



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pengertian rumusan pendidikan yang tercantum pada UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I pasal 1 adalah “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik 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.”¹ Berdasarkan rumusan tersebut, dapat dimengerti bahwa hasil dari pendidikan adalah agar peserta didik bermoral, cerdas, dan terampil. Tepatlah bahwa manusia selalu membutuhkan pendidikan, karena kandungan, isi pendidikan meliputi tiga ranah penting yang senantiasa dibutuhkan manusia, yaitu ranah afektif (moral), kognitif (kecerdasan) dan keterampilan (psikomotorik).² Ranah afektif merupakan domain yang berkaitan dengan tata nilai, moral, dan etika. Ranah kognitif berkaitan dengan kecerdasan, pengetahuan, atau menurut Bloom sesuatu yang berkaitan dengan otak. Ranah psikomotorik merupakan sesuatu yang berkaitan dengan keterampilan atau kecakapan hidup.

Pendidikan berupaya mengembangkan sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal.³ Hakikat pendidikan adalah sesuatu yang sangat penting, mendasar dan bernilai tinggi (*high value*). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh

¹, Departemen Pendidikan Nasional, *UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* ((Jakarta : 2003), 5

² Tim Pengembang Ilmu Pendidikan, *Ilmu Dan Aplikasi Pendidikan* (Bandung: Imtima, 2007), 110–11.

³ Syafril dan Zelhendri Zen, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Depok: Kencana, 2017), 33.

Vimala Ramachandran, yang berbunyi, *“Essence of education is discovering The Treasure Within. It captures the essence of education and how it can assist us in our struggle in equality and dignity enhancing self worth and self confidence and using education as a means to enable those who have been pushed to the margin of society to make comeback”*⁴ Ungkapan tersebut dapat dimengerti bahwa hakikat dari pendidikan adalah *“harta karun”* yang mampu memperjuangkan harkat, martabat, dan kesetaraan manusia, meningkatkan kepercayaan, dan harga diri, serta mengembalikan manusia yang telah terpinggirkan. Pendidikan mampu menjadikan manusia bermartabat dan berkedudukan tinggi di tengah-tengah masyarakat. Jadi, pendidikan merupakan upaya memuliakan kemanusiaan manusia itu sendiri.

Fungsi pendidikan itu memang sangat istimewa, dan luar biasa. Hal ini sejalan pendapat pemenang hadiah Nobel tahun 1993, Nelson Mandela dari Afrika Selatan yang mengatakan, *“Education is the most powerful weapon which you can use to change the world.”*⁵ Maksudnya adalah bahwa pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang dapat digunakan untuk mengubah dunia. Melalui pendidikan nasib manusia, bahkan bangsa dan negara bisa berubah. Pendidikan merupakan kegiatan dalam upaya mencari ilmu. Dengan ilmu, manusia bisa memperoleh berbagai hal. Ilmu merupakan kunci dalam mencapai segala kesuksesan, baik untuk mencapai kesuksesan dunia, akhirat, dan keduanya.

Mengingat betapa pentingnya pendidikan, siapa pun, bangsa, dan negara manapun di dunia ini pasti berusaha memajukan pendidikannya. Kemajuan pendidikan dipastikan akan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dan unggulnya SDM menjadi faktor penting pada pembangunan bangsa dan negara. Dengan kata lain, pendidikan menjadi faktor kunci dalam pembangunan suatu bangsa dan negara. Sehubungan dengan hal tersebut tidaklah heran kalau demi kemajuan dan mutu pendidikan, pemerintah rela menggelontorkan dana besar untuk pendidikan.

⁴ Vimala Ramachandran, “Essence of Education: Discovering the ‘Treasure Within,’” *European Journal of Intercultural Studies*, Vol. 9, no. 3 (November 1998): 253–59, <https://doi.org/10.1080/0952391980090302>.

⁵ Nor Adha Abdul Hamid dkk., “The Inculcation of ‘Adab’ as the Essence of Education,” *Asian Journal of Management Sciences & Education* Volume 3 (4 Oktober 2014): 136.

Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa kondisi pendidikan di Indonesia belum bermutu apalagi maju apabila dibandingkan dengan negara lain, bahkan dengan tetangga se-Asean saja masih belum yang terbaik. Hal ini dibuktikan dari hasil survei yang dilakukan oleh lembaga survei yang kredibel yaitu UNDP (*United Nation Development Program*) tentang HDI (*Humman Development Index*). Hal survey menunjukkan indeks pembangunan manusia yang salah satu indikatornya pendidikan, menempatkan posisi Indonesia para peringkat 5 dari negara Asean yang disurvei tahun 2020. UNDP menyampaikan laporannya bahwa peringkat HDI negara Asean yang tertinggi masih diduduki oleh Singapura, disusul Brunai Darusalam, Malaysia, Thailand, dan Indonesia.⁶

Dari WEF (*World Economic Forum*) merilis indeks daya saing Indonesia GCI (*Global Competitiveness Index*) tahun 2019, Indonesia mendapat skor 67,7 dan berada pada peringkat ke 72 dari 114 negara yang disurvei dan peringkat kelima di antara negara-negara Asean. Peringkat teratas negara Asean masih diduduki oleh Singapura, disusul Malaysia, Brunai Darusalam, Thailand baru Indonesia.⁷ Hal ini menunjukkan betapa pendidikan Indonesia masih jauh dari kata bermutu apalagi maju.

Memang mutu dan kemajuan pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah rendahnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.⁸ Kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan masih rendah. Banyak guru sering datang terlambat di sekolah atau datang tepat waktu, tetapi masuk kelas terlambat dan keluar dari kelas lebih awal. Padahal tugas dan tanggung jawab pendidik saat ini dan yang akan datang makin kompleks. Guru mengajar tidak hanya menyampaikan materi atau asal mengajar dalam rangka menggugurkan kewajiban belaka dan memenuhi jam mengajar, melainkan harus membimbing pengalaman belajar peserta didik.⁹ Demikian juga tenaga kependidikan sebagai tenaga administrasi sekolah (TAS) kurang maksimal dalam bekerja. Mereka malas, dan

⁶ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201216142816-4-209558/duh-indeks-pembangunan-manusia-ri-no-107-dari-189-negara/2> diakses tanggal 15 Agustus 2021 pkl. 22.33 WIB

⁷ <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/11/daya-saing-infrastruktur-indonesia-urutan-kelima-di-asean> diakses tanggal 15 Agustus 2021 pkl.22.44

⁸ Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta: UNJ Press, 2021), 17.

⁹ Mohammad Alwi, "Perubahan Mindset Mengajar Dalam Persainagn Pendidikan di Era MEA," 1 (2019): 393.

bekerja kurang sungguh-sungguh yang berdampak pada rendahnya dukungan kepada guru dan layanan kepada peserta didik sehingga berdampak pada kurang efektifnya proses pendidikan.¹⁰ Berbagai permasalahan akademik itulah yang mendorong perlunya optimalisasi supervisi kepala sekolah/madrasah baik kepada pendidik maupun tenaga kependidikan karena keduanya sangat menentukan efektivitas proses pendidikan.

Mutu hasil pendidikan ditentukan oleh guru, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara hasil belajar siswa dengan kinerja guru. Penyebab utama rendahnya sumber daya manusia Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan, sedangkan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui optimalisasi supervisi.¹¹ Fungsi supervisi pendidikan bisa menemukan pendekatan pembelajaran yang selaras dengan prinsip-prinsip ilmu belajar. Ilmu belajar itu mampu menggabungkan beberapa aspek teori pembelajaran dan praktik pengajaran.¹² Hal itu menunjukkan betapa supervisi memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

Permasalahan pendidikan di Indonesia ini kalau dikonfirmasi dengan PP Nomor 19 Tahun 2005 yang diubah kedua dengan PP Nomor 13 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP)¹³ berkaitan erat dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan (PTK). PTK harus selalu ditingkatkan kompetensi dan kinerjanya karena merekalah penentu efektivitas pembelajaran. Efektif tidaknya pembelajaran sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan yang dipimpinnya dan menggerakkan sumber daya utama yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Efektivitas proses pendidikan di sekolah sangat bergantung kepada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan

¹⁰ Dadi Permadi, *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah (Kiat Memimpin yang Mengembangkan Partisipasi)* (Bandung: Sarana Panca Karsa Nusa, 2017), 5.

¹¹ Wahyu, *Concept of Supervision Of Learning Process in Increasing the Quality of Education Result in Madrasah*, International Journal of Nusantara Islam Vol 08 No.01 2020

¹² Borders, L. D. (2019). *Science of Learning: Evidence-based teaching in the clinical supervision classroom*. Counselor Education and Supervision, Vol. 58. 2019. 64-79.

¹³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan "PP nomor 13 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan (perubahan kedua)," t.t.(Jakarta ; 2017) 1

melaksanakan supervisi, menciptakan budaya sekolah, dan upaya peningkatan kinerja pendidiknya.¹⁴

Peningkatan kinerja pendidik (guru) merupakan faktor yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Pendidik merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran sebagai upaya mencerdaskan peserta didik.¹⁵ Peranan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia utama pada lembaga pendidikan merupakan faktor kunci dalam proses pendidikan¹⁶. Kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan, sudah menjadi suatu keniscayaan bahwa peran, kiprah, dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan harus selalu dioptimalkan. Tanpa adanya kerja keras para pendidik dan tenaga kependidikan, mustahil mutu pendidikan dapat meningkat. Berbagai upaya yang bisa dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, salah satunya adalah optimalisasi supervisi kepala sekolah.

Kepala sekolah/madrasah harus melakukan supervisi, baik kepada guru yang disebut supervisi akademik maupun kepada karyawan atau tenaga kependidikan yang disebut supervisi umum.¹⁷ Glickman menjelaskan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran. Esensi supervisi akademik sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya.¹⁸

Kemampuan guru tentu tidak sama ada yang tinggi dan ada yang biasa-biasa saja. Bagi yang kemampuannya tinggi tentu tidak banyak kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan. Sebaliknya bagi yang berkemampuan sedang atau malah dibawahnya pasti sering mengalami kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif. Sehubungan dengan hal itu kepala sekolah harus memberikan bantuan agar guru mampu

¹⁴ Prim Masrokan Muthohar dan Hikmah Eva Trisnantari, *The Effectiveness of Madrasah : Analysis of Managerial Skill, Learning Supervision, School Culture and Teachers' Performance*; Malaysian Online Journal Of Educational Management, Vol. 8 No. 3 July 2020

¹⁵ Abdollah, *Menjadi Guru Profesional* (Jakarta: UNJ Press, 2020), 73.

¹⁶ Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan* (Bandung: Intima, 2007), 296.

¹⁷ Setiyadi, *Supervisi Dalam Pendidikan* (Puwodadi: Sarnu Untung, 2020), 93.

¹⁸ Nana Mulyana, *Modul Pengembangan Kemampuan Supervisi Akademik Bagi Kepala Sekolah* (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2019), 5.

meningkatkan kompetensi dan kemampuannya dalam mengembangkan pembelajaran.¹⁹ Kepala sekolah sebagai penanggungjawab pada satuan pendidikan yang dipimpinnya harus mengawasi kemampuan dan keterampilan guru dalam mengembangkan perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan merefleksikan pembelajaran melalui supervisi klinis.²⁰

Untuk mengefektifkan pekerjaan kepala sekolah sehingga dapat mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang ada di sekolah, kepala sekolah harus memahami perannya. Tiga hal yang penting menjiwai supervisi kepala sekolah yaitu (1) supervisi kepala sekolah adalah suatu pekerjaan harus diprogramkan dengan baik, 2) supervisi kepala sekolah akan berdampak langsung terhadap kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan, 3) supervisi kepala sekolah memengaruhi kemampuan guru yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal.²¹

Supervisi memiliki pengaruh penting dalam peningkatan kompetensi dan kemampuan profesional guru.²² Kepala sekolah harus berusaha meningkatkan keempat kompetensi yang dimiliki guru, yaitu kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik, dan profesional agar mampu menciptakan pembelajaran yang bermutu. Supervisi merupakan pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.²³ Jadi, sasaran supervisi adalah semua yang berperan dalam proses pendidikan, baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga berdampak pada efektivitas proses pendidikan. Secara substansial, supervisi kepala sekolah adalah suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu proses pendidikan yang dilaksanakan pada satuan pendidikan yang didukung dengan optimalisasi peran guru,

¹⁹ Setiyadi, *Supervisi Dalam Pendidikan*, 93.

²⁰ Roslery Babo dan Agustan Syamsudin, "Clinical Supervision Model To Improve the Quality of Learning in Elementary School" *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar* Vol 6, No.01 (2022): 85-94.

²¹ Hendarman, *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Index, 2018), 20–22.

²² Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta: KAUKABA, 2012), 113.

²³ Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), 72–73.

ketersediaan sarana dan prasarana, desain kurikulum, sistem pembelajaran dan mekanisme penilaian dan pengukuran.²⁴

Supervisi berfungsi mengoordinasikan upaya-upaya meningkatkan kemampuan organisasi sekolah, serta analisis terhadap situasi pembelajaran sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran sehingga terjadi peningkatan mutu pendidikan.²⁵ Baik pendidik maupun staf sekolah harus bekerja sama secara terpadu agar terbangun suasana pendidikan yang harmonis. Sebagai pemimpin (*leader*), kepala sekolah berkewajiban untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan demi terciptanya proses pendidikan yang efektif.

Kepala sekolah dituntut melaksanakan supervisi secara humanis agar tidak menimbulkan ketegangan baik dengan guru maupun staf sekolah. Oleh karena itu, diperlukan pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan dalam memilih teknik dan metode yang tepat. Mulyadi dan Ava Swastika Fahriana menuturkan bahwa teknik supervisi dimaksudkan untuk membantu mengembangkan potensi sumber daya manusia di sekolah, yaitu guru dan staf administrasi. Penentuan teknik supervisi, baik individual maupun kelompok sangat menentukan sukses tidaknya pelaksanaan supervisi. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dan keterampilan interpersonal yang baik dalam melakukan supervisi, karena setelah selesai menyupervisi perseorangan di dalam kelas atau ruang administrasi, keduanya bertemu empat mata untuk mendiskusikan pembelajaran yang baru saja dilakukan guru itu. Di sinilah pentingnya supervisor menciptakan suasana yang harmonis, dan penuh keakraban sehingga tidak menimbulkan ketegangan karena harus menyampaikan kelebihan dan kekurangan proses pembelajaran itu. Tujuan dari pertemuan itu, kepala sekolah langsung bisa memberikan bantuan kepada guru itu agar bisa memperbaiki pembelajaran selanjutnya sehingga efektivitas dan tujuan pembelajaran dapat dicapai.

Hakikatnya supervisi merupakan bimbingan dan bantuan kepada guru. Supervisi yang efektif membutuhkan perencanaan yang matang dan harus dilaksanakan terus-menerus.²⁶ Proses pemberian bantuan

²⁴ Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan.....* 75

²⁵ Uhar Suharsaputra, *Supervisi Kepala Sekolah Pendekatan Sistem Berbasis Kinerja* (Bandung: Refika Aditama, 2018), 36.

²⁶ Simin Ghavifekr dkk., "Pengawasan Klinis Menuju Pengajaran Kelas Efektif," *Jurnal Ilmu Pendidikan Malaysia* 7, no. Simin (2019): 30.

harus berorientasi pada upaya peningkatan kualitas proses dan hasil belajar agar bantuan yang diberikan benar-benar tepat sasaran. Baik pendidik maupun tenaga kependidikan dituntut melaksanakan tugas masing-masing secara optimal agar proses pendidikan bisa maksimal. Optimalisasi peran dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan akan terjadi kalau didukung oleh semangat kerja yang tinggi. Tingginya motivasi kerja baik pendidik maupun tenaga kependidikan, tidak lepas dari pengaruh pimpinan. Di sinilah perlunya kepala sekolah sebagai pimpinan satuan pendidikan, untuk selalu memotivasi, dan memberikan bantuan semaksimal mungkin. Realisasi pemberian bantuan itu, yaitu dengan melaksanakan supervisi, baik supervisi akademik untuk pendidik maupun supervisi umum untuk tenaga kependidikan. Dengan kata lain bahwa supervisi mutlak dibutuhkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan sebagai upaya meningkatkan semangat dan kinerja mereka yang merupakan SDM utama pada satuan pendidikan. Apabila kedua belah pihak bisa menjalankan peran dan fungsinya secara maksimal, diyakini mutu pembelajaran akan meningkat dan peningkatan mutu pembelajaran merupakan kunci peningkatan mutu pendidikan secara umum.

Dalam konteks manajemen, supervisi termasuk fungsi manajemen yang keempat, yaitu pengawasan (*controlling*). Demi efektivitas pengelolaan suatu organisasi dan tidak terkecuali lembaga pendidikan maka kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut menerapkan semua fungsi manajemen itu secara baik termasuk di dalamnya fungsi pengawasan. Banyak pekerjaan terbengkalai, tidak tuntas, tidak tepat waktu, salah sasaran, tumpang tindih dan sebagainya, salah satu faktornya adalah lemahnya pengawasan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus melaksanakan supervisi, baik kepada guru maupun staf administrasi secara tertib dan kontinu agar pendidikan terkelola dengan baik.

Kepala sekolah memiliki peranan besar dalam mewujudkan proses pendidikan yang bermutu. Peranan itu dikenal dengan singkatan EMASLIM (*educator, manager, administrator, Supervisor, leader, inovator, and motivator*). Kepala sekolah berperan sebagai pendidik, pengelola, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator.

Kepala sekolah berperan sebagai edukator, yaitu kepala sekolah harus menjadi pelopor pendidikan. Kepala sekolah, yaitu

mengembangkan aspek moral, kepribadian, atau ranah afektif. Kepala sekolah harus berperilaku yang mencerminkan sikap sopan, santun, berakhlak mulia, dan harus bisa menjadi suri teladan bagi warga sekolah baik guru, staf TU, dan anak-anak. Sebagai manager kepala sekolah dituntut membuat program kerja sekolah, menyusun organisasi personalia, dan mengelola serta mengembangkan sumber daya sekolah sesuai dengan delapan standar, yaitu (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar SKL, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian.²⁷

Peran kepala sekolah sebagai administrator, yaitu kepala sekolah harus memprakarsai tertib administrasi meliputi administrasi pembelajaran, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana pendidikan, dan kepegawaian. Sebagai *leader*, kepala sekolah harus mampu memahami kondisi warga sekolah, memiliki visi dan misi sekolah, memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dan memiliki kemampuan interpersonal. Kepala sekolah berperan sebagai inovator harus menemukan gagasan baru untuk pembaharuan program sekolah, memiliki terobosan baru untuk mengembangkan sekolah yang ramah anak, ramah lingkungan dan terus berupaya memajukan sekolah. Sebagai motivator kepala sekolah harus mampu memotivasi semua warga sekolah agar bekerja secara optimal, mampu menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang kondusif, serta menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*).

Terkait dengan judul penelitian tentang supervisi kepala sekolah, bahwa kepala sekolah berperan sebagai supervisor yang berarti, yaitu kepala sekolah harus mengawasi jalannya proses pendidikan pada satuan kerja yang dipimpinnya. Hakikat supervisi ini bukanlah mengawasi dalam arti menghakimi atau mencari kesalahan guru dan staf TU, melainkan upaya pemberian bantuan kepada guru dan staf TU agar kekurangannya dapat diminimalisir sehingga mampu bekerja lebih baik karena merekalah garda terdepan dalam kegiatan pembelajaran. Gurulah penentu keberhasilan belajar siswa. Oleh karena itu, kinerja guru harus selalu ditingkatkan dan salah satu upayanya melalui supervisi yang humanis dan bersifat kolegial.

²⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang *Standar Nasional Pendidikan*, hal 3-4

Sehubungan dengan besarnya peranan kepala sekolah, kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi yang lengkap sehingga bisa menjalankan perannya secara maksimal. Kompetensi kepala sekolah itu ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, manajerial, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi supervisi.²⁸ Berbekal dengan lima kompetensi itu, kepala sekolah diyakini mampu mendorong terciptanya proses pendidikan yang efektif dengan mendayagunakan semua potensi yang ada di lembaga yang dipimpinnya.

Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu kegiatan. Kinerja pendidik adalah hasil yang dicapai setelah melakukan serangkaian kegiatan pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Kinerja pendidik harus terus-menerus ditingkatkan karena kinerjanya itu menjadi titik sentral peningkatan kualitas pendidikan. Pendidik merupakan faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, karena keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh tingkat kesiapan pendidik dalam mengondisikan kegiatan pembelajaran.²⁹ Itulah alasan utama pentingnya supervisi dalam meningkatkan kinerja pendidik.

Berdasarkan fakta dan konteks penelitian tersebut di atas, yaitu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan supervisi dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) dengan judul, "Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Studi Multikasus di SMPIT Ar Rahmah Pacitan Dan MTs Al Anwar Pacitan)." Dipilihnya dua sekolah tersebut karena menurut pengamatan awal (penjajagan) penulis bahwa kedua lembaga tersebut masing-masing memiliki keunikan tersendiri.

Persamaan kedua lembaga pendidikan tersebut, yaitu keduanya sama-sama tingkat SLTP, menggunakan Kurikulum 2013, struktur kurikulumnya memuat mata pelajaran umum, agama dan mata pelajaran muatan lokal, jam belajarnya pagi sampai siang hari, memfasilitasi siswa yang ingin bermukim di sekolah (*boarding school*), dan berada di wilayah Kecamatan dan Kabupaten Pacitan.

²⁸ Departemen Pendidikan Nasional, "Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang *Standar Kepala Sekolah*" (Jakarta, 2007), 9.

²⁹ Widdy HF Rorimpanday, *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Malang: Ahlimedia Press, 2020), 2–3.

Perbedaannya antara lain SMPIT Ar Rahmah merupakan sekolah jaringan dan bernaung di bawah dinas pendidikan, sedangkan MTs Al Anwar bukan madrasah jaringan, dan bernaung di bawah Kementerian Agama. Struktur kurikulum SMPIT lebih ramping karena hanya memuat 11 mata pelajaran sesuai K-13, sedangkan di MTs kurikulumnya lebih gemuk karena mata pelajaran agama (PAI) dipecah menjadi empat, yaitu Al-Qur'an Hadis, Akidah Ahlak, Fiqih dan Sejarah Kebudayaan Islam ditambah mata pelajaran bahasa Arab. Di SMPIT Ar Rahmah menyelenggarakan ekstra unggulan, yaitu tahfizul Qur'an yang menjadi ikon SMPIT dan menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat luas. Sedangkan MTs Al Anwar menyelenggarakan ektrakurikuler unggulan, yaitu *muhadloroh* yang menghasilkan banyak juara pidato baik bahasa Indonesia maupun bahasa asing.

Adapun keunikan masing-masing lembaga tersebut di antaranya adalah bahwa SMPIT Ar Rahmah termasuk lembaga baru karena sampai saat ini baru berumur sekamir sebelas tahun, tetapi prestasinya betul-betul membanggakan baik akademik maupun nonakademik. Keunikan yang lain bahwa pada usia yang relatif masih muda, lembaga ini sudah bisa bersaing bahkan mengungguli sekolah-sekolah status negeri yang sudah tua dan mapan segalanya. Di samping itu, input siswanya tersebar merata dari seluruh penjuru kabupaten. Hal ini menunjukkan betapa sekolah itu telah mendapat kepercayaan yang luas dari masyarakat.³⁰

Pada awal berdirinya, sarana dan prasarana masih sangat sederhana terutama gedungnya masih terbatas, baru memiliki satu ruang kegiatan belajar (RKB), ruang kepala sekolah, guru, dan TU semuanya jadi satu, masjid yang menjadi pusat kegiatan keagamaan baik untuk jamaah maupun kegiatan lain masih menumpang pada masjid kampung.³¹ Lokasinya tergolong di pinggiran kota, tetapi prestasinya terus menunjukkan peningkatan dan sekarang sudah sejajar bahkan mengungguli sekolah-sekolah negeri yang jauh lebih tua usianya dengan sarana dan prasarananya yang jauh lebih lengkap dan memadai.

Banyak bukti yang menunjukkan bahwa sekolah tersebut menarik perhatian di antaranya pada tahun pertama ujian nasional (UN),

³⁰ Wawancara dengan Suyitno, Wakil Kepala Sekolah SMPIT Ar Rahmah tanggal 21 Juli 2021

³¹ Observasi di SMPIT Ar Rahmah tanggal 21 Juli 2021

prestasinya bisa dikatakan luar biasa karena berhasil meraih peringkat ketiga se-Kabupaten Pacitan, padahal saat itu sekolah belum terakreditasi sehingga tidak bisa menyelenggarakan UN sendiri, tetapi harus menggabung di sekolah lain, yaitu di SMPN 1 Pacitan. Karena menggabung sudah pasti segala sesuatunya mengikuti sekolah yang digabung, sehingga tidak bisa diragukan lagi mengenai objektivitas atau kredibilitas prestasi tersebut sebab semua panitia dan pengawasnya bukan gurunya sendiri tetapi guru sekolah lain dan sekolah yang digabung.³²

Jumlah siswa pada tahun pertama 24 siswa, tahun kedua 28, tahun ketiga masih sekitar tiga puluhan, tetapi setelah mengikuti UN pertama kali dan hasilnya masuk tiga besar, masyarakat tersentak dan menaruh perhatian dan kepercayaan yang tinggi pada SMPIT Ar Rahmah itu. Hal ini terbukti tahun keempat pendaftarannya melonjak dan dua tahun terakhir diberi pagu 3 rombel sebanyak 96 siswa, tetapi pendaftarannya jauh melampaui seratus siswa. Padahal dari segi biaya pendidikan yang dibebankan kepada siswa juga tergolong sangat mahal dibanding sekolah-sekolah swasta lainnya apalagi sekolah negeri.³³

Tahun kedelapan, sekolah ini sudah mampu membangun gedung baru di lokasi baru yang lebih dekat dengan jantung kota. Di lokasi baru ini, sarana dan prasarana pendidikan lebih lengkap dan memadai. RKB lengkap, perpustakaan, laboratorium IPA, dan masjid yang megah untuk ukuran SMP swasta, koperasi siswa, kantin, serta asrama untuk siswa yang menghendaki tinggal di sekolah.³⁴ Satu hal yang selalu menjadi perhatian dan daya tarik masyarakat adalah prestasi akademiknya yang stabil bahkan cenderung meningkat, ditambah adanya muatan lokal yaitu hafalan Al-Qur'an yang menguatkan minat dan kepercayaan masyarakat.

Faktor penyebab diraihinya beberapa prestasi baik akademik maupun nonakademik, dan meningkatnya minat dan kepercayaan masyarakat terhadap SMPIT Ar Rahmah ini tidak lain karena manajemen yang baik terutama dalam hal pengawasan. Pihak yayasan menekankan kepada kepala sekolah agar melakukan pengawasan yang ketat kepada semua yang terlibat dalam proses pendidikan, baik

³² Wawancara dengan Suyitno Wakasek SMPIT Ar Rahmah tanggal 21 Juli 2021

³³ Wawancara dengan Kepala SMPIT Ar Rahmah, Lilik Nurhamidah tanggal 21 Juli 2021

³⁴ Observasi di SMPIT Ar Rahmah tanggal 21 Juli 2021

pendidik maupun tenaga kependidikan. Berpijak dari itulah, kepala sekolah menerapkan strategi supervisi berantai. Kepala sekolah membentuk tim supervisor yang terdiri dari beberapa guru senior yang telah berpengalaman dan memiliki integritas yang tinggi. Mereka ditugasi untuk membantu kepala sekolah dalam melakukan supervisi kepada guru-guru junior. Guru senior itu sendiri disupervisi oleh kepala sekolah. Di samping beberapa guru senior, wali kelas juga ditugasi melakukan supervisi.³⁵

Penerapan strategi tiga komponen supervisor itu sangat ampuh dalam mengawasi kerja para pendidik dan tenaga kependidikan (PTK). Hal ini terbukti pendidikan terselenggara dengan baik karena kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Beberapa guru yang awalnya kurang disiplin berubah menjadi lebih disiplin. Demikian juga dalam hal pembelajaran yang semula kurang tertib dalam masuk kelas, berubah menjadi lebih tertib dengan perangkat pembelajaran yang lebih lengkap.³⁶ Hasil dari peningkatan kinerja itu dapat dirasakan bahwa meskipun input siswa rata-rata jauh lebih rendah dari sekolah-sekolah negeri, tetapi prestasinya tidak kalah bahkan bisa mengunggulinya. Dampak positif dari diraihnya beberapa prestasi itulah masyarakat menaruh perhatian dan kepercayaan yang tinggi kepada SMPIT Ar Rahmah Pacitan dengan semangat menyekolahkan anak-anaknya ke sana meskipun dengan biaya tinggi.³⁷

Ditinjau dari segi usia MTs Al Anwar Pacitan memang jauh lebih tua dibandingkan SMPIT Ar Rahmah Pacitan. Namun, perkembangan baik, prestasi maupun jumlah siswa sangat lambat. Bahkan sebelum lima tahun terakhir ini madrasah itu kondisinya bisa dikatakan asal hidup saja. Prestasi baik akademik maupun nonakademik sangat minim dan jumlah siswa hanya sedikit. Madrasah itu bangkit sejak tahun pelajaran 2016/2017 karena adanya perbaikan manajemen.³⁸ Dampak positif dari perubahan manajemen itu prestasinya mulai terlihat. Demikian juga, minat masyarakat menyekolahkan anaknya semakin meningkat pula. Prestasi yang berhasil ditorehkan dalam kurun waktu lima tahun terakhir di antaranya Juara I desain grafis putri Tingkat Provinsi Jawa Timur,

³⁵ Wawancara dengan Kepala SMPIT Ar Rahmah Pacitan, Rabu 21 Juli 2021

³⁶ Observasi di SMPIT Ar Rahmah Pacitan, Rabu 21 Juli 2021

³⁷ Wawancara dengan guru senior SMPIT Ar Rahmah Pacitan tanggal 21 Juli 2021

³⁸ Wawancara dengan Kepala MTs Al Anwar Pacitan, tanggal 26 Juli 2021

Juara III Kompetisi Sain Madrasah mata pelajaran Bahasa Arab Tingkat Provinsi, Juara II lomba Video Blog Tutorial Putri Tingkat Provinsi, Juara II tenis meja ganda putra Tingkat Kabupaten Pacitan, Juara II tenis meja ganda putri Tingkat Kabupaten, Juara II tenis meja tunggal putra Tingkat Kabupaten, Juara II pidato Bahasa Arab putri Tingkat Kabupaten, Juara III MTQ Putri Tingkat Kabupaten, Juara harapan I kaligrafi Tingkat Kabupaten, Juara harapan I singer contest putri Tingkat Kabupaten, dll.³⁹

Sebelum lima tahun terakhir jumlah siswa masing-masing tingkat hanya satu rombongan belajar (rombel) dengan jumlah siswa per-rombel sekamir 10 siswa, sehingga total siswanya hanya sekamir 30 saja. Mulai tahun pelajaran 2016/2017, jumlah siswanya mengalami peningkatan yang signifikan. Jumlah rombel pertingkat, masing-masing 2 dengan jumlah siswa sekamir 20 sehingga total jumlah siswa sekamir 120. Pada Tahun pelajaran 2021/2022 ini jumlah siswa 153 terbagi dalam 6 rombel. Hal ini menunjukkan betapa masyarakat, baik dari wilayah Kabupaten Pacitan maupun luar Pacitan telah menaruh kepercayaan yang cukup tinggi terhadap MTs Al Anwar Pacitan.⁴⁰

Sarana dan prasaranyapun juga terus bertambah sehingga memenuhi standar pelayanan minimal (SPM). Ruang kegiatan belajar (RKB) tercukupi, tersedia ruang perpustakaan, laboratorium IPA, Bahasa, dan TIK dan asrama untuk siswa laki-laki maupun perempuan. Tersedia juga musala sebagai tempat ibadah sekaligus tempat pembelajaran agama, lapangan bola voli, lapangan sepak takraw, dan beberapa lapangan tenis meja. Di samping itu juga ada ruang guru, TU/TAS, kepala madrasah, unit kesehatan sekolah (UKS), koperasi siswa, kantin, serta tempat parkir yang cukup luas baik untuk roda dua maupun empat.⁴¹

Terjadinya peningkatan baik prestasi maupun jumlah siswa tersebut karena adanya perbaikan manajemen madrasah. Kepala madrasah ditekan oleh pihak pondok agar melakukan pengelolaan madrasah dengan semangat baru. Berpijak dari itulah kepala madrasah mengambil langkah-langkah kongkret terkait empat fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan terutama pengawasan dijalankan dengan sungguh-sungguh. Guru-guru diminta

³⁹ Observasi di MTs Al Anwar Pacitan tanggal 26 Juli 2021

⁴⁰ Wawancara dengan guru MTs Al Anwar pada tanggal 26 Juli 2021

⁴¹ Observasi di MTs Al Anwar pada tanggal 28 Juli 2021

melaksanakan pembelajaran yang efektif. Perangkat pembelajaran harus lengkap, masuk dan keluar kelas harus disiplin, langkah-langkah pembelajaran (kegiatan awal, inti dan akhir) harus dilaksanakan dengan tertib. Demikian juga dalam hal penilaian, baik penilaian proses, penilaian harian, penilaian tengah semester (PTS) dan apalagi penilaian akhir semester (PAS) harus dilaksanakan dengan tertib. Kepala madrasah melakukan supervisi secara rutin, baik terhadap guru maupun tenaga administrasi madrasah. Dengan cara seperti itu, ternyata dalam waktu yang tidak terlalu lama terjadi peningkatan efektivitas pembelajaran yang berdampak pada peningkatan prestasi siswa dan berlanjut pada peningkatan kepercayaan masyarakat sehingga jumlah siswa terus bertambah dari tahun ke tahun.⁴²

Grand tour observation adalah observasi awal yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan gambaran umum tentang kondisi objek yang akan diteliti. *Ethnographic observation approaches are at the core of passive observing. One of the approaches is a grand tour observation. Passive observation always starts with grand tour.*⁴³ Peneliti melakukan penjajakan dan penjelajahan umum terhadap hal yang dilihat, didengar dan dirasakan. Pada penelitian yang dilakukan di SMPIT Ar Rahmah Pacitan dan MTs Al Anwar Pacitan ini, peneliti juga melakukan *grand tour observation*, melakukan pengamatan awal secara umum dan wawancara dengan salah satu PTK yang ditemui di lokasi.

Adapun hasil wawancaranya, sekilas diperoleh informasi bahwa kemajuan dan prestasi yang dicapai dipengaruhi oleh pemberdayaan PTK-nya, bukan karena input siswanya maupun kurikulumnya. Berkaitan dengan manajemen, kepala sekolah dan yayasan selalu mengontrol, mengawasi dan memberikan masukan, serta pengarahan agar jalannya pendidikan di sekolah/madrasah tersebut selalu berada pada jalur yang benar (*on the right track*).⁴⁴ Terkait standar kinerja untuk guru, pada dasarnya sama dengan standar kinerja guru pada umumnya, tetapi ada tugas-tugas tambahan lain yang dibebankan oleh yayasan kepada para guru maupun TAS yang sifatnya temporer sesuai kebutuhan lembaga maupun yayasan.

⁴² Wawancara dengan kepala madrasah dan guru senior pada tanggal 28 Juli 2021

⁴³ Claude Dederich, *Design Thinking for Strategy Innovating Toward Competitive Advantage* (Malang: Sinar Emas, 1997), 120.

⁴⁴ Wawancara dengan Kepala SMP IT Ar Rahmah Pacitan, Kamis 29 April 2021

Itulah serangkaian alasan yang juga merupakan kegelisahan akademik peneliti, yaitu penyebab/alasan SMPIT Ar Rahmah itu bisa berprestasi padahal dari sisi usia masih relatif muda apabila dibandingkan dengan sekolah-sekolah lain, dan mengapa MTs Al Anwar itu bisa bangkit setelah puluhan tahun tanpa ada perkembangan yang signifikan. Hal-hal itulah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan fokus supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Terkait dengan pengawasan atau supervisi. Kepala SMPIT Ar Rahmah maupun MTs Al Anwar telah melakukan perencanaan yang baik. Hal itu terbukti dibuatnya program supervisi pada awal tahun pelajaran yang di dalamnya memuat tujuan supervisi, sasaran, tim pelaksana, instrumen, serta jadwal supervisi. Berdasarkan program supervisi itulah kepala sekolah/ madrasah dan tim supervisor bekerja, melaksanakan supervisi baik kepada guru maupun staf TU, yang diawali dengan melakukan sosialisasi program supervisi itu sehingga semua mengetahui dan memahami.⁴⁵

Khusus kepada tim supervisi, kepala sekolah/madrasah memberikan *briefing* yang berfungsi memberikan pembekalan tentang pelaksanaan supervisi, agar semua Supervisor mengetahui prosedur, teknik, dan keterampilan yang harus dikuasai sebelum melakukan supervisi ke dalam ruang kelas. Dengan cara seperti itu, pelaksanaan supervisi itu berjalan tertib dan efektif karena semua Supervisor telah memiliki ilmu/pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Setelah semua guru dan staf TU disupervisi, tahap terakhir yang dilakukan kepala sekolah/madrasah adalah melakukan evaluasi pelaksanaan supervisi. Saat itulah, kepala sekolah/madrasah menerima laporan dari tim supervisi dan sekaligus mendapatkan informasi yang lengkap sebagai modal utama untuk melakukan tindak lanjut.⁴⁶

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, fokus penelitian ini adalah tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Pertanyaan penelitiannya h sebagai berikut.

1. Bagaimana perencanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di

⁴⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMPIT Ar Rahmah Pacitan Tanggal 21 Juli 2021

⁴⁶ Wawancara dengan Nurul Mutmainah, I Kepala MTs Al Anwar tanggal 28 Juli 2021

SMPIT Ar Rahmah Pacitan dan MTs Al Anwar Pacitan?

2. Bagaimana pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Ar Rahmah Pacitan dan MTs Al Anwar Pacitan?
3. Bagaimana evaluasi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Ar Rahmah Pacitan dan MTs Al Anwar Pacitan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis dan menemukan hal-hal berikut ini.

1. Perencanaan supervisi kepala sekolah di SMPIT Ar Rahmah Pacitan dan MTs Al Anwar Pacitan.
2. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SMPIT Ar Rahmah Pacitan dan MTs Al Anwar Pacitan.
3. Evaluasi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Ar Rahmah Pacitan dan MTs Al Anwar Pacitan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan, perluasan konsep, wawasan, dan teori yang berhubungan dengan supervisi kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan perannya sebagai Supervisor, membantu pendidik dalam melaksanakan tugas utamanya mendidik dan mengajar peserta didik, serta membantu tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi untuk mendukung terselenggaranya pendidikan di sekolah/madrasah.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi lembaga pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam penyusunan program supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Ar Rahmah Pacitan dan MTs Al Anwar Pacitan.

b. Bagi Dinas Pendidikan dan bagi Kementerian Agama Kabupaten Pacitan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan tentang

pentingnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah oleh kepala sekolah/madrasah yang selanjutnya berguna untuk meningkatkan mutu pendidikan pada satuan pendidikan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, yang memiliki kemiripan tema dan fokus penelitiannya, juga sebagai pengembangan khazanah ilmu pengetahuan terutama pada supervisi dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

E. Penegasan Istilah

Upaya menghindari multitafsir terkait Judul Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SMPIT Ar Rahmah Pacitan Dan MTs Al Anwar Pacitan, sangat perlu dijelaskan beberapa kata (istilah) kunci pada laporan penelitian ini.

1. Penegasan Konseptual

- 1) Menurut Depdiknas 1994, supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.⁴⁷
- 2) Supervisi kepala sekolah adalah suatu upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu proses pendidikan yang dilaksanakan di sekolah yang didukung dengan optimalisasi peran guru, ketersediaan sarana dan prasarana, desain kurikulum sistem pembelajaran dan mekanisme penilaian dan pengukuran.
- 3) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.⁴⁸
- 4) Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai

⁴⁷ Sri Banun Muslim, *Supervisi Kepala Sekolah Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), 39.

⁴⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), 76.

dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁴⁹

5) Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁵⁰

6) Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi sekolah/madrasah.

2. Penegasan operasional

Judul penelitian supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah upaya pemberian bantuan dan pembinaan dari kepala sekolah kepada guru dan staf sekolah (pendidik dan tenaga kependidikan) di SMPIT Ar Rahmah Pacitan dan di MTs Al Anwar Pacitan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi supervisi kepala sekolah agar terjadi peningkatan (optimalisasi) kinerja masing-masing.

⁴⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* ((Jakarta : 2003), 7.

⁵⁰ *Ibid*

Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik.....