

BAB I

PENDAHULUN

A. Konteks Penelitian

Sebuah organisasi dapat mencapai suatu keberhasilan tergantung sumber daya manusia apakah mampu mengelola organisasi dengan baik atau tidak. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan dengan pemikiran dan kinerja yang diberikan pada organisasi. Tentu saja peranan yang diberikan begitu penting.¹

Sama halnya dengan negara kita Indonesia, sangat membutuhkan sumber daya manusia yang sangat memadai melakukan inovasi-inovasi baru kedepannya sebagai cara agar dapat mencapai kesejahteraan dalam berbagai lini di negara ini. Peran sumber daya manusia memang sangat diperlukan, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi penggerak masyarakat atau menjadi promotor masyarakat dalam memberikan gebrakan-gebrakan nyata yang betul-betul akan mengubah negara menjadi lebih baik lagi kedepannya. Tentunya hal ini akan diperoleh dengan proses dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang mempunyai sehingga akan mudah menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Selain itu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas pada suatu organisasi atau pada lembaga pendidikan perlu dilakukan suatu pengembangan terhadap sumber daya manusia tersebut. Dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia tersebut tentu banyak upaya

¹ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 124.

yang bisa dilakukan sehingga menjamin kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri.

Sebagai upaya mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat melakukan bimbingan dan pelatihan. Kegiatan pelatihan betul-betul difokuskan dalam meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif sebagaimana layaknya seorang pegawai dalam suatu lembaga pendidikan.²

Dalam suatu organisasi sebagai upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, pelatihan dan pengembangan harus dijadikan solusi untuk dilaksanakan. Hal ini akan berpengaruh langsung pada sumber daya manusia itu sendiri yang akan tampak perubahan sikap dan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Pelatihan sebagai proses belajar yang ditempuh oleh sumber daya manusia atau tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitasnya.

Kegiatan pelatihan ini akan berdampak sangat luas terhadap kemajuan lembaga pendidikan baik dari segi sumber daya manusia maupun dalam pengelolaan sarana dan prasarana yang berfungsi untuk menunjang kegiatan pembelajaran peserta didik pada suatu lembaga pendidikan.³

Maka dari itu kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akan sangat membantu menciptakan pendidikan yang berkualitas. Sebagai usaha yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses

² Diana Harding dkk, "Pelatihan dan Pengembangan SDM Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA," *Psikologi Sains dan Profesi* 2 no. 2 (Agustus, 2018): 187.

³ R. Ati Haryati, "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Sukses Bersama Jakarta," *Sekretari dan Manajemen* 3 no. 1 (Maret, 2013): 92.

pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya dan bermanfaat bagi masyarakat. Melalui pendidikan masyarakat bisa menggali potensinya masing-masing dan mengetahui kelebihan dan kekurangan masing-masing serta akan dengan mudah memosisikan diri dalam berbagai bidang nantinya.

Menurut Oemar Hamalik, manusia sejak dilahirkan ke dunia akan menemukan arti pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual individu dan memperbaiki perilaku sebagai makhluk sosial serta berpengaruh dalam meningkatkan kematangan dalam kehidupannya. Pendidikan akan dimulai sejak adanya aktivitas interaksi antara individu dengan individu lain sehingga saling mendapatkan informasi.⁴

Jadi, pendidikan secara alami memang sudah ada pada diri manusia dengan porsinya masing-masing yang sudah menjadi kodratnya. Terciptanya pendidikan yang berkualitas tak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada dalam lembaga pendidikan, artinya ada korelasi antara pendidikan dan sumber daya manusia itu sendiri dan hal tersebut merupakan komponen utama dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Seluruh kegiatan pada organisasi akan mudah dilakukan jika memiliki sumber daya manusia yang mempunyai dalam melaksanakan kegiatan atau program yang telah ditentukan oleh organisasi itu sendiri sejak awal.

Dalam pelaksanaan pendidikan perlu pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan. Istilah pengawasan dalam pendidikan dikenal sebagai supervisi. Supervisi memiliki makna khusus yaitu “membantu” dan turut serta

⁴ Beni Ahmad Saebani dan Koko Komaruddin, *Filsafat Manajemen Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2016), 22.

dalam kegiatan perbaikan kinerja untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik lagi dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan.⁵

Berikut ini merupakan ayat yang menjelaskan mengenai kegiatan supervisi :

قُلْ إِن تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعْلَمُهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ

كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: Katakanlah: "Jika kamu Menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. Dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (Q.S. Ali Imran (3): 29).

Kegiatan supervisi dilakukan agar bisa mengontrol kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Selain itu, supervisi pada lembaga pendidikan dilakukan melalui kegiatan pemberian pelayanan dan bantuan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Kegiatan supervisi itu sendiri dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pemegang jabatan tertinggi pada suatu lembaga pendidikan yang akan mengawasi kinerja dan proses seluruh kegiatan di sekolah.

⁵ Hasnawi, "Pelaksanaan Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Swasta Ruhul Islam Tanah Luas," *Pendidikan dan Keislaman* 3 no. 1 (Januari-Juni, 2020): 76.

Kegiatan supervisi bukan hanya melakukan perbaikan terhadap pembelajaran saja, akan tetapi juga untuk mengkoordinasi, menstimulasi serta membantu meningkatkan profesionalisme guru. Artinya kegiatan supervisi secara keseluruhan untuk membantu seluruh kegiatan di lembaga pendidikan.⁶

Kegiatan supervisi ini sebagai salah satu bagian dalam menerapkan fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan untuk menghasilkan kegiatan yang efektif. Supervisi atau pengawasan dilaksanakan sebagai usaha dalam memastikan bahwa seluruh kegiatan berjalan sebagaimana mestinya sekaligus sebagai antisipasi ketika ada persoalan yang perlu ditindak lanjuti dengan serius. Dalam lembaga pendidikan supervisi sebagai kontrol utama dan alat perbaikan dalam memastikan kegiatan berjalan dengan lancar menyesuaikan dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Ruang lingkup kegiatan supervisi sudah seharusnya bersifat positif dan membantu seluruh sumber daya manusia atau pegawai dalam mengatasi permasalahan yang ada. Selain itu supervisi dapat meningkatkan hubungan baik dan harmonis antara kepala sekolah sebagai atasan dan pendidik serta tenaga kependidikan sebagai bawahan dalam lembaga pendidikan.⁷

Dalam pelaksanaan supervisi pada internal lembaga pendidikan, pelaksana utama yaitu kepala sekolah atau disebut sebagai supervisor yang secara resmi ditetapkan oleh pemerintah untuk melaksanakan supervisi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Supervisi dilakukan dapat dikatakan

⁶ Cut Suryani, "Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh," *Ilmiah DIDAKTIKA* 16 no. 1 (Agustus, 2015): 26.

⁷George R. Terry dan L. W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 198-203.

berdampak secara vertikal pada pengembangan sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Kegiatan supervisi berkesinambungan dengan upaya dalam meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia yang pada akhirnya akan berdampak pada mutu dan citra lembaga pendidikan itu sendiri.⁸

Kegiatan supervisi dipandang sebagai alat perbaikan dalam meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran serta kegiatan lainnya yang dilaksanakan dalam lembaga pendidikan. Kegiatan supervisi harus dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan sehingga pendidik dan tenaga kependidikan akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dalam melaksanakan kegiatan supervisi seorang kepala sekolah harus menentukan cara yang tepat menyesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia atau pegawai pada lembaga pendidikan khususnya. Hal ini dilakukan agar terciptanya keselarasan dengan tujuan pendidikan.⁹

Jadi, sasaran utama dari kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu guru dan tenaga kependidikan dengan melakukan kegiatan pembinaan yang terorganisir dalam rangka membantu pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Akan tetapi, yang menjadi fokus utama dari penelitian ini yaitu tenaga kependidikan.

⁸ Moch Wahid Ilham, "Supervisi Pendidikan dalam Perspektif Epistemologi Islam," *Pedagogik* 4 no. 1 (Januari-Juni, 2017): 32.

⁹ Tuti Rachmawati, "Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru," *Coopetition* 7 no. 1 (Maret, 2016): 46.

Kepala sekolah sangat berperan penting untuk memajukan pendidikan pada lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai pengawas atau supervisor dalam pelaksanaan seluruh kegiatan di lembaga pendidikan sehingga kegiatan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Kegiatan utama supervisi yaitu mengawasi seluruh kegiatan pada lembaga pendidikan. Menurut Purwanto supervisi dilaksanakan untuk membantu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.¹⁰

Maka, seorang kepala sekolah sebagai supervisor menjadi orang pertama yang dapat meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang dipimpinnya melalui arahan dan bimbingan yang diberikan ketika ada permasalahan yang harus ditangani. Sebelum memberikan bimbingan dan arahan, kepala sekolah harus memantau terlebih dahulu untuk mengetahui jalannya kegiatan yang dilakukan oleh bawahan sehingga lebih mudah untuk menentukan tindakan selanjutnya.

Keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kepala sekolah karena kepala sekolah sebagai pengendali dan penentu kebijakan di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran semua urusan pengelolaan dan program-program yang dijalankan di sekolah.¹¹

Dengan demikian, kegiatan supervisi betul-betul dapat memperoleh hasil yang maksimal apabila seorang kepala sekolah lebih baik dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahan dengan mengontrol

¹⁰ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 83.

¹¹ Ushansyah, "Kepimpinan Lembaga Pendidikan Islam," *Kopertais Wilayah XI Kalimantan* 14 no. 26 (Oktober, 2016): 56.

seluruh lini dan seluruh kegiatan yang diprogramkan oleh lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Penelitian ini bertempat di MA Az-Zubair yang terletak di Desa Larangan Tokol Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan.

Tenaga kependidikan sebagai salah satu komponen pada lembaga pendidikan untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan itu sendiri. Salah satu tenaga kependidikan di madrasah yang akan menjadi objek dalam melakukan kegiatan supervisi di MA Az-Zubair yaitu seperti misalnya pegawai tata usaha dan lain sebagainya.

Dalam konteks penelitian ini kepala madrasah MA Az-Zubair sebagai komponen yang sangat penting dalam pelaksanaan supervisi. Selain itu yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu tenaga kependidikan tentang bagaimana melaksanakan tugasnya dan capaian-capaian yang harus raih. Oleh karena itu untuk mendapatkan keberhasilan pada kegiatan di MA Az-Zubair dua komponen ini merupakan hal yang tidak bisa terlepas peranannya. Kepala madrasah mengawasi seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan oleh tenaga kependidikan dan mengatasi persoalan-persoalan yang ditemukan dengan memberikan bimbingan kepada tenaga kependidikan.

Peneliti memilih judul skripsi “Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan” yaitu untuk mengetahui seperti apa peranan seorang kepala madrasah dalam melaksanakan kegiatan supervisi serta bagaimana dan apa saja teknik-teknik yang diterapkannya dalam pelaksanaan supervisi tersebut. Selain itu, penelitian dilaksanakan di MA Az-Zubair Tlanakan Pamekasan agar peneliti lebih mudah memperoleh

informasi karena berdekatan dengan tempat tinggal peneliti serta untuk mengetahui pelaksanaan supervisi di sekolah swasta tepatnya di MA Az-Zubair apakah dilaksanakan sesuai ketentuan atau tidak.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MA Az-Zubair Tlanakan Pamekasan?
2. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MA Az-Zubair Tlanakan Pamekasan?
3. Bagaimana dampak atau implikasi supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MA Az-Zubair Tlanakan Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MA Az-Zubair Tlanakan Pamekasan.
2. Mengetahui faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MA Az-Zubair Tlanakan Pamekasan.

3. Mengetahui bagaimana dampak atau implikasi supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MA Az-Zubair Tlanakan Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoretis:
 - a. Sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mengkaji kegiatan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah.
 - c. Bermaksud memberikan sumbangan pemikiran dalam melaksanakan kegiatan supervisi di madrasah.
 - d. Memberikan tambahan kajian bagi mahasiswa tentang kegiatan supervisi.
 - e. Sebagai sarana dalam pengembangan ilmu secara teoretis yang dapat dipelajari di bangku perkuliahan.
2. Secara praktis:
 - a. Bagi kepala MA Az-Zubair Tlanakan Pamekasan
Peneliti ini dapat dijadikan sumber pemikiran oleh kepala madrasah dalam melaksanakan kegiatan supervisi kepada tenaga kependidikan serta dapat dijadikan pertimbangan bagi kepala madrasah dalam menggunakan berbagai teknik untuk melaksanakan rangka kegiatan supervisi.

- b. Bagi Tenaga Kependidikan MA Az-Zubair Tlanakan Pamekasan
Sebagai pedoman untuk memahami supervisi yang dilakukan kepala madrasah serta untuk persiapan hal-hal yang akan disupervisi.

E. Definisi Istilah

1. Supervisi

Supervisi adalah suatu kegiatan dalam rangka melakukan kontrol atau pengawasan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh bawahan sehingga sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Namun ketika ada kesulitan atau hambatan, maka seorang yang melakukan supervisi akan membantu bawahan mencari solusi.

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah seseorang yang bertugas untuk memimpin Madrasah sebagai tempat belajar siswa dalam mengembangkan potensi dirinya. Seorang kepala madrasah sebagai manajer di madrasah harus mampu mengelola madrasah sehingga tercapainya tujuan pendidikan.

3. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang menjadi personel madrasah dan ikut serta membantu penyelenggaraan pendidikan melalui berbagai kegiatan madrasah. Tenaga kependidikan yang dimaksud seperti tenaga administrasi atau pegawai tata usaha, pengelola Perpustakaan, petugas Laboratorium dan lain sebagainya yang berprofesi sebagai non guru di lembaga pendidikan.

Maka, dari berbagai pengertian istilah di atas yang dimaksud dari judul Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga

Kependidikan adalah untuk mengetahui bagaimana seorang kepala madrasah melakukan kegiatan supervisi kepada kinerja tenaga kependidikan di MA Az-Zubair Tlanakan Pamekasan.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Pada kajian penelitian terdahulu ini peneliti menemukan tiga penelitian terdahulu, yang bisa dijadikan sebagai perbandingan dalam proses penyelesaian skripsi yang mana terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yaitu tertera dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Kajian Terdahulu.

No.	Judul Skripsi	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Pelaksanaan Program Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 1 Pamekasan	Lailatul Jannah	Dalam penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terdapat beberapa persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang mana terdapat persamaan fokus penelitian yaitu fokus penelitiannya tentang kegiatan supervisi yang sama-sama di laksanakan oleh seorang kepala madrasah yang berperan	Dalam penelitian terdahulu ini dengan penelitian ini terdapat beberapa perbedaan yaitu mengenai objek penelitian, yang mana dalam penelitian terdahulu ini yang diteliti yaitu kegiatan supervisi yang dilakukan kepada guru sedangkan pada penelitian ini yaitu supervisi yang dilakukan kepada tenaga kependidikan mengenai

			sebagai pelaksana supervisi di madrasah atau kepala madrasah bisa disebut sebagai seorang supervisor	kinerja yang dilakukan.
2.	Peran Kepemimpinan Situasional Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs. Az-Zubair Sumber Anyar Pamekasan	Yusri Mazid	Dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu terdapat beberapa persamaan, pada penelitian kali ini yaitu terletak pada objek yang diteliti yaitu kepala madrasah dan juga tenaga kependidikan tentang bagaimana peran seorang kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja dan bagaimana cara yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja dan profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian ini terdapat beberapa perbedaan. Perbedaan yang ada pada kedua penelitian ini yaitu terletak pada fokus pembahasan yang mana dalam penelitian terdahulu fokusnya lebih menekankan pada bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja dan profesionalisme tenaga kependidikan sedangkan pada penelitian kali ini lebih

				berfokus pada bagaimana upaya yang dilakukan oleh kepala maadrasah dalam melaksanakan kegiatan supervisi sebagai bentuk atau upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja pada tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah ditentukan.
3.	Peran Supervisi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru	Indah Permata Sari	Dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu tentang bagaimana peran seorang kepala madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan mutu	Dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu terletak pada objek penelitian yang mana pada penelitian terdahulu fokus pada peningkatan

			pendidikan secara keseluruhan di madrasah.	mutu pendidikan secara keseluruhan. Sementara pada penelitian saat ini lebih difokuskan pada bagaimana upaya kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
--	--	--	--	---