

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

Sri Maryani¹, dan Dwi Ammelia Galuh Primasari².

¹Universitas PGRI Palembang, ²SDN 2 Gelumbang

e-mail: galuhprimasari@yahoo.com

Abstrak- Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah bagi kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan populasi penelitian kepala sekolah dan guru di SDN 2 Gelumbang Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Metode yang digunakan yaitu metode *survey*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skala *likert* dan teknik *Proportional Random Sampling*. Pengolahan data menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda guna mengetahui pengaruhnya secara bersama-sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SDN 2 Gelumbang Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim.

Kata Kunci: Kepala sekolah, Supervisi kinerja guru, SD Negeri Gelumbang.

Abstract- *The purpose of this study was to determine the effect of school principal supervision on teacher performance. This study used a survey method with a research population of principals and teachers at SDN 2 Gelumbang, Gelumbang District, Muara Enim Regency. The method used is the survey method. Data collection techniques using questionnaires with Likert scale and Proportional Random Sampling techniques. Processing data using simple linear regression and multiple linear regression to find out the effect together. The results showed that the supervision of principals had a positive effect on teacher performance at SDN 2 Gelumbang, Gelumbang District, Muara Enim Regency.*

Keywords: *Principal, Supervision of teacher performance, Gelumbang Elementary School.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar bangsa yang mempunyai peran strategis untuk membangun karakter suatu bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Diperlukan proses pendidikan yang memadai untuk menunjang terwujudnya harapan mulia tersebut. Namun hasil dari proses pendidikan tidak dapat langsung seketika dirasakan, tetapi membutuhkan waktu yang panjang, sepanjang hayat, dan menyentuh semua sendi kehidupan di

masyarakat, hingga menjadi jati diri untuk kemajuan, ke-adilan dan kemakmuran bangsa (Rifaldi, 2014).

Sekolah sebagai lembaga formal merupakan sarana dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan tersebut, di mana di sekolah siswa belajar berbagai macam ilmu (Undang-undang No 20, 2003). Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dalam pengawasannya pelaksanaan tugas seorang guru perlu dilakukan pengawasan langsung oleh seorang kepala sekolah sebagai atasan langsung sebagai supervisor. Sebagai supervisor kepala sekolah harus juga memperhatikan prinsip-prinsip; (a) hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hirarkhi; (b) dilaksanakan secara demokratis; (c) berpusat pada tenaga kependidikan (guru); (d) dilakukan berdasarkan ke-butuhan tenaga kependidikan; dan (e) merupakan bantuan profesional dan dapat juga dilakukan secara efektif antara lain melakukan diskusi kelompok, kunjungan kelas atau pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran (Kristiawan, 2017). Kepala Sekolah sebagai atasan dapat mengetahui kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan guru dalam menjalankan tugasnya. Semua kekurangan maupun kesalahan dapat di-perbaiki, sehingga tujuan pembelajaran di sekolah dapat tercapai dengan maksimal. Supervisi dan disiplin kerja merupakan unsur mana-jemen. Kegiatan supervisi secara kon-tinu, dan berkelanjutan sangat diper-lukan untuk membantu

kelancaran, se-hingga kinerja guru meningkat. Guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya harus secara profesional dan mengedepankan kualitas pendidikan sesuai dengan perkembangan jaman. (Sumarsono, 2010). Guru juga harus melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta berusaha meningkatkan prestasi belajar siswa (Burhanuddin, 2005).

Seorang guru yang dianggap sudah mampu menjalankan tugasnya dengan syarat-syarat yang telah mereka penuhi sebelum mereka diangkat menjadi seorang guru ternyata masih perlu pengawasan dari berbagai pihak. Seorang kepala sekolah hendaknya memahami tugas dan peranannya di sekolah (Mentari Ocville Amanda, Rudi Salam, 2016). Menurut Kristiawan (2017) kepala sekolah bertugas; (a) membimbing guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai; (b) membimbing guru agar dapat memahami lebih jelas tentang persoalan-persoalan dan kebutuhan siswa; dan (c) menyeleksi dan memderi tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai minat, memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah berdasar standar-standar untuk mencapai tujuan sekolah.

Begitupun menurut Baktinia terdapat pengaruh positif dan signifikan dari supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap hasil belajar siswa sebesar 76,06%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah bersama guru saling bekerja sama untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik (Baktinia, 2012). Menurut Pidarta, guru yang baik tanpa diatur oleh kepala sekolah yang kurang baik belum tentu dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas (Pidarta, 2009). Begitu pula halnya jika dengan kondisi kepala sekolah yang baik tetapi guru kurang baik. Akan tetapi, kondisi nyata di lapangan masih jauh dari harapan, sebagaimana termuat pada harian Kompas tanggal 6 Juli 2009 bahwa Direktur Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Depdiknas), Surya Dharma mengakui kenyataan bahwa pemilihan kepala sekolah di Indonesia masih belum berdasarkan kompetensi dan profesionalisme. Surya mengungkapkan bahwa penunjukan kepala sekolah masih banyak yang berdasarkan disukai atau tidak disukai petinggi setempat (semata). Padahal setiap kepala sekolah yang ditunjuk haruslah memenuhi standar kompetensi kepala sekolah sesuai Peraturan Menteri Pendidikan

Nasional (Permendiknas) No.-13/2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Hal ini, menunjukkan bahwa masih terdapat kepala sekolah yang sebenarnya kurang memenuhi standar kompetensi seorang kepala sekolah, termasuk pada kompetensi supervisi seorang kepala sekolah.

Selain itu, menurut Semiawan: Pertama sistem supervisi kurang memadai. Hal ini disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut: (1) supervisi yang masih menegaskan aspek administrative dan mengabaikan aspek profesional; (2) tatap muka antar supervisor dan guru sangat sedikit; (3) supervisor banyak yang sudah lama tidak mengajar, sehingga banyak dibutuhkan bekal tambahan agar dapat mengikuti perkembangan baru; (4) pada umumnya masih menggunakan jalur searah, dari atas ke bawah; (5) potensi guru sebagai supervisor kurang dimanfaatkan. Kedua, sikap mental kurang sehat dari supervisor. Hal ini disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut; (1) hubungan profesional yang kaku dan kurang akrab akibat sikap otoriter supervisor; sehingga guru takut bersikap terbuka kepada supervisor; (2) banyak supervisor dan guru sudah merasa berpengalaman, sehingga tidak merasa perlu untuk belajar lagi; dan (3) supervisor dan guru cepat merasa puas

dengan hasil belajar siswa (Imron, 2011).

Banyak upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengkondisikan guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak hanya melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, melainkan perlu juga memperhatikan dari segi yang lain seperti pemberian supervisi dan motivasi kerja terhadap guru secara tepat. Sehingga memang sangat diperlukan supervisi kepala sekolah dalam manajemen sekolah. Berdasarkan fakta dilapangan, dan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dideskripsikan di atas, maka peneliti pun melakukan menelitian tentang pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 2 Gelumbang, dengan rumusan masalah yang akan dicari dalam penelitian ini adalah mengenai adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah tersebut?. SDN 2 Gelumbang dipilih, karena merupakan tempat tugas peneliti. Dewan guru di SDN 2 Gelumbang, sebagian besar adalah guru bersertifikat, dan beberapa diantaranya merupakan ex-kepala sekolah. Peneliti sebagai Kepala Sekolah di SDN 2 Gelumbang, menyadari betul bahwa salah satu

tugas seorang manajer adalah sebagai supervisor.

Menurut Better seorang supervisor adalah seseorang yang punya wewenang dan tanggung jawab dalam merencana-kan, dan mengendalikan pekerjaan seke-lompok orang secara langsung (Makawimbang, 2011). Menurut Neagley, dan Evans *The supervisory role of the principals in the small district is very important. As the educational leader of the school, the individual building principal is directly responsible to the chief administrator in ad-ministration and supervision. At least half of the principal's time should be planned for teacher conferences, classroom visitations, action research, curriculum development and other supervisory activites.* Pendapat ini mengemukakan bahwa peran pengawas sangat penting, terutama dalam penggunaan waktu seorang supervisor dalam mengadakan kunjungan kelas, penelitian tindakan kelas, pengembangan kurikulum dan aktivitas supervisi lainnya. Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah merupakan seorang individu yang bertanggung jawab langsung kepada kepala pemerintah dalam administrasi dan pengawasan. Setidaknya setengah dari waktu kepala sekolah harus di-rencanakan untuk melakukan kegiatan supervisi (Neagley, 1980).

Merujuk pada teori Alfonso, indikator variabel supervisi kepala sekolah, yaitu pertama, keterampilan teknis antara lain; (1) menggunakan sistem observasi kelas; (2) mengembangkan prosedur pengajaran; (3) mendemonstrasikan keterampilan pengajaran. Kedua, keterampilan hubungan kemanusiaan antara lain; (1) merespons perbedaan individual; (2) mendiagnosa kelebihan atau potensi individual; (3) memimpin interaksi secara kooperatif; (4) memecahkan konflik; dan (5) memberi contoh. Ketiga, keterampilan manajerial antara lain; (1) mengidentifikasi karakteristik anggota; (2) mengukur kebutuhan guru; (3) menetapkan prioritas; (4) menggunakan sistem perencanaan; (5) memonitor atau mengontrol aktivitas (Bafadal, 1992).

Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

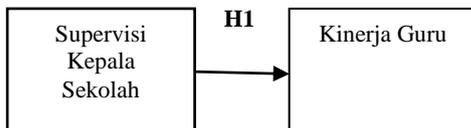
Menurut Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan ke-

mampuan yang ada dan batasan batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Samsudin, 2006). Menurut Byars dan Rue *“Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual is fulfilling the requirements of a job.”* Pendapat Byars dan Rue diartikan bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melingkupi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan (Amanda, dan Salam, 2016).

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja atau produktifitas dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah faktor kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah, diluar faktor pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan tingkat upah minimal (Mulyasa, 2012). Salah satu alat pengukuran standar kinerja guru menurut Depdiknas yaitu; (1) menyusun rencana pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai prestasi belajar; (4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar siswa; (5) memahami landasan pendidikan; (6) memahami kebijakan pendidikan; (7) memahami tingkat perkembangan siswa; (8) memahami pendekatan

pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran; (9) menerapkan kerjasama dalam pekerjaan; (10) memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran; (11) menguasai keilmuan dan ketrampilan sesuai materi pembelajaran; dan (12) mengembangkan profesi (Depdiknas, 2004).

Paradigma pada penelitian ini merupakan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah; H1 = Terdapat pengaruh positif supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah prosedur atau cara-cara yang dapat dilakukan untuk melaksanakan penelitian. Tujuan penelitian ini mencari gambaran dan menguji kebenaran tentang pengaruh supervisi kepala sekolah (variabel X₁) terhadap kinerja guru (variabel Y). Maka, jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, dan penelitian pengujian (verifikatif). Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau

menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2010). Metode *survey* adalah penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambilan keputusan. Metode ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya (Muhidin, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah (X₁), terhadap Kinerja Guru (Y), berdasarkan hasil analisis data penelitian dan uji signifikansi di SDN 2 Gelumbang diketahui bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru didapat dengan mengkuadratkan nilai $r_{y_1x_1}$ yaitu 0,250. Maka $0,250^2 = 0,065$. Kinerja guru yang berasal dari supervisi kepala sekolah 0,065 atau 6,5%. Artinya supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hal ini, menunjukkan bahwa semakin baik supervisi kepala sekolah maka semakin baik kinerja guru.

Pengaruh ini juga diperkuat dengan hasil uji signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,005$), artinya supervisi kepala sekolah dan kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini juga berarti semakin tinggi supervisi kepala sekolah, maka akan semakin tinggi juga kinerja gurunya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya jika semakin tinggi supervisi kepala sekolah, maka kinerja guru akan semakin baik. Sebaliknya jika supervisi kepala sekolah rendah maka kinerja guru ikut berpengaruh menjadi rendah. Kepala sekolah yang profesional akan menemani dan mengawasi penampilan guru dan anak didiknya di sekolah (di kelas), memberikan masukan yang positif dan konstruktif untuk perbaikan dan pengembangan sistem dan metode pembelajaran, serta mendorong pemanfaatan waktu dan fasilitas belajar secara efektif dan kreatif (Scheerens, J & Bosker, 1997).

Hal ini didukung dengan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru (Renata dkk 2018). Kepemimpinan trans-formasional

kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Merauke (Werang, 2014). Penelitian yang dilakukan Mentari Ocvilia Amanda dkk menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep dengan tingkat pengaruh yaitu sebesar 10,5 persen. Dengan demikian, supervisi di SMK Negeri 1 Bungoro perlu di-pertahankan dan ditingkatkan demi peningkatan kinerja guru dan peningkatan mutu pendidikan sekolah (Amanda & Salam, 2016). Penelitian Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid juga menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh signifikan. Ini berarti, gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah memberikan efek terhadap kinerja guru dalam manajemen berbasis sekolah (Handayani & Rasyid, 2015).

Begitu juga dengan hasil penelitian Muhammad Ali Rifaldi, menunjukkan kegiatan supervisi kepala sekolah kepada para guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Rifaldi, 2014). Artinya apabila kegiatan supervisi dilakukan oleh kepala sekolah maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan begitu juga sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan

oleh Wiles & Bondi (1986:23) “*supervision is complex role in professional education. with an all important mission of improving the learning experience for students, that role remains constant despite changes in schools*”. Dengan kata lain supervisi memiliki peran yang kompleks dalam membangun pendidikan menjadi profesional dengan misi untuk meningkatkan pengalaman belajar /kualitas belajar bagi siswa meskipun perubahan di sekolah terjadi karena proses supervisi yang dilakukan (Rifaldi, 2014).

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 2 Gelumbang. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa berpengaruhnya supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan pengaruh positif apabila supervisi kepala sekolah dilaksanakan. Supervisi akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Kinerja guru yang tinggi sangat perlu dipertahankan, atau ditingkatkan agar lebih baik lagi. Hal ini penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah juga harus membantu guru mengembangkan kemampuannya

me-ngelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran (Daresh,1989; Glickmen, 2007), serta memiliki kemampuan pengetahuan tentang unsur supervisi akademik, memiliki keterampilan dalam menerapkan prinsip dan teknik supervisi akademik, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bafadal, I. (1992). *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
2. Baktinia, T. G. N. R. (2012). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa (Studi tentang Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah SMP terhadap Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa pada SMPN di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Tesis*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Daryanto (2005), *Supervisi Pembelajaran, Inspeksi meliputi: Controlling, Correcting, Judging, Directing, Demonstration*. Yogyakarta: Gava Media.
4. Depdiknas. (2004). *Kerangka Dasar Kurikulum 2004*. Jakarta.
5. Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan

- Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2).
6. Imron. (2011). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
 7. Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
 8. Makawimbang, J. H. (2011). *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
 9. Mentari Ocvilia Amanda, Rudi Salam, S. S. (2016). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. *Seminar Nasional*, 149–154.
 10. Muhidin, S. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif, Panduan Praktis Bagi Dosen dan Mahasiswa*.
 11. Mulyasa. (2012). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
 12. Neagley, R. L. dan E. D. (1980). *Handbook For Effective Supervision of Instruction* (Third Edit). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
 13. Pidarta, M. (2009). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta.
 14. Rifaldi, M. A. (2014). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan kerja guru di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4), 122–133.
 15. Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of Headmaster's Supervision And Achievement Motivation On Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
 16. Samsudin. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
 17. Scheerens, J & Bosker, R. J. (1997). *The foundation of education effectiveness*. New York: Pergamon Press.
 18. Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*.
 19. Sumarsono, H. (2010). Pengaruh Supervisi, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru di SMA 1 Negeri 1 Karanganyar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 152–161.
 20. Undang-Undang No 14. (2005). Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI.
 21. Undang-undang No 20. (2003). Sistem Pendidikan Nasional.
 22. Werang, B. R. (2014). Pengaruh

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke. *Cakrawala Pendidikan*, 1, 128–137.



Bersama Guru, menyaring dan memfasilitasi minat-bakat Siswa

Dokumentasi beberapa kegiatan Supervisi Kepala Sekolah kepada Guru SDN 2 Gelumbang



Guru melakukan kegiatan belajar-mengajar di kelas didampingi pengawasan Kepala Sekolah.



Rutin melakukan bimbingan, bertukar pikiran, dan supervisi kinerja guru, termasuk tentang ADM pembelajaran Guru, ketersediaan sapsras, dll.



Kepala Sekolah melakukan Rapat Pembinaan Rutin Guru



Kepala Sekolah melakukan Temu Perwakilan Wali Siswa sebelum kelulusan