

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Kebutuhan akan pendidikan terus mengalami perubahan. Revolusi industri dengan cepat mengalami pergeseran dari era 4.0 ke 5.0. Tenaga ahli yang cerdas dalam bidang pengetahuan dan teknologi sangatlah dibutuhkan. Hal ini kemudian memunculkan isu-isu yang mendesak untuk ditindak lanjuti. Salah satu isu dalam revolusi industri 4.0 adalah tantangan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia Indonesia yang diketahui bahwa kualitasnya menduduki peringkat 111 dari 189 peringkat dunia (UNDP, 2019).

Beberapa kajian dari para peneliti dan lembaga baik dalam dan luar negeri memaparkan hasil yang cukup beragam tentang bagaimana kualitas pendidikan di Indonesia. Beberapa menunjukkan kondisi pendidikan Indonesia yang memprihatinkan. Ini dibuktikan dengan data tentang peringkat Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index*, HDI) yang di rilis UNDP, yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan pendapatan, menunjukkan bahwa indeks pembangunan manusia Indonesia masih senantiasa diperingkat bawah dunia. Diantara seluruh negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-102 (1996), ke-99 (1997), ke-105 (1998), ke-109 (1999), ke-111 (2007), ke-124 (2011, ke-121 (2012), dan ke-108 (2013). Kemudian menurut survei *Political and Economic Risk Consultant* (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam (Yepi, 2016).

Berdasarkan data yang dipublikasi oleh *World Population Review*, pada tahun 2021 lalu, Indonesia masih berada di peringkat ke-54 dari total 78 negara yang masuk dalam peringkat tingkat pendidikan dunia (Gumilar & Permatasari, 2022). Berbeda dengan data yang dilaporkan *The World Economic Forum Swedia*, Indonesia menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia. Menurut survei *The World Economic Forum Swedia* juga, Indonesia hanya berpredikat sebagai *follower* bukan sebagai pemimpin teknologi dari 53 negara di dunia

(Suwarni, 2012). Kualitas pendidikan Indonesia yang rendah itu juga ditunjukkan oleh data Balitbang tahun 2003 bahwa dari 146.052 SD di Indonesia ternyata hanya delapan sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Primary Years Program* (PYP). Dari 20.918 SMP di Indonesia ternyata juga hanya delapan sekolah yang mendapatkan pengakuan dunia dalam kategori *The Middle Years Program* (MYP) dan dari 8.036 SMA ternyata hanya tujuh sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Diploma Program* (Yepi, 2016). Beberapa penjelasan diatas salah satu penyebab kurangnya kualitas pendidikan di Indonesia ada pada diri sumber daya manusia itu sendiri sehingga banyak yang perlu dikaji untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia ini.

Lembaga pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari implementasi fungsi-fungsi manajemen yang telah dikaji oleh para ilmuwan/pakar manajemen. Oleh karena itu seorang Kepala Madrasah harus mengkaji seluruh potensi sekolah, baik yang berkenaan dengan sumber daya manusia, sumber belajar, maupun potensi lain yang dapat membantu memajukan lembaga atau sekolah. Sebagai seorang pemimpin di era globalisasi ini banyak tantangan yang akan dihadapi dari aspek internal atau eksternal sekolah, sehingga perlu pemimpin yang visioner dan mampu mewujudkan visi misi lembaga. Dalam hal ini seorang pemimpin tidak hanya mampu menjalankan kepemimpinannya, namun juga harus melandasi nilai spiritual dalam memimpin, karena seorang pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surah Al-ahzab ayat 21, yaitu:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

“Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah” (Al-Ahzab, 33:21).

Berbicara sumber daya manusia pada suatu lembaga tidak hanya berbicara terkait Kepala Sekolah/ Madrasah saja, banyak *stakeholder* yang perlu diperhatikan dan diberikan pengawasan, pengembangan, serta penilaian. Salah satu bagian

penting yang menentukan maju mundurnya kualitas pendidikan di suatu lembaga yaitu Tenaga Kependidikan.

Sebagai bagian dari *stakeholder* pendidikan, baik pendidik, Tenaga Kependidikan, pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti bidang pendidikan, pengembang bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, bimbingan konseling dan penguji keterampilan serta kompetensi yang dimilikinya akan menentukan seberapa jauh ia mampu melaksanakan sesuai dengan tuntutan kinerja yang diembannya tersebut.

Apabila semua *stakeholder* diatas dapat menjalankan perannya dengan baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu dalam dunia pendidikan harus dikembangkan sikap dan kemampuan profesional. Seorang Tenaga Kependidikan harus mampu untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Dalam peningkatan mutu Tenaga Kependidikan, Kepala Madrasah harus mempunyai kemampuan untuk berpikir dari segi tindakan kepala sekolah agar dapat membantu lembaga sekolah untuk meningkatkan sumber daya manusia terutama Tenaga Kependidikan. Strategi sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Banun, dkk., 2016).

Tenaga Kependidikan memiliki cakupan yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Besarnya peran yang harus dilakukan Tenaga Kependidikan tersebut, mengharuskan sistem pembinaan Tenaga Kependidikan memerlukan penanganan yang terencana agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah yaitu melaksanakan Supervisi Manajerial terhadap Tenaga Kependidikan agar mampu meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan tersebut. Allah Swt. berfirman tentang pentingnya sebuah pengawasan yang terdapat dalam Q.S. Al-hasyr (59):18 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan” (Al-Hasyr 59:18).

Penelitian yang dilakukan Fauziah & Wiranata (2020) menyatakan bahwa Supervisi Manajerial berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Hal ini dijelaskan dalam jurnalnya bahwa:

“pelaksanaan Supervisi Manajerial dapat berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Pelaksanaan supervisi termasuk kategori baik dengan rerata nilai sebesar 4,57. Hal ini dibuktikan juga berdasarkan nilai signifikan hasil uji statistic koefisien regresi dimana kolom sig menghasilkan nilai $P = 0.000$ jadi pada alpha 5% peneliti menolak hipotesis” (Fauziah & Wiranata, 2020).

Hasil temuan awal dari data Seksi Pendidikan Madrasah Kementrian Agama Kota Tasikmalaya tahun 2022 yang sudah ada perihal Supervisi Kepala Madrasah Aliyah mengenai kinerja tenaga kependidikan di setiap Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya rata-rata yakni dalam kategori ‘baik’. Hal ini menunjukkan bahwa tugas dari kepala madrasah di setiap Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya telah memantau dan mengevaluasi tenaga kependidikan agar pekerjaan mereka berjalan dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang dicapai. Dari keterangan diatas dengan fakta dilapangan masih ada kekurangan dalam proses pelaksanaan supervisi manajerial yang dilakukan oleh Kepala Madrasah seperti: (1) pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala madrasah dilakukan pada waktu yang kondisional, (tidak dalam rencana yang sudah disusun), (2) masih adanya unsur subjektivitas daru supervisor, dan (3) rencana tindak lanjut yang belum optimal (simpulan hasil wawancara pada Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikamalaya, 2022).

Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Tasikmalaya yang mengatakan bahwa Tenaga Kependidikan masih banyak mengambil alih menjadi seorang guru, kurang profesional, dan masih banyak Tenaga Kependidikan yang belum bisa mengoprasikan komputer dengan

baik. Maka beberapa hal perlu dikembangkan dan ditingkatkan oleh kepala madrasah terutama terhadap peningkatan kinerja Tenaga Kependidikan sehingga dapat mencapai mutu pendidikan yang diinginkan.

Berdasarkan permasalahan diatas, sehingga penting sekali peneliti melakukan penelitian yang berjudul ***“Hubungan Supervisi Manajerial Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian Di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya)”***

2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Supervisi Manajerial di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana hubungan Supervisi Manajerial terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya?

3. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Supervisi Manajerial di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan Supervisi Manajerial terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya

4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi ilmu pengetahuan Manajemen Pendidikan Islam khususnya pada bidang pengawasan dan manajemen sumber daya manusia dalam proses peningkatann kuallitas Tenaga Kependidikan di sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai upaya untuk menggali informasi tentang besarnya pengaruh Supervisi Manajerial terhadap kinerja Tenaga Kependidikan.
- b. Menambah wawasan sekolah-sekolah tersebut tentang kinerja Tenaga Kependidikan oleh faktor Supervisi Manajerial.
- c. Informasi dan kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat menjadi dasar untuk melakukan perubahan atau perbaikan kinerja Tenaga Kependidikan

5. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan dasar melakukan penelitian, yang berlandaskan kepada fakta atau fenomena dilapangan, observasi dan kajian literatur. Kerangka pemikiran yang baik di didasarkan pada identifikasi variabel-variabel penting yang relevan dengan permasalahan penelitian dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara logis. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Supervisi Manajerial (Variabel X)

Supervisi tenaga kependidikan adalah supervisi yang di laksanakan oleh kepala sekolah kepada tenaga kependidikan yang terkait dengan pengelolaan dan administrasi pendidikan sehingga akan menunjang proses pendidikan di sekolah (Supriyana, 2019). Supervisi tenaga kependidikan dilaksanakan oleh pengawas sekolah atau kepala sekolah kepada tenaga kependidikan yang terkait dengan pengelolaan dan administrasi pendidikan sehingga akan menunjang

proses pendidikan di sekolah. Supervisi ini sering disebut dengan supervisi manajerial.

Supervisi manajerial kepala madrasah menitikberatkan pada pemantauan, pembinaan, dan pembimbingan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran (Supriyana, 2019). Agar madrasah dapat setara dengan sekolah umum, pemerintah mengeluarkan kebijakan bahwa madrasah dipersepsi sama dengan sekolah umum. Pemerintah pun mengadakan berbagai pelatihan tentang manajemen madrasah dan sekolah secara bersama bahkan menerbitkan modul Peningkatan Tata Kelola Madrasah atau Sekolah dengan tujuan yang sama, yaitu meningkatkan keefektifan dan efisiensi manajemen sekolah dasar dan menengah (Irawan, 2016).

Tugas sebagai seorang supervisor, kepala sekolah mampu membantu dan membimbing seluruh tenaga kependidikannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Di sisi lain, supervisi manajerial kepala sekolah juga mampu menjadi bahan evaluasi bagi tenaga kependidikan. Dengan adanya evaluasi, tenaga kependidikan mampu meningkatkan kinerjanya untuk membantu peningkatan mutu pendidikan. Dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan diantaranya yakni meningkatkan kinerja. Kinerja (*performance*) adalah sebagai prestasi, hasil kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Dalam kaitan dengan kinerja kepala sekolah dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan. Aspek-aspek kinerja terdiri atas aspek kualitas yang meliputi ketepatan dan kemampuan kerja yang mengarah kepada pencapaian tujuan dan aspek kuantitas yang meliputi ketepatan waktu, proses pelaksanaan kerja yang efisien (Sastrohadiwiryono, 2003:109).

Untuk membantu dalam pengembangan kinerja tenaga kependidikan, kepala madrasah memiliki andil yang cukup besar. Dalam sistem pendidikan, kepala madrasah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan di madrasahnyanya secara keseluruhan, melalui kegiatan pengelolaan pendidikan. Secara umum tugas

pokok kepala sekolah adalah melaksanakan kinerja administrasi sekolah dengan seluruh substansinya dan membina para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui kegiatan supervisi.

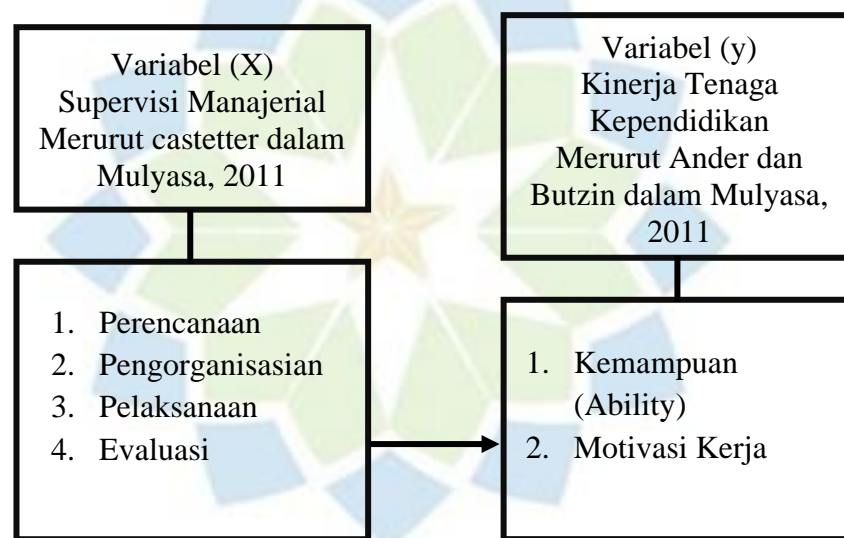
Pelaksanaan supervisi manajerial kepala madrasah dengan upaya kinerja tenaga kependidikan perlu mendapat perhatian serius. Karena setiap madrasah menginginkan tenaga kependidikannya memiliki kinerja yang baik, termasuk di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Tasikmalaya. Maka dari itu, teknik/metode supervisi yang diterapkan oleh kepala madrasah menurut Castetter adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi yang berhubungan dengan kinerja tenaga kependidikan agar dapat menjalankan kinerja yang sesuai (Mulyasa, 2011, hlm. 201). Pada tahap akhir evaluasi adalah untuk mengetahui sebab-sebab kelemahan atau kekurangan yang terjadi di dalam pelaksanaan kerjanya, dan kemudian selanjutnya diusahakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan atau kekurangan tersebut agar mendapatkan kinerja yang optimal (Supriyana, 2019).

2. Kinerja Tenaga Kependidikan (Variabel Y)

Sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dinyatakan bahwa: “Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Jumaidi, 2016:77).

Dalam melaksanakan tugas tersebut tenaga kependidikan harus mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pada tenaga kependidikan yakni dengan penilaian kerja. Penilaian kinerja seseorang mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi. Penilaian diperlukan untuk mengetahui sejauh mana suatu tujuan telah tercapai, untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang terjadi, untuk mengetahui sejauh mana tugas yang telah dilaksanakan dan bagaimana hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut. Selain itu juga agar seseorang dapat diawasi dan dapat dibina secara berkelanjutan, sehingga kinerja mereka dapat diperbaiki dan

ditingkatkan. Penilaian juga berfungsi mengetahui kuantitas dan kualitas pekerjaan yang sudah dilaksanakan dalam upaya membuat keputusan dan laporan (Supriyana, 2019). Untuk itu prosedur penilaian kinerja tenaga kependidikan menggunakan model kinerja Ander dan Butzin, yaitu Kemampuan (*Ability*) dan Motivasi Kerja (Mulyasa, 2011:205). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian yang dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran Hubungan Supervisi Manajerial Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

6. Hipotesis

Menurut Gay dan Diehl yang dikutip Siyoto dan Sodik (2015), Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Siyoto & Sodik, 2015:56). Jadi, suatu dugaan atau pertanyaan penelitian disebut jawaban sementara karena jawabannya berasal dari teori. Maka hipotesis penelitian ini adalah :

H0 :	Tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara Supervisi Manajerial dengan kinerja Tenaga Kependidikan
------	--

H1 :	Terdapat korelasi positif yang signifikan antara Supervisi Manajerial dengan kinerja Tenaga Kependidikan
------	--

Tabel 1. 1 Hipotesis

Hasil dari *study* pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui literatur tentang hubungan Supervisi Manajerial terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan serta pemantauan dilapangan pada 25 januari 2022 dengan melakukan wawancara kepada Kepala Madrasah bahwa pengawasan yang pernah dilakukan terhadap tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan memengaruhi kinerja tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan yang ada di madrasah, seperti tingkat disiplin meningkat, pelayanan madrasah menjadi lebih baik, serta program madrasah berjalan. Oleh karena itu, peneliti menyatakan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara variabel X (Supervisi Manajerial) dan variabel Y (Kinerja Tenaga Kependidikan).

7. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut hasil penelitian terdahulu yang penulis jadikan referensi awal berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan dalam upaya memahami kinerja tenaga kependidikan.

1. Penelitian Jihan pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Supervisi Manajerial Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD Islam Al-Azhar Wonosari memiliki Latar belakang penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan supervisi manajerial terhadap pendidikan dan tenaga kependidikan di SD Islam Al-Azhar Wonosari; seberapa besar pengaruh supervisi manajerial terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD Islam Al-Azhar Wonosari. Penelitian yang dilakukan oleh Jihan memiliki kesamaan yaitu mengkaji Supervisi Manajerial terhadap kinerja tenaga kependidikan, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan supervisi manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Islam Al-Azhar Wonosari. Namun yang menjadi perbedaan penelitian yang dilakukan oleh jihan terdapat tiga variabel yaitu supervisi manajerial, pendidikan dan tenaga kependidikan, sedangkan yang dilakukan oleh peneliti hanya dua variabel

yaitu supervisi manajerial dan tenaga kependidikan dan lokasi penelitian yang berbeda. (Fauziah, 2020)

2. Penelitian Moch Selamat pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kopetensi Supervisi Manajerial dan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan memiliki tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi supervisi manajerial pengawas sekolah terhadap kinerja tenaga pendidikan; mengetahui pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja tenaga pendidikan; untuk mengetahui pengaruh kompetensi supervisi manajerial dan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja tenaga pendidikan. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi supervisi manajerial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidikan dengan hubungan tergolong tinggi dan memberikan sumbangan sebesar 31,36%. Persamaan penelitian ini ada pada variabel X yaitu mengkaji supervisi manajerial.. Kemudian perbedaan penelitian yang dilakukan oleh selamat terdiri dari dua variabel X yaitu supervisi manajerial dan supervisi akademik. Kemudian pelaksanaan supervisi manajerial peneliti dilakukan oleh kepala sekolah, sedangkan yang dilakukan oleh selamat supervisi dilakukan oleh pengawas sekolah. (Selamet, 2014)
3. Penelitian Iskandar pada tahun 2019 dengan judul Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Nuhuiyah Pambusuang Kabupaten Polewali Mandar memiliki tujuan penelitian yaitu untuk melihat efektivitas pelaksanaan supervisi disekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan. Kesimpulan penelitian ini adalah: (1) Supervisi manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada tenaga kependidikan di madrasah aliyah nuhiyah pambusuang sudah terlaksana dengan baik, baik itu secara perorangan maupun secara kelompok; (2) Pelaksanaan tugas tenaga kependidikan di madrasah aliyah nuhiyah pambusuang sudah terlaksana dengan baik, tapi belum optimal karena masih ada keurangan-kerurangan pada pelaksanaan tugasnya; (3) Efektivitas pelaksanaan

supervisi kepala sekolah pada tenaga kependidikan di madrasah aliyah nuhiyah pambusuang sudah terlaksana secara efektif dilihat dari supervisi yang dilakukan kepala sekolah secara rutin dan juga dilakukan secara langsung sehingga berdampak positif bagi pelaksanaan tugas tenaga kependidikan. Persamaan penelitian ini yaitu ada pada variabel X yaitu membahas mengenai supervisi manajerial. Namun yang menjadi perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar adalah jenis penelitian kualitatif sedangkan peneliti jenis penelitian kuantitatif dan lokasi penelitian yang berbeda. (Iskandar, 2019).

4. Penelitian Mudzakir pada tahun 2016 dengan judul Implementasi Supervisi Manajerial Dan Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah memiliki tujuan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan: 1) Perencanaan supervisi akademik dan manajerial; 2) Pelaksanaan supervisi akademik dan manajerial; 3) Pengaruh supervisi akademik dan manajerial terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Pandeglang. Metode penelitian menggunakan kualitatif studi kasus. Instrumen penelitian menggunakan wawancara. Responden penelitian pengawas, kepala madrasah dan guru. Teknik analisis data meliputi: pengumpulan data, reduksi data, display data, dan verifikasi data. Hasil penelitian: 1) Perencanaan supervisi akademik dan manajerial pengawas dimulai dengan pembuatan program tahunan dan program semester pengawasan. Membuat instrumen observasi administrasi proses pembelajaran, instrumen observasi rencana pelaksanaan pembelajaran serta instrumen pelaksanaan pembelajaran di kelas. 2) Pelaksanaan supervisi dilakukan melalui kunjungan kelas, penyampaian hasil supervisi, dan program tindak lanjut supervisi. 3) Supervisi akademik dan manajerial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran. Optimalisasi dan maksimalisasi proses pembelajaran guru. Keberhasilan supervisi manajerial dan akademik menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif (Mudzakir, 2016).

5. Penelitian Hasan Sodiqin dan Diding Nurdin pada tahun 2016 dengan judul Kepala Madrasah Dan Kinerja Mengajar Guru Dalam Mutu Pendidikan. Memiliki hasil data penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran angket terhadap 38 Madrasah Aliyah swasta di Kabupaten Bandung Barat. Pada variabel kemampuan manajerial kepala madrasah ini diidentifikasi melalui empat dimensi yaitu dimensi planning yang terdiri dari 2 indikator, dimensi organizing terdiri dari 4 indikator, dimensi actuating terdiri dari 2 indikator dan dimensi controlling 3 indikator. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh skor rata-rata dari keseluruhan item variabel Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah sebesar 4,29% atau dalam kategori sangat tinggi. Adapun dimensi yang mendapat skor rata-rata tertinggi adalah dimensi actuating sebesar 4,42% atau dalam kategori sangat tinggi, sementara dimensi yang mendapat skor rata-rata terendah adalah dimensi controlling sebesar 4,16% atau dalam kategori tinggi (Sodiqin & Nurdin, 2016).
6. Penelitian Dahma Bagus Widodo, Ali Imron, dan Imron Arifin pada tahun 2019 dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan memiliki hasil data penelitian yaitu mengenai hasil kinerja tenaga kependidikan yaitu persentase tingkat persentase kualitas tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan UM dalam kategori 'baik', yakni sebesar 64.60 %. Tingkat persentase kuantitas tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan UM dalam kategori 'baik', yakni sebesar 58.39 %. Tingkat persentase supervisi yang diperlukan untuk tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan UM dalam kategori 'baik', yakni sebesar 70.19 %. Tingkat persentase kehadiran dalam bekerja tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan UM dalam kategori 'baik', yakni sebesar 55.90%. Tingkat persentase konservasi tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan UM dalam memelihara sarana dan prasarana dikategori 'baik', yakni sebesar 59.01 %. Hasil pengolahan data mengenai kualitas pekerjaan tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan Universitas Negeri Malang dalam kategori 'baik', yakni sebanyak 104 responden atau

sebesar 64.60 %. Dalam hal ini tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan Universitas Negeri Malang dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dilihat dari kerapian hasil kerja, ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja, dan keterkaitan hasil (Imron, 2019).

7. Penelitian Noorina Ayuningtyas melakukan pada tahun 2018 dengan judul Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Pada Sekolah Menengah Pertama Berkategori Unggul Di Kota Yogyakarta memiliki hasil data penelitian yaitu teknik/metode supervisi manajerial yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 8 Yogyakarta adalah pemantauan, monitoring dan evaluasi, serta pembinaan secara langsung baik kelompok atau individu, serta melakukan penilaian menggunakan instrumen. Prinsip-prinsip supervisi manajerial yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 8 Yogyakarta antara lain ilmiah, demokratis, kolegial (antara atasan dan bawahan saling check in, timbul perasaan sejawat yang tidak membedakan), objektif, berkelanjutan, bertanggung jawab, konstruktif, dan kooperatif. Prinsip-prinsip tersebut sesuai dengan prinsip supervisi pendidikan antara lain prinsip ilmiah, demokratis, kerjasama, konstruktif, dan kreatif. Model supervisi manajerial yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 8 Yogyakarta adalah model ilmiah dan artistik (Ayuningtyas, 2018).
8. Penelitian Meidina dkk pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru memiliki hasil data yaitu berdasarkan hasil analisis regresi untuk variabel kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan diperoleh nilai thitung sebesar $5,218 >$ harga ttabel dengan probabilitas 0.05 sebesar 1.659 dimana harga thitung \geq ttabel maka H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan yaitu $5,91\%$ dan 41% merupakan variabel yang tidak diteliti seperti kemampuan guru dalam mengembangkan profesionalitasnya, ketersediaan

fasilitas pendukung yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, dorongan moril dan material dari pemimpin sekolah (Meidina, 2020).

9. Penelitian Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. Hasil data penelitian ini yaitu berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai kinerja tenaga kependidikan UM Surabaya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1). Sebesar 80% tenaga kependidikan UM Surabaya memiliki tingkat pendidikan D3, S1 dan atau S2, sehingga pemberian motivasi yang berupa pembinaan, pelatihan dan ketrampilan lebih mudah dipahami dan diamalkan oleh para TKP UM Surabaya. 2). Sebesar 92% tenaga kependidikan UM Surabaya merasa bahwa UM Surabaya telah memenuhi kebutuhan motivasi kerja yakni: (kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi) kepada tenaga kependidikan dengan baik, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja (Salbiyah & Mahardhika, 2017).
10. Penelitian Fitri Mardiyanti pada tahun 2020 dengan judul Implementasi Supervisi Manajerial Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Administrasi (Studi Kasus Di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pekanbaru). menyatakan bahwa peran Pengawas dalam melaksanakan supervisi manajerial di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan lagi terkhusus dalam memberikan pengawasan dan pembinaan secara langsung kepada staf tenaga administrasi agar kinerja staf tenaga administrasi lebih efektif. Kinerja tenaga administrasi di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru sudah cukup baik namun belum maksimal hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dan pembinaan managerial oleh pengawas sekolah. Faktor penyebab rendahnya kinerja tenaga administrasi yaitu terlihat dari kurangnya kerja sama pengawas sekolah dan kepala sekolah dalam mengawasi kinerja tenaga administrasi dan kurang profesionalnya tenaga administrasi dalam melaksanakan Tugas.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG