

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menegaskan bahwa dimensi kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah dimensi kompetensi kepribadian, dimensi kompetensi manajerial, dimensi kompetensi kewirausahaan, dimensi kompetensi supervisi, dan dimensi kompetensi sosial. Dijelaskan lebih lanjut bahwa dimensi kompetensi supervisi diantaranya meliputi kompetensi merencanakan program supervisi akademik dengan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana yang dipaparkan Marno dan Triyo Supriyatno (2008:33) keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena ia merupakan pemimpin di lembaganya, maka ia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik. Kepala sekolah/madrasah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengetahuan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan

anak didiknya. Kepala sekolah sebagai pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan.

Sebagai seorang pemimpin dan supervisor, kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam pengembangan dan pembinaan pendidikan, yang berkaitan dengan proses belajar mengajar dan kurikulum dengan semua pelaksanaannya (Tatang, 2016: 90).

Depdiknas (1994) merumuskan supervisi sebagai “pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang lebih baik.” Dengan demikian, supervisi ditujukan kepada penciptaan atau pengembangan situasi belajar-mengajar yang lebih baik.

Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang telah *built in* ketika menyusun sebuah program. Dalam sebuah program, harus sudah ada unsur kontrol di dalamnya. Tujuannya adalah agar seseorang yang melakukan pekerjaan merasa bahwa pekerjaannya itu diperhatikan oleh atasan, bukan pekerjaan yang tidak diacuhkan atau yang dianggap enteng (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003: 158).

Pelaksanaan supervisi merupakan tugas kepala sekolah untuk melakukan pengawasan terhadap guru dan pegawai sekolahnya, kegiatan ini juga mencakup penelitian, penentuan berbagai kebijakan yang diperlukan, dan pemberian jalan keluar bagi permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya (Tatang, 2016: 92).

Dalam menjalankan fungsinya sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu menguasai dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Ia bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah, mengatur proses belajar-mengajar, mengatur hal-hal yang menyangkut kesiswaan, personalia, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelajaran, ketatausahaan, keuangan serta mengatur hubungan dengan masyarakat. Selain itu, ia juga memiliki wewenang untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya (Tatang, 2016: 90-91).

Dalam dunia pendidikan kegiatan supervisi sangat diperlukan terutama untuk membantu meningkatkan profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar sehingga tujuan pembelajaran bisa tercapai secara efektif dan efisien. Supervisi juga dapat membantu guru dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh siswa ataupun problem-problem yang dihadapi oleh sekolah. Karena untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, guru mempunyai peranan sentral. Hal ini sesuai dengan pendapat Syaodih (1998) yang mengemukakan bahwa guru memegang peranan yang cukup penting baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Lebih lanjut dikemukakannya bahwa guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi kelasnya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di MTs Nurul Iman Cibaduyut-Bandung pada tanggal 8 November 2016 dengan Kepala Sekolah Bapak Sopwan, dan Tanggal 3 Desember dengan Bapak Ujang bagian kurikulum,

menurut beliau supervisi pada tahun ini belum dilakukan karena banyaknya kegiatan jadi belum melakukan supervisi.

Pelaksanaan supervisi tidak semua dilakukan oleh Kepala Madrasah karena ruangan dan guru nya banyak. Idealnya supervisi dilakukan dari mulai perencanaan sampai evaluasi tetapi di madrasah ini kadang-kadang karena banyaknya kegiatan dan guru nya banyak Kepala Madrasah hanya bertanya beberapa menit untuk mengeceknya dan kegiatan supervisi tidak melihat ke guru secara langsung, tetapi dilihat dari segi administrasi nya dari daftar hadir, RPP, dan sebagainya.

Karena seharusnya kegiatan supervisi dilakukan secara langsung dengan memantau guru-guru di kelas sehingga Kepala Madrasah mengetahui bagaimana guru tersebut mengajar, apakah sudah sesuai atau belum. Berdasarkan fenomena di atas, dapat diidentifikasi permasalahan nya menjadi: Bagaimana Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung. Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai **“Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Latar Alamiah di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung?
2. Bagaimana Perencanaan Program Supervisi di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung?

3. Bagaimana Pelaksanaan Program Supervisi di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung?
4. Bagaimana Evaluasi dan Tindak Lanjut Program Supervisi di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung?
5. Bagaimana Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Kegiatan Supervisi di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk Mengetahui Latar Alamiah di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung
- b. Untuk Mengetahui Perencanaan Program Supervisi di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung.
- c. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Program Supervisi di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung.
- d. Untuk Mengetahui Evaluasi dan Tindak Lanjut Program Supervisi di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung.
- e. Untuk Mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Kegiatan Supervisi di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung.

## 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini dapat dibagi dua yaitu secara teoritis dan praktis. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan tentang Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah.
- b. Secara praktis
  - 1) Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut-Bandung.
  - 2) Sebagai bahan penelitian lebih lanjut yang ada hubungannya dengan masalah Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah atau sebagai referensi bagi pemimpin yang akan datang.

### D. Kerangka Pemikiran

Supervisi adalah serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (*kepala sekolah, pemilik sekolah, dan Pembina lainnya*) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar-mengajar. Pengertian ini menegaskan bahwa supervisi atau pembinaan guru lebih menekankan pada layanan profesional, maka ia disebut pula “Pembinaan Profesional Guru” (Depdikbud, 1994). Jadi, kegiatan supervisi pendidikan yakni suatu kegiatan pembinaan yang lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan atau meningkatkan kemampuan profesional guru. Seorang supervisor melaksanakan kegiatan supervisi adalah dengan cara

memberi bantuan kepada guru, agar guru tersebut dapat mengembangkan kemampuan profesionalnya. Jika guru tersebut telah meningkat kemampuan profesionalnya, maka akan terjadi peningkatan situasi belajar mengajar yang lebih baik (Banun, 2013:41).

Pengawasan manajemen adalah pengawasan yang dilakukan pemerintah terhadap kinerja departemen atau lembaga yang dibawah naungannya. Pengawasan ini telah dijalankan semenjak periode Rasulullah, beliau selalu mengawasi kinerja pegawai dan mendengarkan informasi tentang sepaik terjang mereka dalam menjalankan pemerintahan (Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2008:181).

Madrasah menyusun program pengawasan secara objektif, bertanggungjawab dan berkelanjutan, penyusunan program pengawasan di madrasah didasarkan pada Standar Nasional Pendidikan. Program pengawasan disosialisasikan kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan. Supervisi pengelolaan akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah (Ahmadi H. Syukran Nafis, 2011:94-95).

Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang telah *built in* ketika menyusun sebuah program. Dalam menyusun program, harus sudah ada unsur kontrol di dalamnya. Tujuannya adalah agar seseorang yang melakukan pekerjaan merasa bahwa pekerjaannya itu diperhatikan oleh atasan, bukan pekerjaan yang tidak diacuhkan atau yang dianggap enteng. Oleh karena itu, pengawasan terbaik adalah pengawasan yang dibangun dari dalam diri orang yang diawasi dan dari sistem pengawasan yang baik. Sistem pengawasan yang

baik tidak dapat dilepaskan dari pemberian *punishment* (hukuman) dan *reward* (imbalan). Sebuah pengawasan akan berjalan dengan baik jika masing-masing manajer berusaha memberikan contoh terbaik kepada bawahannya (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003:158).

Dalam Piet Sahertian dan Ida Aleida Sahertian (1990:62-69) pelaksanaan supervisi ada yang bersifat langsung dan kolaboratif, diantaranya:

1. Perilaku supervisor yang nampak dalam orientasi langsung ini antara lain:
  - a. Menjelaskan
  - b. Menampilkan
  - c. Mengarahkan
  - d. Mendemonstrasikan
  - e. Menstandarkan
  - f. Meyakinkan

Tujuan konkrit yang akan dicapai dalam pelaksanaan supervisi tersebut ialah untuk meningkatkan kemampuan guru.

2. Orientasi supervisor yang bersifat kolaboratif mempersyaratkan hubungan perilaku supervisor, sebagai berikut:
  - a. Mendengarkan
  - b. Menyampaikan
  - c. Memecahkan masalah
  - d. Menunjukkan

Hasil akhir yang diharapkan ialah adanya kesepakatan bersama antara supervisor dan guru yang menetapkan struktur, proses, kriteria untuk menentukan perbaikan pengajaran.

Sebagai pemimpin tertinggi yang ada di sekolah, kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting. Sebagaimana dikatakan oleh Joseph Juran seorang tokoh TQM (*Total Quality Management*) mengatakan bahwa 85% masalah-masalah mutu dalam sebuah organisasi (sekolah atau madrasah) adalah hasil dari desain yang kurang baik, sehingga penerapan sistem yang benar akan menghasilkan mutu dan kualitas yang benar pula. Maka dengan



demikian, 85% masalah merupakan tanggung jawab manajemen (pimpinan kepala sekolah) karena mereka memiliki 85% kontrol terhadap sistem organisasi (sekolah). Sedangkan 15 persennya ditentukan oleh yang lainnya (Edwar Sallis, 2004: 108). Maka dengan demikian, sebagai kepala sekolah harus memiliki standar kualifikasi dan standar kompetensi yang harus dipenuhi oleh semua kepala (Heri Gunawan, 2014:173).

Standar Kepala Sekolah Madrasah ditetapkan dalam Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007, tentang kualifikasi dan kompetensi Kepala Sekolah/ Madrasah. Dalam Permendiknas tersebut disebutkan tentang kualifikasi Kepala Sekolah/ Madrasah, yang terdiri atas kualifikasi umum dan kualifikasi khusus. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/ Madrasah adalah:

1. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
2. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;
3. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan
4. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Adapun tentang kualifikasi khusus kepala sekolah/madrasah adalah:

1. Kepala Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) adalah sebagai berikut:
  - a. Berstatus sebagai guru TK/RA
  - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA, dan
  - c. Memiliki sertifikat Kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
2. Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:
  - a. Berstatus sebagai guru SD/MI
  - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI, dan

- c. Memiliki sertifikat Kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
3. Kepala Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) adalah sebagai berikut:
  - a. Berstatus sebagai guru SMP/MTs
  - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs, dan
  - c. Memiliki sertifikat Kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
4. Kepala Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) adalah sebagai berikut:
  - a. Berstatus sebagai guru SMA/MA
  - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA, dan
  - c. Memiliki sertifikat Kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
5. Kepala Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) adalah sebagai berikut:
  - a. Berstatus sebagai guru SMK/MAK
  - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMK/MAK, dan
  - c. Memiliki sertifikat Kepala SMK/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
6. Kepala Sekolah Dasar Luar Biasa/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB) adalah sebagai berikut:
  - a. Berstatus sebagai guru pada satuan pendidikan SDLB/SMPLB/SMALB
  - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB, dan
  - c. Memiliki sertifikat Kepala SDLB/SMPLB/SMALB yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.
7. Kepala Sekolah Indonesia Luar Negeri adalah sebagai berikut:
  - a. Memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 3 tahun sebagai kepala sekolah;
  - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru pada salah satu satuan pendidikan, dan;
  - c. Memiliki sertifikat Kepala sekolah yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

Kualitas dan kompetensi kepala sekolah secara umum setidaknya mengacu

kepada empat hal pokok, yaitu: (a) sifat dan keterampilan kepemimpinan; (b) kemampuan pemecahan masalah; (c) keterampilan sosial; dan (d) pengetahuan dan kompetensi professional (Marno dan Triyo Supriyatno, 2008:37).

Kompetensi diartikan sebagai seperangkat kemampuan yang meliputi pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang harus dimiliki seseorang dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab pekerjaan dan atau jabatan yang disandangnya (Tatang, 2015:170).

Sebagaimana termaktub pada Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah yaitu: bahwa standar kompetensi Kepala Sekolah/ Madrasah paling tidak memiliki lima kompetensi, yakni kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan kompetensi sosial. Secara rinci kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.1**

Dimensi Kompetensi	Uraian Kompetensi	
1. Kompetensi Kepribadian	1.1	Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
	1.2	Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
	1.3	Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
	1.4	Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
	1.5	Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.

Dimensi Kompetensi	Uraian Kompetensi	
	1.6	Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
2. Kompetensi Managerial	2.1	Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
	2.2	Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
	2.3	Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
	2.4	Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
	2.5	Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
	2.6	Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
	2.7	Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
	2.8	Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide,

Dimensi Kompetensi	Uraian Kompetensi	
		sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
	2.9	Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
	2.10	Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
	2.11	Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
	2.12	Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
	2.13	Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
	2.14	Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
	2.15	Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.

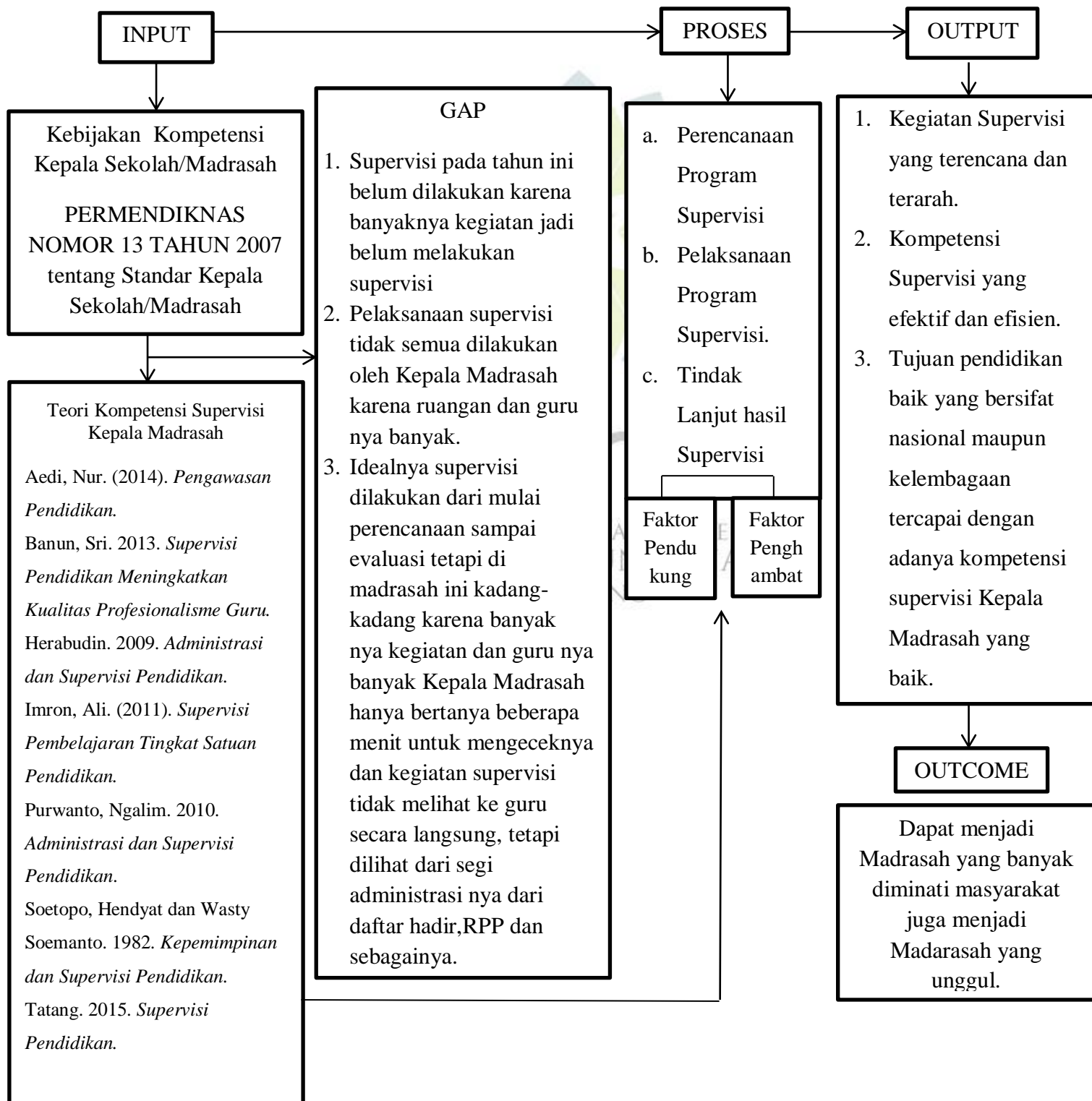
Dimensi Kompetensi	Uraian Kompetensi	
	2.16	Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
3. Kompetensi Kewirausahaan	3.1	Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
	3.2	Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
	3.3	Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
	3.4	Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
	3.5	Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
4. Kompetensi Supervisi	4.1	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
	4.2	Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru

Dimensi Kompetensi	Uraian Kompetensi	
		dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
	4.3	Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
5. Kompetensi Sosial	5.1	Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah.
	5.2	Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
	5.3	Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

**KERANGKA PEMIKIRAN**

**KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH**

(Penelitian di MTs Nurul Iman Cibaduyut-Bandung)





### **E. Kajian Pustaka dan Hasil Penelitian yang Relevan**

1. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Asep Abdul Malik Tahun 2016 dengan judul “Implementasi Supervisi Akademik Kepala Madrasah” penelitian di Madrasah Tsanawiyah Baitul Arqom. Isi pokoknya mengenai supervisi akademik dan proses implementasi supervisi akademik.
2. Buku Drs. Tatang S., M.Si 2016 “Supervisi Pendidikan” Bandung: Pustaka Setia. Isi pokoknya mengenai supervisi dalam manajemen pendidikan dari mulai bimbingan konseling, pendidikan dan pelatihan, dan penempatan tenaga pendidik di sekolah.
3. Buku Prof. Dr. Hj. Sri Banun Muslim, M.Pd 2013 “Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru” Bandung: Alfabeta. Isi pokoknya mengenai konsep, pelaksanaan supervisi dan kemampuan profesionalisme guru.