

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Etos kerja dalam konteks pendidikan, merupakan kunci terciptanya proses belajar mengajar sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Selain itu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan yang menjelaskan lingkup, fungsi dan tujuan pendidikan Nasional diantaranya adalah Standar Pendidik dan Kependidikan menjelaskan tentang kriteria prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan, yang merupakan kebijakan pemerintah dalam kerangka melakukan restrukturisasi dan perbaikan mutu pendidikan di Indonesia dengan menitik beratkan pada etos kerja seorang Guru.¹

¹ Irwan Suryadi et all, (2021), “Peningkatan Etos Kerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah”, *Jurnal Administrasi Pendidikan* 28. no. 1, hal. 149.

Etos kerja lebih merujuk pada kualitas kepribadian yang direfleksikan melalui pekerjaan dari semua aspek kehidupan. Dengan demikian, etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku yang mengarah pada kualitas kerja yang diinginkan. Etos kerja guru yang tinggi akan mempengaruhi mutu pendidikan dan perilaku profesionalnya. Untuk dapat mengembangkan etos kerja, harus ada sikap yang menghargai kerja keras dan keseriusan. Karena dorongan yang tepat perlu ditemukan untuk mendorong etos kerja seorang guru. Dengan etos kerja yang baik dan kuat, diharapkan guru dapat bekerja secara efektif dan produktif setiap saat dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang.

Guru diharapkan memiliki etos kerja, ciri-ciri yang diungkapkan guru berkaitan dengan minat, pelaksanaan tugas (mengajar), sikap dan tugasnya. Dengan kata lain, guru yang memiliki etos kerja yang baik biasanya dapat lebih bertanggungjawab untuk menyelesaikan kuantitas tugasnya dengan lebih efektif. Semakin tinggi etos kerja seseorang, intensitas penyelesaian tugas-tugas dalam pekerjaan relatif semakin tinggi. Kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat tergantung dari seberapa tinggi etos kerja guru-gurunya. Melalui etos kerja yang tinggi akan memungkinkan seorang guru akan memiliki motivasi serta mampu dan mengembangkan dirinya, berinovasi serta melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pendidik yang profesional. Ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja memiliki pandangan hidup bahwa: 1) Kerja adalah rahmat; 2) Kerja adalah amanah; 3) Kerja adalah panggilan; 4)

Kerja adalah ibadah; 5) Kerja adalah seni; 6) Kerja adalah kehormatan; 7) selalu berpartisipasi; dan 8) Kerja adalah pelayanan.²

Etos kerja guru sepenuhnya merupakan kualitas yang ditunjukkan guru dalam kegiatan mengajar dan di luar proses kegiatan mengajar. Entah itu saat rapat atau saat membahas masalah yang muncul di sekolah. Tingginya semangat guru ketika mengajar dan seberapa besar kontribusinya terhadap sekolah menjadi ukuran etos kerja guru. Semakin tinggi etos kerja guru, maka semakin baik pula dampaknya bagi sekolah, khususnya siswa. Namun, hal itu tidak mungkin terjadi tanpa dukungan dari kepala sekolah. Selain sebagai pemimpin, kepala sekolah juga harus terlibat aktif dalam kegiatan pengawasan pendidikan. Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah harus mampu membangkitkan semangat tenaga pengajar. Semangat ini terbukti dalam ketekunannya dalam memenuhi tugas mengajarnya. Etos kerja guru yang tinggi akan menciptakan proses pembelajaran yang efektif.

Guru memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu sistem pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan guru yang berkualitas dan berkompeten dalam semua bidang ilmu di semua jenjang pendidikan. Potensi guru harus terus dikembangkan agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional, karena guru merupakan ujung tombak peningkatan mutu pendidikan. Guru sebagai profesi yang memiliki persyaratan tertentu dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya yang tertuang dalam Undang-

² Suyitno, (2021), "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin, dan Pengawasan terhadap Etos Kerja", *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan vol 3. No. 3*, hal 729.

Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat (2) yang berbunyi: “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”³

Tahap perkembangan manusia memiliki penyesuaian dan peningkatan keterampilan yang mampu mengubah cara berpikir seseorang dan sebaliknya. Kepala sekolah dalam ekosistem pendidikan bertanggung jawab untuk memastikan semua siswa belajar, guru bertanggung jawab untuk memastikan semua siswa belajar, dan guru bertanggung jawab untuk memenuhi peran pendidik mendidik, mengajar, membimbing, melatih, dan menilai siswa. Sebagai pemimpin pembelajaran, kepala sekolah bertugas mengembangkan kemampuan berinisiatif dan terlibat dengan semua pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah membangun kekuatan moral yang dipadukan dengan nilai, tujuan, dan keyakinan bersama saat merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi program.

Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor. Dibidang pendidikan disebut supervisor pendidikan. Menurut keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0134/0/1977, termasuk kategori supervisor dalam pendidikan adalah kepala sekolah, penilik sekolah, dan para pengawas

³ Undang-undang RI, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Nomor 20 Tahun 2003, Jakarta.

sekolah di tingkat kabupaten/kotamadya, serta staf dikantor bidang yang ada di tiap provinsi.⁴

Salah satu upaya yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru adalah dengan melakukan supervisi klinis melalui kepala sekolah. Namun menurut peneliti, pada kenyataannya masih banyak lembaga pendidikan yang hanya melakukan program ini sebagai formalitas, tanpa menyentuh realita. Hakikat masalah membantu guru untuk memperbaiki dan mengatasi masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Kondisi tersebut terlihat ketika kepala sekolah atau pengajar yang telah diberi wewenang untuk melaksanakan supervisi klinis hanya melakukan penilaian pada administrasi seperti silabus, RPP, program tahunan (PROTA), program semester (PROMES), agenda mengajar, daftar hadir, daftar nilai dan lainnya. Pada tahap implementasi observasi kelas pun tidak dilaksanakan secara penuh sesuai jam pelajaran yang di observasi sehingga proses supervisi yang dilaksanakan tidak mengarah pada upaya memecahkan konflik pembelajaran karena hanya melakukan supervisi administratif. Supervisi yang dilaksanakan semestinya mencakup supervisi administrasi yang mencakup pengadministrasian pembelajaran dan supervisi klinis yang dapat membantu guru untuk meningkatkan kompetensi pedagogik serta profesionalnya dengan

⁴ Daryanto & Tutik Rachmawati, (2015), *Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media, hal. 4.

menggunakan pendekatan yang humanis, demokratis dan kolegial agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran pada kelas yang berimplikasi meningkatnya mutu lulusan.

Peran kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi klinis ini sangat penting, mengingat sebagai seorang pemimpin hendaknya mengayomi dengan kasih sayang kepada guru dalam memecahkan permasalahan pembelajaran yang dihadapi. Kepala sekolah harus menjadikan supervisi klinis sebagai agenda utama dalam rangka memecahkan permasalahan pembelajaran yang sangat kompleks yang dihadapi guru.⁵

Supervisi klinis merupakan supervisi yang mengarah pada pengendalian dan pelatihan bidang klinis melalui kegiatan dan proses pembelajaran di sekolah agar hasil belajar siswa menjadi lebih baik. Supervisi klinis juga merupakan kegiatan supervisi yang ditujukan untuk memperbaiki berbagai hambatan dalam kegiatan pembelajaran sebagai upaya menaikkan kualitas pembelajaran melalui usaha motivasi, membimbing, membina, serta mengarahkan guru-guru yang berkaitan dengan aktivitas klinis yang berimplikasi pada peningkatan kompetensi profesional guru.

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor memiliki tugas untuk membantu dan membina guru sebagai mitra kerjanya agar lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya dengan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Supervisi dapat diartikan sebagai usaha yang sudah terprogram

⁵ Fathul Fauzi, (2020), "Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Supervisi Klinis", *Edusina: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam Volume 7 No 2*, hal. 127.

untuk mengubah atau memperbaiki perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya secara profesional, atau supervisi adalah proses bantuan, bimbingan dan atau pembinaan dari supervisor (kepala sekolah) kepada guru untuk memperbaiki proses pembelajaran. Bantuan, bimbingan atau pembinaan tersebut bersifat profesional yang dilaksanakan melalui dialog untuk memecahkan masalah pembelajaran.⁶

Keberhasilan proses pengajaran sangat tergantung pada faktor guru. Guru merupakan bagian dari pendidik dalam sumber pendidikan dan sumber belajar yang utama. Selama karir profesionalnya, guru harus mampu berperan aktif sebagai pendidik profesional yang memenuhi persyaratan dan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, setiap guru harus mampu memikul beban dan tanggung jawab memimpin dan mengantarkan siswanya ke tingkat kedewasaan dan kedewasaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai pengajar guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam proses belajar mengajar sebagai berikut: 1) Menguasai bahan materi ajar, 2) Membuat rencana pengajaran, 3) Melakukan, kepemimpinan dan memenej pelaksanaan pengajaran, 5) melakukan penilaian dan mengevaluasi proses pengajaran. Tanggung jawab guru sebagai tugas profesinya tidak hanya melakukan pengajaran, merencanakan pengajaran, sebagaimana tanggung jawab professional diperlukan dalam rangka memprovokasi kemajuan profesi dan kualitas pengajaran dalam dan luar sekolah. Tanggung jawab guru secara

⁶ Kartini. & Susanti, (2019), “Supervisi Klinis Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Pembelajaran”, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. Vol. 4. No. 2, hal. 161.

professional perlu bukti pengembangan professional. Membuktikan waktu pengembangan professional bidang pengajaran secara khusus dibutuhkan untuk mempertahankan keprofesian guru. Untuk mendukung pengembangan mengajar sebagai tanggung jawab guru perlu adanya kolaborasi dengan rekan kerja agar dapat saling melengkapi satu dengan lainnya. Kolaborasi yang dilakukan secara efektif dan rasa tanggung jawab yang bersama dalam pengembangan tugas profesi karena saling terkait dan saling membutuhkan.⁷

Sebagai profesional, guru harus memiliki sejumlah kompetensi sebagai alat yang dapat digunakan dalam menunjang tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan layanan pembelajaran yang bermutu kepada siswa. Berdasarkan sistem pendidikan di Indonesia, setiap guru wajib memenuhi standar kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Kriteria minimal kompetensi guru telah diatur pada pasal 20 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No 57 Tahun 2021 tentang standar nasional pendidikan yang menyatakan bahwa kompetensi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Keempat standar kompetensi tersebut merupakan kriteria minimal yang harus di miliki guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai teladan, perancang pembelajaran, fasilitator, dan motivator siswa yang harus di

⁷ Inom Nasution, (2022), "Peran Profesional Guru Sebagai Pengembang Kurikulum", *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*. VOL. 11. NO. 01, hal. 923-924.

tingkatkan dan di kembangkan secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Aspek kompetensi profesional memberikan gambaran kesenjangan antara kompetensi yang diharapkan regulasi dan kenyataannya di lapangan tercermin dari data Republica tanggal 18 April 2019 “*Rendahnya Kompetensi Guru Jadi Masalah Pendidikan Indonesia*” yang menyatakan bahwa di tahun 2017 dari 3,9 juta guru yang ada saat ini sebanyak 25 persen masih belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52 persen guru belum memiliki sertifikat profesi. Sementara dalam menjalankan tugasnya, seorang guru harus memiliki empat kompetensi, yakni pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.⁸

Data lain terkait dengan kompetensi professional ini juga di ungkapkan pada Tes UKG 2015 yang menyatakan bahwa:

“Based on the results of the Teacher Competency Test (UKG) 2015, teacher competence is still categorized as far below the set professional teacher standards. Even in the DKI Jakarta area, the results of the Teacher Competency Test for the following year (2019) are still not in accordance with what the government expects. Based on data accessed through the Regional Development Balance Sheet (NPD), the UKG teacher scores for DKI Jakarta decreased from 62.58 (2015) to 54 (2019). The low teacher performance is due to the lack of competence of teachers in accordance with Teaching and Learning Needs (KBM), low supervision function, and low IT skills and mastery”⁹

Sebagaimana uraian Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) 2015 yang telah dilaksanakan di DKI Jakarta di atas dalam penelitiannya ia menyatakan bahwa

⁸ Murdaningsih D, (2019), *Rendahnya Kompetensi Guru Jadi Masalah Pendidikan Indonesia*, Republica.co.id, Di akses 10 Februari 2023.

⁹ Anis Eliyana et all, (2020), “Testing the Role of Competence and Supervision of Job Satisfaction and Its Impact on Teacher Performance”, *Sys Rev Pharm Vol 11. Issue 9*, hal. 668.

kompetensi guru masih tergolong jauh di bawah standar profesi guru yang ditetapkan. Neraca Pembangunan Daerah (NPD), nilai UKG guru untuk DKI Jakarta mengalami penurunan dari 62,58 pada 2015 menjadi 54 pada 2019. Rendahnya kinerja guru tersebut disebabkan kurangnya kompetensi guru yang sesuai dengan Kebutuhan Proses Belajar Mengajar (KBM), fungsi supervisi yang rendah, serta kemampuan dan penguasaan teknologi informasi yang rendah.

Konsekuensi logis dari keadaan kompetensi profesional guru akan berdampak pada semakin sulitnya citra guru profesional yang dapat melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang memadai dan memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi.

Berdasarkan observasi pada tanggal 21 Maret 2023 di lapangan saat peneliti berkunjung ke beberapa sekolah nampak banyak guru sudah disupervisi tapi belum melaksanakan tugas sebagaimana seharusnya guru profesional. Mereka beranggapan bahwa supervisi klinis yang dilakukan kepala sekolah merupakan bagian dari rutinitas kepala sekolah saja. Sehingga kegiatan tersebut hanya kegiatan formalitas saja. Selain itu terdapat guru yang kurang bertanggung jawab, datang terlambat, pulang cepat, kurang disiplin waktu, dan banyak mengeluh terkait dengan pekerjaan di sekolah. Peneliti juga mencoba memberikan pertanyaan ke beberapa guru terkait dengan supervisi klinis yang dilakukan kepala sekolah ternyata tidak dilakukannya *feedback* dan evaluasi serta tindak lanjut dari kepala sekolah terkait supervisi klinis yang

dilaksanakannya. Dari beberapa kepala sekolah menyatakan bahwa *feedback* yang diberikan hanya berbentuk catatan pada buku supervise tidak dilakukan supervisi ulang sebagai bentuk control terhadap perbaikan yang diharapkan dari supervisi sebelumnya, serta untuk evaluasi dan tindak lanjut sangat jarang dilakukan sehingga guru menyiapkan kelengkapan supervisi hanya dilakukan secara instan.

Berdasarkan temuan di atas terkait persepsi guru tentang supervisi yang cenderung beranggapan bahwa supervisi yang merupakan rutinitas saja sedangkan jika dilihat dari hasil penilaian kinerja mereka menunjukkan ada yang tinggi dan cukup hal ini tentu saja cukup menarik untuk dilakukan penelitian karena kesenjangan tersebut. Fakta dilapangan guru menunjukkan persepsi terhadap supervisi klinis menjadikan guru kurang melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam kelengkapan administrasi pembelajaran. Fakta ini juga didukung dengan hasil diskusi bersama pengawas dan beberapa kepala sekolah mereka menyatakan bahwa kompetensi profesional guru dalam proses pembelajaran belum sesuai dengan rencana pembelajaran yang dibuatnya pun demikian terkait dengan etos kerja sebagian dari guru-guru yang telah dilaksanakan supervisi klinis menunjukkan etos kerja yang kurang memuaskan. Hal ini dapat diamati dari fakta dilapangan dimana guru tidak lagi dihormati dikarenakan perilaku guru itu sendiri, contohnya guru yang tidak disiplin saat bekerja, dan guru yang tidak memiliki etos atau semangat dalam bekerja.

Selain fakta di atas data tersebut didukung oleh hasil dari analisis kinerja guru Non PNS di kecamatan Mustika Jaya, yang menunjukkan rata-rata 76.56 dengan predikat sedang. Adapun guru PNS di kecamatan Mustika Jaya, yang menunjukkan nilai rata – rata 78.67 dengan pradikat cukup.¹⁰

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara persepsi guru terhadap supervisi klinis kepala sekolah dan kompetensi profesional guru dengan etos kerja guru melalui judul penelitian **“HUBUNGAN PERSEPSI GURU TERHADAP SUPERVISI KLINIS KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DENGAN ETOS KERJA GURU SD NEGERI SE KECAMATAN MUSTIKAJAYA KOTA BEKASI”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Persepsi guru terhadap supervisi klinis kepala sekolah hanya sebagai formalitas.
2. Terdapat kesenjangan antara hasil penilaian dan persepsi guru dilapangan tentang supervisi klinis dalam meningkatkan kompetensi profesional guru
3. Kurangnya etos kerja guru dilapangan.

¹⁰ Rekapitulasi Penilaian Pegawai Non PNS dan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi UPP Kecamatan Mustika Jaya, Periode Penilaian Januari s.d Desember 2022

4. Tidak adanya feedback, evaluasi, dan tindak lanjut dari hasil supervisi klinis.
5. Masih terdapat kepala sekolah jarang melakukan supervisi karena kurang memahami teknis pelaksanaannya.
6. Guru jarang mendapatkan pelatihan yang menyebabkan kinerja guru cenderung menurun.
7. Beban kerja guru yang sangat banyak sehingga kinerja guru menjadi tidak maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pembatasan masalah diperlukan agar penelitian lebih terarah, terfokus dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Oleh karena itu, peneliti memfokuskan kepada pembatasan atas masalah-masalah pokok yang di batasi pada 3 variabel, yaitu:

1. Guru belum memiliki persepsi yang baik terhadap supervisi klinis kepala sekolah.
2. Guru belum memiliki kompetensi profesional secara optimal dalam melaksanakan tugas.
3. Guru belum memiliki etos kerja yang optimal saat melaksanakan tugas

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara persepsi guru terhadap supervisi klinis kepala sekolah dengan etos kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi?
2. Bagaimana hubungan antara kompetensi profesional guru dengan etos kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi?
3. Bagaimana hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan etos kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian tentang Hubungan Persepsi Guru Terhadap Supervisi klinis Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru dengan Etos Kerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana hubungan antara persepsi guru terhadap supervisi klinis kepala sekolah dengan etos kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi.
2. Mengetahui bagaimana hubungan antara kompetensi profesional guru dengan etos kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi.
3. Mengetahui bagaimana hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama

dengan etos kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen pendidikan sehingga penulis dapat menguji kebenaran dari suatu teori tentang variabel penelitian ini, yaitu; supervisi klinis kepala sekolah, kompetensi profesional guru dan etos kerja.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sumber penelitian untuk dikembangkan secara teoritis oleh peneliti selanjutnya.
- c. Sebagai bahan kajian yang bisa dikembangkan oleh praktisi, peneliti atau mahasiswa yang ingin mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan judul variabel penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai evaluasi dan kajian terhadap etos kerja guru agar kualitas dan mutu pendidikan menjadi lebih baik.
- b. Memberi dorongan kepada kepala sekolah dan guru untuk bekerja lebih baik dan ikut meningkatkan kualitas yang berguna bagi peningkatan kompetensi profesional guru.

- c. Pengembangan ilmu pengetahuan bagi semua yang berkepentingan dalam kependidikan untuk diterapkan di sekolah-sekolah tentang urgensinya persepsi guru terhadap supervisi klinis kepala sekolah dan kompetensi profesional guru di Sekolah Dasar Negeri.