

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal tempat berlangsungnya suatu proses pendidikan secara teratur dengan melibatkan sejumlah sumber daya dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹ Sekolah sebagai fasilitas atau wadah dalam mengembangkan potensi masyarakat dan untuk menggali kemampuannya masing-masing. Sekolah sangat berperan penting dalam memajukan pendidikan di Indonesia yang bertujuan untuk mencerdaskan generasi bangsa. Sumber daya yang dimaksud merupakan sumber daya yang berperan penting guna mencapai tujuan sekolah, melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dengan tepat, oleh sebab itu kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia merupakan hal penting yang tidak boleh dilewatkan oleh suatu lembaga sekolah.

Sumber daya manusia tersebut yang berada pada sekolah yaitu pendidik dan tidak lupa pula tenaga kependidikan. Sesuai dengan apa yang tertera dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dengan demikian tenaga

¹ Yusuf Bachtiyar, "Analisis Kebutuhan Tenaga Administrasi Sekolah di Sekolah Menengah Pertama," *Manajemen dan Supervisi Pendidikan 1*, no. 3 (Juli, 2017): 196.

kependidikan memiliki peran yang sangat penting meskipun secara tidak langsung terhadap kegiatan belajar mengajar, melainkan sangat berperan dalam mendukung kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah guna tercapainya tujuan sekolah dan juga untuk meningkatkan kualitas pendidikan. oleh sebab itu proses pendidikan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya tenaga kependidikan meskipun dengan adanya tenaga pendidik. Jadi tenaga pendidik dengan tenaga kependidikan saling melengkapi satu sama lain dan saling berkesinambungan demi tercapainya tujuan pendidikan.

Sebuah organisasi harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya, salah satu yang dapat mendukung adalah aset sumber daya manusianya.² Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam proses pelaksanaannya disuatu lembaga atau perusahaan. Meskipun suatu lembaga pada dasarnya sudah terfasilitasi dengan sarana prasarana dan sumber dana yang sangat menggiurkan, akan tetapi tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang bagus dan juga andal maka suatu pekerjaan akan sukar terselesaikan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya membutuhkan biaya yang cukup besar, namun hal tersebut akan terbayar dengan waktu jangka panjang dan bahkan hasilnya akan melebihi dari perkiraan sebelumnya.³ Jadi secara logika hal tersebut menjadi bukti bahwasannya yang menjadi kunci dan yang

² Nurruli Fatur Rohmah, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Manajemen Pendidikan Islam* 2 no. 1 (Oktober, 2018): 2.

³ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013) 2.

memiliki peranan penting dan harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia tidak bisa lepas dari istilah pelatihan dan pengembangan.⁴ Dalam suatu lembaga, perusahaan ataupun dalam sebuah organisasi, pelatihan dan juga pengembangan sangat dibutuhkan supaya para pegawai dapat mengasah dan meningkatkan kemampuannya, baik dalam segi pengetahuan maupun keterampilan. Potensi sumber daya harus tetap terus tumbuh dan mengalami perkembangan supaya dapat bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya.⁵ Dengan demikian dalam perkembangan zaman yang terus berkembang pesat yang di mana pendidikan formal dituntut untuk terus memenuhi kebutuhan demi dapat berjalan beriringan dengan perkembangan zaman. Pengembangan sumber daya akan menjadi investasi yang besar dalam suatu organisasi atau lembaga walaupun dalam pengembangan ini hasilnya tidak akan nampak secara langsung, melainkan dalam waktu jangka panjang investasi tersebut akan berbuah hasil yang sangat besar melebihi harapan organisasi sebelumnya. Dalam sebagian besar lembaga atau organisasi melaksanakan pelatihan dan pengembangan yang di mana kegiatan tersebut tidak lain bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu pelatihan dan pengembangan merupakan bentuk usaha dalam mengurangi bahkan sampai dapat menghilangkan terjadinya kesenjangan terhadap karyawan.

⁴ Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afrianty, “Analisi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang,” *Administrasi Bisnis (JAB)* 64 no. 1 (November, 2018): 196

⁵ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 1.

Salah satu aspek yang tidak kalah pentingnya dalam proses pengembangan mutu pendidikan yaitu supervisi atau pengawasan. Dalam hal ini pengawasan dilakukan oleh seorang yang dikenal dengan supervisor (pengawas), pengawas memiliki kedudukan yang strategis dalam konteks peningkatan mutu pendidikan. Tugas supervisor tidak lain adalah melakukan pembimbingan dan pelatihan terhadap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, selain itu kegiatan supervisi yang dilakukan supervisor adalah pengawasan terhadap akademik dan manajerial sekolah.

Supervisi di lembaga sekolah dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah yang bertugas atau bertindak selaku supervisor.⁶ Supervisor dituntut harus mampu melaksanakan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, kegiatan tersebut merupakan kegiatan pencegahan supaya tenaga pendidik atau tenaga kependidikan terhindar dari penyimpangan dan tetap berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Tenaga pendidik merupakan guru yang secara langsung berkenaan dengan peserta didik, sedangkan tenaga kependidikan tidak lain adalah sumberdaya penunjang dalam proses pelaksanaan pembelajaran seperti, tenaga administrasi, tata usaha dan lain-lain.

Dalam al-Quran surah Al-‘ashr ayat 3 dijelaskan hal yang menyangkut tentang supervisi dalam artian luas yaitu dalam hal saling nasihat menasihati

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

dalam kebenaran dan saling nasihat menasihati dalam kesabaran. Sesuai dengan firman Allah Swt:⁷

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: “kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya menepati kesabaran.”

Firman Allah Swt tersebut menyampaikan pesan secara implisit bahwasannya saling menasihati dalam kebaikan dan kesabaran merupakan kunci dalam menyelenggarakan supervisi pendidikan di sekolah khususnya dalam hal peningkatan mutu pendidikan.

Kegiatan supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengawas sekolah/madrasah dengan kepala sekolah/madrasah yang berfokus kepada administrasi guru dan kegiatan proses belajar mengajar. Kegiatan tersebut juga dapat membantu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapinya, serta dapat menambah motivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus berpacu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Supervisi pendidikan di sekolah/madrasah yang dilakukan terhadap guru atau tenaga pendidik merupakan supervisi akademik, sedangkan supervisi yang dilakukan terhadap tenaga kependidikan yaitu supervisi manajerial, supervisi akademik maupun supervisi manajerial dilakukan oleh pengawas sekolah/madrasah dan kepala sekolah/madrasah yang di mana salah satu

⁷ Ibid., 24.

dimensi standar kompetensi kepala sekolah/madrasah adalah kompetensi supervisi. Tidak jauh berbeda dengan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh pengawas sekolah/madrasah yaitu terdapat enam dimensi yaitu, kompetensi kepribadian, supervisi akademik, supervisi manajerial, evaluasi pendidikan, penelitian pengembangan dan kompetensi sosial.⁸ Jadi dari kedua peraturan yang telah ditetapkan tersebut, jelas bahwa pengawas sekolah dan juga kepala madrasah berwenang dan bertanggung jawab melaksanakan supervisi. Supervisi atau pengawasan dilakukan semata-mata dalam bentuk usaha untuk memastikan bahwa secara keseluruhan kegiatan berjalan dengan apa yang diinginkan dan juga dalam bentuk usaha menindak lanjuti permasalahan yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kegiatan akademik maupun manajerial.

Ruang lingkup kegiatan supervisi sudah menjadi hal yang harus bersifat positif dan dapat membantu sumber daya manusia atau pegawai dalam mengatasi permasalahan yang sedang terjadi. Namun kegiatan supervisi menjadi kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan baik dan harmonis diantara supervisor dan pendidik maupun tenaga kependidikan yang merupakan bawahan dalam suatu lembaga.⁹

Pelaksanaan supervisi dalam suatu lembaga wajib dilaksanakan, baik supervisi akademik ataupun manajerial. Manfaat dalam kegiatan supervisi agar kemampuan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikannya berkembang dan

⁸ Syarwan Joni, Djailani AR, Sakdiah Ibrahim, "Pelaksanaan Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah Pada Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Banda Aceh," *Administrasi Pendidikan* 4 no. 1 (Februari, 2016): 149.

⁹ George R. Terry dan L. w. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 203.

mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik. Selain itu dampak dilaksanakannya kegiatan supervisi supaya problematika yang sedang dihadapi oleh para tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dapat segera menemui solusi sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan sangat baik.

Selain guru sebagai tenaga pendidik yang dapat bersentuhan langsung dengan peserta didik, peran penting juga dipegang oleh tenaga kependidikan sebagai pengelola lembaga yang peranannya juga sangat vital, seperti tenaga administrasi sekolah yang fungsinya sebagai pendukung proses terlaksananya pembelajaran. Karena peran dari tenaga administrasi juga penting maka implementasi supervisi manajerial pada suatu lembaga harus dilakukan supaya para pengelola kelembagaan mampu mencapai profesionalitasnya sebagai tenaga pendidik.

Implementasi atau pelaksanaan supervisi di suatu lembaga yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi dilakukan agar nantinya dapat berdampak pada tujuan yang ingin dicapai menjadi lebih mudah. Seperti di lembaga Madrasah MAN 2 Pamekasan yang melakukan supervisi manajerial terutama dalam tenaga administrasi, yang tidak lebih tujuannya adalah membantu mengembangkan kemampuan tenaga kependidikan khususnya tenaga administrasi supaya lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Tenaga administrasi sekolah/madrasah merupakan tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terlaksananya proses pendidikan di sekolah/madrasah. Bidang yang menjadi

hal utama dari tenaga administrasi yaitu bidang kepesertadidikan, akademik, sarana-prasarana, keuangan, hubungan masyarakat dan juga kepegawaian.¹⁰ Oleh sebab itu tanpa adanya administrasi, akan sangat sulit bagi sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan, selain itu tanpa adanya administrasi akan menjadi hambatan bagi guru maupun kepala sekolah/madrasah karena secara tidak langsung peran tenaga kependidikan sangat penting guna mencapai tujuan sekolah/madrasah.

Pelaksanaan supervisi terhadap tenaga kependidikan utamanya terhadap tenaga administrasi harus terlaksana agar hal-hal yang menjadi hambatan atau masalah dan juga yang menjadi kekurangan dari individu dapat terselesaikan dengan baik. Hal utama yang biasanya menjadi kekurangan tenaga administrasi yaitu kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu, sehingga sampai saat ini menjadi fenomena yang harus segera dituntaskan.¹¹ Jadi peran tenaga administrasi di suatu lembaga sekolah/madrasah menjadi nyawa yang juga menjadi bagian penting demi kelancaran mencapai tujuan sekolah/madrasah.

Secara umum tujuan dari peningkatan kinerja tenaga administrasi tidak lain adalah untuk meningkatkan mutu pelayanan secara profesional terhadap warga sekolah/madrasah demi terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam proses peningkatan kinerja tenaga administrasi tentunya perlu adanya pengawasan, pembinaan, dan evaluasi

¹⁰ Seftiany Permata Hidayat, "Peran Tenaga Administrasi Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Sekolah di MAN 1 Kota Mojokerto," *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 4, no. 4 (April, 2014): 152.

¹¹ Ushansyah, "Pentingnya Administrasi Sekolah Untuk Kemajuan Pendidikan," *Itihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan* 15, no. 27 (April 2017): 13.

disetiap kinerja atau tanggungjawabnya, pengelolaan dalam suatu lembaga sekolah/madrasah harus dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah selaku manajer dan memiliki wewenang serta kewajiban melakukan pengawasan atau supervisi terhadap tenaga administrasi secara langsung, dalam melakukan pengawasan atau supervisi, kepala sekolah dapat dibantu oleh kepala tenaga administrasi yang memang juga merupakan salah satu tugas pokoknya sebagai kepala tenaga administrasi. Dengan adanya supervisi terhadap tenaga administrasi tentunya harapan besar dapat lebih memberikan kontribusi bagi sekolah/madrasah untuk terus bersaing dengan lembaga sekolah/madrasah lainnya.

Supervisor dalam suatu lembaga sekolah/madrasah merupakan tugas wajib dari kepala sekolah/madrasah selaku pengelola atau manajer, dan dituntut harus berperan aktif dalam membina dan membimbing tenaga administrasi secara efektif dan efisien. Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisi manajerial harus tau betul terhadap kinerja tenaga kependidikan utamanya tenaga administrasi di sekolah/madrasah karena kinerja seorang kepala sekolah juga dapat dilihat dalam mengelola dan mengatur sekolah/madrasah, termasuk didalamnya mengatur tenaga kependidikan utamanya tenaga administrasi.

Untuk itu penulis melakukan penelitian yang bertempat di MAN 2 Pamekasan yang berlokasi di Jl. K. H Wahid Hasyim No. 28 , kelurahan Barurambat Timur, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan. Karena melihat realita atau fakta yang ada, seperti yang telah diketahui oleh penulis

yaitu secara akreditasi MAN 2 Pamekasan tergolong sangat baik yakni mempunyai nilai A, disamping hal tersebut MAN 2 Pamekasan merupakan lembaga madrasah aliyah yang unggul dengan sebutan MAN 2 Pamekasan sebagai MA Plus, dengan tercapainya itu tentunya juga tidak lepas dari peran seluruh sumberdaya manusia didalamnya termasuk salah satunya adalah tenaga kependidikannya yaitu tenaga administrasi. Tenaga administrasi MAN 2 Pamekasan dapat dikatakan memiliki kinerja dan rasa tanggungjawab yang cukup baik dengan meraih penghargaan tiga kali berturut-turut dari kementerian keuangan republik Indonesia dalam kategori satuan kerja terbaik wilayah kabupaten Pamekasan. sebelum mencapai itu tentunya peran kepala madrasah sebagai manajer atau sebagai pengatur didalam lembaga terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melakukan koordinasi dan juga pembinaan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, selain itu tentunya juga melaksanakan pengawasan terhadap kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan, akan tetapi dalam hal ini peran kepala sekolah/madrasah serta sumberdaya manusia yang ada dalam lembaga sekolah/madrasah utamanya tenaga kependidikan yaitu tenaga administrasi menjadi sorotan utama dikarenakan tenaga administrasi yang memegang peran penting dan hal ini juga merupakan salah satu tugas pokok atau tanggungjawab dari tenaga administrasi. hal ini sesuai dengan informasi yang diperoleh oleh penulis pada saat melakukan pra penelitian sehingga menjadikan MAN 2 Pamekasan sebagai lokasi penelitian, hal itu juga yang menjadi salah satu komponen penting sampai saat ini sebagai penunjang keberhasilan tercapainya tujuan

lembaga sekolah. Oleh sebab itu yang menjadikan dasar dan ketertarikan dalam melakukan penelitian ini yaitu untuk melihat secara prosedur ilmiah bagaimana sesungguhnya implementasi supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Pamekasan, dari mulai perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi.

Dalam konteks penelitian ini supervisor lembaga madrasah yaitu kepala madrasah, selain sebagai manager tentunya juga memiliki tanggungjawab sebagai supervisor yang menjadi komponen penting dalam proses pelaksanaan supervisi. selain itu yang menjadi sasaran dalam penelitian ini yaitu yang berkaitan dengan tenaga administrasi tentang bagaimana pelaksanaan supervisi yang dilakukan di MAN 2 Pamekasan dari mulai perencanaan, pelaksanaan, hingga akhirnya ketahap evaluasi, sehingga dengan adanya supervisi tersebut tenaga administrasi MAN 2 Pamekasan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dan dapat mencapai tujuan madrasah dengan baik.

Mencermati latar belakang tersebut yang telah penulis kemukakan penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul: **“Implementasi Supervisi Manajerial Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Administrasi di MAN 2 Pamekasan.”**

Berdasarkan pengamatan sekilas yang penulis lakukan di MAN 2 Pamekasan ini, merupakan lembaga yang memiliki tenaga administrasi cukup baik, namun pembinaan dan bimbingan terhadap tenaga administrasi harus terus dilakukan agar tenaga administrasi dapat terus meningkatkan kinerjanya

sehingga mampu mencapai tujuan sekolah/madrasah dengan baik, dan juga peran kepala sekolah selaku supervisi manajerial lebih ditingkatkan lagi, tidak hanya kepala sekolah dan tenaga administrasi saja akan tetapi semua sumberdaya manusia yang ada didalam lembaga sekolah/madrasah di MAN 2 Pamekasan yang telah diberi amanah agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sangat baik, karena hal itu juga akan berpengaruh kepada kemajuan madrasah MAN 2 Pamekasan.

B. Fokus Penelitian

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

1. Bagaimana perencanaan implementasi supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Pamekasan?
2. Bagaimana proses implementasi supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Pamekasan?
3. Apa saja evaluasi pada pelaksanaan supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui perencanaan implementasi supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Pamekasan.
2. Mengetahui proses implementasi supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Pamekasan.

3. Mengetahui evaluasi implementasi supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat dari penelitian yakni kegunaan secara teoritik dan kegunaan secara praktik, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritik

Adapun kegunaan penelitian secara teoritik dapat menghasilkan teori tentang pelaksanaan supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi pada sekolah/madrasah.

2. Kegunaan Praktik

Adapun kegunaan secara praktik temuan penelitian di lapangan dapat memberikan informasi dan acuan secara khusus kepada berbagai pihak, utamanya:

- a. Bagi MAN 2 Pamekasan

Diharapkan MAN 2 Pamekasan sebagai lembaga pendidikan dapat memberikan pelayanan yang profesional utamanya dalam hal administrasi, dengan adanya supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi. Harapan lainnya juga dengan adanya supervisi ini dapat membawa MAN 2 Pamekasan mencapai tujuannya dengan baik.

- b. Bagi Tenaga Administrasi

Agar semakin meningkatkan kinerjanya guna memberikan pelayanan yang baik untuk warga sekolah/madrasah. Harapannya juga

yaitu tenaga administrasi terus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

c. Bagi Peneliti

Kegunaan bagi peneliti sendiri bisa menambah pengetahuan atau wawasan baru terkait bagaimana implementasi supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi dan nantinya bermanfaat untuk kedepannya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai inspirasi atau pandangan dan juga sebagai pembaruan dan ilmu baru bagi mahasiswa dalam proses keilmuan dan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam penelitian di dunia pendidikan khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

e. Bagi IAIN Madura

Hasil penelitian ini dapat menjadi koleksi tambahan perpustakaan sebagai bahan bacaan dan gambaran referensi untuk menambah pengetahuan bagi jurusan tarbiyah dan juga untuk menginspirasi minat baca mahasiswa dalam mengembangkan pengetahuan terkait implementasi supervisi manajerial khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah dimaksudkan agar tidak terjadi salah penafsiran. Disamping itu juga tidak meminimalisir terjadinya keseragaman pemahaman

dan memudahkan untuk memahami judul. Oleh karena itu, perlu adanya penjelasan dan penegasan pokok-pokok istilah yang ada dalam judul skripsi penelitian ini, dengan perinciannya sebagai berikut:

1. Implementasi

Implementasi adalah proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga pada akhirnya dapat memberikan dampak, baik perubahan pengetahuan, keterampilan, maupun nilai dan sikap.

2. Supervisi Manajerial

Supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah/madrasah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang lebih baik. Supervisi manajerial merupakan supervisi yang berkaitan dengan aspek pengelolaan sekolah.

3. Kinerja Tenaga Administrasi

Kinerja tenaga administrasi adalah kegiatan ketatusahaan sekolah yang dilaksanakan oleh tenaga teknis kependidikan yang meliputi kegiatan pelaksanaan administrasi keuangan, sarana prasarana, kepeserta didikan, kurikulum, persuratan dan kearsipan dan juga hubungan masyarakat yang pada dasarnya ditekankan pada pelaksanaan agar berjalan secara teratur dan tertib untuk mencapai tujuan pendidikan.

Jadi, implementasi supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi di MAN 2 Pamekasan merupakan kajian tentang

pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kependidikan khususnya tenaga administrasi.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan penelusuran terhadap literatur atau hasil penelitian yang dilakukan orang lain, hal ini sebagai pedoman bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini, dengan adanya kajian terdahulu ini penulis dapat membandingkan letak persamaan dan perbedaan karya ilmiah orang lain dengan karya ilmiah yang dibuat oleh penulis. Adanya hal ini sebagai pedoman penulis dalam penyusunan skripsi. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Implementasi Supervisi Manajerial Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Admnistrasi* sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Jannah yang berjudul *Pelaksanaan Program Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN 1 Pamekasan* pada 2019. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan yang dilakukan oleh Lailatul Jannah adalah sama-sama membahas tentang pelaksanaan atau implementasi supervisi manajerial, dari fokus penelitian juga terdapat persamaan yaitu membahas mengenai kegiatan pengawasan. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi atau tenaga kependidikan. Adapun

penelitian dari Lailatul Jannah membahas mengenai supervisi dalam meningkatkan kinerja guru atau tenaga pendidik.¹²

2. Penelitian yang dilakukan oleh Heri Susanto yang berjudul *Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Pengelolaan Perpustakaan Di MTS Negeri 1 Pamekasan* pada 2020. Persamaan penelitian ini yang dilakukan oleh penulis dengan yang dilakukan oleh Heri Susanto yaitu sama-sama membahas terkait implementasi supervisi manajerial, metode penelitiannya juga sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih secara khusus tentang supervisi manajerial dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi, adapun penelitian dari Heri Susanto lebih secara umum supervisi manajerial dalam meningkatkan pengelolaan perpustakaan. Perbedaannya juga terletak pada lokasi penelitian penelitian yang dilakukan oleh heri susanto dilakukan di MTS Negeri 1 Pamekasan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu berlokasi di MAN 2 Pamekasan.¹³
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nuril Lailati yang berjudul *Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Pengelolaan Sarana dan Prasarana di MAN 2 Pamekasan*. Pada kajian penelitian terdahulu ini, peneliti menemukan dua penelitian terdahulu, yaitu

¹² Lailatul Jannah, "Pelaksanaan Program Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 1 Pamekasan" (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Madura, Pamekasan, 2019), 63-64.

¹³ Heri Susanto, "Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Pengelolaan Perpustakaan di MTs Negeri 1 Pamekasan" (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Madura, Pamekasan, 2020), 52-53.

sebagaimana dalam tabel berikut ini. Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Di MAN 2 Pamekasan pada tahun 2020. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Nuril Lailati dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis sama-sama membahas terkait supervisi manajerial, dari segi isi juga ada persamaan seperti dalam fokus penelitian maupun pembahasan. Sedangkan perbedaan dari keduanya yaitu penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih kepada peningkatan kinerja tenaga administrasi, sedangkan penelitian dari Nuril Lailati lebih kepada peningkatan pengelolaan sarana dan prasarana.¹⁴

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No.	Judul Skripsi	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Pelaksanaan Program Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 1 Pamekasan.	Lailatul Jannah	Terdapat persamaan pada fokus penelitian yaitu kegiatan supervisi yang sama-sama merupakan kegiatan pengawasan.	Perbedaan ini terletak pada objek penelitian yang diteliti yaitu guru yang merupakan tenaga pendidik, dan pada penelitian kali ini yaitu terhadap tenaga kependidikan.
2.	Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Pengelolaan Sarana dan Prasarana di MAN 2 Pamekasan	Nuril Lailati	Terdapat persamaan pada fokus penelitian yaitu supervisi, pada kegiatan supervisi ini sama-sama dilakukan terhadap tenaga kependidikan.	Perbedaan ini terletak pada titik fokusnya yang diamana pada penelitian sebelumnya hanya berfokus pada pengelolaan sarana dan

¹⁴ Nuril Lailati, "Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Pengelolaan Sarana dan Prasarana di MAN 2 Pamekasan" (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Madura, Pamekasan, 2020), 44-45.

				<p>prasarana saja, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada pengelolaan administrasi secara keseluruhan</p>
3.	<p>Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Pengelolaan Perpustakaan di MTS Negeri 1 Pamekasan.</p>	<p>Heri Susanto</p>	<p>Terdapat persamaan pada fokus penelitian yaitu supervisi, pada kegiatan supervisi ini sama-sama dilakukan terhadap tenaga kependidikan.</p>	<p>Perbedaan ini terletak pada titik fokusnya yang diamana pada penelitian sebelumnya hanya berfokus pada pengelolaan perpustakaan saja, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada pengelolaan administrasi secara keseluruhan</p>