahnya. Dalam konteks ini, dengan melakukan supervisi maka akan dilakukan tindakan kunjungan kelas, berbicara dengan guru, peserta didik, dan orang tua, mengikuti perkembangan masyarakat sekolah, orang-orang dan peristiwa yang terjadi dalam rangka memenuhi tanggung jawab ini. Kompetensi supervisi ini setidaknya mencakup: (1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan tehnik supervisi yang tepat; (3) menindak lanjuti hasil supervisi akademis terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Peneliti menyadari belum maksimalnya kinerja guru tersebut tidak lepas dari kurangnya pengetahuan guru tentang keempat kompetensi tersebut. Hal ini juga disebabkan guru jarang mendapat kesempatan untuk mengikuti supervisi. Apalagi perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat pesat saat ini menyebabkan guru terkesan mengalami ketertinggalan. Hal ini sangat

berpengaruh dengan belum maksimalnya kinerja guru yang mereka tunjukkan. Belum maksimalnya kinerja guru tentu menyebabkan tidak maksimalnya pula kualitas pelaksanaan pembelajaran dan rendahnya kualitas pelaksanaan kegiatan disekolah, sehingga pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas lulusan,

Untuk menyongsong pelaksanaan program penilaian kinerja guru, seharusnya supervise ini sudah terlaksana dengan baik, sehingga untuk melaksanakan program penilaian kinerja guru tidak terlalu mengalami kendala, dan guru yang dinilai pun tidak terlalu “kaget” dalam melaksanakan program ini. Karena ada kesamaan antara supervise dengan penilaian kinerja guru. Namun dalam pelaksanaannya belum berjalan dengan baik, meskipun dalam rancangan secara teoritik sudah ada pihak yang diharapkan dapat melakukan supervisi terhadap guru yaitu kepala sekolah namun belum dapat terlaksana dengan efektif. Dalam kenyataannya beberapa tahun terakhir ini kepala sekolah yang belum dapat menjalankan kegiatan supervisi masih terjadi di sekolah terutama SMA Negeri 1 Palembang, oleh karena itu perlu dicari alternatif pemecahan masalah pelaksanaan supervisi agar dapat berjalan sesuai program yang direncanakan.

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana Program Penilaian Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Palembang?

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan Penilaian kinerja guru pada SMA Negeri 1 Palembang melalui supervisi.

Ada beberapa pengertian Penilaian Kinerja. Penilaian kinerja pada

dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Mulyadi dan Setiawan (2001) mengungkapkan bahwa penilaian bagaimana aktivitas dan proses diselenggarakan merupakan dasar yang melandasi usaha untuk meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba. Dengan demikian kinerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan di manapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

Menurut Sofyandi (2008), "Pengertian Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan". Mondy and Noe (2005) menyatakan bahwa, "*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*". (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review dan evaluasi* individu atau kinerja tugas tim).

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan

seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Hasil PK Guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. PK Guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, PK Guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya.

PK Guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sementara itu, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan tersebut (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah, pengelola

perpustakaan, dan sebagainya sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009).

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain tugas utamanya tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Oleh karena itu, dalam penilaian kinerja guru beberapa sub unsur yang perlu dinilai adalah sebagai berikut.

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mempermudah penilaian dalam PK Guru, 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi sebagaimana dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

Supervisi berasal dari kata *super* dan *visi*, yang artinya melihat dan

meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas, yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan. (Jamal Ma'mur Asmani, 2012:19). Secara etimologi *supervise* diambil dari bahasa Inggris "supervision" artinya pengawasan dibidang pendidikan. Orang yang melakukan *supervise* disebut *supervisor*. (Jerry H. Makawimbang, 2011:71). Dari beberapa pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian *supervisi* adalah usaha mengkoordinir dan mengelola aktivitas sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran atau sebagai suatu usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Secara teoritik kepala sekolah diharapkan dapat melakukan *supervisi* terhadap guru, namun masih banyak kendala yang dihadapi, sehingga pelaksanaan *supervisi* tersebut belum dapat terlaksana. *Supervisi* yang dilakukan kepala sekolah ada beberapa macam, diantaranya *supervise* pembelajaran, *supervise* akademik dan *supervise* klinis. Ini yang menjadi inti dari *supervise* yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Adapun pengertian dari *supervisi* diatas adalah sebagai berikut: *Supervisi* pembelajaran adalah serangkaian kegiatan guna membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. *Supervisi* akademis hampir sama dengan *supervisi* pembelajaran namun lebih bersifat kompleks karena menyentuh aspek pembelajaran, kurikulum, penelitian, kelompok kerja guru dan lainnya. *Supervisi* klinis adalah *supervisi* yang difokuskan pada perbaikan pembelajaran

melalui siklus yang sistematis, siklus ini dimulai dari tahap perencanaan, pengamatan, hingga analisis yang intensif terhadap penampilan pembelajaran dengan tujuan memperbaiki proses pembelajaran.

Menurut Suharsimi Arikunto (2004:3), supervisi adalah melihat bagaimana dari kegiatan di sekolah yang masih negatif diupayakan menjadi positif, dan melihat mana yang sudah positif untuk dapat ditingkatkan menjadi lebih positif lagi, yang penting pembinaan. Dari pengertian tersebut jelas bahwa supervisi pada hakikatnya merupakan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dan staf sekolah lainnya agar mampu bekerja lebih baik. Supervisi yang baik pada dasarnya lebih didasarkan pada upaya bagaimana membina para guru dalam rangka memperbaiki kinerjanya yang masih kurang, memecahkan hambatan dalam mengerjakan tugasnya serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Dalam pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah harus memperlakukan guru sebagai orang yang berpotensi untuk maju dan berkembang lebih baik, sehingga tidak terkesan pelaksanaan supervisi hanya mencari kesalahan-kesalahan guru dalam melaksanakan tugas tetapi lebih diarahkan pada proses pembinaan.

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Palembang pada tahun ajaran 2016 sampai tahun ajaran 2017. Penulis mengambil tempat ini dengan pertimbangan SMA Negeri 1 Palembang tersebut merupakan kepala di sekolah tersebut, sehingga memudahkan dalam mencari data, efisiensi waktu dan subjek penelitian yang sangat sesuai untuk dijadikan sampel penelitian.

Dengan beberapa pertimbangan dan alasan, penulis menentukan menggunakan waktu penelitian selama 17 bulan, yaitu dari bulan agustus 2016 sampai November 2017. Waktu dari perencanaan sampai penulisan laporan hasil hasil penelitian tersebut pada semester 1 (Satu) tahun pelajaran 2017 . Pembuatan rencana tindakan berdasarkan refleksi yang ditulis pada proporsal. Pelaksanaan tindakan dikerjakan mulai bulan November 2016, Januari dan february 2017, Nopember dan Desember 2017. Total pertemuan masing-masing guru sebanyak 4 kali yang dilaksanakan sesuai jadwal mengajar guru.

Waktu untuk melaksanakan tindakan pada November 2016 sampai Desember 2017, mulai dari siklus I, siklus II dan siklus III. Yang terlibat dalam kegiatan Supervisi akademik di Negeri 1 Palembang ini terdiri atas guru-guru mata pelajaran Pendidikan Agama, Pancasila dan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, dan Matematika SMA Negeri 1 kota Palembang. Subyek penelitian adalah guru mata pelajaran di SMA Negeri 1 Palembang dengan jumlah guru 9 orang, 1 orang guru laki-laki dan 8 orang guru perempuan. Observer (pengamat) terdiri dari 2 Orang.

## **PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian Siklus 1**

Adapun hasil PK guru mata pelajaran siklus 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil PK Guru Mata Pelajaran Siklus I**

No	Indikator	Jumlah guru	Jumlah guru berhasil (skor≥80)	% Keberhasilan
<b>A</b>	<b>Pedagogik</b>			
1	Menguasai karakteristik peserta didik	9	5	55,55
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	9	5	55,55
3	Pengembangan kurikulum	9	6	66,66
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	9	6	66,66
5	Pengembangan potensi peserta didik	9	5	55,55
6	Komunikasi dengan peserta didik	9	6	66,66
7	Penilaian dan evaluasi	9	5	55,55
<b>B</b>	<b>Kepribadian</b>			
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	9	9	100
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	9	6	66,66
<b>10</b>	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	9	6	66,66
<b>C</b>	<b>Sosial</b>			
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	9	6	66,66
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	9	4	44,44
<b>D</b>	<b>Profesional</b>			
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	9	5	55,55
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	9	5	55,55

Hasil Penelitian Siklus 2

Adapun hasil PK guru siklus 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil PK Guru Siklus 2**

No	Indikator	Jumlah guru	Jumlah guru berhasil (skor≥80)	% Keberhasilan
<b>A</b>	<b>Pedagogik</b>			
1	Menguasai karakteristik peserta didik	9	6	66,66
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	9	6	66,66
3	Pengembangan kurikulum	9	7	77,77
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	9	7	77,77
5	Pengembangan potensi peserta didik	9	6	66,66
6	Komunikasi dengan peserta didik	9	7	77,77
7	Penilaian dan evaluasi	9	6	66,66

<b>B</b>	<b>Kepribadian</b>			
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	9	9	100
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	9	7	77,77
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	9	7	88,88
<b>C</b>	<b>Sosial</b>			
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	9	7	77,77
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	9	5	55,55
<b>D</b>	<b>Profesional</b>			
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	9	6	66,66
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	9	6	66,66

### Hasil Penelitian Siklus 3

Adapun hasil PK guru siklus 3 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil PK Guru Siklus 3**

No	Indikator	Jumlah guru	Jumlah guru berhasil (skor≥80)	% Keberhasilan
<b>A</b>	<b>Pedagogik</b>			
1	Menguasai karakteristik peserta didik	9	8	88,88
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	9	7	77,77
3	Pengembangan kurikulum	9	8	88,88
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	9	8	88,88
5	Pengembangan potensi peserta didik	9	7	77,77
6	Komunikasi dengan peserta didik	9	8	88,88
7	Penilaian dan evaluasi	9	7	77,77
<b>B</b>	<b>Kepribadian</b>			
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	9	9	100
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	9	8	88,88
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	9	8	88,88
<b>C</b>	<b>Sosial</b>			
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	9	8	88,88
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	9	6	66,66
<b>D</b>	<b>Profesional</b>			
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir	9	7	77,77

	keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu			
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	9	7	77,77

Dari hasil penelitian ini , dapat dibuktikan bahwa melalui supervisi guru di SMA Negeri 1 Palembang, dapat

meningkatkan pemahaman guru pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Hal ini dapat dilihat dari data berikut:

**Tabel 4. Hasil PK Guru Siklus 1, Siklus 2 Dan Siklus 3**

No	Indikator							
		Jl.Guru	Siklus 1	Siklus 2	Siklus 3	% Siklus 1	% S1	% S2
<b>A</b>	<b>Pedagogik</b>							
1	Menguasai karakteristik peserta didik	9	5	6	8	55,55	66,66	88,88
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	9	5	6	7	55,55	66,66	77,77
3	Pengembangan kurikulum	9	6	7	8	66,66	77,77	88,88
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	9	6	7	8	66,66	77,77	88,88
5	Pengembangan potensi peserta didik	9	5	6	7	55,55	66,66	77,77
6	Komunikasi dengan peserta didik	9	6	7	8	66,66	77,77	88,88
7	Penilaian dan evaluasi	9	5	6	7	55,55	66,66	77,77
<b>B</b>	<b>Kepribadian</b>							
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	9	9	9	9	100	100	100
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	9	6	7	8	66,66	77,77	88,88
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	9	6	7	8	66,66	88,88	88,88
<b>C</b>	<b>Sosial</b>							
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	9	6	7	8	66,66	77,77	88,88
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan , orang tua, peserta didik dan masyarakat	9	4	5	6	44,44	55,55	66,66
<b>D</b>	<b>Profesional</b>							

13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	9	5	6	7	55,55	66,66	77,77
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	9	5	6	7	55,55	66,66	77,77

## KESIMPULAN

Pelaksanaan supervisi pada guru mata pelajaran di SMA Negeri 1 Palembang dapat meningkatkan PK sampel guru mata pelajaran di SMA Negeri 1 Palembang. Meningkatkan kompetensi pedagogik. Meningkatkan kompetensikepribadian. Meningkatkan kompetensi sosial Meningkatkan kompetensi profesional. Untuk meningkatkan PK guru mata pelajaran SMA dikota Palembang, sebaiknya sekolah mengadakan supervisi setiap tahun. Dalam melaksanakan supervisi akademik terhadap guru, kepala sekolah seharusnya menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. Sehingga dalam mensupervisi satu guru dengan guru yang lain akan berbeda teknik supervise yang digunakan. Supaya sekolah lebih banyak mengirimkan gurunya untuk mengikuti kegiatan ilmiah .

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: PT Reneka Cipta.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta : Diva Press.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Alfa Beta. Bandung.
- Mathis – John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management, edisi 10,*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management. Ninth. Edition*. USA: Prentice Hall.
- Mulyadi dan Johny Setiawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2007, tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru..
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.
- Republik Indonesia. 2007. *Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar. Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekretariat Negara.