

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan memiliki arti penting dalam perkembangan suatu bangsa, pendidikan juga merupakan hak yang diberikan oleh suatu negara kepada setiap rakyatnya. Hak warga negara dalam memperoleh pendidikan tercantum dalam UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 5 ayat 1, setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.¹ Arti penting pendidikan dalam perkembangan bangsa yakni dengan mengubah pola pikir dan kreatifitas generasi bangsa selaku sumber daya manusia. Oleh karena itu dalam upaya menyiapkan sumberdaya manusia yang handal dan berkualitas diperlukan perhatian yang besar, pendidikan sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan intelektual, pendidikan, dan teknologi.

Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,

¹Departemen Pendidikan Nasional, UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, Pasal 5, hal. 6.

mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.²

Berkaitan dengan tujuan pendidikan nasional maka diperlukan peran pendidik dan tenaga pendidikan dalam pelaksanaan pembelajaran maupun pengelolaan pendidikan sehingga mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional. Mengingat peran penting guru dan tenaga kependidikan diperlukan peningkatan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam lingkup pendidikan.

Peran dari tenaga kependidikan berperan dalam manajemen dan pengelolaan lembaga pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas dalam segala urusan yang mendukung terselenggaranya kegiatan pembelajaran. Performa atau kinerja tenaga kependidikan dalam pengelolaan pendidikan turut andil dalam peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan yang diberikan oleh lembaga pendidikan. Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.³ Dalam buku *Supervisi dan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan* yang diterbitkan Oleh Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan jenis tenaga kependidikan meliputi Tenaga Administrasi Sekolah (TAS), tenaga perpustakaan dan tenaga

²Departemen Pendidikan Nasional, UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, Pasal 3, hal. 5.

³ Departemen pendidikan nasional, UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, Pasal 1, hal. 3

laboran.⁴ Dalam satuan pendidikan tenaga pendidikan memiliki tugas untuk merencanakan, melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan, serta pelayanan dalam menunjang segala proses dalam satuan pendidikan. Tugas tenaga kependidikan menurut UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁵

Kepala madrasah memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidikan yang merupakan sumberdaya manusia di lembaga pendidikan. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan melaksanakan supervisi kepala madrasah terhadap setiap anggota staff maupun tenaga pendidik di sekolah tersebut. Supervisi inilah yang membantu kepala madrasah sebagai supervisor untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja terutama tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dan output yang diinginkan. Supervisi ini bisa membantu pemimpin lembaga pendidikan untuk melihat bagaimana manajemen sekolah dan kinerja tenaga kependidikan sudah terlaksana di lembaga pendidikan tersebut

Pada kenyataannya meskipun supervisi sudah dijalankan namun masih banyak lembaga pendidikan yang belum menjalankan kegiatan supervisi.

⁴ Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan, *Supervisi dan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan*, 2019, hal. 12.

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, Pasal 39

Selain itu dengan kurang diterapkannya supervisi di lembaga pendidikan akan berdampak pada kurangnya kinerja tenaga pendidikan dalam hal pengelolaan, administrasi, maupun manajemen di suatu lembaga pendidikan. Selama ini banyak staff-staff yang dirasa kurang cakap dalam menjalankan tugasnya. Baik buruknya kinerja tenaga kependidikan akan berpengaruh pada kegiatan pembelajaran di madrasah yang mengakibatkan kualitas, performa, dan citra madrasah tersebut. Apabila hal ini berlanjut maka tidak menutup kemungkinan hilangnya kepercayaan pelanggan pendidikan pada lembaga tersebut yang akan berdampak buruk bagi eksistensi lembaga pendidikan tersebut.

Dengan demikian maka supervisi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga kependidikan sangat diperlukan agar menjaga performa dan layanan yang prima sehingga dapat memperoleh kepuasan dan kepercayaan dari pelanggan pendidikan.

Begitu juga di lembaga pendidikan MTsN 5 Kediri memerlukan kepuasan dan kepercayaan untuk tetap eksis menarik minat pelanggan pendidikan. Dengan cara meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTsN 5 Kediri melalui supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Kinerja tenaga kependidikan di MTsN 5 Kediri tergolong sudah baik, hal ini diketahui melalui observasi awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja staff-staff sudah baik dan sesuai dengan tupoksinya masing-masing, hal itu terbukti melalui observasi awal bahwa tenaga kependidikan telah memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan

pendidikan.⁶ Kinerja tenaga kependidikan yang baik juga tidak lepas dari kepala madrasah sebagai supervisor melalui kegiatan supervisi yang rutin dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Tata Usaha MTsN 5 Kediri.

“Kinerja tenaga kependidikan disini sudah baik mbak, tentu itu tidak lepas dari penilaian kinerja dan supervisi kepala madrasah. Kegiatan supervisi yang dilakukan biasanya berupa rapat-rapat koordinasi yang dilakukan secara rutin”⁷

MTsN 5 Kediri merupakan lembaga pendidikan yang cukup diminati masyarakat, dimana madrasah ini sudah terakreditasi A sebagaimana yang tercantum dalam profil madrasah.⁸ Lembaga pendidikan ini juga terkenal sebagai madrasah yang unggul, banyak prestasi yang telah diperoleh oleh siswa-siswinya baik di bidang akademik maupun non-akademik⁹. Prestasi-prestasi yang telah diperoleh menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat untuk mempercayakan putra-putrinya pada madrasah. Dengan semakin banyaknya peminat harus didukung pula dengan kinerja tenaga kependidikan di MTsN 5 Kediri dalam mengelola, memanajemen, mengadministrasi dan mendukung proses pembelajaran di madrasah.

Sehubungan dengan hal-hal yang dipaparkan diatas peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 5 Kediri. Maka dari itu peneliti mengangkat judul “Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 5 Kediri”.

⁶ Observasi awal pada tanggal 11 November 2021

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Basuki, Kepala Tata Usaha, pada 11 November 2021 pukul 08.15-08.30.

⁸ Dokumentasi Profil MTs Negeri 5 Kediri

⁹ Dokumentasi prestasi siswa-siswi MTs Negeri 5 Kediri

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks pemikiran yang telah peneliti paparkan, fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 5 Kediri?
2. Bagaimana pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 5 Kediri ?
3. Bagaimana evaluasi supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 5 Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan perencanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 5 Kediri.
2. Untuk menjelaskan pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 5 Kediri.
3. Untuk menjelaskan evaluasi supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 5 Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan kegunaanya sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Adanya hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi khasanah keilmuan bagi lembaga-lembaga pendidikan yang membutuhkan informasi secara teoritis tentang supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Dan

dengan adanya hasil penelitian ini bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang ingin mengangkat tema yang serupa.

2. Kegunaan praktis

Adapun kegunaan praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

a. Bagi Kepala Madrasah MTs Negeri 5 Kediri

Dengan supervisi kepala madrasah dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mewujudkan supervisi kepala madrasah sesuai dengan kebutuhan lembaga dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

b. Bagi lembaga MTs Negeri 5 Kediri

Dapat dijadikan referensi dalam supervisi terhadap tenaga kependidikan di lembaga pendidikan tersebut.

c. Bagi tenaga kependidikan MTs Negeri 5 Kediri

Dapat mengetahui supervisi yang dilakukan dan bagaimana respon yang seharusnya dilakukan oleh tenaga kependidikan terhadap hasil supervisi.

d. Perpustakaan UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian serta khazanah keilmuan yang berkaitan dengan supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

e. Bagi peneliti lain

Dapat dijadikan referensi, acuan, serta dapat memunculkan penelitian lain yang dapat menyempurnakan penelitian terkait dengan supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan Teoritis

a. Supervisi Kepala Madrasah

Supervisi merupakan bantuan dalam mengembangkan situasi pembelajaran kearah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan pada pendidik dan petugas lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka di bidang pengajaran dan segala aspeknya.¹⁰ Kepala dapat diartikan sebagai pemimpin, sedangkan madrasah merupakan suatu lembaga pendidikan formal pada kementrian agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama islam.¹¹ Kepala madrasah adalah pemimpin madrasah.¹²

Dengan demikian supervisi kepala madrasah adalah bentuk pelayanan kepala madrasah berupa bimbingan atau pembinaan yang dilakukan kepada seluruh tenaga pendidikan maupun tenaga kependidikan dalam segala aspek pada madrasah untuk

¹⁰Nurfatah dan Nur Rahmad, Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah, dalam *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 3, No. 1, Tahun 2018, hal 139

¹¹ Menteri Agama Republik Indonesia, Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017, Bab 1, Pasal 1 Ayat 1, hal. 3.

¹² Menteri Agama Republik Indonesia, Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017, Bab 1, Pasal 1 Ayat 2, hal. 3.

meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

b. Kinerja tenaga kependidikan

Menurut Mangkunegara dalam Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.¹³ Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.¹⁴

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja tenaga kependidikan merupakan hasil kerja atau performa yang ditunjukkan oleh tenaga kependidikan dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya terkait dengan pengelolaan lembaga pendidikan..

2. Penegasan Operasional

Penegasan operasionnal merupakan pemberian batasan terhadap suatu penelitian. Dari definisi diatas yang dimaksud dengan judul "*Supervisi Kepala Madrasah alam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 5 Kediri*", adalah bagaimana supervisi kepala madrasah yang meliputi perencanaan supervisi, pelaksanaan supervisi dan

¹³ Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika , Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016, dalam *Jurnal Balance*, , Vol. XIV, No.2, 2017, hal. 88

¹⁴ Departemen Pendidikan Nasional, UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, Pasal 1, Hal. 2.

evaluasi supervisi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 5 Kediri.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan dan pembahasan dalam skripsi yang judul “Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 5 Kediri” terdiri dari 6 bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini terdiri dari: Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penegasan Istilah, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II kajian pustaka, dalam bab ini terdiri dari: supervisi kepala madrasah yang meliputi pengertian supervisi kepala madrasah; jenis pendekatan, dan teknik supervisi; tahapan supervisi tenaga kependidikan. Kinerja tenaga kependidikan yang meliputi pengertian kinerja tenaga kependidikan; tugas dan kompetensi tenaga kependidikan; indikator kinerja. Kemudian ada penelitian terdahulu dan paradigma penelitian

Bab III Metode Penelitian, dalam bab ini terdiri dari: jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, tahapan penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian, dalam bab ini terdiri dari: deskripsi data, temuan penelitian dan analisis data.

Bab V berisi pembahasan. Memuat temuan penelitian yang ditemukan terhadap teori yang ditemukan sebelumnya, serta interpretasi, dan penjelasan dari temuan dari lapangan.

Bab VI Penutup, dalam bab ini terdiri dari: kesimpulan dan saran