



Supervisi Kepegawaian (Ketenagaan) Pendidikan

Lubha Lubha¹, Muhammad Syaifuddin², Syahraini Tambak³

¹Mahasiswa Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia, email: lubha836@gmail.com

²Dosen Pasca Sarjana, Universitas Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia, email: muhammadsyaifuddin@gmail.com

³Dosen Pasca Sarjana, Universitas Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia, email: syahraini_tambak@fis.uir.ac.id

Corresponding Author: Lubha Lubha¹

Abstrak: Dalam kajian ini penulis mencoba mengangkat supervisi kepegawaian (ketenagaan) pendidikan. Yang menjadi fokus masalah bagi penulis ialah supervise, tenaga kependidikan, dan kinerja. Selanjutnya dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Pendekatan ini lebih dideskripsikan dan diklasifikasikan sesuai dengan kondisi penelitian. Selain itu penulis juga menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan atau library research. Dari hasil kajian ini menunjukkan bahwa: kegiatan supervisi tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidikan serta meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan. Supervisi dilaksanakan selain kegiatan penilaian kinerja juga merupakan kegiatan pembinaan dan pendampingan yang dilakukan kepala sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepegawaian (ketenagaan) pendidikan merupakan sebuah proses dalam mengoptimalkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga sekolah.

Kata Kunci: Supervisi, Tenaga Kependidikan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam kehidupan masyarakat karena pendidikan merupakan bekal kehidupan manusia untuk menyambut masa depannya, dengan pendidikan manusia akan dapat hidup sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai kemanusiaan, akan tetapi pembelajaran dalam pendidikan memerlukan adanya lembaga atau organisasi pendidikan yang mana fokus dalam mengurus kependidikan, oleh karena dalam lembaga pendidikan pasti memerlukan manajemen atau kepala sekolah sebagai pengelola dalam berjalannya kependidikan dalam lembaga tersebut serta tenaga pendidik yang sering disebut dengan guru, yang mana tugasnya secara profesional adalah untuk mencerdaskan masyarakat bangsa. (Marno & Supriatno, 2013)

Menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (Indonesia, 2006)

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan terletak pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena ia merupakan pemimpin dilembaganya, maka ia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas pelancara dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala sekolah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelolah lembaga pendidikan kearah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan. (N. Nurhayati & Rosadi, 2022)

Peran kepala sekolah sebagai supervisor adalah adalah penentu keberhasilan guru-guru dan tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas peserta didiknya serta kualitas lembaga pendidikannya. Maka dalam karya ilmiah ini penulis akan membahas terkait uapaya kepala sekolah sebagai supervisor dalam mensupervisi guru dan tenaga pendidiknya. (Suwartini, 2017b)

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apa saja pengertian dari supervisi?
2. Apa saja teknik –teknik dalam menerapkan supervisi?
3. Bagaimana pengaruh mutu pendidikan terhadap kinerja kepegawaian (ketenagaan) pendidikan?

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Supervisi

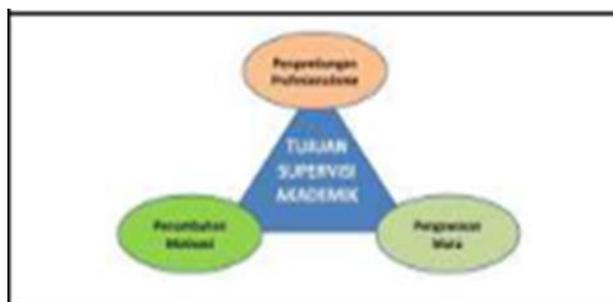
Istilah “supervisi” diambil dari perkataan Inggris “*super-vision*” artinya pengawasan. Supervisi pendidikan berarti pengawasan dibidang pendidikan. Orang yang melakukan supervise disebut “*supervisor*” atau pengawas. Istilah supervisi dapat pula dijelaskan menurut bentuk perkataanya. Supervisi terdiri dari dua kata yakni “super” + “visi”. Super artinya : atas atau lebih, visi artinya : lihat,titik atau awasi. Seorang supervisor memang mempunyai posisi diatas atau mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari pada orang-orang yang disupervisinya yang tugasnya adalah melihat,menilik,atau mengawasi orang-orang yang disupervisinya itu. (Pidarta, 1992)

Hakekat supervisi adalah : suatu proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan para personalia sekolah lainnya yang langsung mengenai belajar para siswa, untuk

memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Sedangkan yang melakukan supervisi adalah supervisor. Istilah bimbingan mengacu pada usaha yang bersifat manusiawi yang tidak bersifat otoriter. Yang dimaksud dengan pihak atasan disamping dalam arti hirarki, juga dalam arti kuwenangan atau kompetensi dalam bidang yang disupervisi. Memperbaiki situasi bekerja dan belajar secara efektif terkandung dalam makna bekerja dan belajar secara disiplin, bertanggung jawab, dan memenuhi akuntabilitas. (Pidarta, 1992)

Dalam hal ini kepala sekolah merupakan supervisor yang mana menjadi atasan bagi karyawannya (dalam hal ini adalah guru atau tenaga pendidikan), kepala sekolah sangatlah bertanggung jawab penuh dalam kelancaran pengelolaan lembaga pendidikan yang diampunya serta berlangsungnya pekerjaan serta belajar yang efektif dan efisien, untuk mewujudkan itu maka kepala sekolah harus memberikan arahan dan melakukan bimbingan kepada bawahannya. (N. Nurhayati, 2021)

Kegiatan supervisi akademik bertujuan membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya guna mencapai tujuan pembelajaran (*instructional goal*) yang sudah ditentukan terhadap peserta didiknya. Menurut Sergiovanni bahwa supervisi akademik bertujuan untuk pengembangan profesionalisme, pengawasan kualitas, dan penumbuhan motivasi. (Weerakoon, 2017). Jika digambarkan tujuan tersebut akan nampak sebagai berikut.



Gambar 1. Tujuan Supervisi Akademik

Selain tujuan, supervisi akademik sangat manfaat bagi guru. Manfaat dari supervisi akademik bagi guru yang disupervisi adalah guru yang bersangkutan mengetahui serta memahami akan kelebihan dan kekurangannya dalam proses pembelajaran yang meliputi: a) Pembuatan perencanaan pembelajaran (RPP), b) Melaksanakan proses pembelajaran (*learning experience* dan *learning activities*) di kelas, c) Merencanakan dan mengembangkan alat (*instrument*) pembelajaran, dan d) Sebagai bahan perenungan (*refleksi*) guru untuk menambah dan mengembangkan wawasan serta pengetahuan. (Antoro, 2017)

Penyelenggaraan proses supervisi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (N. Nurhayati, 2021), (Suwartini, 2017a), (Syarifuddin et al., n.d.), (Nurlindah et al., 2020), (NUR'AINI, 2022).

Teknik-tenik Supervisi

Dalam hal ini teknik supervise dibagi menjadi dua kelompok, yakni: teknik kelompok dan teknik individu.

1. Teknik kelompok

Teknik kelompok (*group technique*) dalam supervisi pendidikan, ialah cara melaksanakan supervisi terhadap kelompok orang yang disupervisi. Orang-orang yang diduga mempunyai masalah yang sama dapat dihadapi secara bersama-sama dalam situasi supervisi oleh supervisor.

a) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*)

Fungsi komunikasi manajemen sekolah dapat terlaksana dengan baik hanya apabila masing-masing warga sekolah mempunyai hak yang sama untuk mengemukakan pendapat, dan segala informasi yang ada dapat dengan segera kesemua warga dengan cepat, dan dengan isi yang tepat pula. Seorang kepala sekolah yang memenuhi fungsinya dengan baik, yaitu fungsi pengarahan (*directing*), pengkoordinasian (*coordinating*), dalam komunikasi (*communicating*), apabila dia tidak segan-segan menyelenggarakan pertemuan bersama dalam rapat dewan guru dan staf TU secara rutin. Tentu saja bearapa jangka waktu jarak antara pertemuan tergantung dari pertimbangan dan kepentingan sekolah masing-masing.

b) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussion*)

Diskusi adalah pertukaran pendapat tentang sesuatu masalah untuk dipecahkan bersama. Diskusi merupakan cara untuk mengembangkan keterampilan anggota-anggotanya dalam mengatasi kesulitan-kesulitan dengan jalan bertukar pikiran.

c) Mengadakan penataran-penataran (*in-service training*)

Salah satu wadah untuk meningkatkan kemampuan guru dan staf sekolah adalah penataran. Dalam klasifikasi pendidikan, penataran dikategorikan sebagai (*in-service training*), sebagai jenis lain dari *pre-service training*, yang merupakan pendidikan sebelum yang bersangkutan diangkat jadi pegawai resmi. Peraturan semacam ini dapat dilakukan disekolah sendiri dengan mengundang nara sumber, tetapi dapat diselenggarakan bersama antar bebrapa sekolah, jika diinginkan biaya yang lebih irit.

d) Seminar

Seminar adalah bentuk belajar mengajar berkelompok dimana sejumlah kecil (10-15) orang mengadakan pendalaman atau penyidikan tersendiri bersama-sama terhadap berbagai masalah dengan dibimbing secara cermat oleh seorang atau lebih pengajaran pada waktu tertentu, kelompok ini bertemu untuk mendengarkan laporan salah seorang anggotanya maupun untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dikumpulkan oleh anggota kelompok.

2. Teknik individual

a. Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Yang dimaksud kunjungan kelas atau *classroom Visitation* adalah kunjungan yang dilakukan oleh pengawas atau kepala sekolah ke sebuah kelas, baik ketika kegiatan sedang berlangsung atau melihat atau mengamati guru yang sedang mengajar, ataupun ketika kelas sedang kosong, atau sedang berisi siswa tetapi guru sedang tidak mengajar.

b. Mengadakan observasi kelas (*classroom observartion*)

Yang dimaksud observasi kelas atau *classroom observartion* ialah kunjungan yang dilakukan oleh supervisor, baik pengawas atau kepala sekolah ke sebuah kelas dengan maksud untuk mencermati situasi atau peristiwa yang sedang berlangsung dikelas yang bersangkutan.

c. Mengadakan wawancara perseorangan (*individual interview*)

Wawancara perseorangan dilakukan apabila supervisor berpendapat bahwa dia menghendaki adanya jawaban dari individu tertentu. Hal ini dapat dilakukan pertama apabila ada masalah khusus pada individu guru dan staf sekolah lain yang penyelesaiannya tidak boleh didengar oleh orang lain ke-2 apabila supervisor ingin mengecek kebenaran data yang sudah dikumpulkan dari orang lain. Dalam hal ini wawancar perseorangan adalah teknik yang tepat agar orang yang diwawancarai tidak berpengaruh oleh pendapat orang lain.

d. Pertemuan formal

Pertemuan formal adalah pertemuan yang sengaja diadakan pada waktu tertentu, yang dihadiri guru-guru atau guru-guru dengan supervisornya. Pertemuan ini bisa berupa pertemuan empat mata, bisa juga pertemuan supervisor dengan sekelompok guru yang akan membahas topik yang sama. Topik yang dibahas bisa berupa hasil observasi supervisor terhadap aktivitas guru dalam kelas, dapat juga topik-topik lain yang pada waktu-waktu lampau belum dibahas atau pembahasannya belum tuntas.

e. Pertemuan informal

Dalam setiap organisasi pertemuan formal dengan pertemuan informal sama pentingnya dalam usaha memajukan organisasi itu. Begitu pula halnya dengan organisasi pendidikan atau sekolah apa yang dibahas dalam pertemuan informal memberi sumbangan yang sama besarnya dengan apa yang dibahas dalam pertemuan formal.

f. Rapat guru

Rapat guru dibedakan dengan pertemuan formal ialah karena dalam rapat ini semua guru ikut terlibat, sedangkan dalam pertemuan formal belum tentu, walaupun menurut sifatnya rapat guru juga termasuk pertemuan formal. Biasanya rapat guru ini diadakan secara berkala tiga bulan sekali atau enam bulan sekali menurut kebutuhan. Masalah yang dibahas pada umumnya masalah yang dibahas menyangkut proses belajar mengajar, bila hal ini terjadi, sebenarnya rapat guru ini tidak lain dari pada supervisi. (Mustafa & Othman, 2010)

Teknik-teknik dalam Supervisi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah : (Sahertian, 2000), (Suwartini, 2017b), (Syaifuddin et al., n.d.), (Riadi, 2016).

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research**). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley**, **Scholar Google** dan media online lainnya (Safitri, 2021).

Penelitian kualitatif lebih dideskripsikan dan diklasifikasikan sesuai dengan kondisi bidang penelitian. Paradigma penelitian kualitatif adalah berpikir induktif. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. (N. H. Nurhayati, 2021). Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif (Nurhayati et al., 2021)

PEMBAHASAN

Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Kepegawaian (Ketenagaan) Pendidikan

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat adanya pengaruh supervisi pendidikan terhadap kinerja kepegawaian (ketenagaan) pendidikan. Program supervisi tenaga kependidikan pada pembagian tugas yang ada yang dikeluarkan per semester. Supervisi tenaga kependidikan dilakukan dengan melalui prosedur pada program supervisi tenaga kependidikan yang disusun oleh kepala sekolah. Selain program supervisi yang ada, pihak sekolah pada SK pembagian tugas juga sudah dilengkapi uraian tugas. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang optimal sehingga kinerja tenaga kependidikan dapat ditingkatkan dan administrasi sekolah dapat berjalan dengan baik. Pendapat ini sejalan dengan Edy dalam Taufiqurrahman yang menyatakan tujuan supervisi pendidikan adalah meningkatkan kemampuan profesional personal sekolah termasuk tenaga kependidikan agar proses pendidikan di sekolah lebih berkualitas. (NUR'AINI, 2022)

Tahap perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah membuat program supervisi yaitu program tenaga kependidikan selain program supervisi guru dan tugas tambahan. Agar terarah dalam meninjau pemahaman dan kinerja, pemantauan dan penilaian supervisi tenaga kependidikan menggunakan instrumen panduan kerja tenaga administrasi Sekolah/Madrasah. (Supriana et al., 2017)

Instrumen ini tercantum dalam program supervisi tenaga kependidikan bahwa pelaksanaan supervisi tenaga kependidikan berdasarkan pembagian tugas terdiri dari supervisi administrasi, supervisi ketenagaan, supervisi perlengkapan dan supervisi kesiswaan. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan bertujuan untuk melakukan evaluasi kinerja tenaga kependidikan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Pada pelaksanaannya untuk mengumpulkan data-data dengan cara wawancara dan dokumentasi diantaranya yaitu:

1. Proses wawancara dilakukan untuk mencari jawaban permasalahan yang dialami tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kependidikan dalam kegiatan pengadministrasian/pengumpulan data seperti: keterlambatan data yang perlu diselesaikan disebabkan lambatnya data yang diterima dari warga sekolah.
2. Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan lembar instrumen yang telah disiapkan pada program supervisi. Dokumen yang dibutuhkan pada saat supervisi untuk kelancaran sudah disiapkan terlebih dahulu oleh tenaga kependidikan, sesuai dengan kesepakatan waktu pelaksanaan supervisi. (Nur'aini, 2022)

Pada saat pelaksanaan supervisi selain evaluasi terhadap kinerja pendidik berlangsung kepala sekolah juga memberikan pembinaan dan saran atau masukan yang diperlukan untuk meningkatkan pemahaman tenaga kependidikan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Hal ini sejalan dengan pendapat Novia dan Wildansyah yang menyatakan bahwa tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara umum adalah: 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi, 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh tenaga kependidikan, 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi. (Lubis, 2017)

Sedangkan menurut Iskandar untuk meningkatkan profesional tenaga kependidikan supervisi yang diperlukan kepala sekolah adalah supervisi manajerial. Dalam era industri 4.0 yang penuh dengan persaingan, profesi jabatan guru dituntut lebih profesional, hal ini dikarenakan guru sebagai ujung tombak dan central point dari keberhasilan pendidikan. Pengembangan mutu atau kualitas pendidikan perlu didukung oleh pelaku pendidikan dengan pelaksanaannya harus mengacu pada rencana yang telah dirumuskan. (Salam et al., 2019)

Guru dituntut lebih mempunyai kompetensi terhadap tugas dan tanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan yang berkualitas. Guru tidak hanya tahu banyak pengetahuan, akan tetapi guru harus bisa berbuat banyak oleh sebab itu profesionalisme guru perlu dikembangkan secara berkesinambungan (*continue*). Pengembangan terkait dengan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan supervise akademik. Dengan adanya supervisi akademik profesionalisme guru dapat ditingkatkan pada tataran institusional, oleh karena itu pelaksanaan supervisi akademik perlu dilakukan secara sistematis oleh supervisor sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. (Nurhayati, Lias Hasibuan, 2021)

Maka dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja kepegawaian (ketenagaan) pendidikan di sebuah lembaga sekolah itu sendiri. Dikarenakan supervisi juga merupakan salah satu cara untuk mengontrol sejauh mana kinerja kerja yang sudah dilakukan oleh para pendidik dan tenaga kependidikannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah harus diperhatikan dan dilaksanakan baik mulai dari awal perencanaan pembelajaran hingga sampai evaluasi pembelajaran setiap tahun ajaran baru, kepala sekolah melaksanakan tugasnya sebagai supervisor dengan menilai, membimbing, dan mengontrol para bawahannya di mulai dari awal perencanaan pembelajaran yang dimulai dari pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) hingga sampai evaluasi pembelajaran yang mana secara mutlak itu merupakan tugas para bawahannya yang harus diawasi agar tugas dan kinerja guru dapat sesuai ketercapaian yang telah ditentukan memulai pengawasan dari kepala sekolah.

Dengan adanya supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor sangatlah berdampak atau berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru yang ada di sekolah ini, dengan adanya supervisi maka para guru akan merasa diperhatikan, diawasi, serta di kontrol dalam kinerjanya sehingga para guru dapat berpacu atau semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Saran

Saran pada artikel ini adalah bahwa Supervisi harus dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan agar dapat meningkatkan kinerja para pendidika dan peserta didik untuk kemajuan lembaga sekolah itu sendiri.

Kajian yang lebih lanjut lagi untuk mencari faktor-faktor lainnya adalah seperti: Perencanaan, Pembelajaran, Evaluasi dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Antoro, B. (2017). *SARASEHAN LITERASI SEKOLAH# 2*. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Indonesia, P. R. (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Lubis, W. (2017). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Educandum*, 10(1), 1–12.
- Marno & Supriatno, T. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mustafa, M. N., & Othman, N. (2010). The effect of work motivation on teacher's work performance in pekanbaru senior high schools, Riau Province, Indonesia. *Sosiohumanika*, 3(2).
- NUR'AINI, N. (2022). SUPERVISI TENAGA KEPENDIDIKAN SMA NEGERI 5 SEKAYU. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 44–54.
- Nurhayati, Lias Hasibuan, K. I. R. (2021). Determinas Minat Belajar Dan Sikap Terhadap Prestasi Belajar Melalui Kreativitas Mahasiswa. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(10), 2013–2015.
- Nurhayati, Afrizawati, & Rivaldo, Y. (2021). Pembelajaran Matematika Dengan Pendekatan Investigatif Untuk Meningkatkan Kemampuan Penalaran Dan Representasi Matematis Siswa Sekolah Dasar. *Pendidikan Guru MADrasah Ibtidaiyah*, 5, 49–58. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/>
- Nurhayati, N. (2021). Manajemen POACH pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Pembelajaran Luring di SDII Luqman Al Hakim Batam. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 381–394.
- Nurhayati, N. H. (2021). Filsafat Ilmu Peranan Filsafat Ilmu Untuk Kemajuan Perkembangan Ilmu Pengetahuan. *TASAMUH: Jurnal Studi Islam*, 13(2), 345–358.

- <https://doi.org/10.47945/tasamuh.v13i2.409>
- Nurhayati, N., & Rosadi, K. I. (2022). *DETERMINASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: SISTEM PENDIDIKAN , PENGELOLAAN PENDIDIKAN , DAN TENAGA PENDIDIKAN (LITERATUR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM)*. 3(1), 451–464.
- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 40. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>
- Pidarta, M. (1992). *Pemikiran tentang supervisi pendidikan*. Bumi Aksara.
- Riadi, A. (2016). Pendidikan Karakter Di Madrasah/Sekolah. *Ittihad*, 14(26), 1–10. <https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.868>
- Safitri, W. (2021). PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA FLASHCARD TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN BAHASA ARAB KELAS II DI SDI INTEGRAL LUQMAN AL HAKIM 02 BATAM. *JURNAL AS-SAID*, 1(2), 52–59.
- Sahertian, P. A. (2000). *Konsep dasar & teknik supervisi pendidikan: dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*. Penerbit Rineka Cipta.
- Salam, M., Awang Iskandar, D. N., Ibrahim, D. H. A., & Farooq, M. S. (2019). Service learning in higher education: A systematic literature review. *Asia Pacific Education Review*, 20(4), 573–593.
- Supriana, I., Agustin, R. D., Bakar, M. A., & Zin, N. A. M. (2017). Serious games for effective learning. *2017 6th International Conference on Electrical Engineering and Informatics (ICEEI)*, 1–6.
- Suwartini, E. A. (2017a). Supervisi akademik kepala sekolah, profesionalisme guru dan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(2).
- Suwartini, E. A. (2017b). Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru Dan Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(2), 62–70.
- Syaifuddin, M., Tambak, S., Pascasarjana, M., Studi, P., Pendidikan, M., Sultan, U., Riau, S. K., Pascasarjana, D., Sultan, U., Kasim, S., Pascasarjana, D., Sultan, U., & Kasim, S. (n.d.). *Supervisi hubungan masyarakat dalam membangun citra positif sekolah 1*). 1–9.
- Weerakoon, S. (2017). SCHOOL BASED INSTRUCTIONAL SUPERVISION PROCESS: ISSUES ENCOUNTERED BY SUPERVISORS AND TEACHERS. *Research Gate2017*.