

ABSTRAK

Imam Mahfud, 2022, *Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Studi Multikasus di SMPIT Ar Rahmah Pacitan dan MTs Al Anwar Pacitan)*. Disertasi, Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Promotor I: Prof. Dr. H. Achmad Patoni, M.Ag., Promotor II: Prof. Dr. Ngainun Naim. M.H.I.

Kata Kunci: Supervisi Kepala Sekolah, Peningkatan Kinerja, PTK

Peningkatan kinerja pendidik merupakan faktor yang sangat penting dalam pembelajaran. Pendidik merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran. Peranan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia utama pada lembaga pendidikan, merupakan faktor kunci dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan harus selalu dioptimalkan karena tanpa adanya optimalisasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, mustahil mutu pendidikan bisa ditingkatkan. Salah satu upaya untuk mengoptimalkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah melalui supervisi kepala sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan (1) perencanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Ar Rahmah Pacitan dan MTs Al Anwar Pacitan, (2) pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan 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.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, jenis studi kasus dengan rancangan multikasus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi nonpartisipan dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles Huberman yaitu pemadatan data, penyajian data, verifikasi, dan penarikan kesimpulan. Data dianalisis dari data kasus tunggal dan lintas kasus. Uji keabsahan data melalui *kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) perencanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu kepala sekolah menyusun program supervisi, menetapkan tujuan supervisi, menyusun jadwal supervisi, menetapkan sasaran supervisi, menetapkan anggaran, dan membentuk tim pembantu pelaksana supervisi, menetapkan prosedur dan melakukan sosialisasi, (2) pelaksanaan, supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu kepala sekolah melaksanakan supervisi berdasarkan perencanaan supervisi yang telah dibuat, menguasai ilmu supervisi, menggunakan teknik supervisi perseorangan dan kelompok, menggunakan keterampilan interpersonal, melibatkan tim supervisi, dan menyupervisi dokumen administrasi, perangkat pembelajaran, (3) evaluasi

supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu menentukan fokus evaluasi, menentukan rancangan evaluasi, tim menyampaikan laporan, kepala sekolah mengumpulkan informasi, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi, menilai hasil supervisi, melakukan pemetaan kelebihan, dan kekurangan hasil supervisi dan melakukan tindak lanjut hasil supervisi.

Temuan formal penelitian ini adalah mengembangkan teori perencanaan yang dikembangkan Louis A. Allen; teori pelaksanaan supervisi Glickman dan Gordon, dan teori evaluasi supervisi Brienkerhoff. Teori perencanaan, Louis A. Allen tidak mencantumkan : menetapkan sasaran, membentuk tim supervisi, dan sosialisasi program, padahal hasil penelitian menemukan bahwa ketiga hal terbut dilakukan oleh kepala sekolah pada perencanaan supervisinya. Teori pelaksanaan supervisi, Glickman dan Gordon tidak menetapkan: melaksanakan perencanaan yang dibuat, melibatkan tim, dan mengecek perangkat pembelajaran, hasil penelitian menemukan ketiga hal tersebut dilaksanakan oleh kepala sekolah pada pelaksanaan supervisinya. Sedangkan teori evaluasi supervisi, Brienkerhoff tidak mencantumkan: memetakan kelebihan dan kekurangan dan tindak lanjut, hasil penelitian menemukan bahwa kedua hal tersebut dilaksanakan oleh kepala sekolah pada evaluasi supervisinya. Jadi, semua temuan yang tidak tercantum pada masing-masing teori itu merupakan temuan baru (novelty).

ABSTRACT

Imam Mahfud, 2022, Supervision of Principals in Improving the Performance of Educators and Education Personnel (Multicase Study at SMPIT Ar Rahmah Pacitan and MTs Al Anwar Pacitan). Dissertation, Doctoral Program in Islamic Education Management State Islamic University Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Promoter I: Prof. Dr. H. Achmad Patoni, M.Ag., Promoter II: Prof. Dr. Ngainun Naim. M.H.I.

Keywords: Principal Supervision, Performance Improvement, CAR

Improving the performance of educators is a very important faktor in learning. Educators are the spearhead in the learning process. The role of educators and education staff as the main human resources in educational institutions is a key faktor in the educational process. Therefore, the performance of educators and education staff must always be optimized because without optimizing the performance of educators and education personnel, it is impossible to improve the quality of education. One of the efforts to optimize the performance of educators and education staff is through the supervision of school principals.

This study aims to analyze and find: (1) Principal supervision planning in improving the performance of educators and education personnel at SMPIT Ar Rahmah Pacitan and MTs Al Anwar Pacitan, (2) Implementation of the supervision of the principal in improving the performance of educators and education staff at SMPIT Ar Rahmah Pacitan and MTs Al Anwar Pacitan, (3) Evaluation of the principal's supervision in improving the performance of educators and education personnel at SMPIT Ar Rahmah Pacitan and MTs Al Anwar Pacitan.

This study uses a qualitative approach, the type of case study with a multi-case design. Data collection techniques used in-depth interviews, non-participant observation and documentation. Data analysis used the Miles Huberman model, namely data compaction, data presentation, verification and drawing conclusions. Data were analyzed from single and cross-case data. Test the validity of the data through credibility, transferability, dependability and confirmability.

The results showed that (1) Principal supervision planning in improving the performance of educators and education staff, namely the principal preparing a supervision program, setting supervision goals, compiling a supervision schedule, setting supervision targets, setting a budget, and forming a supervising assistant team, establishing procedures and carry out socialization, (2) Implementation of principal supervision in improving the performance of educators and education staff, principals carry out supervision based on supervision plans that have been made, master the science of supervision, use individual and group supervision techniques, use interpersonal skills, involve the supervision team and supervisi administrative documents, learning tools, (3) The evaluation of principal supervision in improving the performance of educators and education

personnel is to determine the fokus of the evaluation, determine the evaluation design, the team submits reports, the principal collects information, analyzes and interprets information, assesses the results of supervision, maps the advantages and disadvantages of the results of supervision and follows up on the results of supervisi.

The formal findings of this research are to develop the planning theory developed by Louis A. Allen; Glickman and Gordon's theory of supervision implementation, and Brienkerhoff's evaluation theory of supervision. Planning theory, Louis A. Allen does not include: setting goals, forming a supervision team, and sosializing the program. Glickman and Gordon's theory of implementation of supervision does not include: carrying out the plans made, involving the team, and checking tools. While the evaluation theory of supervision, Brienkerhoff does not include: mapping the advantages and disadvantages and follow-up. So all findings that are not listed in each of these theories are new findings (novelty).

ملخص

إمام محفوظ، ٢٠٢٠، إشراف رئيس المدرسة في ترقية أداء المعلم والموظف التعليمي (دراسة متعددة الحالات في المدرسة المتوسطة الإسلامية المتكاملة الرحمة باجيتان والمدرسة المتوسطة الإسلامية الأنوار باجيتان). رسالة الدكتور، برنامج الدكتور في إدارة التربية الإسلامية جامعة سيد علي رحمة الله تولونج أجونج الإسلامية الحكومية، المشرف الأول: الأستاذ الدكتور الحاج أحمد فطاني، الماجستير، المشرف الثاني: الأستاذ الدكتور. عين النعيم. الماجستير.

الكلمات الرئيسية: إشراف رئيس المدرسة، ترقية الأداء، البحث العملي للفصل

ترقية أداء المعلم عامل مهم في التعليم. المعلم هو رأس الحربة في عملية التعليم. يعتبر دور المعلم والموظف التعليمي كمورد بشرية رئيسية في المؤسسات التعليمية عاملاً أساسياً في العملية التعليمية. لذلك، يجب دائماً ترقية أداء المعلم والموظف التعليمي لأنه بدون ترقية أداء المعلم والموظف التعليمي، من المستحيل ترقية جودة التعليم. وإحدى المحاولات المبذولة لترقية أداء المعلم والموظف التعليمي من خلال إشراف رئيس المدرسة.

يهدف هذا البحث إلى إيجاد وتحليل: (١) تخطيط إشراف رئيس المدرسة في ترقية أداء المعلم والموظف التعليمي بالمدرسة المتوسطة الإسلامية المتكاملة الرحمة باجيتان والمدرسة المتوسطة الإسلامية الأنوار باجيتان، (٢) تنفيذ إشراف رئيس المدرسة في ترقية أداء المعلم والموظف التعليمي بالمدرسة المتوسطة الإسلامية المتكاملة الرحمة باجيتان والمدرسة المتوسطة الإسلامية الأنوار باجيتان، (٣) تقييم إشراف رئيس المدرسة في ترقية أداء المعلم والموظف التعليمي بالمدرسة المتوسطة الإسلامية المتكاملة الرحمة باجيتان والمدرسة المتوسطة الإسلامية الأنوار باجيتان.

يستخدم هذا البحث مدخلاً كفيئاً، ونوع دراسة الحالة بتصميم متعددة الحالات. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي المقابلات المتعمقة والملاحظات بغير المشاركة والتوثيق. تحليل البيانات المستخدم هو نموذج ميلس وهوبرمان، وهو ضغط البيانات وعرض البيانات والتحقق واستخلاص النتائج. تم تحليل البيانات من بيانات الحالة الواحدة وما بين المواقع. اختبار صحة البيانات من خلال المصدقية وقابلية النقل والاعتمادية والتأكيد.

أظهرت النتائج أنّ (١) تخطيط إشراف رئيس المدرسة في ترقية أداء المعلم والموظف التعليمي، وهو إعداد رئيس المدرسة لبرنامج الإشراف، وتحديد أهداف الإشراف، وتجميع جدول الإشراف، وتحديد أغراض الإشراف، ووضع الميزانية، وتشكيل الفريق كمساعد تنفيذ الإشراف، وتحديد الإجراءات وتنفيذ التنشئة الاجتماعية، (٢) تنفيذ إشراف رئيس المدرسة في ترقية أداء المعلم والموظف التعليمي، وهو يقوم رئيس المدرسة بالإشراف على أساس تخطيط الإشراف التي قد تم تحديده، وإتقان علم الإشراف، واستخدام تقنيات الإشراف الفردي والجماعي، واستخدام المهارات الشخصية، وإشراك فريق الإشراف والإشراف على الوثائق الإدارية، وأدوات التعليم، (٣) تقييم إشراف رئيس المدرسة في ترقية أداء المعلم والموظف التعليمي، وهو تحديد تركيز التقييم، وتحديد تصميم التقييم، وتقديم التقرير عن الفريق، وجمع رئيس المدرسة المعلومات وتحليلها وتفسيرها، وتقييم نتائج الإشراف، توخريط مزايا وعيوب نتائج الإشراف ومتابعة نتائج الإشراف.

النتائج الرسمية لهذا البحث هي تطوير نظرية التخطيط التي طورها لويس أ. ألين؛ نظرية جليمان وجوردون لتنفيذ الإشراف، ونظرية برينكيرهوف لتقييم الإشراف. نظرية التخطيط، لويس أ. ألين لا تشمل على: تحديد الأغراض، وتشكيل فريق الإشراف، والتنشئة الاجتماعية للبرنامج. نظرية تنفيذ الإشراف، جليمان وجوردون لا تنص على: تنفيذ التخطيط المحدود، وإشراك الفريق، والتحقق من أدوات التعليم. وأما نظرية تقييم الإشراف، برينكيرهوف فلا تشمل على: تخريط المزايا والعيوب والمتابعة. لذا فإن جميع النتائج التي لم يتم سردها في كل نظرية هي اكتشافات جديدة.