

# BEBERAPA PETUNJUK UNTUK MEMBANTU MENGATASI PROBLEMA DALAM TUGAS GURU

Oleh: *Muhniansyah\**

## Abstrak

*Manusia (guru) itu dalam menjalankan tugasnya sebagai guru di sekolah minimal ada 3 macam yang harus dilaksanakan guru yaitu: merencanakan (planning) pembelajaran, melaksanakan (actuating) pembelajaran, dan mengevaluasi (evaluation) pembelajaran. Namun dalam realisasinya banyak guru yang menemui masalah atau problema yang dihadapi. Untuk itu sebagai supervisor di sekolah tentunya dapat membantu guru-guru yang menghadapi berbagai problem atau masalah dalam tugasnya. Oleh karena itu, pembahasan ini akan terfokus pada guru untuk membantu mengatasi permasalahannya, yaitu Beberapa Petunjuk Untuk Membantu Mengatasi Problema Guru Dalam Tugasnya. Dengan harapan problema guru dapat teratasi dan dapat meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.*

*Kata kunci: Petunjuk, Problema, Tugas, dan Guru*

## A. Pendahuluan

Maju tidaknya sebuah bangsa ditentukan oleh maju tidaknya pendidikan pada bangsa tersebut. Pendidikan adalah penentu sebuah bangsa menjadi maju, berkembang, dan berkualitas. Bangsa yang berkualitas adalah bangsa yang di dalamnya manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, berkepribadian, mandiri, maju,

---

\*Penulis adalah Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari

tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, professional, bertanggung jawab dan produktif serta sehat jasmani dan rohani. Pendidikan yang dapat menjadikan bangsa yang berkualitas dan berakhlak karimah tidak dapat dilepaskan dari peran serta seorang guru sebagai pemegang kunci keberhasilan sebuah pendidikan. (Ahmad Barizi, 2009; 7).

Menjadi seorang guru ternyata tak sekedar berdiri di depan kelas, menjelaskan materi pelajaran sesuai dengan jadwal mengajarnya. Pun tak sekedar pula mengejar target sertifikasi dan menjadi sosok yang pantas untuk ditiru dan digugu. Guru tidak sekedar dituntut memiliki kemampuan mentransformasikan pengetahuan dan pengalamannya, memberikan keteladanan, tetapi juga diharapkan mampu menginspirasi anak didiknya agar mereka dapat mengembangkan potensi diri dan memiliki akhlak yang baik. (Acep Yunni dan Sri Rahayu Yunus, 2011; 3).

Menurut Syaiful Bahri Djamarah bahwa seorang guru yang memiliki kepribadian merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan melaksanakan tugas sebagai pendidik. (Syaiful BD, 2000; 240). Lebih jauh ia mengatakan bahwa sebagai pendidik, guru senantiasa meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik.

Guru sebagai garda terdepan pendidikan tentu harus bekerja keras untuk menghasilkan dan membawa anak didik kepada gerbang kesuksesan dan keberhasilan. (Abdullah Munir, 2008; 6). Sehingga guru harus dituntut menjadi seorang yang professional. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Wardiman Djoyonegoro sebagaimana dikutip E. Mulyasa bahwa ada tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan yakni sarana gedung, buku yang berkualitas serta guru dan tenaga kependidikan yang profesional. (E. Mulyasa, 2005; 3). Akan tetapi, dalam realitasnya tak jarang kita jumpai

guru dalam menjalani profesinya hanya sebatas terpenuhinya kewajiban mengajar saja. (Ahmad MA, 2009; 10).

Guru hidup dalam situasi yang selalu berubah. Pribadi manusia adalah keunikan yang sukar diduga. Sering terjadi faktor manusia yaitu ketidakmampuan manusia yang sebenarnya ia sadar bahwa sesuatu yang baik itu dapat ia kerjakan, tetapi justru yang ia inginkan itu tidak ia kerjakan tetapi kelemahan yang tidak ia inginkan itulah yang sering ia kerjakan. Semua guru mau memperbaiki profesi mengajarnya, tetapi seolah-olah ia mengalami banyak problema pribadi, problema jabatan dan problema-problema yang lain.

## **B. Problema Guru dan Pemecahannya**

Secara umum supervisi pendidikan merupakan proses pemberian bantuan untuk peningkatan mutu pendidikan. Supervisi biasanya juga diikuti pengawasan yang berarti pembinaan. Menurut Piet. A Sahertian peran seorang supervisor yaitu membantu (Assisting), dorongan (Supporting), dan mengikutsertakan (Sharing). (Piet A Sahertian, 2000; 25).

Begitu pula Hendyat Soetopo menyebutkan bahwa kepala sekolah mempunyai beberapa peran penting yaitu sebagai berikut: Pertama, peran pembimbingan yaitu membimbing guru agar dapat memahami secara lebih jelas masalah atau persoalan-persoalan dan kebutuhan murid serta membantu guru dalam mengatasi persoalan, memberikan bimbingan yang bijaksana terhadap guru baru dengan sifat materinya. Kedua, peran memberi bantuan, yaitu membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar, membantu guru memperoleh kecakapan mengajar yang sesuai dengan sifat materinya, membantu guru memperkaya pengalaman belajar sehingga suasana pengajaran bisa menggembirakan anak didik, dan

membantu guru mengerti makna dari alat-alat pelajaran. (<http://gusppy.blogspot.com/2010/04/supervisi-pembelajaran.html>, 2 desember 2011,12.4).

Senada dengan itu, Made Pidarta menyatakan bahwa tanggungjawab supervisor yaitu mengorganisasi dan membina guru, di antaranya yaitu memotivasi guru, membangun hubungan yang harmonis dengan guru, mengembangkan profesi guru, memberi fasilitas dan kesempatan bagi guru agar kinerjanya meningkat. (<http://magsudinuny.wordpress.com/category/skripsiku>, 2 Desember 2011, 12.30). Oleh sebab itu, yang dibahas adalah problema atau masalah apa yang ditemukan atau diharapkan dalam pelayanan supervisor dan bagaimana teknik supervisi yang digunakan kepala sekolah untuk membantu memecahkan problema tersebut. Ada beberapa petunjuk yang dapat dilakukan untuk membantu guru mengatasi problema guru antara lain:

1. Membantu guru yang belum berpengalaman/pemula (*inexperience teacher*). Dalam Permendiknas No. 27 Tahun 2010 yang dimaksud guru pemula adalah guru yang baru pertama kali ditugaskan melaksanakan proses pembelajaran/bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat. (Permendiknas, 2010). Kebanyakan guru pemula belum berpengalaman. Hal ini merupakan tantangan bagi:

a. Supervisor:

- 1) Ciri-cirinya: Pemalu, canggung dalam pergaulan dengan teman sejawat, tidak merasa aman dalam melaksanakan tugas.
- 2) Apa yang mereka harapkan?

- 3) Mereka perlu pelayanan dan pendekatan dari orang yang lebih berpengalaman.
  - 4) Bantuan yang dapat diberikan kepada guru tersebut antara lain:
    - a) Membantu memecahkan problema yang dihadapi dalam mengajar dan merencanakan tugas-tugasnya mengajar.
    - b) Membantu mereka untuk mengenal murid-murid dan dapat mengidentifikasi diri dengan murid. Identifikasi ini sering keliru. Sering guru baru menyangka mengidentifikasi dengan murid berarti bergaul seperti teman murid dan murid. Identifikasi seperti ini mengakibatkan pribadi guru menjadi lebur dan hilanglah wibawanya. Di lain pihak guru mencoba mengidentifikasikan diri sebagai pemimpin yang mengakibatkan ia bersikap sombong dan dibuat-buat.
    - c) Mengantarkan guru baru ke dalam suasana pergaulan antar guru.
    - d) Teknik yang paling tepat adalah Program orientasi percakapan pribadi, atau mengikut sertakan dalam panitia kerja atau kelompok diskusi. Bimbingan dan pengarahan yang tepat akan sangat membantu pertumbuhan guru baru. (Piet A Sahertian dan Frans Mataheru, 1981; 293).
2. Membantu guru-guru yang bersedia membantu guru yang tidak hadir (*substitute teacher*).

Salah satu masalah yang sering dihadapi kepala sekolah adalah masalah guru yang ini biasanya sebab-sebab ketidakhadiran itu bermacam-macam misalnya karena sakit, halangan tidak hadir pada jam pelajaran yang ditentukan. Sekarang -

halangan di rumah tangga, tugas-tugas tambahan di luar sekolah, cuti hamil dan sebagainya.

Dalam hal ini harus ada kesediaan dan kerelaan dari rekan guru lain untuk mengisi kekosongan itu. Sistem yang sering dipakai adalah sistem piket. Tetapi yang terpenting dalam hal ini ialah penciptaan sekolah yang menyenangkan semua guru merasa saling membantu, tidak ada masalah mengenai waktu-waktu yang kosong.

### 3. Membantu guru-guru yang bekerja kurang efektif

- a. Sebagaimana manusia biasa tentunya guru mempunyai kelemahan-kelemahan sendiri. Guru yang mempunyai kelemahan biasanya menutup kelemahannya bila ia bersifat introfret. Tetapi ada juga yang menutupi kelemahan dirinya dengan mengadakan manipulasi tingkah laku, misalnya menarik perhatian orang lain dan bertindak yang menyimpang. Itu terletak pada latihan kebiasaan dan disiplin yang kurang. Ada juga yang karena ia sendiri kurang pandai waktu belajar di pendidikan guru, kurang cakap mengajar, acuh tak acuh dalam membuat persiapan dan perencanaan tugas-tugas. Mungkin juga oleh karena sukar untuk menyesuaikan diri di rumah atau di masyarakat. Ada pula sebab-sebab yang bersumber pada emosi misalnya ketakutan akan kegagalan, merasa tidak aman, tertekan dalam pekerjaan atau terlalu banyak diberi tugas tambahan, terlalu mementingkan diri sendiri.
- b. Apa yang mereka harapkan. Semua reaksi jiwa yang tersebut di atas bersumber dari kebutuhan yang tak terpenuhi. Oleh sebab itu harapan untuk memenuhi kebutuhan itu adalah suatu permulaan yang berhasil dari perjalanan seorang supervisor.

- c. Bantuan yang dapat diberikan. Sifat tendensi manusia adalah selalu mengadakan rasionalisasi kelemahan dirinya. Oleh karena itu percakapan pribadi dapat membantu guru akan mengenal dirinya sendiri adalah suatu cara yang efektif. Keterampilan supervisor untuk menganalisis kasus-kasus kelemahan guru berdasarkan data obyektif. Berdasarkan data obyektif itu guru dapat melihat dirinya sendiri dalam konteks relasi dengan orang lain.

Hindarkan praktik-praktik tradisional misalnya:

- a. Memberi rekomendasi agar guru itu dipindahkan
- b. Memberi rekomendasi untuk mengurangi tugas-tugas pada waktu berikutnya.
- c. Memberi rekomendasi agar guru tersebut mencari pekerjaan lain.
- d. Menghentikan usul-usul kenaikan pangkat atau memotong gaji dan sebagainya.

Metode yang terbaik untuk membantu guru-guru demikian ialah meletakkan hubungan kemanusiaan yang baik, ada saling percaya, saling mengakui, saling menghargai dan saling dapat bekerja sama. Dalam percakapan pribadi, supervisor dapat menimbulkan kepercayaan pada diri sendiri. Orang harus dilatih untuk melihat *self-concept*, konsep tentang dirinya sendiri, ide tentang dirinya.

Tugas supervisor adalah memberi kebebasan agar guru dapat menemukan dirinya sendiri, selain itu saling bekerja sama, saling membantu adalah cara yang diperlukan oleh para guru. Keberanian untuk menerima kenyataan sebagai adanya, adalah permulaan dari segala usaha perbaikan, di samping percakapan, pribadi, diskusi bersama, maka inter *visitation* juga merupakan salah satu teknik yang dapat dilaksanakan bagi mereka yang sukar melihat kekurangan dirinya biasanya dapat belajar dari orang lain, orang yang lebih dari dirinya sendiri.

#### 4. Membantu guru yang superior

##### a. Siapakah guru-guru superior itu?

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* superior diartikan sebagai orang atasan, pemimpin. (Depdiknas, 2001; 1107). Sedangkan Peter Salim menyatakan bahwa superior bermakna orang yang terbaik, tertinggi, teratas dan sebagainya dibandingkan orang lain. (Peter Salim dan Yenny Salim, tth; 1486).

Lalu siapakah guru superior itu? Pertama, guru-guru yang sangat berhasil dalam belajarnya karena menggunakan cara-cara mengajar yang sesuai dengan kepribadiannya. Kedua, guru-guru yang menggunakan cara-cara yang bermacam-macam secara baik atau berhasil. Biasanya guru-guru yang berhasil baik ini dipilih sebagai contoh untuk ditiru. Dengan demikian mereka merasa superior.

##### b. Apakah guru-guru superior ini perlu mendapatkan penghargaan ?.

Sudah barang tentu/selayaknya penghargaan itu perlu tetapi hendaknya jangan secara langsung agar tidak merasa dipuji secara berlebih-lebihan atau ditonjolkan, sebagai model dari pekerjaan yang baik.

Ada juga cara lain yaitu memberi hadiah atau penghargaan khusus, misalnya memberi tambahan gaji extra. Untuk menghilangkan rasa iri ada baiknya hal itu dilakukan secara kooperatif, yaitu guru-guru ikut menilai dan memilih guru mana yang layak diberi penghargaan sebagai guru teladan.



- c. Kunjungan kepada guru-guru yang superior akan sangat bernilai.

Keuntungannya ialah mereka merasa diperhatikan, dihargai, menghilangkan prasangka bahwa supervisor hanya mengunjungi guru-guru yang kurang mampu dan lebih dari itu kunjungan itu sendiri menjadi dorongan bagi mereka untuk lebih maju lagi. Supervisor sendiri dapat belajar dari guru-guru yang superior itu.

#### 5. Membantu guru-guru yang mempunyai kelemahan pribadi.

Salah satu sebab penting dari kelemahan mengajar adalah kelemahan pada pribadi guru. Manifestasi kelemahan itu nampak pada:

- a. Gangguan suara pada saat berkata-kata misalnya menelan kata-kata, waktu bicara kurang jelas, suara yang terlalu lemah, terlalu cepat berbicara, kurang menguasai perbendaharaan kata-kata yang lancar, suka mengeluh dan suka marah-marah.
- b. Gangguan dalam gaya lahiriah dan inti pribadi misalnya berpakaian terlalu menyolok dan bersolek berlebihan atau sebaliknya pakaian kurang rapi, ekspresi muka tidak pernah berubah-ubah, bau badan yang kurang enak, terlalu cerewet.
- c. Gangguan watak dan pribadi, misalnya lekas tersinggung, terlalu peka, tak percaya, selalu salah pengertian, ketakutan yang berlebih-lebihan, kurang tenang secara emosional.

Bagaimana cara menolong guru-guru yang tersebut di atas. Jangan sekali-kali membandingkan dengan guru-guru lain. (Derek Wood, dkk., 2011; 24).

1. Kunjungan ke kelas oleh supervisor dapat menolong melihat kelemahan dirinya sendiri.

2. Kerap kali berdiskusi secara berterus terang adalah cara pendekatan yang lebih baik, tapi supervisor harus yakin akan gangguan tersebut.
3. Tape-recorder atau alat bantu lain sangat berguna untuk membantu guru-guru untuk mengamati kelemahan-kelemahan mereka sendiri.

Tugas supervisor dalam hal ini adalah selalu belajar mengenal pribadi dari seluruh guru agar dapat memberikan diagnose dan pembinaan tentang pribadi guru-gurunya dengan cara yang simpatik dan untuk itu supervisor harus banyak mengadakan observasi kelas, berbicara dengan guru-guru, dengan murid, atau mendengar keluhan-keluhan para orang tua. Oleh karena guru-guru secara individual berbeda-beda baik mengenai temperamen dan emosinya, maka supervisor selalu menyesuaikan dirinya dengan kepribadian guru dan waktu mengadakan observasi terhadap guru terutama mengenai hal menilai dan mendiskusikan kelemahan-kelemahan mereka.

#### 6. Membantu guru-guru yang kurang rajin.

Sering guru-guru menunjukkan tanda-tanda kemalasan. Ada bermacam-macam sebab yang mempengaruhi, yaitu:

##### a. Karena sikap Kepala Sekolah:

- 1) Tidak ada penghargaan dari kepala sekolah terhadap pekerjaannya
- 2) Tidak diikutsertakan dalam segala kegiatan di sekolah.
- 3) Tidak ada kepercayaan dari pimpinan sekolah.
- 4) Tidak mendapat perlakuan yang layak dalam hal promosi.

##### b. Karena sikap dari guru itu sendiri.

Sikap ini dipengaruhi oleh karena berbagai masalah pribadi atau masalah keluarga yang memberikan beban berat,

biasanya masalah ekonomi rumah tangga yang turut mempengaruhinya. Ciri-cirinya adalah:

- 1) Tidak tertarik pada hal-hal yang baru dalam bidang pendidikan.
- 2) Mudah sekali mengeluh.
- 3) Tidak pernah membuat catatan persiapan mengajar.
- 4) Tidak pernah mengoreksi pekerjaan murid.
- 5) Menghindari bekerja sama dengan orang lain.
- 6) Cepat-cepat pulang setelah pelajaran.

Bantuan yang diberikan adalah:

- 1) Memberi tanggung jawab kepada guru-guru.
- 2) Memberi kesempatan untuk menghayati motivasi dan stimulasi.
- 3) Mengikutsertakan dalam panitia-panitia kerja.
- 4) Membantu guru-guru yang kurang bergairah/pudar. Ciri-cirinya :
  - a) Jarang terseyum.
  - b) Kurang humor.
  - c) Kurang ramah tamah.
  - d) Kurang bergaul dengan orang lain.
  - e) Dan seterusnya.

Apakah yang diperbuat untuk membantu mereka?

- a) Dibawa dalam suasana kegiatan terus menerus.
- b) Memberi penjelasan dan informasi tentang kebijakan sekolah.
- c) Bila terjadi diskusi harus diambil kesimpulan agar tidak berlarut-larut.

8. Membantu guru-guru yang kurang demokratis (*undemocratic teacher*).

Ciri-cirinya :

- a. Menolak tanggung jawab bersama.
- b. Kurang senang pada orang yang bebas mengeluarkan pendapat.
- c. Mengajar hanya bersifat memberitahukan dan rutin.
- d. Terhadap pimpinan hanya meminta untuk menyetujui pendapatnya saja.
- b. Apa yang harus dilakukan kepala sekolah ?
  - a. Mengikutsertakan dalam penyusunan program kerja sekolah.
  - b. Menghargai pendapat para guru dan staf.
  - c. Mengajak mereka memecahkan masalah-masalah di sekolah.

9. Membantu guru-guru yang selalu menentang.

Ada guru-guru yang selalu tidak setuju dan menentang ide dan kebijakan kepala sekolah, baik secara langsung atau tidak langsung. Pertentangan semacam ini disebabkan banyak hal. Kadang ada benarnya bila seorang guru tidak setuju dengan ide dan kebijakan kepala sekolah, hanya cara menyampaikan pendapatnya yang kadang salah dan tidak wajar.

Oleh karena itu seorang kepala sekolah yang berfungsi sebagai supervisor harus bertanya kepada dirinya, apakah guru-guru selalu tidak setuju dengan ide dan kebijakannya baik secara langsung atau tidak langsung. Menyadari akan dirinya sendiri kepala sekolah berusaha untuk mengatasi masalah tersebut di atas:

- a. Menciptakan hubungan kerjasama dengan guru-guru tersebut dalam segala kegiatan sekolah.

- b. Menciptakan suasana kerja sehingga orang merasa bahwa ia ikut menyumbangkan usaha ke arah perbaikan.
- c. Mengakui bahwa di luar diri ada orang lain yang ingin bekerja dan mau membantu.

10. Membantu guru-guru yang terlalu lama bekerja rutin.

Kebanyakan guru yang sudah lama bekerja sudah merasa puas dengan pengalaman yang diperolehnya dan ini dianggap sebagai kelebihan. Manifestasi dari sikap ini ialah merasa dan selalu merasa “sudah cukup” dengan apa yang dikerjakan setiap hari walaupun cara itu sudah tidak sesuai lagi dengan zamannya.

Tidak ada usaha ke arah perbaikan, ia berpendapat bahwa masa kerjanya sudah mendekati selesai/akan pensiun. Selain itu mereka sering bersikap sinis terhadap suatu perubahan, kurang terbuka dan sensitif terhadap perubahan-perubahan yang ada di sekolah. Hal-hal semacam inilah yang akan menghalangi kemajuan dan peningkatan mutu pelajaran di sekolah-sekolah. Oleh karena itu cara menatar guru-guru harus diubah agar dalam penataran itu guru merasa bahwa ia mengalami perubahan tingkah laku atau ia merasa bahwa ia mendapatkan sesuatu untuk pertumbuhan profesinya.

11. Membantu guru-guru yang menghadapi keruwetan dalam masalah disiplin.

Ada guru-guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan disiplin kelas, sehingga sebagian besar dari waktunya digunakan untuk memikirkan masalah disiplin murid. Akhirnya anak-anak menjadi jemu dengan keadaan itu dan mereka menentang. Guru-guru dalam mengatasi keadaan ini biasanya memarahi atau mengata-ngatai tidak sopan, kurang tahu aturan atau dengan membanding-bandingkan dengan kelas-

kelas sebelumnya. Pelajaran dimulai dengan pidato marah-marah dan kerap kali diakhiri dengan marah-marah pula. Keadaan semacam ini hanya bisa diatasi dengan mencari akar sebabnya. Umumnya hal semacam ini karena guru kurang memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dan mengkomunikasikan pengalaman belajar murid. Atau guru sendiri mempunyai masalah pribadi. Disiplin dalam arti ini berarti taat. Dan ketaatan adalah akar dari hubungan pengaruh guru atau kewibawaan. Jadi guru yang mengalami kesulitan dalam masalah disiplin adalah guru yang mengalami kehilangan kepercayaan dan kewibawaan.

Dalam hal ini guru perlu dibantu dengan cara mengembalikan kepercayaan dan kewibawaan pada dirinya sendiri. Caranya ialah memberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan sesuatu dengan bimbingan dan pembinaan yang bijaksana. Bilamana kita bermaksud untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran, melalui kurikulum yang sedang dikembangkan maka orientasi kita adalah anak yang menjadi tujuan. Karena orientasinya tujuan manusia maka bahan pelajaran harus dilihat sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Guru memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam pembelajaran maka lebih penting lagi ialah bagaimana meningkat reaksi mental guru terhadap setiap pembaharuan yang dihadapi sikap terbuka terhadap pembaharuan adalah suatu *condition sine qua non*. Oleh karena itu penataran yang hanya sekedar memberi informasi adalah usaha yang kurang berhasil. Penataran harus dilaksanakan dengan metode dan teknik mengubah tingkah laku atau reaksi mental guru-guru.

Agar guru terbuka menerima pembaharuan maka kalau orang mau diajak bekerja jadi gunakan metode latihan kerja sebagai cara belajar (*training workshop*), atau dinamika

kelompok, sehingga ia (guru) mau berinteraksi dengan orang lain dan akhirnya bisa belajar berkarya.

### **C. Simpulan**

1. Bahwa dalam melaksanakan tugasnya ternyata guru sering mengalami problem-problem yang sangat bervariasi satu dengan yang lainnya.
2. Sering seorang guru tidak mengerti dan tidak tahu kalau mereka sebenarnya punya problem, sehingga diperlukan pihak lain untuk menunjukkan dan bahkan membantu untuk menyelesaikannya.
3. Seorang kepala sekolah sebagai supervisor berkewajiban untuk mengawasi, mengevaluasi, memberi petunjuk dan pengarahan-pengarahan terhadap para guru dengan cara yang bijaksana, sehingga diperlukan beberapa persiapan agar apa yang dilakukannya tidak konyol, dan akhirnya supervisi yang dilakukan tepat guna dan berdaya guna.
4. Selain sebagai supervisor, seorang kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana sekolah yang aman dan nyaman bagi semua penghuninya, sehingga masing-masing dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya. Jika ada suatu masalah akan bisa dibicarakan dan diselesaikan dengan cara yang bijaksana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amrin, Ahmad Muchlis, *Cara Belajar Cerdas dan Efektif Bukan Keras dan Melelahkan*, (Yogyakarta: Gara Ilmu, 2009).
- Barizi, Ahmad, *Menjadi Guru Unggul*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2009).
- Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001).
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).
- Munir, Abdullah, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2008).
- Mulyasa E., *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005).
- Permendiknas No. 27 Tahun 2010 tentang *Program Induksi Guru*.
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses*.
- Peter, Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*.
- Ross L, Neagley and Evans N. Dean, *Handbook For Effective Supervision Of Instruction*, (New York : Englewood Cliffs-Prentice Hall Inc, 1980).
- Sahertian, Piet A & Frans Mataheru, *Prinsip & Tehnik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981).
- Sahertian, Piet A, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).
- Word, Derek, dkk., *Kiat Mengatasi Gangguan Belajar*, (Yogyakarta: Katahati, 2011).



Yunny, Asep dan Sri Rahayu Yunus, *Begini Cara Menjadi Guru Inspiratif dan Disenangi Siswa*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2011).

<http://guspy.blogspot.com/2010/04/supervisi-pembelajaran.html>,  
2 Desember 2011, 12.4.

<http://magsudinuny.wordpress.com/category/skripsiku>, 2  
Desember 2011, 12.30.