

PENERAPAN SUPERVISI AKADEMIK SEBAGAI UPAYA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Samudi

samudi.1961@gmail.com

Pengawas Sekolah Dasar

ABSTRACT

This study aims to improve the performance of teachers who are considered still lacking. For that done an innovation by applying academic supervision. This research is a school action research, which carried out two cycles with four stages: planning, implementation, observation, and reflection. The results of this study indicate that the application of academic supervision can improve the performance of elementary school teachers. This is evidenced by the results of research: In the planning indicators in the first cycle to get a score of 60.00 increased in cycle II with a score of 75.00%. In the implementation of learning indicators obtained a score of 55.00% increased in cycle II with a score of 70.00%. And on learning scoring indicator get score 55,00% increase with score 70,00%. In addition, the average teacher performance also increased in the first cycle of teacher performance average is 56.66 with enough category, in the second cycle increased to 71.67 with Good category.

Keywords: *academic supervision, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru yang dianggap masih kurang. Untuk itu dilakukan sebuah inovasi dengan menerapkan supervisi akademik. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah, yang dilaksanakan sebanyak dua siklus dengan empat tahapan yaitu: perencanaan, pelaksanaan, pengamatan, dan refleksi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa penerapan supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian: Pada indikator perencanaan pada siklus I memperoleh skor 60,00 meningkat pada siklus II dengan skor 75,00%. Pada indikator pelaksanaan pembelajaran memperoleh skor 55,00% meningkat pada siklus II dengan skor 70,00%. Dan pada indikator penilaian pembelajaran memperoleh skor 55,00% meningkat dengan skor 70,00%. Selain itu rata-rata kinerja guru juga meningkat pada siklus I rata-rata kinerja guru adalah 56,66 dengan kategori cukup, pada siklus II meningkat hingga 71,67 dengan kategori Baik.

Kata Kunci: supervisi akademik, kinerja guru

PENDAHULUAN

Ali Mudlofir dalam Huda (2018) menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Selain tugas itu, guru juga memiliki kemampuan dan keahlian khusus meliputi perencanaan pengajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran sehingga dengan kemampuan tersebut guru mampu melaksanakan tugas dengan optimal.

Dalam dunia pendidikan di sekolah dasar, yang menjadi salah satu faktor yang menjadikan pendidikan menjadi pendidikan

yang optimal dan bermutu merupakan guru-guru yang profesional artinya guru tersebut memiliki kinaerja yang sangat baik dan sesuai dengan kebutuhan dalam dunia pendidikan. Hal ini karena kinerja di sini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi dari suatu pengetahuan atau *knowledge, attitude, skill motivation* untuk menghasilkan suatu hal yang sudah ditetapkan yakni suatu tujuan.

Namun, kenyataannya dalam praktiknya kinerja seorang guru masih termasuk dalam kategori kurang, penyebab kurangnya kinerja guru ini disebabkan oleh banyak faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Berdasarkan hal tersebut diperlukan sebuah inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan yang ditentukan. Salah satu upaya inovatif yang dilakukan dalam hal ini ada menerapkan supervisi akademik dengan tujuan mampu mendorong naik kinerja guru. Supervisi akademik ini merupakan bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar ke arah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru-guru. Secara khusus atau lebih kongkrit lagi supervisi memiliki sejumlah tujuan, yang sekaligus merupakan tugas-tugas khusus seorang supervisor di bidang pendidikan dan pengajaran.

Dengan menyadari gejala tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Penerapan Supervisi Akademik sebagai Upaya untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah penerapan supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui penerapan supervisi akademik.

KAJIAN TEORETIS

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Selain tugas itu, guru juga memiliki kemampuan dan keahlian khusus meliputi perencanaan pengajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran sehingga dengan kemampuan tersebut guru mampu melaksanakan tugas dengan optimal (Ali Mudlofir dalam Huda, 2018).

Sedangkan menurut Arief Yulianto dalam Huda (2018) guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Novita

Siswanti dalam Huda (2018) menyatakan guru merupakan pendidik atau orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran, yang memiliki kecakapan serta keahlian dibidang didaktif metodik secara profesional, serta mendapatkan sertifikat mengajar secara resmi ikut bertanggungjawab membantu anak didik mencapai kedewasaan melalui *transfer of knowledge* dan *transfer of value*, yang berlangsung dalam kegiatan belajar mengajar di lembaga pendidikan.

Menurut Gordon dalam Usman (2000) guru mempunyai tugas dan pekerjaan sebagai pekerja kelompok yang menciptakan suasana belajar di kelas dan di luar kelas, sebagai konselor yang membantu siswa agar mampu mengarahkan dan menyesuaikan diri pada lingkungan hidupnya, dan sebagai pelaksana penelitian yang berfungsi meningkatkan pelayanan pendidikan dan pengajaran. Tugas yang harus dilaksanakan oleh guru adalah: (a) Merencanakan dan mengorganisasikan tugas mengajar; (b) Memotivasi murid; (c) Menggunakan sumber yang tersedia; (d) Melaksanakan teknik instruksional; (e) Bertanggung jawab terhadap pertumbuhan profesional; dan (f) Melakukan hubungan dengan orang tua siswa.

Istilah kinerja merupakan saduran dari bahas Inggris, yakni *performance* yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau menampilkan. Menurut Fattah (2006) "Kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu". Pengertian kinerja di sini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi dari suatu pengetahuan atau *knowledge, attitude, skill motivation* untuk menghasilkan suatu hal yang sudah ditetapkan yakni suatu tujuan. Wether dan Davis dalam Isyandi (2004) menyatakan bahwa "Kinerja dapat digambarkan sebagai: (a) apa yang dapat dicapai atas prestasi yang dilihat dan (b) kemampuan kerja

(alat), bekerja berkemampuan dan tenaga". Pendapat yang hampir sama dengan ahli di atas adalah dikemukakan Rivai (2004) bahwa: "Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan". Jadi kinerja di sini juga berkaitan dengan perilaku. Mulyasa (2011) mengemukakan bahwa "Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja". Kinerja di sini lebih dispesifikan kepada pelaksanaan kerja yang identik dengan perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Artinya kinerja seseorang baru bisa dikatakan baik apabila seseorang tersebut telah berperilaku baik dalam bekerja. Defenisi ini menjelaskan bahwa kinerja lebih ditekankan kepada kesanggupan pegawai untuk dapat menyesuaikan cara-cara dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan itu sendiri dan mempedomani aturan yang berlaku. Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari berbagai pengertian tersebut, pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/ tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktivitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya.

Secara etimologi, supervisi berasal dari kata *super* dan *visi*, yang artinya

melihat dan meninjau atau *menilik dan menilai dari atas*, yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan. Secara istilah, dalam *Carter Good's Dictionary Education*, dinyatakan bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk memperbaiki pengajaran. Termasuk di dalamnya adalah menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar, serta mengevaluasi pengajaran (Mulyasa, 2011).

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi diartikan sebagai pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru, orang yang dipimpin agar menjadi guru (personil) yang cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pendidikan khususnya agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar disekolah. Jadi, supervisi adalah sebagai suatu usaha layanan dan bantuan berupa bimbingan dari atasan (kepala sekolah) kepada personil sekolah (guru-guru) dan petugas sekolah lainnya. Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian supervisi sebenarnya, adalah bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar ke arah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru-guru. Secara khusus atau lebih kongkrit lagi supervisi memiliki sejumlah tujuan, yang sekaligus merupakan tugas-tugas khusus seorang supervisor di bidang pendidikan dan pengajaran.

Amatembun (2000) merumuskan tujuan supervisi pendidikan (dalam hubungan dengan tujuan pendidikan nasional) yaitu membina orang-orang yang

disupervisi menjadi manusia-manusia pembangunan yang dewasa yang berpancasila. Agar tercapainya tujuan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah maka terlebih dahulu memperhatikan proses supervisi tersebut terdiri dari 10 (sepuluh) dimensi: (1) difokuskan pada tujuan, (2) komunikasi yang memadai, (3) kekuasaan yang sama, (4) pemanfaatan sumber daya, (5) identitas yang jelas, (6) moral, (7) inovatif, (8) otonomi, (9) adaptasi, dan (10) pemecahan masalah (Starrat, 1971).

Menurut Burhanuddin (2011) tujuan supervisi pendidikan adalah dalam rangka mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, secara rinci sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi belajar mengajar
- b. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif disekolah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan
- c. Menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil optimal
- d. Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya.

Keempat tujuan supervisi tersebut menjadi target pelaksanaan supervisi. Sehingga, tercipta budaya unggul di sekolah, budaya yang berbasis etos kerja tinggi, kompetisi sportif, kerjasama yang harmonis, dan pelayanan yang kompetitif terhadap *stake holders* lembaga pendidikan. Dengan budaya unggul itu pula, kepuasan publik dapat terwujud. Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak hanya memperbaiki mutu guru, akan tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas termasuk pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran pembelajaran, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, memberikan bimbingan

dan pembinaan dalam pelaksanaan kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar dan teknik evaluasi pengajaran.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan sekolah (PTS). Penelitian ini terdiri dari 2 siklus, adapun setiap siklus dilakukan dalam 2 kali pertemuan. Adapun tahapan-tahapan yang dilalui dalam penelitian tindakan kelas, yaitu: Perencanaan/ persiapan tindakan, Pelaksanaan tindakan, Observasi, dan Refleksi.

Subjek penelitian tindakan sekolah ini terdiri dari beberapa sekolah diantaranya: (a) SDN 006 Mekar Sari; (b) SDN 013 Mekar Sari; (c) SDN 018 Batu Tritip; (d) SDN 002 Ratu Sima; (e) SDN 010 Ratu Sima; (f) SDN 004 Mundam; (g) SDN 003 BK; (h) SDN 013 BK; (i) SDN 001 Teluk Makmur; (j) SDN 008 Purnama; (k) SDN 009 Batang Berawan; (l) SDN 015 Bagan Keladi; dan (m) SD Maitria Wira. Penelitian tindakan sekolah ini berfokus pada kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Siklus I

a. Perencanaan

Dalam tahap perencanaan atau persiapan tindakan ini, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut: (a) Menyusun tujuan operasional; (b) Membuat lembar kerja dan menyusun lembar kerja guru untuk mengetahui kinerja guru; (c) Menyiapkan format pengamatan proses pembelajaran yang terdiri dari situasi kegiatan belajar mengajar, keaktifan guru dalam pembelajaran; dan (d) Menyusun lembar pengukuran kinerja guru.

b. Implementasi Tindakan

Dalam tahap perencanaan atau persiapan tindakan ini, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut: (a) Peneliti memfokuskan materi agar tujuan pelaksanaan penelitian ini dapat tercapai, (b) Peneliti menciptakan komunikasi yang memadai antara nara sumber dengan partisipator, (c) Peneliti melakukan bimbingan dan penilaian yang objektif terhadap partisipator, (d) Peneliti melakukan pemanfaatan sumber daya seperti melibatkan beberapa guru yang berkompeten untuk membantu melaksanakan penelitian. (e) Peneliti menyampaikan identitas yang jelas kepada para partisipator begitu juga sebaliknya partisipator mempunyai identitas yang jelas baik nama, dan NIP, (f) Peneliti menyampaikan penjelasan tentang materi

dengan jelas, dan tutur bahasa yang baik hingga partisipator memahami materi yang disampaikan fasilitator, (g) Peneliti mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif agar pembelajaran yang dilaksanakan tidak monoton, (h) Peneliti melaksanakan penelitian secara otonomi dan tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak lain, (i) Peneliti melakukan adaptasi dengan partisipator agar terjalin pembelajaran yang efektif, dan (j) Peneliti memberikan alternatif atau pemecahan masalah terhadap kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru.

c. Observasi

Adapun data kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kinerja Guru pada Siklus I

Jumlah Guru	Indikator			Rata-rata	Kategori
	Perencanaan	Pelaksanaan	Penilaian		
20	60,00	55,00	55,00	56,66	Cukup

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa melalui penerapan supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini terlihat dari perolehan skor pada indikator perencanaan pembelajaran skor yang diperoleh adalah 60,00, pada indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran memperoleh skor 55,00, dan pada indikator penilaian pembelajaran memperoleh skor 55,00. Berdasarkan perolehan data di atas, kinerja guru termasuk dalam katgeori cukup dengan rata-rata perolehan skor sebesar 56,66.

d. Refleksi

Hasil analisis data untuk tiap-tiap langkah pelaksanaan tindakan dideskripsikan penulis pada tahap ini. Maka sesuai hasil penelitian belum bisa dikatakan berhasil karena skor yang didapat masih bisa ditingkatkan lagi. Kinerja guru secara keseluruhan baru mencapai 56,66%, sedangkan aspek yang lain juga masih

membutuhkan koreksi dan perbaikan lagi di siklus selanjutnya yaitu siklus II. Kelemahan-kelemahan yang dilakukan peneliti selaku fasilitator antara lain: (a) Peneliti melakukan bimbingan dan penilaian yang objektif terhadap partisipato; (b) Peneliti mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif agar pembelajaran yang dilaksanakan tidak monoton; (c) Peneliti melaksanakan penelitian secara otonomi dan tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak lain; dan (d) Peneliti melakukan adaptasi dengan partisipator agar terjalin pembelajaran yang efektif.

Keempat aspek yang dilakukan guru tersebut di atas masih tergolong sedang atau cukup baik, sehingga mempengaruhi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu peneliti perlu melakukan perbaikan pada siklus berikutnya.

Siklus II

a. Perencanaan

Dalam tahap perencanaan atau persiapan tindakan ini, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut: (a) Menyusun tujuan operasional; (b) Membuat lembar kerja dan menyusun lembar kerja guru untuk mengetahui kinerja guru; (c) Menyiapkan format pengamatan proses pembelajaran yang terdiri dari situasi kegiatan belajar mengajar, keaktifan guru dalam pembelajaran; dan (d) Menyusun lembar pengukuran kinerja guru.

b. Implementasi Tindakan

Dalam tahap perencanaan atau persiapan tindakan ini, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut: (a) Peneliti memfokuskan materi agar tujuan pelaksanaan penelitian ini dapat tercapai, (b) Peneliti menciptakan komunikasi yang memadai antara nara sumber dengan partisipator, (c) Peneliti melakukan bimbingan dan penilaian yang objektif terhadap partisipator, (d) Peneliti melakukan pemanfaatan sumber daya seperti melibatkan beberapa guru yang

berkompeten untuk membantu melaksanakan penelitian. (e) Peneliti menyampaikan identitas yang jelas kepada para partisipator begitu juga sebaliknya partisipator mempunyai identitas yang jelas baik nama, dan NIP, (f) Peneliti menyampaikan penjelasan tentang materi dengan jelas, dan tutur bahasa yang baik hingga partisipator memahami materi yang disampaikan fasilitator, (g) Peneliti mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif agar pembelajaran yang dilaksanakan tidak monoton, (h) Peneliti melaksanakan penelitian secara otonomi dan tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak lain, (i) Peneliti melakukan adaptasi dengan partisipator agar terjalin pembelajaran yang efektif, dan (j) Peneliti memberikan alternatif atau pemecahan masalah terhadap kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru.

c. Observasi

Adapun data kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Kinerja Guru pada Siklus II

Jumlah Guru	Indikator			Rata-rata	Kategori
	Perencanaan	Pelaksanaan	Penilaian		
20	75,00	70,00	70,00	71,67	Baik

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa melalui penerapan supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini terlihat dari peroleha skor pada indikator perencanaan pembelajaran skor yang diperoleh adalah 75, pada indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran memperoleh skor 70,00 dan pada indikator penilaian pembelajaran memperoleh skor 70,00. Berdasarkan perolehan data di atas, kinerja guru termasuk dalam katgeori cukup dengan rata-rata perolehan skor sebesar 71,67.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh kegiatan

supervise akademik yang dilakukan peneliti telah mengalami perkembangan dalam 2 siklus. Dengan demikian tidak perlu lagi ada kegiatan siklus berikutnya karena menurut peneliti telah tercapai kompetensi yang diharapkan dengan nilai yang baik.

Dari hasil penelitian pada siklus I menunjukkan bahwa Aspek kinerja guru Pada Siklus I belum mencapai indikator ketuntasan yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa supervisi akademik yang diberikan peneliti masih perlu perencanaan yang lebih baik dengan memperhatikan kelemahan kekuatan yang telah teridentifikasi pada siklus I sebagai dasar perbaikan pada siklus II. Peningkatan

pada penyampaian materi oleh peneliti yang juga sebagai fasilitator juga membawa

implikasi terhadap peningkatan kinerja guru.

Tabel 3. Peningkatan Kinerja Guru pada Siklus I dan II

Uraian	Perencanaan	Pelaksanaan	Penilaian	Rata-rata	Kategori
Siklus I	60,00	55,00	55,00	56,66	Cukup
Siklus II	75,00	70,00	70,00	71,67	Baik

Berdasarkan data terlihat bahwa setiap siklus kinerja mengalami peningkatan, pada indikator perencanaan pada siklus I memperoleh skor 60,00 meningkat pada siklus II dengan skor 75,00%. Pada indikator pelaksanaan pembelajaran memperoleh skor 55,00% meningkat pada siklus II dengan skor 70,00%. Dan pada indikator penilaian pembelajaran memperoleh skor 55,00% meningkat dengan skor 70,00%. Selain itu rata-rata kinerja guru juga meningkat pada siklus I rata-rata kinerja guru adalah 56,66 dengan kategori cukup, pada siklus II meningkat hingga 71,67 dengan kategori Baik.

Berdasarkan penjelasan data di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan supervisi akademik pengawas dapat meningkatkan kinerja guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Hal ini terlihat dari:

1. Pada indikator perencanaan pada siklus I memperoleh skor 60,00 meningkat pada siklus II dengan skor 75,00%. Pada indikator pelaksanaan pembelajaran memperoleh skor 55,00% meningkat pada siklus II dengan skor 70,00%. Dan pada indikator penilaian pembelajaran memperoleh skor 55,00% meningkat dengan skor 70,00%. Selain itu rata-rata kinerja guru juga meningkat pada siklus I rata-rata kinerja guru adalah 56,66 dengan kategori cukup, pada siklus II

meningkat hingga 71,67 dengan kategori Baik.

Berdasarkan simpulan di atas, peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Sebaiknya pembinaan ini dilanjutkan dengan supervisi akademik dalam pelaksanaan pembelajaran untuk mengukur kemampuan guru dalam mengimplementasikan rencana pembelajaran yang telah disusunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amatembun, N.A. 2000. *Supervisi Pendidikan Penuntun Para Pemilik Pengawas dan Guru-guru*. Bandung. Suri
- Fattah, Nanang. 2006. *Landasan Manajemen pendidikan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Huda, Muhammad Nailul. 2018. Kompetensi Pedagogik Mahasiswa Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Online Mahasiswa FKIP Univeritas Riau*. (Online).
https://jom.unri.ac.id/index.php/JO_MFKIP/issue/view/445. (Diakses pada tanggal 10 Januari)
- Isyandi. 2004. *Manajenten Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru. UNRI Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sunrber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Resdakarya

- Mulyasa. 2011. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. Grasindo Persada
- Usman, Moch. Uzer. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. Remaja Rosdakarya