

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori Terkait Judul

1. Optimalisasi

a. Pengertian Optimalisasi

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, optimalisasi berasal dari kata optimal yang berarti terbaik, tertinggi. Jadi optimalisasi adalah suatu proses meninggikan atau meningkatkan. Menurut Hysocc, optimalisasi ialah suatu proses untuk mencapai hasil yang ideal atau optimasi (nilai efektif yang dapat dicapai). Optimasi, dapat diartikan sebagai bentuk pengoptimalan sesuatu hal yang sudah ada, ataupun merancang dan membuat sesuatu secara optimal.¹

Optimalisasi juga mengandung arti manajemen, yaitu pengoptimalan sumber daya atau tata kelola dan pengendalian atau kontrol. Sebab, tata kelola dan pengendalian lebih terarah ke dunia pendidikan seperti contoh sekolah atau madrasah. Sedangkan, optimalisasi sebagai sumber daya erat kaitannya dengan pemberdayaan sekolah atau madrasah. Oleh karena itu, optimalisasi sebagai substitusi dapat mewujudkan sekolah atau madrasah yang mandiri, memiliki keunggulan yang tinggi. Adanya supervisi, kepala sekolah memiliki peran untuk melakukan pemberdayaan berupa hak dan kekuasaan yang memiliki arah tujuan yang lebih luas dalam memecahkan masalah di sekolah. Hal tersebut memerlukan kebijakan yang tepat dari bidang manajemen pendidikan supaya diberi kuasa dalam tata kelola dan mengambil keputusan sesuai tuntutan dan kebutuhan masing-masing secara lokal.²

¹ Aresta Darmanto, "Optimalisasi Sumber Pendapatan Asli Daerah Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah Di Kabupaten Kutai Timur," *Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman* 4, no. 1 (2016): 18.

² Prawito, *Manajerial Supervisi Sekolah* (Yogyakarta: Deepublish CV BUDI UTAMA, 2020), 47.

2. Peran Kepala Sekolah

a. Pengertian Peran

Peran adalah pekerjaan yang sedang dijalankan, atau yang saat itu dilakukan.³ Peran didefinisikan sebagai orang yang memiliki kedudukan dan pekerjaan yang dilakukan di lingkup organisasi. Seperangkat tingkah yang memiliki kedudukan oleh orang dilingkup masyarakat adalah penjelasan peran menurut terminology. Dalam bahasa Inggris peran disebut “*role*” yang definisinya adalah “*person’s task or duty in undertaking*”. Artinya “tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan”.⁴ Soerjono mengungkapkan peran sebagai aspek dinamis yaitu status kedudukan. Orang yang memiliki hak, kewajiban dengan menyesuaikan posisi atau kedudukan yang dijalankan itu dinamakan suatu peranan.⁵

b. Peran Kepala Sekolah

Peran pemimpin disuatu organisasi atau lembaga diantaranya adalah memberikan motivasi dan pengawasan kepada bawahannya dengan tujuan agar produktivitas kinerja dapat mencapai kepuasan kerja.⁶ Peran penting kepala sekolah yaitu mengarahkan, dan menggerakkan roda berputarnya organisasi pendidikan supaya mencapai tujuan yang diharapkan.⁷ Menurut Soekarto bahwa pemimpin itu adanya kemampuan dan kesiapan yang memiliki pengaruh terhadap orang lain, dorongan kepada orang lain, ajakan dan gerakan. Sehingga pemimpin dapat menuntun serta tercapainya maksud dan tujuan yang terarah.

Pemimpin dipengaruhi situasi dan arahan dengan komunikasi atau interaksi guna mencapai tujuan khusus atau yang lain. Proses pengaruh dalam kepemimpinan dapat terarahnya suatu kegiatan atau dikordinasi oleh anggota yang

³ Republik Indonesia, *Depertemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia (Gramedia Pustaka Utama, 2014).

⁴ Torang Syamsir, *Organisasi & Manajemen* (Bandung: Alfabeta Unggul Pangestu Nirmala Multimedia Press & Publishing, 2014), 86.

⁵ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Cetakan ke-44. PT Raja Grafindo Persada, 2012), 213.

⁶ Bradley Setiyadi, *Supervisi dalam Pendidikan* (Grobogan: Penerbit CV. SARNU UNTUNG, 2020), 12.

⁷ Imam Machali, *The Handbook of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia Edisi 2* (Jakarta: Prenada Media, 2018), 85.

bertujuan mencapai sesuatu yang dicapai.⁸ Lembaga yang berkualitas atau mutunya baik pasti mempunyai kepemimpinan kepala sekolah yang baik didalamnya, sehingga peran kepala sekolah menentukan keberhasilan atau tidaknya mutu pendidikan disekolah.⁹ Sesuai firman Allah melalui al-Quran dimana memberikan apresiasi kepada manusia atas kebaikan yang telah mereka lakukan.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ - وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya: (7) Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)-nya. (8) dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)-nya pula. (QS. AL-Zalzalah 7-8)¹⁰

Keberhasilan dalam berbuat baik ataupun melakukan kegiatan yang dipandang kompetitif dan diapresiasi oleh banyak orang merupakan talak ukur seseorang patut untuk diberi *reward* atau penghargaan. Dalam bentuknya sangat bermacam-macam. Sehingga, semata-mata bertujuan untuk membangkitkan rasa semangat, dan berlomba-lomba lebih khusus dalam bidang pendidikan kerja untuk tak kalah dalam kebaikan. Adanya *reward* semacam ini juga bertujuan supaya kedepannya mempertahankan konsistensi dalam bidang kerja lebih khusus pendidikan.¹¹

Antonim dari *reward* ialah *punishmen* atau hukuman yang ditujukan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran dari aturan yang telah ditetapkan. Pastinya hal ini bertujuan supaya memiliki rasa sadar dan koreksi atas perbuatan salahnya dan menanamkan rasa tanggungjawab

⁸ Muslihat, *Kepala Madrasah Pada PKKM (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah)*, 17.

⁹ Ahmad Muflih Akbar Romadlon, "Implementasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru DI SD IT Alam Zaid bin Tsabit II Kaliangkrek" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020), 17.

¹⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah & Tajwid* (Surabaya: Nur Ilmu, 2017), 599.

¹¹ Wahyudi Setiawan, "Reward and Punishment Dalam Perspektif Pendidikan Islam," *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman* 4, no. 2 (2018): 187.

dari perbuatannya itu. Sesuai firman Allah melalui al-Quran:¹²

كَذَّابٍ أَلٍ فِرْعَوْنُ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا فَآخَذَهُمُ اللَّهُ
بِذُنُوبِهِمْ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: (keadaan mereka) adalah sebagai Keadaan kaum Fir'aun dan orang-orang yang sebelumnya; mereka mendustakan ayat-ayat kami; karena itu Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosa mereka. dan Allah sangat keras siksa-Nya. (QS. Ali-Imron, 11)¹³

Dalam ilmu psikologi, hukuman berarti sebuah tindakan tidak menyenangkan dalam sebuah waktu tertentu yang dilakukan secara sengaja terhadap orang lain dengan tujuan menjatuhkan keadaan positif orang lain. Banyak para ahli psikologi yang sepakat bahwa hukuman adalah perlakuan buruk yang tidak menyenangkan orang lain.¹⁴ Hukuman diberikan kepada seseorang supaya mengetahui dan sadar diri atas kesalahan yang dilakukan. Setiap kesalahan atas tindakan semuanya memiliki resiko dalam mempertanggungjawabkannya. Adanya hukuman ini, banyak nilai yang akan tertanam dalam diri seseorang, mulai tanggungjawab, disiplin diri, dan sikap berhati-hati. Diharapkan dengan hukuman ini seseorang tidak akan melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah disepakati dengan penuh kesadaran.¹⁵ Jadi hukuman diberikan kepada orang yang telah melakukan kesalahan yang dirasa berat dan merugikan pihak lain atau dalam melaksanakan tugas, performa kinerjanya masih kurang baik dan akan terus mendapatkan bimbingan untuk tetap mengembangkan kompotensinya.

Peran kepala madrasah sebagai kepala satuan pendidikan dilembaga pendidikan sebagai berikut:

¹² Setiawan, "Reward and Punishment Dalam Perspektif Pendidikan Islam," 190.

¹³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah & Tajwid* (Surabaya: Nur Ilmu, 2017), 51.

¹⁴ Setiawan, "Reward and Punishment Dalam Perspektif Pendidikan Islam," 190.

¹⁵ Setiawan, "Reward and Punishment Dalam Perspektif Pendidikan Islam," 189.

1) *Supervisor*

Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala madrasah memiliki peran mengawasi, mengontrol, membina, mengarahkan, dan sebagai suri tauladan kepada pendidik dan karyawan di sekolah. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu dapat memahami pendidik, tenaga kependidikan dan karyawannya.¹⁶ Kepala sekolah juga berperan untuk terus memajukan kualitas sekolahnya. Sekolah yang baik dan berkualitas membutuhkan kepala sekolah yang dapat mengelola dan mengawasi proses pembelajaran agar berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan yang dicita-citakan.¹⁷

2) *Administrator*

Kepala sekolah sebagai administrator yaitu dengan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolahnya. Oleh Karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan. Kepala sekolah hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi tersebut kedalam pengelolaan sekolah yang dipimpinnya¹⁸

3) *Educator*

Educator berarti pendidik, kepala sekolah juga berperan pendidik juga. Sebab, kepala sekolah selain memimpin juga mendidik dalam hal diberi pelatihan ajaran, dan mengajak berpikir cerdas sehingga bisa mengubah sikap dan tingkah laku baik kepala sekolah, pendidik atau tenaga kependidikan lebih baik melalui upaya mendewasakan sikap dan pemikiran serta pengajaran, pelatihan. *Educator* yang termasuk peran kepala sekolah juga harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proposional dan

¹⁶ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru: Sebuah Pengantar Teoritik*, 84.

¹⁷ Ahmad Dini, *Supervisi Kepala Madrasah (Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah)* (Jakarta: Rinda Fauzian, 2019), 12–13.

¹⁸ Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 106–11.

professional.¹⁹ Selain itu, juga harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan yang non-guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.²⁰

4) *Manager*

Kemudian, kepala sekolah memiliki rasa manajerial, dimana menuntut dan berusaha memberikan layanan yang berpendidikan sesuai harapan masyarakat.²¹ Menurut Zwell & Lubausky, tugas-tugas seperti tata kelola, pengawasan, dan peningkatan kompetensi orang, itu termasuk dari kompetensi manajerial. Sedangkan menurut Robbins manajer meliputi pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan kontrol pengendalian secara efektif dan efisien.²²

5) *Leader*

Kepala sekolah sebagai leader memiliki kuasa atas formal dalam organisasi, bisa mengarahkan, bisa menumbuhkan rasa tanggungjawab kepada bawahannya supaya sesuai tujuan yang telah ditetapkan.²³

6) *Innovator*

Kepala sekolah sebagai *innovator* berupaya mencari gagasan, terobosan dibidang administrasi atau pembelajaran supaya sistem pendidikan tidak monoton dengan kerjasama pendidik, tenaga kependidikan dan

¹⁹ Budi, *Pendidikan Dan Manajemen (Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah)* (Medan: Cv. Puskra Mitra Jaya, 2021), 88–89.

²⁰ Muhammad Munawir Pohan, “Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dan Pemimpin Pendidikan,” *ANSIRU PAI: Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2018): 91, <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ansiru/article/download/1632/1312>.

²¹ Pohan, “Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dan Pemimpin Pendidikan,” 86.

²² Imron, Purwanto, and Yusuf Rohmadi, “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021): 350–51, <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/download/2228/1053>.

²³ Herlina Permata Sari, “Kepala Sekolah Sebagai Leader Di SMA Negeri 1 Tambang Kabupaten Kampar,” 2020, 7–8, [http://repository.uin-suska.ac.id/28194/2/HERLINA PERMATA SARI.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/28194/2/HERLINA%20PERMATA%20SARI.pdf).

karyawan. Selain itu, inovator juga berkomunikasi yang baik dan harmonis dengan lingkungan sekitar, mengintegrasikan setiap kegiatan, dan memberikan keteladanan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah sehingga segala kendala yang dihadapi tenaga kependidikan bisa diselesaikan secara tepat dan baik oleh kepala sekolah.

7) *Motivator*

Kepala sekolah sebagai *motivator* adalah memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dengan melakukan pengaturan lingkungan fisik, dan mengatur suasana kerja.²⁴ Seorang kepala sekolah agar dapat berhasil memotivasi bawahannya haruslah memperhatikan, mengenal, memahami, menghargai, dan mencoba untuk memenuhi dengan segala peluang dan keterbatasannya, berbagai kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang ada di sekolahnya.²⁵

Menurut Arianto, Kepala madrasah harus mengembangkan kemampuannya secara kontinu supaya dalam menjalankan tugas, peran, dan fungsinya serta mampu mengarahkan, menggerakkan, dan mampu memberdayakan sumber daya yang ada terutama seluruh tenaga kependidikan melalui kerjasama untuk mencapai tujuan madrasah. Kepala madrasah harus mampu mendorong para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan madrasah sesuai dengan visi dan misi madrasah. Imron dan Purwanto mengungkapkan bahwa kemampuan manajerial kepala Madrasah Aliyah dapat

²⁴ Maimunah, Komariah, and Asnawiyah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Mts Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir," 33–34.

²⁵ Hardiansyah and Menik Aryani, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator," *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan* 1, no. 1 (2018): 45–46, <http://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/download/638/599>.

diukur dari empat dimensi yaitu: *planning, organizing, actuating, dan controlling*.²⁶

Sedangkan Susanti dan Kasturi menyatakan bahwa supervisi dari kepala sekolah lebih difokuskan pada akademik dan pendidik, tenaga kependidikan. Maka supervisi perlu model pengembangan yang menguatkan kompetensi dari pendidik, perlu pembinaan dari kepala sekolah, baik supervisi akademik ataupun supervisi manajerial secara menyeluruh dan kombinasi manajemen.²⁷

3. Kinerja Tenaga Pendidikan

a. Pengertian Kinerja

Kata kinerja berasal dari kata “kerja” yang dalam bahasa asing disebut prestasi atau hasil kerja. Di organisasi kata kinerja dipandang sebagai berhasil atau tidaknya dari tujuan organisasi yang ditetapkan.²⁸ Samsudin, mengungkapkan bahwa kinerja merupakan tugas dari seseorang yang dapat dicapai dengan kemampuan dan mengetahui batasannya untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi. Sedangkan Nawawi membeberkan bahwa kinerja itu hasil dari seseorang setelah melakukan pekerjaan. Menurut Mulyasa, mendefinisikan itu melakukan kerjaan, pencapaian kerja, hasil dari kerjanya, dan berprestasi dalam kerjanya.²⁹ Dari pendapat para ahli menunjukkan bahwa kinerja adalah melakukan kerja tanpa merugikan orang lain, memiliki pencapaian dalam bekerja, dan berprestasi di bidang kerjanya.³⁰

²⁶ Imron, Purwanto, and Rohmadi, “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan,” 351.

²⁷ Imron, Purwanto, and Rohmadi, “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan,” 351.

²⁸ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018), 11.

²⁹ Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 12.

³⁰ Maimunah, Komariah, and Asnawiyah, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Mts Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir,” 28.

Kinerja tak bisa lepas dari kompetensi seseorang, atau kemampuan seseorang. Maka, dapat diartikan bahwa kompetensi meliputi pengetahuan seseorang, sikap dari seseorang, nilai dan keterampilan yang dimiliki seseorang tersebut. Sehingga dengan adanya seperangkat kompetensi, seseorang akan mengemban tugas pokok dengan baik dan memiliki rasa tanggung jawab.³¹

Tenaga kependidikan sebagai bagian dari sumber daya organisasi di sekolah memiliki fungsi utama yang diutarakan oleh The Lian Gie (1) melayani pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, (2) menyediakan keterangan-keterangan bagi pucuk pimpinan organisasi itu untuk membuat keputusan atau melakukan tindakan yang tepat, dan (3) membantu kelancaran perkembangan organisasi sebagai suatu keseluruhan. Berdasarkan pendapat The Lian Gie diatas, maka peranan tenaga administrasi pada lembaga pendidikan sesungguhnya hanya satu yaitu sebagai administrator karena ketiga peranan yang diungkapkan diatas yaitu melayani, menyediakan, dan membantu sama dengan administrasi.³²

Wibowo menyebutkan, bahwa terdapat beberapa sasaran kinerja yang memiliki pengaruh dalam tercapainya tujuan dari kinerja itu, yaitu meliputi unsur 1) *performance*, yang menjalankan pekerjaan, 2) *action*, tingkah dari kinerja oleh *performance*, 3) *time*, mengetahui waktu kerja, 4) *evakuasi metode*, penilaian hasil kerjanya, dan 5) *place*, tempat atau lokasi dari pekerjaannya.³³

b. Pengertian Tenaga Kependidikan

Menurut UU No. 20 tahun 2013, mengemukakan bahwa, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga pendidik merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan dan pelayanan teknis

³¹ Sri Kuswardani, *Implementasi Supervisi Pendidikan* (Semarang: CV. Pilar Nusantara, 2020), 8.

³² Mochamad Fadlan, "Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Purwokerto," *Jurnal Kependidikan* 4, no. 1 (2016): 49.

³³ W Wibowo, "Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)" (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 56–57.

untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.³⁴

Tenaga kependidikan, merupakan jiwa dari sekolah. Karena lembaga pendidikan akan terlihat berjalan jika semua aspek tata kelola, kebutuhan, perencanaan, pengembangan, dan komunikasi antara tenaga kependidikan dengan kepala sekolah maka akan mudah dalam melakukan pengembangan, apalagi dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Tenaga kependidikan yang diperlukan untuk mensukseskan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) adalah tenaga kependidikan yang mempunyai komitmen tinggi, selalu mampu dan sanggup menjalankan tugasnya dengan baik.³⁵

Perlu dibedakan antara pendidik dengan tenaga kependidikan. Guru itu jelas adalah pendidik, karena tugas pendidik lebih khusus yang mencakup guru, dosen, konselor, pamong belajar, pamong widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, pelatih, dan sebutan lain dari profesi yang berfungsi sebagai agen pembelajaran peserta didik. Sedangkan tenaga kependidikan di sekolah yaitu meliputi tenaga pendidik (guru), pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Guru yang terlibat di sekolah yaitu guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru pembimbing khusus.³⁶

Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah atau madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan. Kepala memiliki kuasa atas tanggungjawab yang diembannya, pendidik berpartisipasi atau ikutserta dalam diselenggarakannya pendidikan, dan tenaga kependidikan ikutserta pendidikan walaupun dibelakang layar.³⁷

³⁴ Bachtiar, "Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," 199.

³⁵ Prawito, *Manajerial Supervisi Sekolah*, 53–54.

³⁶ Ahmad Sopi, "Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha Di SMAN 1 Batusangkar," 2020, 5.

³⁷ Lorensius Amon, Theresia Ping, and Soerjo Adi Poernomo, "Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 2021, 164–73, <https://ojs.stkpkbi.ac.id/index.php/jgv/article/download/117/96>.

c. Tugas Tenaga Kependidikan

Menurut Muhammad Yusri Bactiar, tugas tenaga kependidikan adalah sebagai berikut.

- 1) Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau non-formal.
- 2) Penilik bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan non-formal.
- 3) Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian dan pembinaan pada satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini jalur formal.
- 4) Tenaga kepastakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan sumber belajar diperpustakaan.
- 5) Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorim satuan pendidikan.
- 6) Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.
- 7) Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administrasi pada satuan pendidikan.
- 8) Tenaga kebersihan sekolah bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan kebersihan lingkungan sekolah.

Tenaga kependidikan yang menjalankan tugas pokok sesuai dengan latar belakang pendidikan diasumsikan sebagai memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan yang lebih baik dari pada yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.³⁸

4. Implementasi Supervisi

a. Pengertian Implementasi

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan, penerapan. Adapun implementasi menurut para ahli yaitu Usman yang mengungkapkan implementasi itu “bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan,

³⁸ Bactiar, “Pendidik Dan Tenaga Kependidikan,” 197.

atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan”. Jadi, implementasi merupakan kegiatan penerapan yang terencana yang dilakukan dengan sungguh-sungguh sesuai acuan norma tertentu dan dipengaruhi oleh suatu objek berikutnya untuk mencapai tujuan kegiatan.³⁹

Setiawan mengemukakan bahwa “implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif”. Pengutaraan dari Setiawan ini menunjukkan bahwa implementasi itu proses guna melakukan ide, aktivitas baru berupa seperangkat yang diharapkan, diterima oleh orang lain serta kesesuaian organisasi untuk menciptakan suatu tujuan dengan *cannel* atau jaringan yang dipercaya. Harsono berpendapat bahwa implementasi proses melakukan kebijakan dengan tindakan yang mengarah pada administrasi. Hal ini akan menyempurnakan program dari organisasi tersebut.⁴⁰

Implementasi supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah melalui profesionalisme dan kinerja, baik kinerja pendidik dalam mengelola proses pembelajaran di kelas melalui layanan supervisi dari kepala madrasah secara terencana, terorganisir, dan dalam mengimplementasikannya secara berkelanjutan. Layanan supervisi oleh kepala madrasah ini, bertujuan agar terarah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik, tenaga kependidikan dan kinerjanya.⁴¹ Secara umum meliputi kompetensi kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, dan evaluasi pendidikan.⁴²

a) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini harus menyadari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengawas satuan pendidikan

³⁹ Ali Miftakhu Rosad, “Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Managemen Sekolah,” *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 5, no. 02 (2019): 176.

⁴⁰ Rosad, Ali Miftakhu Rosad, “Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Managemen Sekolah,” 176.

⁴¹ Prawito, *Manajerial Supervisi Sekolah*, 33–34.

⁴² Sri Kuswardani, *Implementasi Supervisi Pendiidikan*, 9.

yang professional. Kemudian kreatif, baik dalam bekerja maupun dalam menyelesaikan permasalahan terkait kehidupan pribadi maupun tugas profesinya. Yang terakhir, memiliki rasa ingin tahu terkait dunia pendidikan, ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang menunjang profesinya.

b) Supervisi Manajerial

Supervisi manajerial dapat menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Kemudian dapat menyusun program-program sesuai dengan visi, misi dari satuan pendidikan, dapat menyusun sistem kerja yang fleksibel dan sesuai dengan fungsi dan tugas pokok. Supervisi manajerial juga adanya tata kelola dari sistem pendidikan supaya meningkatkan mutu pendidikan berbasis ilmu pengetahuan umum dan muatan lokal. Supervisi manajerial juga terkait dengan administrasi, kurikulum, pembelajaran, sarana prasarana, dan dapat diterima oleh lingkungan sekolah serta masyarakat sekitar. Manajerial sangat luas pandangannya, sebagaimana dapat membina dan memotivasi seluruh staf, tugas pokok dan tanggungjawab yang telah diemban serta sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan berlaku. Manajerial juga menyusun laporan hasil-hasil pengawasan pada sekolah-sekolah binaannya dan menindak lanjutinya untuk perbaikan mutu pendidikan dan program pengawasan berikutnya. Mendorong guru dan kepala sekolah untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Menjelaskan berbagai inovasi dan kebijakan pendidikan kepada guru dan kepala sekolah. Memantau pelaksanaan inovasi dan kebijakan pendidikan pada sekolah-sekolah binaannya.⁴³

c) Supervisi Akademik

Supervisi akademik menjadi perhatian khusus dalam menanamkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik di semua satuan pendidikan yang memiliki konsep yang baik dengan teori yang jelas serta memperhatikan ilmu pengetahuan yang semakin berkembang disetiap bidangnya. Supervisi akademik juga terdapat pembinaan

⁴³ Sri Kuswardani, *Implementasi Supervisi Pendidikan*, 10.

terhadap pendidik didalam kesuksesan dari tujuan yang berstandar kompetensi pendidikan sesuai bidang pengembangan mata pelajaran sekolah yang termasuk dalam rumpunya. Dapat membimbing guru dalam menyusun silabus, memilih dan menggunakan strategi, metode, teknik pembelajaran, menyusun rencana pembelajaran (RPP), memilih dan menggunakan media pendidikan, memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi, melaksanakan strategi, metode, teknik pembelajaran, merefleksi hasil-hasil yang dicapai, kekuatan, kelemahan, dan hambatan yang dialami dalam pembelajaran, dan membantu guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan, dan memanfaatkan fasilitas pembelajaran. Serta penyesuaian standar kurikulumnya, yaitu kurikulum 2013. Supervisi akademik juga berkaitan dengan bagaimana memecahkan problem pendidikan dan solusi pendidikan yaitu pembelajaran.⁴⁴

d) Evaluasi Pendidikan

Evaluasi pendidikan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana, mengukur apakah tujuan dari pendidikan sudah tercapai atau belum. Maka dengan begitu evaluasi pendidikan membimbing pendidik dalam menentukan nilai aspek disetiap bidangnya antara lain, menyusun dan menentukan kriteria dan indikator keberhasilan. Evaluasi juga menjadi talak ukur dalam menilai kompetensi pendidik dalam pembelajaran, kompetensi kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin, menilai kinerja dari tenaga kependidikan, menilai kinerja sekolah, menindak lanjuti hasilnya untuk keperluan akreditasi sekolah. Analisis ini, diperlukan supaya dapat memperbaiki mutu pendidikan baik dalam segi kurikulum, pembelajaran, ataupun hasil belajar peserta didik. Dan evaluasi juga menerima masukan ataupun saran supaya dapat meningkatkan kinerja dari pendidik ataupun tenaga kependidikan dari hasil penilaian tersebut.⁴⁵

b. Pengertian Supervisi

Secara etimologi, kata “supervisi” (supervisi), berasal dari istilah Inggris “*supervision*”, terdiri dari dua

⁴⁴ Sri Kuswardani, *Implementasi Supervisi Pendidikan* , 11–13.

⁴⁵ Sri Kuswardani, *Implementasi Supervisi Pendidikan* , 14–15.

kata “*super*” (lebih) dan “*vision*” (melihat), yang berarti “melihat dari atas”. Sehingga supervisi dapat diartikan sebagai kegiatan memperhatikan dengan saksama terhadap suatu pekerjaan secara keseluruhan. Sedangkan orang yang melakukan supervisi lebih dikenal dengan sebutan supervisor atau pengawas.⁴⁶ Arti khusus dari supervisi yaitu “membantu” dan turut serta dalam memperbaiki dan meningkatkan mutu personel maupun lembaga. Supervisi menggambarkan suatu posisi atau kedudukan lebih tinggi dari pada yang dilihat. Dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah pemantauan dari pihak atasan terhadap kinerja bawahannya.⁴⁷ Prawito berpendapat, bahwa supervisor itu merupakan peranan dari kepala sekolah dan dilaksanakan kepala sekolah. Diera organisasi yang modern, sistem dari organisasi itu lebih independen, dan memiliki titik fokus atau objektivitas baik pembinaan atau terlaksananya tugas.⁴⁸

Supervisi merupakan segala bantuan dari kepala sekolah yang diberikan kepada personil pendidikan supaya dapat mengembangkan proses pembelajaran yang lebih efektif dan dapat meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan yang ada di sekolah. Supervisi juga sebagai pengawasan kepada guru saat kegiatan akademik pembelajaran sedang berlangsung. Adanya supervisi pendidikan dalam struktur organisasi akademik dapat menangani siswa, membantu siswa, dan memperbaiki pola belajar dalam kelas sehingga pembelajaran secara efektif dapat tercapai dan prestasi belajar siswa akan lebih meningkat.⁴⁹ Pendidik dianggap patner kerja, artinya tidak pasif, karena memiliki ide, memiliki pendapat, dan pengalaman yang perlu didengar dan dihargai supaya bisa memperbaiki pendidikan kelebihan baik.⁵⁰

Aspek pengorganisasian dalam wadah institusi pendidikan berwujud pengelolaan administrasi manajerial dan aspek pengajaran berwujud proses akademik. Supervisi

⁴⁶ Prawito, *Manajerial Supervisi Sekolah*, 11.

⁴⁷ Romadlon, “Implementasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru DI SD IT Alam Zaid bin Tsabit II Kaliangkrek,” 6.

⁴⁸ Prawito, *Manajerial Supervisi Sekolah*, 29.

⁴⁹ Bradley Setiyadi, *Supervisi dalam Pendidikan*, 56.

⁵⁰ Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 77.

manajerial dan supervisi akademik memiliki fungsi diantaranya arahan, kontroling, binaan, dorongan dukungan untuk meningkatkan mutu pendidikan, sehingga terdapat supervisi akademik dan manajerial.⁵¹

Supervisi akademik ialah arahan yang dilakukan oleh kepala sekolah, kontroling, binaan yang lebih tertuju kepada kegiatan belajar, proses pembelajaran disekolah supaya peserta didik berhasil dan baik. Sedangkan, supervisi manajerial adalah supervisi yang lebih berfokus diluar bidang akademik, misalkan dalam bidang administratif.⁵²

c. Tujuan Supervisi

Tujuan dari supervisi adalah untuk mengembangkan situasi belajar dan belajar yang baik, kepala madrasah dan staf guru harus memiliki satu tujuan pola pikir yang sama agar dapat mencapai dari tujuan tersebut. Kemudian *administrator* dan guru saling mengingatkan baik dalam kegiatan pembelajaran ataupun kesulitan dalam pembelajaran serta membantu merencanakan kegiatan pembelajaran dan berani melakukan perbaikan jika terdapat kekeliruan.⁵³

d. Fungsi Supervisi

Berikut fungsi-fungsi supervisi pendidikan yang sangat penting diketahui oleh para pimpinan pendidikan termasuk kepala sekolah.⁵⁴

1) Dalam bidang kepemimpinan

Fungsi supervisi dalam bidang kepemimpinan adalah dapat menyusun rencana baik individual maupun kelompok, melibatkan seluruh guru dan karyawan atau pegawai di bidang kegiatan, dan senantiasa saling membantu anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan, dapat membangkitkan dan memupuk semangat kelompok atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok, mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan, mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok, sesuai dengan fungsi dan kecakapan masing-masing, mempertinggi daya kreatif pada anggota

⁵¹ Sri Kuswardani, *Implementasi Supervisi Pendiidikan*, 22.

⁵² Sri Kuswardani, *Implementasi Supervisi Pendiidikan*, 23–24.

⁵³ N R Utami et al., *Supervisi Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 6.

⁵⁴ Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 86–87.

kelompok, meningkatkan percaya diri pada sesama anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.

2) Dalam hubungan kemanusiaan

Fungsi supervisi yang berkaitan dengan kemanusiaan adalah adanya peristiwa keliru atau salah bisa diambil hikmahnya yaitu dijadikan pelajaran dan lebih memperhatikan dikehidupannya dengan memperbaiki diri maupun orang lain atau kelompok. Hubungan sesama manusia meringankan dan menutupi kurangnya anggota kelompok. Hubungan sesama manusia dapat mengarahkan semua kelompok untuk menanamkan sikap demokratis, saling menghormati, dan hilangkan rasa suudzon terhadap sesama manusia.

3) Dalam pembinaan proses kelompok

Fungsi supervisi dengan melakukan pembinaan yaitu saling mengenal kepribadian orang walaupun itu sisi lemah atau kompetensinya. Selain itu, dalam lingkup kelompok ditanamkan rasa kepercayaan satu dengan yang lain, begitu juga dengan pemimpinnya, saling menolong dilungkup kelompok dan memiliki rasa tanggungjawab tinggi atas kebijakan yang disepakati bersama. Bisa menguasai teknik rapat kelompok dan mengambil kebijakan yang disepakati bersama pemimpin. Serta dapat mengatasi hal-hal yang bersifat selisih antara satu dengan yang lain dan diselesaikan dengan pola pikir yang tenang.⁵⁵

4) Dalam bidang administrasi personel

Fungsi supervisi dalam bidang administrasi adalah dapat memilih personel yang memiliki syarat-syarat dan kecapakan sesuai porsi kerjanya. Sehingga kompetensi secara individu dan usaha-usahanya dalam kerjanya bisa menghasilkan maksimal.

5) Dalam bidang evaluasi⁵⁶

Fungsi supervisi dalam bidang evaluasi adalah dapat melakukan penilaian sesuai data yang diperoleh dan sesuai dengan norma, kriteria, sehingga saat disimpulkan hasil penilaian ada kemungkinan gambaran akan perbaikan dari supervisi. Jika pemimpin mampu

⁵⁵ Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 86–87.

⁵⁶ Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 86–87.

menjalankan dengan baik maka sistem dalam kelembagaan pendidikan akan mencapai tujuan yang lebih terjamin.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang sudah pernah dikaji dan terkait dengan supervisi pendidikan itu adalah penelitian terdahulu. Akan tetapi, yang peneliti kaji berbeda dengan penelitian supervisi yang lain. Oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian terkait optimalisasi peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan memaksimalkan implementasi supervisi khususnya di Madrasah Aliyah NU TBS yang merupakan sekolah yang berbasis Islami. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam tema, namun dalam isi bahasannya beda. Berikut penelitian terdahulu yang relevan ialah:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Instansi)	Tema	Fokus
1	Deviana Larasati (IAIN Pekalongan, 2018)	Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Pada Guru Pendidikan Agama Islam Di SMPN 1 Kajen, Pekalongan	Pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah kepada guru PAI di SMPN 1 telah dilaksanakan dengan baik. Supervisi akademik dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu tahap perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut supervisi akademik. Pada tahap perencanaan dilakukan rapat bersama tim supervisor serta penginformasian jadwal pelaksanaan. Kemudian pelaksanaan supervisi akademik dilakukan secara teratur pada setiap pertengahan semester dengan kegiatan guru menyerahkan RPP, supervisor berkunjung dikelas, melakukan obsevasi dan memberi

			teladan bagi guru. Tahap terakhir yaitu tahap tindak lanjut supervisi akademik yang dalam pelaksanaannya dengan diskusi. Diskusi ini dilakukan dengan cara individual antara guru dengan supervisor yang menyupervisi masing-masing guru. ⁵⁷
2	Ika Susiloningsih (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)	Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru PAI Di Madrasah Aliyah Negeri Tambakberes Jombang	Teknik supervisi yang dilakukan kepala madrasah guna meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI yang menggunakan teknik kolaborasi, yaitu gabungan dari teknik individual dan kelompok. Teknik individu itu berupa kunjungan kelas dan percakapan pribadi. Sedangkan teknik kelompok berupa rapat guru dan teknik supervise sebaya. Secara lebih rinci menggunakan teknik supervise kepala madrasah meliputi teknik formal, non-formal, dan informal. ⁵⁸
3	Wahyuni (IAIN PALOPO, 2016)	Teknik Pelaksanaan Supervisi Kepala	Kinerja guru PAI dinilai dari kualitasnya dalam mendidik, dan

⁵⁷ Deviana Larasati, “Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Pada Guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 1 Kajen, Pekalongan” (IAIN PEKALONGAN, 2018).

⁵⁸ Ika Susiloningsih, “Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru PAI di MAN Tambakberas Jombang” (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016).

		<p>Sekolah Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di SMA Negeri Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu</p>	<p>mengembangkan kompetensi guru professional. Kepala sekolah melaksanakan supervisi dengan meningkatkan kualitas kinerja guru menggunakan supervisi akademik dan administrasi untuk kelancaran pembelajaran. Adanya supervisi di SMA N Bosso Kecamatan Walenrang Kab. Luwu membuat sekolah menambahkan jam mata pelajaran ajaran agama Islam supaya siswa mengetahui dan mengubah perilaku yang lebih baik di SMA N Bosso.⁵⁹</p>
4	<p>Niken Rosalina (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018)</p>	<p>Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SDN III Sempukerep</p>	<p>Perencanaan supervisi akademik meliputi a) Tujuan supervisi akademik yaitu untuk meningkatkan profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran, b) Sasaran supervisi akademik yaitu guru kelas, c) Ruang lingkup supervisi akademik yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, d) Teknik supervisi</p>

⁵⁹ Wahyuni, “Teknik Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri Bosso Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu” (IAIN PALOPO, 2016).

			<p>akademik yaitu teknik individu dan teknik kelompok, e) Instrumen supervisi akademik yaitu lembar observasi RPP dan lembar observasi guru, f) Indikator penilaian guru yaitu kemampuan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran.</p> <p>Pelaksanaan supervisi akademik meliputi pertemuan awal dan observasi kelas. Evaluasi supervisi akademik meliputi a) Tujuan evaluasi yaitu mengetahui kekerungan serta kelebihan kegiatan supervisi akademik dan meningkatkan kinerja guru, b) Pelaksanaan evaluasi yaitu melalui personal meeting, c) Hasil evaluasi yaitu perlu adanya pembinaan terhadap guru. Tindak lanjut supervisi akademik kepala sekolah meliputi tindak lanjut kepala sekolah melalui rapat dan tindak lanjut guru melalui KKG.⁶⁰</p>
5	Ulfah Hanida Rachmah (IAIN Purwokerto, 2018)	Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan	Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui tiga tahap dan teknik

⁶⁰ Niken Rosalina and Achmad Fathoni, “Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SDN III Sempukerep” (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018).

		<p>Mutu Pembelajaran Di SMA Muhammadiyah Boarding School Zam-Zam Cilongok Kabupaten Banyumas</p>	<p>supervisi dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Supervisi pembelajaran yang dilakukan di SMA Muhammadiyah Boarding School Zam-Zam Cilongok Kabupaten Banyumas oleh kepala sekolah berjalan sesuai jadwal yang telah dibuat diawal tahun akademik. Masing-masing guru mendapat minimal dua kali disupervisi, yaitu di semester gasal dan di semester genap. Sehingga setiap semester keterampilan guru dalam mengajar bertambah baik dan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah memberikan fasilitas yang dapat menunjang kompetensi guru yaitu berupa workshop, in house training, MGMP.⁶¹</p>
6	<p>Eva Yanti Dwi Lestari (IAIN Kudus, 2020)</p>	<p>Penerapan Teknik Ssupervisi Individual Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Akidah Akhlak</p>	<p>Pelaksanaan teknik supervisi individual oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru akidah akhlak meliputi ada tiga tahapan. Pertama, dalam pelaksanaan kepala madrasah menggunakan</p>

⁶¹ Ulfah Hanida Rachmah, “Pembelajaran Di Sma Muhammadiyah Boarding School Zam-Zam Cilongok Kabupaten Banyumas Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (Iain) Purwokerto,” 2018.

		Di MTs Thoriqul Ulum Tlogoharum Wedarijaksa Pati Tahun Ajaran 2019/2020	teknik observasi kelas, yaitu dengan mengamati proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Tujuannya agar supervisor dapat mencermati situasi dan kondisi saat proses belajar mengajar. Kedua, waktu terkait pelaksanaan supervisi individual satu tahun dua kali, yaitu tiap satu semester dilaksanakan satu kali. Ketiga, evaluasi yaitu berupa hasil dari kinerja guru yang diperoleh oleh seorang supervisor melalui sharring kemudian mendengarkan penjelasan guru yang bersangkutan. ⁶²
7	Aulia Nurul Kholifah (IAIN Ponorogo, 2019)	Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Studi kasus Di SMAN 2 Ponorogo	Pendekatan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMAN 2 Ponorogo apabila ada tenaga kependidikan yang kurang disiplin dalam kinerjanya kepala sekolah memberikan pendekatan secara individu dan kelompok, juga menggunakan pendekatan langsung dan tidak langsung. Teknik

⁶² Eva Yanti Dwi Lestari, “Penerapan Teknik Supervisi Individual Oleh Kapala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Akidah Akhlak Di MTs Thoriqotul Ulum Tlogoharum Wedarijaksa Pati Tahun Ajaran 2019/2020” (IAIN KUDUS, 2020).

		<p>supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMAN 2 Ponorogo menggunakan teknik kunjungan kelas dan diskusi kelompok dengan tujuan memberikan pembinaan kepada tenaga kependidikan. Tindak lanjut hasil supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMAN 2 Ponorogo yakni berupa penguatan dan penghargaan yang mempunyai manfaat untuk meningkatkan kinerja dan memberikan dampak yang nyata.⁶³</p>
--	--	---

C. Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam bukunya, “Business Research” mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁶⁴ Guru merupakan profesi yang dituntut untuk menampilkan kinerjanya, baik dalam kinerja administratif maupun akademik. Tenaga kependidikan di sekolah yaitu meliputi tenaga pendidik (guru), pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Guru yang terlibat di sekolah yaitu guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru pembimbing khusus.

⁶³ Aulia Nurul Kholifah, “Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Sman 2 Ponorogo” (IAIN Ponorogo, 2019).

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta Bandung (Bandung: Alfabeta, 2010), 91.

Dalam menjalankan tugas profesinya tentu menghadapi persoalan yang berbentuk dari diri sendiri ataupun dari pihak lain. Faktor yang mempengaruhi dalam dirinya seperti motivasi, cita-cita sebagai guru, dan kepribadian. Faktor dari pihak lain yang memengaruhi seperti motivasi dari kepala sekolah, lingkungan tempat kerja, dan teman sejawat.

Persoalan-persoalan guru yang terjadi seperti belum optimalnya kinerja guru yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu seperti pelatihan atau pembinaan untuk penambahan kemampuan kapasitas guru, belum optimalnya pemerataan jumlah guru di sejumlah sekolah dan sampai belum maksimalnya pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah.

Dari permasalahan-permasalahan yang telah disebutkan tersebut, dapat terselesaikan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang efektif guna menumbuhkan kinerja guru yang optimal. Dari permasalahan tersebut peneliti ingin mengetahui optimalisasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sekolah. Maka dapat dikemukakan kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

