



Taktik Efektif Dalam Manajemen Supervisi Pendidikan: Meningkatkan Kinerja Guru

Abay Asif Barkhiyah*, Teguh Triwiyanto

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis Korespondensi, Surel: abay.asif.2301328@students.um.ac.id

Abstract

This article discusses effective tactics in educational supervision management aimed at improving teacher performance. The main objective is to identify methods that educational administrators can use to organize and implement effective supervision, as well as measure its impact on teacher performance. The methods used include literature searches to identify best practices in educational supervision management, as well as case studies to evaluate the implementation of certain tactics. The research results show that the use of certain tactics in educational supervision management can significantly improve teacher performance. Some of the effective tactics identified include the development of a clear and structured supervision framework, strong collaboration between administrators and teachers, providing constructive feedback, and the use of technology in the supervision process. In addition, the success of these tactics also depends on the strong commitment of all relevant parties, including administrators, teachers, and students.

Keywords: Education Management; Supervision Management; Teacher Performance

Abstrak

Artikel ini membahas taktik efektif dalam manajemen supervisi pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Tujuan utama adalah untuk mengidentifikasi metode yang dapat digunakan oleh para administrator pendidikan untuk menyusun dan melaksanakan supervisi yang efektif, serta mengukur dampaknya terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan meliputi penelusuran literatur untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam manajemen supervisi pendidikan, serta studi kasus untuk mengevaluasi implementasi taktik tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan taktik tertentu dalam manajemen supervisi pendidikan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Beberapa taktik efektif yang diidentifikasi termasuk pengembangan kerangka supervisi yang jelas dan terstruktur, kolaborasi yang kuat antara administrator dan guru, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penggunaan teknologi dalam proses supervisi. Selain itu, keberhasilan taktik tersebut juga bergantung pada komitmen yang kuat dari semua pihak terkait, termasuk administrator, guru, dan siswa.

Kata kunci: Manajemen Pendidikan; Manajemen supervisi; Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Manajemen supervisi pendidikan yang efektif memainkan peran krusial dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di institusi pendidikan. Supervisor pendidikan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa guru memiliki dukungan, bimbingan, dan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka di kelas. Namun, untuk mencapai tujuan ini, diperlukan pendekatan yang terstruktur dan efektif dalam manajemen supervisi (Muslimin, 2023). Di tengah dinamika perubahan dalam dunia pendidikan, tuntutan terhadap kualitas pengajaran semakin meningkat. Guru dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari memenuhi kebutuhan siswa dengan beragam latar belakang, hingga

mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran (Basori & Sauqi, 2023). Dalam konteks ini, supervisi pendidikan menjadi penting sebagai sarana untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru dalam menghadapi tantangan tersebut. Namun, ada banyak faktor yang memengaruhi efektivitas manajemen supervisi pendidikan. Mulai dari desain program supervisi yang tepat hingga cara implementasinya di lapangan, setiap aspek harus dipertimbangkan dengan cermat untuk memastikan bahwa supervisi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi taktik-taktik efektif dalam manajemen supervisi pendidikan yang dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Dengan fokus pada identifikasi metode yang terbukti berhasil, artikel ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi para administrator pendidikan, pengambil kebijakan, dan praktisi pendidikan yang tertarik untuk memperbaiki proses supervisi di lingkungan mereka. Melalui penelusuran literatur yang cermat dan analisis studi kasus, artikel ini akan menguraikan taktik-taktik yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan manajemen supervisi pendidikan. Diharapkan, temuan dari artikel ini dapat memberikan panduan praktis bagi mereka yang terlibat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh tingkatan.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan kajian pustaka sebagai metode utama pengumpulan data. Langkah pertama melibatkan penelusuran literatur secara sistematis melalui sumber seperti Google Scholar, dan jurnal-jurnal pendidikan terkemuka. Setelah itu, artikel-artikel yang relevan dipilih dan disaring berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Artikel-artikel yang memenuhi kriteria kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi taktik-taktik efektif dalam manajemen supervisi pendidikan. Analisis ini melibatkan pencatatan temuan utama, pola-pola, dan pendekatan yang dijelaskan dalam literatur. Selanjutnya, temuan-temuan tersebut disusun dan digolongkan berdasarkan tema atau kategori tertentu, seperti pengembangan kerangka supervisi, kolaborasi antara administrator dan guru, pemberian umpan balik, dan penggunaan teknologi dalam supervisi. Dari analisis ini, kesimpulan ditarik mengenai taktik-taktik efektif yang dapat diterapkan oleh administrator pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru melalui supervisi yang efektif. Pendekatan kualitatif dengan menggunakan kajian pustaka memberikan pemahaman yang dalam tentang berbagai taktik efektif dalam manajemen supervisi pendidikan, serta memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan praktik terbaik dalam hal ini.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.1. Pengembangan Kerangka Supervisi yang Jelas

Penggunaan kerangka supervisi yang terstruktur dan terukur membantu mengarahkan interaksi antara administrator dan guru. Hal ini memungkinkan penilaian yang lebih objektif terhadap kinerja guru dan identifikasi kebutuhan pengembangan profesional yang spesifik (Yussanti & Dwikurnaningsih, 2020). Dimensi penting dari kurikulum merdeka belajar dengan memperhatikan dimensi kognitif, sosial-emosional, moral, budaya, demokratis, kreatif-artistik, serta kesehatan dan fisik. Kurikulum Merdeka Belajar difokuskan pada persiapan siswa untuk berpikir kritis dan pemecahan masalah, kesejahteraan emosional, dan hubungan positif dengan orang lain. Siswa yang dididik secara merdeka dalam belajar akan peduli

terhadap orang lain, tanggap terhadap budaya, mengkritik ketidakadilan, dan bekerja untuk keadilan dan kesetaraan dalam komunitas mereka dan masyarakat yang lebih besar.

Proses pendidikan yang dimaksud mencakup pengembangan pemahaman dan komitmen terhadap demokrasi, suatu persyaratan bagi warga negara kita jika kita ingin tetap menjadi negara demokratis. Kreativitas adalah bagian dari kehidupan, organisasi, dan komunitas yang sukses, dan sepanjang sejarah, ekspresi artistik telah diasosiasikan dengan masyarakat yang maju, dan kurikulum merdeka belajar akan mencakup dimensi kreatif-artistik. Sekolah atau Madrasah bertindak sebagai lembaga utama dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan program pengajaran, mutu pendidikan yang diawasi oleh supervisor dan kepala sekolah harus diprioritaskan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa: (1) supervisi pendidikan memiliki prinsip dasar yang meliputi definisi, tujuan, dan prinsip-prinsip serta teknik untuk meningkatkan mutu; (2) langkah-langkah yang diambil oleh kepala Sekolah atau Madrasah untuk meningkatkan mutu dievaluasi berdasarkan tujuan dan kriteria penilaian yang ditetapkan; (3) penilaian kinerja kepala Sekolah atau Madrasah dalam meningkatkan mutu diukur melalui efektivitas metode dan prosedur penilaian yang diterapkan (Iskandar et al., 2019).

Akhirnya, kehidupan yang bahagia dan memuaskan-dan kemampuan untuk berkontribusi pada kesejahteraan orang lain-sebagian besar tergantung pada kesehatan fisik seseorang, sehingga pendidikan kesehatan dan jasmani juga merupakan bagian dari kurikulum merdeka belajar. Penting bagi kita untuk memahami dimensi ini bukan sebagai bidang kurikulum yang berbeda yang harus ditangani secara terpisah, tetapi saling terkait, interaktif, dan saling melengkapi (Basori & Sauqi, 2023).

3.1.1.1. Kolaborasi antara Administrator dan Guru

Kolaborasi yang kuat antara administrator dan guru menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. Melalui kolaborasi, administrator dapat memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru, sementara guru dapat merasa didukung dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Zatrahadi & Ahmad, 2022). Secara umum, kolaborasi adalah pola dan bentuk hubungan antara individu atau organisasi yang ingin berbagi, berpartisipasi penuh, dan mencapai kesepakatan untuk bertindak bersama. Hal ini melibatkan berbagi informasi, sumber daya, manfaat, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan bersama guna mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan masalah yang dihadapi bersama. Demikian pula, Camarinha-Matos dan Afsarmanesh menyatakan bahwa kolaborasi adalah proses di mana beberapa entitas atau kelompok berbagi informasi, sumber daya, dan tanggung jawab atas sebuah program kegiatan yang dirancang, diimplementasikan, dan dievaluasi bersama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Afsarmanesh, 2008).

Kedua definisi tersebut memberi kita pemahaman bahwa istilah "kolaborasi" mencakup kerja sama intensif antara dua orang atau lebih, baik individu maupun lembaga, untuk saling memahami dan menyadari perlunya bekerja sama. Ini dilakukan sebagai strategi bersama dalam menghadapi sesuatu yang penting, terutama dalam mengatasi dan memecahkan masalah bersama. Oleh karena itu, agar kolaborasi dapat berjalan optimal dan berhasil dengan baik, sebelum kesepakatan kolaborasi dibuat, ada prasyarat umum yang harus disepakati dengan penuh kesadaran dan rendah hati, sehingga semua pihak dapat saling berbagi. Di antaranya adalah:

1. Menetapkan tujuan kolaborasi terlebih dahulu karena tujuan tersebut harus dipahami dan dimengerti oleh semua pihak.
2. Kolaborasi umumnya dibentuk berdasarkan prakondisi atau keadaan tertentu (Sarifudin et al., 2023).

3.1.1.2. Penggunaan Teknologi Dalam Supervisi

Pemanfaatan teknologi dalam proses supervisi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengumpulan data, analisis kinerja guru, dan komunikasi antara administrator dan guru. Penggunaan platform online, aplikasi mobile, atau alat evaluasi berbasis teknologi dapat mempermudah proses supervisi dan memungkinkan akses yang lebih mudah terhadap sumber daya pendukung (Asmarani et al., 2022). Supervisi pendidikan dapat membantu meningkatkan kompetensi guru dengan memberikan pelatihan dan bimbingan dalam penggunaan teknologi digital. Selain itu, supervisi pendidikan juga dapat membantu mengidentifikasi masalah yang dihadapi guru dalam menggunakan teknologi digital dalam pembelajaran, sehingga dapat memberikan solusi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut (Karso & Darmanto, 2019).

Supervisi pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di era digital. Peran supervisi pendidikan mencakup beberapa aspek, antara lain pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi guru, dan evaluasi pembelajaran. Dalam konteks ini, supervisi pendidikan dapat membantu mengatasi kekurangan dalam penggunaan teknologi digital dalam pembelajaran serta memaksimalkan kelebihannya. Dengan demikian, supervisi pendidikan dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Bestari et al., 2023). Kemampuan supervisor mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007, kompetensi pengawas antara lain (1) kepribadian; (2) supervisi manajerial; (3) supervisi akademik; (4) evaluasi pendidikan; (5) penelitian pengembangan; dan (6) sosial. Untuk kepala sekolah selaku supervisor harus memiliki standar kompetensi, yaitu (1) membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran; (2) membimbing guru dalam menyusun rencana proses pembelajaran (RPP); (3) membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran atau bimbingan; (4) membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap mata pelajaran; (5) memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran tiap mata pelajaran (Permendiknas12, 2007).

3.2. Pembahasan

3.2.1. Supervisi Pendidikan

Secara etimologis, supervisi berasal dari bahasa Inggris "*to supervise*" yang berarti mengawasi. Beberapa sumber lain menyatakan bahwa supervisi berasal dari dua kata: "*superior*" dan "*vision*". Analisis menunjukkan bahwa kepala madrasah digambarkan sebagai seorang ahli dan pemimpin, sementara guru digambarkan sebagai pihak yang membutuhkan kepala madrasah. Supervisi adalah aktivitas pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf madrasah untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengembangkan situasi belajar

mengajar yang lebih baik. Secara terminologi, supervisi pembelajaran sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama berupa layanan profesional yang dilakukan oleh kepala madrasah, pengawas, dan supervisor lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Supervisi melibatkan segala bentuk bantuan dari para pemimpin madrasah yang ditujukan untuk mengembangkan kepemimpinan, guru-guru, dan elemen madrasah lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan (Murtafiah, 2022).

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan beberapa aspek penting supervisi, yaitu: a) Bersifat bantuan dan pelayanan kepada kepala sekolah, guru, dan staf; b) Untuk pengembangan kualitas diri guru; c) Untuk pengembangan profesional guru; d) Untuk memotivasi guru. Aspek-aspek ini menunjukkan bahwa supervisi bertujuan memberikan bantuan dalam pengembangan kualitas, profesionalitas, serta memotivasi guru agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Dengan profesionalisme guru dalam mengajar, kualitas hasil mengajar dapat tercapai sesuai dengan tujuan pendidikan nasional (Saharudin & Syaifuddin, 2022).

3.2.1.1. Kinerja Guru

Dalam mendefinisikan kinerja guru, terdapat dua kata yang perlu diuraikan, yaitu "kinerja" dan "guru". Kinerja memiliki beragam definisi menurut para ahli, dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja (*performance*) diartikan sebagai unjuk kerja. *Performance* sendiri diartikan sebagai daya guna dalam melaksanakan kewajiban atau tugas (Echols & Shadily, 1989), atau sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja yang diemban, serta melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan hasil yang diperoleh dengan baik. Wibowo menjelaskan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Kinerja guru dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku guru yang terkait dengan gaya mengajar, kemampuan berinteraksi dengan siswa, dan karakteristik pribadinya yang ditampilkan saat melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik (pembimbing, pengajar, dan/atau pelatih) (Sugandhi, 2011). Departemen Pendidikan Nasional juga mengartikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Susanto, 2013). Kinerja seorang guru berkaitan dengan unjuk kerja, hasil kerja, dan prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu dalam rangka pemenuhan sasaran kerja individu yang akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, yang dinilai berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Guru, di sisi lain, adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang pendidikan, mulai dari anak usia dini hingga pendidikan menengah. Menurut Wina Sanjaya, guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Tanpa kehadiran guru, seberapa baik dan idealnya suatu strategi pembelajaran, akan sulit untuk diaplikasikan. Keberhasilan implementasi strategi pembelajaran sangat

bergantung pada kepiawaian guru dalam menggunakan metode, teknik, dan taktik pembelajaran (Yusnita, 2019).

Guru merupakan elemen kunci dalam proses pendidikan, karena mereka berinteraksi langsung dengan peserta didik. Kemampuan kerja guru yang baik penting untuk menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi sesuai dengan harapan. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru, sebagai agen pembelajaran, memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk menjalankan peran ini dengan baik, guru harus memenuhi syarat tertentu, termasuk kompetensi. Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik menuju kedewasaan, kematangan, dan kemandirian, sehingga sering disebut sebagai ujung tombak pendidikan. Seorang guru tidak hanya perlu menguasai materi pelajaran dan memiliki keterampilan teknis dalam pendidikan, tetapi juga harus memiliki kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan. Mereka menjadi contoh yang patut ditiru bagi peserta didik, keluarga, dan masyarakat secara keseluruhan (Sagala, 2011).

Kinerja guru akan mencapai tingkat optimal apabila diintegrasikan dengan komponen-komponen sekolah, termasuk kepala sekolah, budaya/iklim sekolah, guru, karyawan, dan anak didik (Pidarta, 2005) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, antara lain kepemimpinan kepala sekolah, budaya/iklim sekolah, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Kinerja guru merupakan bagian integral dari sebuah sistem pendidikan, mulai dari input, proses, hingga output, dalam rangka mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik menjadi sangat penting (Siahaan et al., 2023).

4. Simpulan

Secara keseluruhan, pengembangan kerangka supervisi yang jelas menjadi fondasi penting dalam mengelola proses supervisi pendidikan secara efektif. Dengan menggunakan teknik efektif yang mencakup tujuan dan proses yang ditetapkan dengan jelas, administrator pendidikan dapat memberikan arahan yang konsisten kepada guru, memastikan bahwa setiap interaksi supervisi memiliki tujuan yang terdefinisi dengan baik. Selain itu, dengan ruang lingkup supervisi yang jelas dan evaluasi yang terstruktur, supervisor dapat memberikan umpan balik yang lebih terfokus dan membantu guru dalam mengidentifikasi area pengembangan yang perlu diperhatikan. Dengan demikian, pengembangan kerangka supervisi yang jelas bukan hanya memfasilitasi proses supervisi yang efektif, tetapi juga menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas di institusi pendidikan.

Daftar Rujukan

- Afsarmanesh, C.-M. dan. (2008). *Concept of collaboration: Information science reference*. New York: Hersey.
- Asmarani, A., Susi Purwanti, & Suryawahyuni Latief. (2022). Pemanfaatan Teknologi Dalam Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran Di Smp. *Edutainment : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Kependidikan*, 9(2), 83-91. <https://doi.org/10.35438/e.v9i2.509>
- Basori, A. R., Sauqi, A., & Sadat, F. A. (2023). Tantangan Baru Supervisi Pendidikan Dalam Pengembangan Kurikulum Merdeka Belajar. *TSAQAFATUNA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 5(1), 54-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.54213/tsaqafatuna.v5i1.250>
- Bestari, P., Awam, R., Sucipto, E., Marsidin, S., & Rifma, R. (2023). Peran Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Era Digital. *Jurnal Papeda: Jurnal Publikasi Pendidikan Dasar*, 5(2),

- 133–140. <https://doi.org/10.36232/jurnalpendidikandasar.v5i2.4016>
- Iskandar, W., Yusuf, M., & Annisa, A. (2019). Prototipe Supervisi Pendidikan Dan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 4(2), 163–180. <https://doi.org/10.15575/isema.v4i2.6195>
- Echols, J. M., Shadily, H., & Wolff, J. U. (1989). *An Indonesian-English Dictionary* (Vol. 2). Cornell University Press.
- Karso, & Darmanto. (2019). Penggunaan TIK dalam Supervisi pembelajaran. *Prosiding Seminar U PGRI Palembang*, 1(03–05), 108–115.
- Murtafiah, S. N. H. (2022). Supervisi Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, Vol. 8, No(september 2016), 1–6.
- Muslimin, I. (2023). Konsep Dan Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Pada Lembaga Pendidikan Islam: Studi Kasus Di Madrasah Se-Jawa Timur. *FAJAR Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 31-49.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah*
- Pidarta. (2005). *Peran Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar, Seri Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Sagala, S. (2011). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saharudin, S., Syaifuddin, M., & Tambak, S. (2022). Supervisi pendidikan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 490-497. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.57>
- Sarifudin, A., Hude, D., & Sarnoto, A. Z. (2023). Metode Kolaborasi dalam Supervisi Pendidikan Berbasis Al- Qur'an. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 12(12), 1793–1810. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i02.3636>
- Siahaan, A., Akmalia, R., Amelia, Y., Wulandari, T., & Pasaribu, K. (2023). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Journal on Education*, 5(2), 3840-3848. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1068>
- Sugandhi, S. Y. dan N. M. (2011). *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto, A. (2013). *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. (Ed. 1, h.2). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusnita, H. (2019). Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Pembelajaran. *Risalah Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1), 617–633. <https://doi.org/10.33752/ed-humanistics.v4i1.366>
- Yussanti, D. W., & Dwikurnaningsih, Y. (2020). Pengembangan Instrumen Penilaian Supervisi Manajerial Kepala Sekolah PAUD Berbasis Website. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(3), 217–230. <https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i3.p217-230>
- Zatrahadi, M. F., & Ahmad, R. (2022). Kolaborasi Guru BK dan Kepala Sekolah Dalam Supervisi Konseling Disekolah. *JKIP : Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan*, 2(2), 112–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.55583/jkip.v2i2.251>