SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGUATAN KOMPETENSI PROFESIONALISME TENAGA KEPENDIDIKAN (TU) DI SMAN 1 SUBULUSSALAM

SKRIPSI

Diajukan Oleh

NUR HALIMAH

NIM. 150206078

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DARUSSALAM, BANDA ACEH 2020 M/ 1441 H

SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGUATAN KOMPETENSI TENAGA KEPENDIDIKAN (TU) DI SMAN 1 SUBULUSSALAM

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

NUR HALIMAH

NIM. 150206078

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ismail Anshari, MA

Ainul Mardhiah, MA. Pd

SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGUATAN KOMPETENSI PROFESIONALISME TENAGA KEPENDIDIKAN (TU) DI SMAN 1 SUBULUSSALAM

SKRIPSI

Telah Dinji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi Fakuitas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar - Raniry dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/ Tanggal: Senin.

13 Januari 2020

19 Jumadil Awal 1441

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Dr. Ismail Anshari, M.A

Penguir 1

Sekretaris.

Airarl Marchiah, M.A. Pd

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Damssalam Banda Aceh

NIP. 195903091989031001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH/SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Halimah NIM : 150206078

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Judul Skripsi : supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi tenaga

kependidikan (TU) di SMAN 1 Subulusslam

Dengan ini menyatakan bahwa penulis skripsi ini, menyatakan:

 Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan

2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain

 Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya

4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data

 Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

عنا معنة الرائرانية

Banda Aceh, 21 Juli 2019 Yang Menyatakan,

ur Halimah

ABSTRAK

Nama : Nur Halimah NIM : 150206078

Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Supervisi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi

Tenaga Kependidikan (TU) di SMAN 1 Subulussalam

Tebal Skripsi : 78

Pembimbing I : Dr. Ismail Anshari M.A.

Pembimbing II : Ainul Mardhiah, S.Ag, M.A.Pd

Kata Kunci : Supervisi, Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Tenaga

Kependidikan (TU)

Supervisi Kepala Sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja Sekolah.SMAN I Subulussalam merupakan sekolah yang kinerjanya masih kurang dalam hal kedisiplinan terhadap suatu penguatan kompetensi tenaga kependidikan (TU). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepala sekolah dalam mensupervisi tenaga kependidikan, dan kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan. Kemudian penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kualitatif. Subjek penelitian yaitu kepala sekolah dan staff Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi dan wawancara. Analisis data dilakukan tiga tahap meliputi: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: (1) Dalam mengadakan supervisi di SMAN 1 Subulussalam Kepala Sekolah melakukan supervisi pada setiap awal pembelajaran dan pada setiap awal bulannya. Agar lebih efektif lagi dalam melakukan kinerja yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sendiri melakukan supervisi dengan cara melihat langsung atau turun kelapangan bagaimana keadaan di lapangan tersebut. supervisi adalah mampu menemukan kegiatan yang sudah sesuai dengan tujuan, kemudian mampu menemukan kegiatan yang belum sesuai dengan tujuan dapat memberikan keterangan tentang apa yang perlu di benahi terlebih dahulu atau yang di prioritaskan setelah itu dapat juga mengetahui kelemahan yang ada pada tenaga kependidikan dan mampu mempertahannkan sesuatu yang sudah baik. (2) Kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan merupakan hal yang terpenting dalam lembaga pendidikan, karena tingkat keberhasilan tenaga kependidikan merupakan tujuan dari sebuah lembaga pendidikan. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan dan sikap yang di jadikan suatau pedoman dalam melakukan tenggung jawab pekerjaan yang di kerjakan oleh tenaga kependidikan. Oleh karena itu supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sudah berjalan dengan baik. Karena dilakukannya setiap tahun ajaran dan sebulan sekali walaupun terkadang masih ada kekeliruan yang terdapat dalam melakukan program di sekolah.

KATA PENGANTAR



Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat serta karunia-Nya kepada kita semua. Shalawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabat beliau yang telah menuntun umat manusia kepada kedamaian dan membimbing kita semua menuju agama yang benar di sisi Allah yakni Agama Islam.

Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul "Supervisi Kepala Sekolah Dalam Penguatan Kompetensi Profesionalisme Tenaga Kependidikan (TU) Di SMAN 1 Subulussalam" Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Suatu hal yang tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik dari pihak akademik dan pihak non-akademik. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

Bapak Dr. Muslim Razali.,S.H.M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta staf jajarannya yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk bisa menimba ilmu di kampus tercinta ini.

Bapak Muntazul Fikri M.A selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, para staf dan jajarannya, Penasehat Akademik (PA) Ibuk Dr Sri Rahmi

M.A yang telah membantu penulis untuk mengadakan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada Bapak Dr Ismail Anshari M.A. selaku pembimbing I dan Ibu Ainul Mardhiah S.Ag, M.A, Pd selaku pembimbing ke II yang telah membantu penulis dan membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Kapada Bapak Anadwi,S.Pd.MM. selaku kepala sekolah dan staf guru di SMAN 1 Subulussalam yang telah membantu peneliti dalam proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga atas partisipasi dan motivasi yang telah diberikan menjadi awal kebaikan dan mendapat pahala yang setimpal di sisi Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan ilmu peneliti. Untuk itu, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang.

Banda Aceh, 21 Juli 2019 Peneliti,

Nur Halimah

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Daftar nama pimpinan (kepala sekolah) di SMAN 1 Subulussalam

Tabel 4.2 : Daftar personil guru di SMAN 1 Subulussalam

Tabel 4.3 : Daftar mata pelajaran di SMAN 1 subulussalam

Tabel 4.4 : Daftar organisasi di SMAN 1 Subulussalam

Tabel 4.5 : Daftar sarana prasarana di SMAN 1 Subulussalam



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterengan Pembimbing Skripsi

Lampiran 2: Surat Izin Mengadakan Penelitian Dari Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry

Lampiran 3: Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 4: Instrumen Penelitian

Lampiran 5: Dokumentasi Kegiatan Penelitian

Lampiran 6: Daftar Riwayat hidup



DAFTAR ISI

LEMBAI	RAN JUDUL
PENGES	AHAN PEMBIMBING
PENGES	AHAN SIDANG
	R PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIYAH
ABSTRA	K
KATA PI	ENGANTAR
DAFTAR	TABEL
DAFTAR	LAMPIRAN
DAFTAR	ISI
BAB I PE	NDAHULUAN
Α	LatarBelakang
В	. RumusanMasalah
C	. TujuanPenelitian
D	. ManfaatPeneliti <mark>an</mark>
Е	. KajianTeoritis
F	PenelitianTerdahulu Yang Relevan
G	Sistematika Penulisan
BAB II I	KAJIAN P <mark>USTAK</mark> A
A	Konsep Supervisi Kepala Sekolah
В	. Tipe-tipe Supervisi Kepala Sekolah
C	. Kendala-kendala <mark>Dalam</mark> Supervisi Kepala Sekolah
D	. Penguatan Kompetensi Profesionalisme Tenaga Kependidikan
	4 - C - C - C - C - C - C - C - C - C -
	METODOLOG <mark>I PENELITIAN</mark>
A	Jenis Penelitian
	Lokasi Penelitian
	Subjek Penelitian
D	Kehadiran Peneliti
Е	6 F
F	
G	Analisis Data
Н	. Uji Keabsahan Data
RAR IV I	HASIL PENELITIAN
	Deskriptif Lokasi Penelitian
	Hasil Penelitian
C	

BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	
B. Saran	
DAFTAR PUSTAKA	76
DAFTAR PUSTAKA	



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu 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.

Secara umum, pendidikan sesungguhnya dapat diartikan sebagai pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah segala situasi yang mempengaruhi pertumbuhan individu hal ini mengisyaratkan bahwa pendidikan telah dimulai sejak manusia berada di muka bumi, atau bahkan sejak dalam kandungan.

Pendidikan secara sempit atau sederhana adalah persekolahan. Pendidikan adalah pengajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal, yang segala sesuatunya dipengaruhi dan diupayakan sekolah terhadap anak dan remaja yang di serahkan kepadanya agar mempunya kemampuan yang sempurna dan kesadaran penuh terhadap hubungan - hubungan dan tugas sosial. Adapun proses dari perbaikan pendidikan itu dilaksanakan disuatu lembaga pendidikan yang disebut dengan sekolah.

Sekolah adalah suatu lembaga yang berbasis pendidikan yang digunakan untuk proses kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru, dan kepala

¹ Didin kurniadi, dkk., *Manajemen Pendidikan,Konsep dan prinssip pengelolaan pendidikan*, (Jakarta:Ar-Ruzz Media), h. 111-112

sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan tersebut. Sekolah dapat menjadi lebih berkualitas dengan adanya guru yang profesional didalamnya, yang mana guru yang profesional itu dapat menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Guru yang profesional juga tidak lepas dari bimbingan dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan setiap tindakan yang dilakukan terhadap fasilitas pendidikan yang bertujuan untuk meraih prestasi dari sasaran pendidikan yang telah ditentukannya. Kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk melaksanakam berbagai tugasnya di sekolah tetapi ia juga harus mampu menjalin hubungan/kerja sama denga masyarakat dalam rangka membina pribadi siswa/siswi secara optimal.² Karena kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah di tetapkan.

Untuk itu, Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah mempunyai tugas dibidang supervisi. Secara tegas Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa tugas dibidang supervisi merupakan tugas-tugas kepala sekolah yang berkaitan dengan pembinaan guru/tenaga kependidikan untuk perbaikan pelaksanaan dan pengelolaan fasilitas-fasilitas sekolah.³

Supervisi adalah suatu proses pembinaan atau pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk perbaikan terhadap tenaga kependidikan di

 $^{^2}$ E. Mulyasa, $Menjadi\ Kepala\ Sekolah\ Professional,$ (Bandung: Remaja Rosdakarya), h. 187

³Departemen Pendidikan Nasional, Pendidikan dan Pelatihan: *Supervisi Akademik dalam Peningkatan, Profesionalisme Guru,* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderai Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2007), h. 4

lembaga pendidikan yang di pimpinnya. Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor,tetapi dalam sistem organisasi kependidikan modern di perlukan supervisor khusus yang lebih independent yang dapat meningkatkan objektifitas dalam pembinaan dan pelaksaan tugasnya. ⁴

Oleh karena itu supervise adalah segenap bantuan yang diberikan supervisor terhadap tenaga kependidikan agar ia mengalami pertumbuhan atau perubahan secara maksimal dan integral baik profesi maupun pribadinya, karena dari kegiatan supervisi ini di harapkan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan komptensi professional tenaga kependidikan (TU) secara utuh atau efektif dan efesien.

Kompetensi professional kependidikan (TU) merupakan suatu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengelolaan kelancaran proses pembelajaran di sekolah yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, yang mana profesionalisme kependidkan itu bertujuan untuk mengelola segenap kegiatan pengelolaan surat menyurat yang di mulai dari menghimpun, menerima, mencatat, mengolah, mengadakan, mengirim, dan meyimpan semua bahan keterangan yang di perlukan oleh organisasi.

Karena tata usaha sekolah merupakan ujung tombak pelayanan jasa pendidikan suatu lembaga, yaitu sebagai badan administrasi sekolah yang secara langsung menangani pelayanan di dalam internal maupun eksternal sekolah yang mempunyai tugas dan fungsi melayani pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif

⁴ E. Mulyasa., *Menjadi Kepala Sekolah* . . . , h. 111

untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, menyediakan keterangan-keterangan bagi pucuk pimpinan organisasi untuk membuat sebuah keputusan atau melakukan suatu tindakan yang tepat dan dapat membantu kelancaran pekembangan organisasi sebagai suatu keseluruhan di dalam lembaga pendidikan.

Untuk itu, dampak dari kompetensi professional tenaga kependidikan (TU) disuatu sekolah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kesuksesan suatu sekolah. Hal tersebut juga dapat dibaringi dengan adanya suatu kegiatan supervisi kepala sekolah yang optimal terhadap tenaga kependidikan tersebut. Dalam hal ini juga dapat dilakukan pada lembaga pendidikan SMAN1 Subulussalam untuk dapat mengadakan supervisi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional tenaga kependidikan (TU).

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada SMAN 1 Subulussalam, kecamatan Simpang Kiri, Kota Subulussalam, ditemukan bahwa: Pertama, pada saat jam pelajaran sudah dimulai guru-guru tampak terlihat mulai berdatangan ke sekolah bahan pelajaran yang akan diajarkan kepada siswa/i nya. Kedua, beberapa tenaga kependidikan mulai terlihat sibuk dengan tugasnya. Berdasarkan dari uraian tersebut, peneliti berkeinginan mengetahui bagaimana pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga kependidikan (TU). maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Supervisi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional tenaga kependidikan (TU).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat menarik beberapa rumusan masalah yang diantaranya adalah sebagai berikut:

- Bagaimanakah kepala sekolah dalam mensupervisi tenaga kependidikan di SMAN 1 Subulussalam?
- 2. Bagaimanakah kompetensi professional tenaga kependidikan (TU) di SMAN 1 Subulusslam ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1. Untuk mengetahui bagaimana supervise kepala sekolah dalam mensupervisi tenaga kependidikan (TU) di SMAN 1 Subulussalam
- 2. Untuk mengetahui kompetensi professional tenaga kependidikan (TU) di SMAN 1 Subulussalam

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam Supervisi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi professional tenaga kependidikan (TU) di SMAN 1 Subulussalam.

ما معبة الرائرات

- 2. Manfaat Praktis.
 - a) Bagi Sekolah.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah keprofesionalisme tenaga kependidikan (TU). Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program dalam meningkatkan keprofesionalisme tenaga kependidikan (TU) di SMAN 1 Subulussalam Bagi Peneliti.

Untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan masukan bagi penulis agar dapat menjadi seorang guru yang professional di suatu sekolah sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga kependidikan (TU).

E. Kajian Teoritis

Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman dan penafsiran pembaca, sehingga penulis perlu menjelaskan beberapa istilah yang digunakan didalam penelitian ini.

Adapun istilah-istilah yang dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir, dan membimbing secara kontiniu pertumbuhan guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya di sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengelolaan, pelaksanaan, hingga pengajaran di lembaga pendidikan yang dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Jadi, maksud dari supervisi disini adalah suatu pengawasan dan pembinaan terhadap tenaga kependidikan (TU) di sekolah yang mana tujuan dari supervisi ini adalah untuk perbaikan dan pembinaan terhadap tenaga kependidikan tersebut.

Kepala Sekolah adalah kemampuan mempengaruhi anggota organisasi seokolah (SDM Pendidikan) untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin yang menjalankan perannya dalam memimpin sekolah sebagai lembaga pendidikan,kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pendidikan. secara umum kepala sekolah dapat di artikan sebagai kepemimpinan yang di terapkan dalam bidang pendidikan. ⁵

Dari dua pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian dari kepemimpinan itu sendiri pada dasarnya mempunyai sifat yang umum dan hal itu juga dapat berlaku dalam bidang pendidikan. secara lebih khusus bila di terapkan pada organisasi sekolah akan berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah (school leader/principal), hal ini di sebabkan kepala sekolah merupakan orang yang secara legal formal punya otoritas untuk mengelola sekolah guna mencapai tujuan yang telah di tentukan.

2. Komptensi profesional tenaga kependidikan (TU)

Komptensi adalah kumpulan pengetahun, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki tenaga kependidikan (TU) untuk mencapai tujuan yang efektif dan efesien. Kompetensi di peroleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.⁶

Profesional adalah merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian

⁵Uhar Suharsaputra, *Kemepemimpinan Inovasi Pendidikan*. (Bandung:Refika Aditama,2016), h. 140

⁶ Jejen Musfah, *Peningkatan Komptensi Guru,Melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik.* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2012), h. 27

seseorang. Kemudian profesinalisme juga dapat di sebut dengan sutau profesi yang senantiasa untuk mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. ⁷

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan kemudian tenaga kependidikan dalam lingkup profesi yang lebih luas adalah pustakawan staf administrasi staf pusat sumber belajar dan tenaga pendidik.⁸

Jadi dari definisi operasinal di atas dapat di simpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dalam meninggkat komptensi professional tenaga kependidikan (TU) adalah suatu pembinaan dan penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam tujuan untuk memperbaiki kinerja tenaga kependidikan di suatu sekolah.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk menghindari kesalahan pembaca dalam memahami judul skripsi ini peneliti akan menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul. Dengan penjelasan ini diharapkan adanya kesamaan makna dan pemahaman antara peneliti dan pembaca dalam memahami topik topik selanjutnya.

Penelitian di lakukan oleh Maskuroh Akyas Azhari pada tahun 2012 dengan judul "Hubungan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Siswa Kelas II MTSN 15 Marunda Jakarta Utara" penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, kegiatan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah MTSN 15 Marunda Jakarta Utara menunjukkan bahwa memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kedisiplinan siswa dalam mematuhi

⁸ Undang-undang No. 20 tahun 2003

⁷ Doni Juni Priansa, menjadi kepala sekolah dan guru professional,konsep peran startegis dan pengembangannya. (Bandung: Pustaka Setia,2017), h. 82

peraturan sekolah. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan dengan rumus korelasi produck moment dengan indeks kolerasi sebesar 0,49 yang berkisar antara 0,40 - 0,70 sehingga antara supervise kepala sekolah (Variabel X) dan kedisiplinan siswa dalam mematuhi peraturan sekolah (Variabel Y) dengan kolerasi yang sedang ataupun cukup. Adapun kontribusi supervisi sekolah terhadap peningkatan kedisiplinan siswa dalam mematuhi peraturan sekolah sebesar 25% sedangkan selebihnya 75% merupakan variabel lain tidak termasuk dalam penelitian ini. ⁹

Penelitian di lakukan oleh Cipto Dwi Nugroho pada tahun 2015 dengan judul "Penagruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pendagogik Guru Di MTSN 29 Jakarta" penelitian ini merupakan kuantitaof dengan dua variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervise akademik kepala sekolah dengan kondisi pendagogik guru. Hasil yang di peroleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikian antara pengaruh supervise akademik kepala sekolah dengan kompetensi pedagogik guru di MTSN 29 Jakarta. ¹⁰

Penelitian di lakukan oleh lisaadah pada tahun 2012 dengan judul " Efektifitas Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Kegiatan Supervisi Di MTS At-Taqwa Batu Caper Tanggerang ". Kepala sekolah merupakan komponen yang berperan penting dalam usaha peningkatan kualitas pendidikan. Ia dituntut untuk bertanggung jawab dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan. Kepala

⁹ Masrukoh Akyas Azhahri, Hubungan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Siswa Kelas II MTSN Marunda Jakarta Utara, (Jakarta: 2012) http://repository.uinjkt.ac.id/dspce/handle/123456789/11051. (Diakses pada hari selasa 4 Juni 2019 pada pukul 13:35 WIB)

Cipto Dwi Nugroho, *Pengaruh Supervisi Akademik kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pendagogik Guru Di MTSN 29 Jakarta*,(Jakarta: 2015) (http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/43779. (Diakses pada 4 Juni 2019 pada pukul 13:35 WIB)

sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus melaksanakan kemampuannya secara efektif.¹¹

Penelitian dilakukan oleh Rahmadi pada tahun 2013 dengan judul " Peran Kepala Sekolah Dalam Program Bimbingan Konseling Di Sekolah Suatu Studi Pada SMKN Di Banda Aceh". Adapun menjadi titik telan dalam penelitian ini adalah mengenai peran kepala sekolah dalam program bimbingan konseling di sekolah. Dan kendala yang di hadapi kepala sekolah dalam program bimbingan konseling di sekolah.¹²

Setelah meninjau keempat peneliti terdahulu, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa yang peneliti lakukan berbeda dengan peneliti terdahulu. Pada penelitian ini lebih memfokuskan pada Supervisi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Profesionalisme Tenaga Kependidikan (TU).

G. Sistematika Penulisan

Agar memperoleh gambaran yang lebih jelas dan menyeluruh mengenai pembahasan-pembahasan ini secara menyeluruh akan peneliti perinci sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab 1 berisi tentang pendahuluan, yang di dalamnya terdapat latar belakang masalah,rumusan masalah, dan sistematika pembahasan.

Ban II berisi tentang definisi supervisi, definis kepala sekolah, fungsi kepala sekolah, tipe- tipe kepala sekolah, kendala kendala dalam supervisi kepala

¹¹ Lisaadah, *Efektifitas Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Kegiatan Supervisi Di MTS At-Taqwa Batu Caper Tanggerang*, (Jakarta: 2012) http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/12345678/8817. (Diakses pada 4 Juni 2019 pada pukul 13:36 WIB)

¹² Rahmadi, *Peran Kepala Sekolah Dalam Program Bimbingan Dan Konseling* (Banda Aceh Uin Ar-Raniry 2013

sekolah, keberhasilan kepala sekolah, peguatan kompetensi profesinalisme kepala tenaga kependidikan, hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan, faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan.

Bab III berisi tentang jenis penelitian,lokasi penelitian,subjek penelitian,teknik penelitian,teknik pengumpulan data,instrument pengumpulan data,analisis data, dan uji keabsahan data.

Bab IV berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian,hasil penelitian,dan pembahasan penelitian.

Bab V berisikan tenatang kesimpulan dan saran.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Supervisi Kepala Sekolah

1. Pengertian Supervisi

Supevisi pendidikan adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontiniyu pertumbuhan guru guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan setiap murid, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Pengertian istilah supervisi Suharsimi Arikunto mengemukakan supervisi yang berasal dari bahasa inggris terdiri dari dua akar kata, yaitu super yang artinya di atas dan vision yang artinya dilihat maka secara keseluruhan supervisi di artikan sebagai kegiatan yang di lakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan di atas atau lebih tinggi dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru.

Adam dan Dickey berpendapat bahwa supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. Program itu pada hakikatnya adalah perbaikan hal belajar dan mengajar. Dapat dikatakan bahwa supervisi memberikan bimbingan atau pelayanan profesional terhadap guru pelayanan profesional yang di maksud adalah bantuan dalam mengembangkan situasi pembelajaran ke arah

yag lebih baik, pelayanan tersebut melalui pengarahan, bimbingan dan pengawasan terhadap staff (TU) dengan tujuan dapat meningkatkan kualitas serta prestasi staff (TU), staff (TU) yang berkualitas dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik serta memiliki kompetensi yang tinggi.

Sementara Wilem Mantja mengatakan bahwa supervisi di artikan sebagai kegiatan supervisor yang di lakukan untuk perbaikan proses belajar mengajar. Ada dua tujuan yang di wujudkan oleh supervisi, yaitu perbaikan staff (TU) dan peningkatan mutu pendidikan. Tak jauh pula arti supervisi yang di ungkapkan oleh purwanto, supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang di rencakan untuk mebantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Supervisi pendidikan merupakan pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan yang pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.¹³

`Sering dijumpai adanya seorang supervisor dalam melaksanakan supervise pengajaran hanya datang ke sekolah dengan membawa instrumen pengukuran performansi staff (TU). Kemudian masuk ke ruang staff (TU) atau kantor administrasi sekolah melakukan pengukuran terhadap performansi staff yang sedang bertugas. Setelah selesai, selesailah sudah tugasnya, seakan-akan supervise sama dengan penilaian performansi staff (TU). Padahal secara teoritik tidaklah demikian. ¹⁴

¹³ Maralih " *Perananan Supervisi Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan*" http:// jurnal.uinbanten.ac.id. jurnal Qathurna Vol. 1 No. 1 Periode Januari-Juni 2014. (Diakses pada hari kamis 6 Juni 2019 pada pukul 14:00 WIB).

¹⁴ Ibrahim Bafadhal. "supervise pengajaran" (Malang: 2006).,h.1.

Perilaku supervise sebagaimana digambarkan di atas merupakan salah satu contoh perilaku supervise pengajaran yang demikian sama sekali tidak akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas performansi staff dalam mengelola proses pekerjaan. Seandainya memberikan pengaruh, pengaruhnya sangat kecil artinya bagi peningkatan kuakitas performansi guru dalam mengelola proses bertugas. Supervise pengajaran sama sekali bukan penilaian performansi staff. Apalagi apabila tujuan utama penilaiannya tersebur semata-mata hanya dalam arti sempit, yaitu mengkalkulasi kualitas keberadaan staff dalam memenuhi kepentingan akreditas staff tersebut.

Meskipun demikian, supervise tidak bisa terlepas dari penilaian performansi staff dalam mengelola tugas. Apabila dikatakan , bahwa supervsi merupakan serangkaian kegiatan membantu staff mengembangkan kemampuannya men<mark>gelola p</mark>roses tugas, maka menilai performansi staff dan mengelola proses pekerjaan merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya. Penilaian performansi staff dalam mengelola penampilan staff (TU) dalam mengelola proses pekerjaan merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervise pengajaran merupakn serangkain kegiatan membantu staff mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaan tidak boleh tidak terlebih dahulu perlu adanya penilaian kemampuan guru, sehingga bisa diterapkan aspek mana yang perlu dikembangkan dan bagaimana cara mengembangkannya.Refleksi praktis penilaian performansi staff (TU) dalam supervisi adalah melihat realita kondisinya.¹⁵

¹⁵ Ibrahim Bafadhal "supervise pengajaran"...,h.2.

Menurut Alfanso, Firth, dan Neville, ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian supervise. Pertama supervise harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku staff dalam mengelola proses pekerjaannya.

Inilah karaktersitik esensial supervisi. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bisa diaplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan perilaku staff (TU). Tidak ada satupun perilaku supervise yang baik dan cocok bagi semua staff (TU).

Glickman menegaskan tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan professional serta karakteristik personal staff lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplemantasikan program supervisi. Kedua, perilaku supervisor dalam membantu staff mengembangkan kemampuannya harus didesain secara official, sehingga jelas kapan mulai dan berakirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervise pengajaran merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan staff (TU). Desain mengarah dengan tujuan tertentu. Ketiga, tujuan akhir supervisi adalah agar staff semakin mampu memfasilisasikan tugas bagi pekerjaannya. ¹⁶

Akhir-akhir ini beberapa literatul telah banyak mengungkapkan teori-teori supervise pengajaran sebagai landasan bagi setiap perilaku supervise. Beberapa istilah, seperti demokrasi, kerja kelompok, dan proses kelompok telah banyak dibahas dan dihubungkan dengan konsep supervise. Pembahasannya semata-mata untuk menunjuk kan kepada kita bahwa perilaku diri dari sifat otoriter, di mana supervisor sebagai atasan dan staff (TU) sebagai bawahan. Begitu pula dengan

¹⁶ Ibrahim Bafdhal. "supervise pengajaran" ...,h.3-4.

latar sistem persekolahan, keseluruhan anggota staff (TU) harus aktif berpartisipasi , bahkan sebaiknya sebagai prakarsa, dalam proses supervisor pengajaran, sedangkan supervisor merupakan bagian dirinya. Berikut ini ada beberapa prinsip lain yang harus diperhatikan dan direalisasikan oleh supervisor dalam melaksanakan supervise yaitu sebagai berikut.

Pertama, supervise harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan kemanusiaan yang harus diciptakan harus bersifat terbuka, kesetiakawanan, dan informal. Hubungan demikian bukan ini saja supervisor dengan pihak lain yang terkait dengan program supervise pengajaran. Oleh sebab itu dalam pelaksannanya supervisor harus memiliki sifat-sifat seperti, sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, sabar, antusias dan penuh humor.

Kedua, supervisi harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervise pengajaran bukan tugas bersifat Sembilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan. Perlu dipahami, bahwa supervise merupakan salah satu essential function dalam keseluruhan program sekolah. Apabila staff berhasil mengembangkan dirinya tidaklah berarti selesailah tugas supervisor, melainkan harus secara berkesinambungan. Demikian ini logis, mengingat problema-problema proses bertugas selalu muncul dan berkembang. ¹⁷

Ketiga, supervise harus demokratis. Supervisor tidak boleh mendemonisasi dalam pelaksaan supervise pengajarannya. Titik tekan supervise yang demokratis adalah aktif dan kooperatif. Supervisor harus melibatkan secara aktif staff yang dibinanya. Tanggung jawab perbaikan program bukan hanya pada supervisor melainkan juga pada staff. Oleh sebab itu program supervise

¹⁷ Ibrahim Bafdhal. "supervise pengajaran" ...,h.7.

sebaiknya direncanakan, dikembangkan, dan dilaksanakan, bersama secara kooperatif dengan staff (TU), kepala sekolah, dan pihak lain yang terkait di bawah koordinasi supervisor.

Keempat, program supervise harus integral dengan program pendidikan. Di dalam setiap organisasi pendidikan terhadap bermacam-macam sistem perilaku dengan tujuan sama, yaitu tujun pendidikan. Sistem perilaku pengaran, sistem perilaku tersebut antara lain berupa sistem perilaku administrative, sistem perilaku pengajaran, sistem perilaku kesiswaan, sistem perilaku pengembangan konseling, sistem perilaku supervise pengajaran. 18

Kelima, supervisi harus komprehensif. Program supervise harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan pengajaran, walaupun mungkin saha adaa penekanan pada aspek-aspek tertentu berdasarkan hasil analisis kebutuhan pengembangan sebelumnya. Prinsip in tiada lain hanyalah untuk memenuhi tuntutan multi tujuan supervise pengajaran, berupa pengawasan kualitas, pengembangan profesioanal, dan memotivasi staff (TU).

Keenam. Supervise harus konstruktif . supervise bukanlah sesekali untuk mencari kesalahan-kesalahan staff(TU) . memang dalam proses pelaksaan supervise pengajaran itu terdapat kegiatan penilaian performansi staff. Tetapi tujuannya bukan untuk mecari kesalahan. Supervise akan mengembangkan pertumbuhan dan kreativitas staff dalam memahami dan memecahkan promlema-problema yang dihadapi. ¹⁹

¹⁹Ibrahim Bafdhal. "supervise pengajaran"...h. 8.

-

¹⁸ Ibrahim Bafdhal. " supervise pengajaran"...,h. 8.

Dari kesimpulan di atas, dapat diambil sebuah sintesis bahwa supervise adalah serangkaian kegiatan yang direncanakan oleh supervisor untuk memperbaiki pengelolaan pekerjaan sehingga diperoleh dapat lebih maksimal dengan cara melihat seluruh kegiatan pekerjaan terhadap staff (TU) yang disupervisi dan menilai perangkat pekerjaannya yang dimilkinya sehingga staff tersebut menajadi lebih baik dan professional di bidangnnya.

2. Pengertian Kepala Sekolah

Kepemimpinan didefinisikan *Harold Konntz dan Cyril O' Donnel* bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang orang untuk ikut pencapaian tujuan bersama. Sedangkan kepemimpinan menurut *Georgy R. Terry* adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara suka rela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.²⁰ Ungkapan serupa juga di kemukakan oleh Sri Rahmi yang mengatakan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain, untuk bekerja secara suka rela , dalam mencapai tujuan yang lebih disepakati bersama.²¹

Dapat dipahami dari batasan diatas bahwa kepemimpinan akan muncul apabila ada seseorang yang karen sifat-sifatnya dan perilakunya mempunyai kemampuan untuk mendorong orang lain untuk berfikir, bersikap, dan ataupun berbuat sesuatu atau sesuai dengan apa yang diinginkannya. Kepemimpinan dalam konteks organisasi utamanya menekankan paada fungsi pengarahan yang

²⁰ Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Yokyakarta: Teras,2003),h.10.

²¹ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi,Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (jakarta: Mitra Wacana Media,2014),h. 16.

meliputi memberitahu, menunjukkan, dan memotivasi bawahan. Fungsi manajemen ini sangat terkait dengan faktor manusia dalam suatu organisasi, yang mencakup interaksi antar manusia dan berfokus pada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain.²²

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin adalah orang atau tokoh yang menjalankan fungsi kepemimpinan sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Kemampuan pintu memimpin merupakan terhadap keefektifitan pribadi maupun organisasional. Hubungan antara kepemimpinan dengan keefektifitan sangat nyata dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi pada dasarnya memerlukan seseorang pemimpin yang memiliki tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi. Seseorang yang diberi wewenang untuk menduduki posisi pemimpin akan menjalankan tugas kepemimpinan untuk organisasi sekolah, yang memiliki kewenangan menjadi pemimpin adalah kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan dapat diklasifikasikan sebagai pendekatan pendekatan kesifatan, perilaku dan situsioananal dalam studi tentang kepemimpinan. Pendekatan pertama memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat yang tampak. Pendekatan yang kedua mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang mempunyai sifat-sifat tertentu atau memperagakan

²² Herlambang Susatyo, Murwani Arita, *Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit*, (yokyakarta. Goysen Publishing, 2012), h. 81-83.

perilaku-perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok apapun dimana dia berada. Kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisai atau kantor tertentu.

Kepemimpinan adalah kegitan yang dapat mempengaruhi orang lain atau seni dapat mempengaruhi sifat manusia baik peroranagn ataupun kelompok.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang berprofesi sebagai guru di sekolah yang kemudian diangkat menjadi seorang pemimpin didalam suatu sekolahyang bertugas mengatur sekolah dan sebagai pengambil keputusan.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kekuatan yang sangat penting dalam rangka pengelolaan. Untuk itu kemampuan memimpin yang efektif merupakankunci keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang efektif kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah harus memiliki sifat memengaruhi serta dapat mendorong anggota organisasi untuk tetap bersemangatdan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Dalam waktu yang lama pendekatan yang paling umum adalah dalam mempelajari kepemimpinan dipusatkan pada sifar-sifat kepemimpinan itu sendiri. Pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu, seperti daya fisik atau keakraban, yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif. Kualitas bawaan pribadi ini, seperti kecerdasan, dipandang dapat dialihkan dari satu sisi ke sisi yang lainnya. Karena tidak semua orang yang memiliki kualitasnseperti itu, maka hanya mereka yang memikirkannya lah yang dapat tampaknya mempersoalkan nilai pelatihan orang-orang untuk memiliki jabatan-jabatan kepemimpinan.

Pendekatan ini menyimpulkan bahwa apabila kita dapat menemukan cara mengidentifikasi dan mengukur kualitas kepemimpinan itu (yang dimiliki orangorang sejak lahir), maka kita akan dapat menyaring pimpinan dari yang bukan pimpinan. Pelatihan kepemimpinan hanya akan bermanfaat bagi mereka yang memang telah memiliki sifat-sifat kepemimpinannya. ²³

Keinginan untuk memilki suatu tipe perilaku pemimpin yang ideal merupakan hal yang umum. Banyak manajer yang ingin diberitahukan bagaimana cara bertindak sesuai dengan tipe yang ideal itu. Juga jelas dari pembicaraan terdahulu bahwa sebagian penulis di bidang kepemimpinan mengusulkan gaya yang normatif. Para penulis itu pada umumnya telah mendukung salah satu pendekatan apakah pada gaya kepemimpinan yang terpadu (yang menekan kan pada tugas dan hubungan) atau pada pendekatan yang permisif, demokratis, yang menekankan pada hubungan manusia. Gaya ini boleh jadi sesuai bagi sebagian industry atau organisasi pendidikan, tetapi boleh jadi juga tidak sesuai bagi yang lain, perilaku pemimpin yang efektif dalam situasi yang lain, seperti dalam dunia kemiliteran, rumah sakit, penjara dan gereja, juga bergantung pada situasi atau limgkungan khusus yang mencirikannya. ²⁴

Fokus dalam pendekatan situsioanal terhadap kepemimpinan adalah pada perilaku yang dapat diamati, tidak pada suatu kemampuan atau potensi kepemimpinan yang secara hipotesis dibawa sejak lahir atau diperoleh. Penekananan pendekatan tersebut adalah pada perilaku para pimpinan dan

 $^{^{23}}$ Kenneth H. Blancahard , Paul Hersey , Agus Dharma . "Manajemen Perilaku Organisasi"

⁽ Jakarta: 2006),h. 99.

²⁴ Kenneth H. Blanchard, Paul Hersey, Agus Dharma. "*Manajemen Perilaku Organisasi*"…,h.100.

anggota kelompok mereka (pengikut) dan berbagai situasi. Dengan penekanan pada perilaku dan lingkungan ini, dorongan lebih diarahkan pada perilaku pemimpin ke dalam berbagai situasi. Oleh karena itu diyakini bahwa orang-orang pada umumnya dapat meningkatkan efektivitas peranan kepemimpinan mereka melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan (*education*, *training*, *and development*). ²⁵

Menurut model kepeimimpinan kontigensi yang dibentangkan oleh Fred E, Fleder, terdapat tiga variabel situasi utama yang cenderung menentukan apakah situasi tertentu menguntungkan bagi pemimpin: (1) hubungan pribadi mereka dengan para anggota kelompok (hubungan pemimpin-anggota), (2) kadar struktur yang ditugaskan kepada kelompok untuk dilaksanakan (stuktur tugas), (3) kuasa dan wewenang posisi yang dimiliki (kuasa posisi). Hubungan pemimpin anggota tampaknya sejalan dengan konsep hubungan yang telah dibicarakan sebelumnya, sedangkan struktur tugas dan kuasa posisi, yang mengukur konsep tugas. ²⁶

Dalam model ini, dapat terjadi delapan kombinasi dari ketiga variabel situasi itu. Karena situasi kepemimpinan bervariasi dari tinggi ke rendah dalam ketiga variabel itu, maka hal itu akan termasuk dalam salah satu dari kedelapan kombinasi (situasi) tersebut. Situasi itu yang paling menguntung kan bagi para pemimpin untuk mempengaruhi kelompok mereka adalah situasi di mana mereka disukai oleh anggotanya (hubungan baik antara pimpinan dan pengikut). Memiliki posisi yang kuat (kuasa yang paling tingggi dan mengarahkan

²⁵ Kenneth H. Blanchard, Paul Hersey, Agus Dharma "Manajemen Perilaku Organisasi"....h.111-112

²⁶ Kenneth H. Blanchard, Paul Hersey, Agus Dharma." *Manajemen Perilaku Organisasi*" ...,h. 112.

pekerjaan yang diterapkan dengan baik (struktur tugas yang tinggi). Sebagai contoh, seorang jendral yang disukai yang mengadakan inspeksi dalam sebuah asrama militer. Sebaiknya, situasi yang paling tidak menguntungkan bagi pemimpin adalah situasi di mana tugas yang tidak struktur, seperti seorang ketua panitia suka rela mengumpulkan dana rumah sakit yang tidak popular. ²⁷

Efektivitas manajemen versus efektivitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah konsep yang luas daripada manajemen. Manajemen dipandang sebagai jenis kepemimpinan khusus di mana pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang terpenting. Setiap saat anda berupaya memimpin, oleh karena itu, jelas bahwa seluruh perilaku kepemimpinan anda diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Nyatanya, sering kali ketika anda berusaha mempengaruhi orang lain anda bahkan bukan bagian dari suatu organisasi. Sebagai contoh, apabila anda berusaha mendapat beberapa kawan untuk pergi ke suatu tempat dengan anda, anda tidak bertindak dalam arti manajemen, tetapi yang pasti anda sedang mengupayakan kepemimpinan. Apabila mereka sepakat untuk pergi, maka anda merupakan pemimpin yang efektif tetapi bukan manajer yang efektif bahkan dalam suatau organisasi, para manajer boleh jadi berupaya dalam bertindak dalam arti kepemimpinan daripada manajemen mereka berusaha mencapai tujuan pribadi dan bukan tujuan organisasi. ²⁸

²⁷ Kenneth H. Blanchard, Paul Hersey, Agus Dharma. " *Manajemen Perilaku Organisasi*"…h. 113.

²⁸ Kenneth H. Blanchard, Paul Hersey, Agus Dharma." *Manajemen Perilaku Organisas*i"...,h127-128

3. Fungsi Supervisi Kepala Sekolah

Seorang pemimpin, fungsi dan tugas kepala sekolah sangat kompleks demi terwujudnya sekolah yang berkualitas pelaksanaan peran dan fungsi tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi. Adapun fungsi dan tugas kepala sekolah secara terperinci sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah sebagai *Educator* (pendidik)

Kepala sekolah yang menjalankan fungsinya sebagai pendidik harus memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh warga tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik. serta mengadakan program akselerasi bagi siswa yang cerdas diatas normal.²⁹ Sebagai educator kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Kepala Sekolah sebagai Manager

Dalam rangka melakukan perang dan fungsinya sebagai *manager*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif yang dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidkan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait

²⁹ E Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesioanal*, (Bandung Remaja Rosdakarya,2004),h.98-99.

dalam melaksanakan setiap kegiatan kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada para tenga kependidikan untuk meningkatkan profesinya seperti memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masingmasing serat mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan. 30

Oleh karena itu, sebagai seorang *manajer* kepala sekolah harus mementingkan untuk menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh tenaga kependidikan maupun pihak lain yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan di sekolah agar para tenaga kependidikan dapat meningkatkan profesionalismenya masing-masing.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia,mengelola administrasi sarana prasarana,mengelola administrasi kearsipan,dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efesien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Agar dapat menjalankan berbagai aktivitas tersebut, maka kepala sekolah yang berperan sebagai

³¹ E Mulyasa Menjadi Kepala Sekolah Profesional..., h 107

-

³⁰ E Mulyasa Menjadi Sekolah Profesioanal...h 103-104

administrator dapat menjalankan seluruh kegiatan dengan efektif dan efesien sehingga dapat menunjang produktiivitas sekolah.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua dan peserta didik dan sekolah secara berupaya menajdikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Dalam pelaksanaanya kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsipprinsipnya seperti hubungan konsultif,kolegial,dan bukan kierarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan, dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan dan merupakan bantuan profesional. Dalam menjalankan perannya sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya agar segala kegiatan yang menyangkut tentang supervisi ini dapat dijalankan dengan seefektif mungkin.

e. Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian,pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan

³² E Mulyasa *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, h 111-113

tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa bersar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.³³ Kepala sekolah merupakan orang yang memegang peranan penting dalam mejalankan organisasi sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang baik serta memiliki pengetahuan yang lebih dari tenaga kependidikan lainnya sehingga dapat menjadi panutan bagi seluruh anggota organisai sekolah.

f. Kepala Sekolah sebagai Innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memilki starategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasiakan setiap kegiatan,memberikan teladanan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Oleh karenanya, dalam menjalankan perannya sebagai innovator kepala sekolah harus dapat melakukan pembaharuan-pembahruan yang kreatif dan inovasi sehingga terciptanya hubungan yang harmonis dengan lingkungan sekolah.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Sebagai motivator, kepala sekolah dituntut untuk

³³ E Mulyasa Menjadi Kepala Sekolah Profesional..., h 115-117

³⁴ E Mulyasa *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, h 118

memiliki dan memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan. Sehingga tenaga kependidikan dapat menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana mestinya.

B. Tipe-tipe Supervisi Kepala Sekolah

Dalam menggerakkan atau memotivasi orang lain agar melakukan tindakan- tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi seorang pemimpin harus memilki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Dalam melaksanakan kepemimpinananya, berbagai cara ditempuh oleh seorang pemimpin. Cara-cara yang digunakan merupakan pencerminan sikap dan pandagan pemimpin terhadap orang yang di pimpinnya, yang memberikan gambaran pula tentang bentuk (tipe) kepemimpinan yang dijalankan.³⁵ Adapun beberapa tipe-tipe kepemimpianan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan yang Otokratis

Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai dikrator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Bagi pemimpin tipe ini, memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah . kewajiban anggota hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah atau mengajukan saran kepemimpinan tipe ini tidak menghendaki rapat-rapat atau musyawarah.

-

³⁵ Muwahid Shulhan, Model Kepemimpinan Kepala Sekolah....36

b. Kepemimpinan yang lalssez fare

Dalam tipe ini kepemimpinan ini sebenarnya tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin seperti ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari kepemimpinan. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan kelompok dan tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan tipe ini semata-mata disebabkan karena kesadaran dam dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.

c. Kepemimpinan yang Demokratis

Pemimpin bertipe demokratis melakukan peran kepemimpinanya sebagai pemimpin ditenggah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompoknya bukan hanya sebagai majikan terhadap buruhnya melainkan sebagai saudara tua atau teman-teman sekerjanya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstmulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mecapai tujuan yang sama. Dalam tindakan dan usahanya, ia selalu berpangkul kepada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya. Dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Berdasarkan tipe-tipe kepemimpinan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya seseorang pemimpin harus dapat tampil sebagai pemimpin

 $^{^{36}}$ M. Ngalim Purwanto, Administrasi Dan Supervisi Pendidikan,(Bandung Remaja Rosdakarya,2001),h. 48-50

yang sukses dan baik serta bijaksana dalam melaksanakan kepemimpinannya. Kualitas dalam memimpin harus tetap memenuhi persyaratan serta tuntunan yang sesuai dengan situasi dan kondisi dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

d. Kendala-kendala dalam Supervisi Kepala Sekolah

Kendala dalam pelaksanaan supervisi yang ideal dapat dikategorikan dalam dua aspek, yaitu struktur dan kultur. Pada aspek struktur ditemukan bahwa kendalanya adalah:

- a. Secara legal yang ada dalam nomen-klatur adalah jabatan kepengawasan bukan supervisor. Hal ini, mengindikasikan paradigma berfikir tentang pendidikan yang masih dekat dengan era inspeksi.
- b. Lingkup tugas jabatan pengawas lebih menekankan pada pengawas administrasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru. Asumsi yang dignakan adalah apabila administrasinya baik, maka pengajaran di sekolah tersebut baik juga. 37
- c. Persyaratan kompetensi, pola rekrutmen dan seleksi serta evaluasi dan promosi terhadap jabatan pengawas juga belum mencerminkan perhatian yang besar terhadap pentingnya implementasi supervisi pada dunia pendidikan, yaitu interaksi belajar mengajar di kelas.

Pada aspek kulturan ditemukan kendala sebagai berikut:

a. Para pengambil kebijakan tentang pendidikan belum berfikir tentang pengembangan budaya mutu dalam pendidikan.

_

³⁷ Eny Winaryati., Evaluasi Supervisi...h. 21

- Nilai budaya interaksi sosial yang kurang positif, dibawa dalam interaksi fungsional dan professional antara kepala sekolah dan guru.
- c. Budaya paternalistik, yang menjadikan guru tidak terbuka dan membangun hubungan profesional yang akrab dengan kepala sekolah. Guru menganggap kepala sekolah sebagai atasan dan guru sebagai bawahan, sehingga inilah yang menjadikan tidak terciptanya *rapport* atau kedekatan hubungan yang menjadi syarat pelaksaan supervisi. 38

Inilah kendala-kendala yang terdapat di dalam supervisi kepala sekolah dilembaga pendidikan, dan kendala-kendala tersebut sering dialami dilembaga pendidikan dalam kegiatan supervisi.

Keberhasilan seorang pemimpin pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap kedua oreintasi, yaitu antara lain.

- a. Organizational Achievement mencakup produksi, pendanaan kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif, dan sebagainya.
- b. Organizational Maintenance berkaitan dengan variabel kepuasan bawahan,motivasi dan semangat kerja. Dengan demikian, tingkat perubahan Organizational Achievement dan tingkat Organizational Maintenance merupakan indikator yang dapat dipakai untuk menilai keberhasilan suatu kepemimpinan. Keberhasilan kepemimpinan akan terlihat jika kedua unsur tersebut terlaksanakan ketika kepala sekolah menjalankan tugas kepemimpinannya.

_

³⁸ Eny Winaryati., Evaluasi Supervisi...h. 21

³⁹ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*h. 49

e.Penguatan Komptensi Profesionalisme Tenaga Kependidian

a. Pengertian komptensi profesionalisme tenaga kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua "profesi" yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan. Sekalipun lingkup keduanya berbeda. Hal ini dapat dilihat dari pengertian keduanya yang tercantum pada dalam pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan.

Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangakat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sementara pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru,dosen,konselor,pamong belajar,tutor,fasilitator,dan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Dari definisi diatas jelas bahwa tenaga kependidikan memiliki lingkup "profesi" yang lebih luas, yang juga mencakup didalamnya tenaga pendidik, pustakawan, staf administrasi, staf pusat sumber belajar.

Kepala sekolah adalah diantara kelompok "profesi" yang masuk dalam kategori sebagai tenaga kependidikan. Sementara mereka yang disebut pendidik adalah orang-orang yang melaksanakan tugasnya akan berhadapan dan berinteraksi langsung dengan peserta didiknya dalam suatu proses yang sistematis, terencana dan bertujuan.

Menurut UU Tahun 2003 pasal 39 tentang sistem tenaga kependidikan nasional menerangkan bahwa tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendekatan pada satuan

pendidikan.⁴⁰ Tenaga kependidikan memilki peran penting terutama dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan produktifitas kerja bukan hanya untuk mendapatkan hasil kerja yang banyak melainkan kualitas dari hasil kerja yang lebih diperhatikan.⁴¹

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personalia) mencakup (a) perencanaan pegawai, (b) pengadaan pegawai, (c) pembinaan dan pengembangan pegawai, (d) promosi dan mutasi, (e) pemberhentian pegawai, (f) kompesensi dan pengahargaan. Hal-hal tersebut mutlak dilakukan oleh oleh seorang kepala sekolah secara serius,baik, dan bener agar apa yang diharapkan dari para tenaga kependidikan dapat terseliasisasi dengan tepat sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai sehingga dapat menjalani tugas dan pekerjaan dengan optimal.⁴²

a. Perencanaan pegawai.

Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. ⁴³ Hal ini dimaksudkan untuk menetukan kebutuhan pegawai, baik itu secara kuantitas atau secara kualitas yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa akan datang.

 $^{^{40}}$ UU RI No 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*,(Bandung Citra Umbara,2006),h 27

⁴¹ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*,(Jakarta Bumi Aksara,2008), h. 14

⁴² Murni, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* https://jurnal.ar-raniry.ac.id. (Diakses pada hari rabu februari 2020 pada jam 12:02).

⁴³ Matin, Perencanaan Pendidikan: Perspektif Proses dan Teknik dalam Penyusunan Rencana Pendidikan, (Jakarta: 2013),h. 10.

a. Pengadaan pegawai.

Setelah merencanakan kebutuhan pegawai baik secara kuantitas atau kualitas barulah kepala sekolah melakukan recruitment untuk mendapatkan caloncalon tenaga kependidikan dengan cara mengumumkannya di media-media elektronik dan cetak. Setelah banyak pelamar yang mendaftarkan diri mereka kepala sekolah harus melakukan penyaringan atau seleksi calon-calon tenaga kependidikan melalui tes tertulis, lisan dan praktek agar mendapatkan tenaga kependidikan yang handal dan sesuai dengan klasifikasi dan kualisufukasi yang dibutuhkan.

b. Pembinaan dan pengembangan pegawai

Kegiatan ini sangan penting dilakukan oleh kepala sekolah apa bila diperjalanan karir dan masa tugas para tenaga kependidikan tersebut mengalami kemunduruan dan melemahnya kinerja mereka yang sangat mengakibatkan pada buruknya kualitas kerja mereka. Untuk dapat mengembalikan kualitas dan motivasi dan evaluasi kerja secara mendalam. Salah satu cara adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar tentang wawasan kerja dan keahlian.⁴⁴

c. Promosi dan mutasi

Seiring dengan waktu maka seorang kepala sekolah harus sudah mengkantongi potensi dan kelemahan para pegawainya agar dapat melakukan penaikan pangkat, jabatan, atau statusnya bagi mereka yang memiliki kualitas terbaik dan kinerja yang memuaskan.

⁴⁴ Murni, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan <u>https://jurnal.ar-raniry.ac.id.</u> (Diakses pada hari rabu februari 2020 pada jam 12:02).*

d. Pemberhentian

Yang dimaksud dengan hal ini adalah pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawab yang diptuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal sebab tertentu. Apabila seorang pegawai yang sudah tidak mampu lagi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik dan semaksimal mungkin, maka dengan syarat sudah menjalani pertimbangan yang matang dan mendalam terhadap kasus yang berjalan.

e. Penghargaan

Yang dimaksud dengan kompensensin adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecendrungan diberikaknya secara tetap. 45

Dari keenam hal yang berkaitan dengan manajemen tenaga kependidikan kita dapat bayangkan bahwa tugas seorang kepala sekolah bukanlah perkara yang mudah, disamping ia harus mengatur sekolah dengan baik untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan ia juga dituntut untuk bisa piawi dalam mengatur suberdaya manusia yang ada agar berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efesien.

Tenaga kependidikan non formal adalah tenaga kerja yang menangani pendidikan non formal yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Kegiatan pembelajaran melibatkan unsur tenaga kependidikan dan unsur peserta didik. Dalam pedoman pemetaan kompetensi dengan studi ini yaitu:

(1) pamong belajar adalah pendidik yang berstatus pegawai negri sipil yang

⁴⁵ Murni, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* https://jurnal.ar-raniry.ac.id. (Diakses pada hari rabu februari 2020 pada jam 12:02).

berada di unit pelaksana teknis pusat dan UPT Daerah dan satuan PNFI yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengkaji program, dan pengembangan model. (2) pendidik adalah tenaga kependidikan yang berstatus pehawai negri sipil bertugas untuk melaksanakan pengendalian mutu program pendidikan nonformal dan informasi melalui kegiatan pemantauan, penilaian, pembimbingan dan pembinaan serta evaluasi dampak program di tingkat kabupaten dan kota. ⁴⁶

Aktivitas tenaga kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga kependidikan yang komperhensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Walaupun merupakan langkah awal dari pelaksanaan, perencanaan, ini segala fungsi sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan efketif dan efesien. 47

b. Hubungan Antara Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Adapun hubungan antara pendidik dan tenaga kependidkan sangat berkaitan erat karena pendidik yang akan berhadapan langsung dengan para peserta didik, namun ia tetap memerlukan dukungan dari para tenaga kependidikan lainnya, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena pendidik akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya apabila berada dalam konteks yang hampa,tidak ada aturan yang jelas,tidak didukung sarana prasarana yang memadai,tidak dilengkapi dengan pelayanan dan sarana perpustakaan serta sumber belajar lain yang mendukung.

⁴⁷ Murni, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* https://jurnal.ar-raniry.ac.id. (Diakses pada hari rabu februari 2020 pada jam 14:35).

⁴⁶ Siswantari, *Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Pendidikan Nonformal* http://jurnal.(Diakses pada hari rabu 24 februari 2020 pada jam 14:27).

Karena itulah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran). Karena itu pula, pada dasarnya baik pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dala belajar. ⁴⁸

c. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Komptensi Tenaga Kependidikan (TU)

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor antara lain (1) visi,(2) misi,(3) tujuan,(4) strategi,(5) pencapaian tujuan,(6) sifat dan jenis kegiatan, (7) dan jenis teknologi yang digunakan. Yang dapat digunakan sangat mempengaruhi pengembangan kompetensi profesinalisme tenaga kependidikan.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengembangan komptensi profesinalisme tenaga kependidikan antara lain (1) kebijkan pemerintah,(2) sosio budaya masyarakat,(3) perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi. Hal ini sangat mempengaruhi pengembangan komptensi profesionalisme tanaga kependidikan.

⁴⁸ Ayi Olim ,*Pendidik dan Tenaga Kependidikan* http://file.upi.edu/direktori/fip/jur.pendidikan. (Diakses pada hari kamis 7 Juni 2019 pada pukul 17:00).

d. Pola Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Tenaga Kependidikan

a. Pola pengembangan komptensi Umum

Pola pengembangan kompetensi umum tenaga kependidikan yaitu dengan melalui dan pelatihan (diklat),work shop, dan diklat kepemimpinan. Pola pengembangan kompetensi umum tersebut cukup optimal diberikan kepada tenagan kependidikan. Namun pengembangan tersebut masih perlu ditingkatkan agar tenaga kependidikan dapat memahami tugas dang tanggung jawabnya sera memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja.

b. Pola pengembangan kompetensi teknis atau fungsioanl.

Pola pengembangan kompetensi fungsioal teaga kependidikan yaitu dilakukan berdasarkan jabatan dari tenaga kependidikan tersebut, seperti pelatihan fungsional,pegembangan komptensi IT,pelatihan struktural atau jabatan. Pola pengembangan fngsional tersebut cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan, namun pengembangan tersebut masih perlundi tingkatkan agar tenaga kependidikan yang menempati jabatan tertentu tidak sesuai dengan latar belajang pendidikan yang mereka miliki mampu bekerja dengan optimal.

c. Pola pengembangan kompetensi manajerial

Pola pengembangan kompetesi manajerial tenaga kependidikan dikembangkan berdasarkan jabatan struktural yang memilik seperti diklat kepemimpinan agar mamu dedeuktif dalam mengelola apa yang menjadi tanggung jawabnya. Pola pengembangan komptensi manajerial tersebut sudah cukup optimal diberikan kepada tenagan kependidikan. Namun masih perlu

dikembangkan atau ditingkatkan agar tenaga kependidikan yang menduduki jabatan sebagai pemimpin pada bagian tertentu dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok organisasi.⁴⁹

d. Strategi Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan

a. Pendidikan

Strategi pengembangan komptensi tenaga kependidikan melalui pendidikan masih belum optimal diberikan kepada tenaga kependidikan dan masih perlu adanya peningkatan dan pengembangan.

b. Pelatihan

Strategi pelatihan kompetensi pendidikn melalui pelatihan telah diberikan kepada tenagan kependidikan atau cukup optimal namun pengembangan tersebut masih perlu adanya peningkatan dan pengembangan.

c. Mentoring

Strategi kompetensi mentoring tenaga kependidikan melalui mentoring telah diberikan kepada tenaga kependidikan atau cukup optimal namun pengembangan tersebut masih perlu adanya peningkatan dan pengembangan.

d. coaching.

Strategi kompetensi pendidikan coacing tenaga kependidikan telah diberikan kepada tenagan kependidikan atau cukup optimal namun pengembangan tersebut masih perlu adanya peningkatan dan pengembangan.

⁴⁹ Fatmawada, Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan https://ojs.unm.ac.id

e. Strategi penempatan tenaga kependidikan

Agar tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugasnya secara tepat,mereka perlu ditata berdasarkan prinsip " the right man on the righ place" dengan memperhatikan beberapa hal seperti.

- a. Latar belakang pendidikan, ijazah/keahlian, dan interes kerjanya.
- b. Pengalaman kerja (terutama yang diminati atau telah ditekuni)
- c. Kemungkinan pembangunan atau peningkatan kariernya
- d. Sikap atau penampilan, dan sifat ataua kepribadiannya

Sebaliknya, demi suksesnya penataan itu dari pihak pimpinan sekolah hendaknya dapat menyediakan situasi dan kondisi kerja yang layak dan memadai,tentram,aman, serta menekuni tugasnya,puas dengan hasil karyanya,bangga dengan jabatannya,sehingga menimbulkan kepuasan lahir dan batin yang dapat senantiasa memotivasi peningkatan karirnya disertai loyalitas kerja tinggi.

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 pasal 19 dinyatakan bahwa pengangkatan dalam jabatan didasarkan atas prestasi kerja,disiplin kerja,kesetiaan,pengabdian,pengalaman dapat dipercaya,serat syarat-syarat objektif lainnya. Jabatan adalah kedudukan seseorang dalam suatu pekerjaan yang disertai tugas atau kewajiban,tanggung jawab, wewenang dan hak seorang tenaga kependidikan dalam rangka susunan suatu organisasi. ⁵⁰

Sebagai kepala sekolah penempatan merupakan hal yang harus dilakukan dengan baik. Karena hal ini menyangkut pada kenyamanan para tenaga

⁵⁰ Ary H Gunawan, *Administrasi Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h 29

kependidikan dalam menjalankan tugas. Penempatan yang sesuai dengan kemampuannya juga merupakan hal yang haru dilakukan agar para tenaga kependidikan mendapatkan kepuasan dalam berkerja.

f. Pengadaan tenaga kependidikan

Pengadaan merupakan masalah penting,sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yanag kompeten dan serasi,serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. ⁵¹Penarikan adalah usaha mencari dan menarik tenaga kependidikan tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu organisasi.

Pengadaan adalah tidak lain dari tiga jenis kegiatan yang dikenal dengan recrtument,selectom, dan placement. Proses menyaring melibatkan sepasang kegaiatan umum yang dikenal dengan rekrtumen dan seleksi, sedangkan menempatkan seseorang untuk bertanggung jawab pada tugas jabatan tertenntu dikenal dengan placement.

Pengadaan dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan organisasi dalam mencari tenaga kerja tambahan sesuai engan kebutuhan yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Didalam organisasi sekolah pengadaan juga diperlukan untuk merekrut dan menempatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, jadi dapat disimpulkan bahwa pengadaan tenaga kependidikan adalah proses seleksi atau rekrutmen yang dilakukan oleh pemimipin organisasi sekolah untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang

⁵¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(jakarta Bumi Aksara,2014),h.27

profesional. Adapun proses atau langkah-langkah pengadaan atau perekrutan tenaga kependidikan sebagai berikut.

a. Perencanaan tenaga kependidikan

Perencanaan merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan tersebut merupakan langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan,jabatan,dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.⁵²

Tanpa adanya perencanaan dalam memulai suatu pekerjaan maka pekerjaan tersebut tidak dapat berjalan dengan maksimal. Dalam perencanaan tenaga kependidkan ,kepala sekolah harus cermat dalam memulai perencaan agar setiap kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai tujuan yang ingin dicapai.

b. Rekrtumen tenaga kerja

Rekrutmen bisa dilakukan secara "internal" ataupun "eksternal".yang masing-masing memiliki kekurangan dan kelebihannya sendiri. Rekrutmen internal adalah dimana calon pemangku jabatan dicari dari karyawan yang telah dimilki oleh perusahaan, dengan begitu caloncalon yang memenuhi persyaratan sudah dikenal dan dikektahui kemampuannya. Rekrutmen eksternal berarti mencari calon karyawan dari luar perusahaan.

⁵² Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yokyakarta. Andi,2003) ,h.83

⁵³ Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia...h.40

Metode yang dilakukan dapat melalui iklan media cetak,televisi radio daln lainnya. Pada dasarnya proses rekrtumen harus dilakukan secara adil dari bijaksana oleh kepala sekolah,maka dengan begitu dapat memberi peluang yang sama bagi setiap pelamar tanda adanya perlakuan yang tidak adil selama proses rekrtumen berlangsung Supervisi kepala Sekolah Dalam Penguatan Kompetensi Profesionalisme Tenaga Kependidikan (TU)

Dalam melaksanakan kepemimpinnan hendaknya seorang pemimpin kepala sekolah menggunakan pengetahuan,pengalaman dan sifat kepemimpinan ,sehubungan dengan itu kita dituntut memiliki kemahiran dan keterampilan dalam mengelola lembaga pendidikan.

Ada beberapa keterampilan kepemimpinan yaitu:

a. Keterampilan kepemimpinan

Keterampilan kepemimpinan yang baik pada umumnya adalah kepemimpinan yang demokratis. Seorang pemimpin pendidikan harus banyak bergaul dan pandai bekerja sama. Ia juga harus mahir dan cakap dalam (1) menempatkan,(2) membentuk dan membina pekerjaan yang sehat dan menyengangkan, (3) membentuk dan membina moral yang tinggi bagi bawahannya, (4) menentukan tujuan pendidikan bersama anggota kelompok dan berusaha mencari jalan keluar untuk mencapainya.

b. Keterampilan mengelola administrasi tenaga kependidikan

Kepala sekolah harus berusaha mempertinggi mutu pekerjaan guru ia juga berusaha menukarkan pengalaman berharga bagi para guru dalam memegang jabatan. Agar pelaksanaan pendidikan dapat dimanfaatka dan dipertanggungjawabkan, pemimpin sekolah harus cermat dalam menyeleksi dan menempatkan guru atau tenaga kependidikan. 54

Menjalankan peran seorang pemimpin bukan hal yang mudah. Kepala sekolah harus mampu menjalankan dengan efektif segala hal berkaitan dengan produktivitas. Kepala sekolah yanag memiliki manajemen yang baik dalam memimpin. Tenaga kependidikan terdiri dari orang-orang yang membantu kepala sekolah dalam melaksanakan semua kegiatan yang berkaitan dengan perbaikan sekolah tersebut.

Untuk itu sebagai kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang harmonis dan memberikan kenyaman<mark>an</mark> serta menjalin kerja sama yang baik kepada para tena<mark>ga kependidikan dan begitu juga sebalikn</mark>ya,sehingga segala sesuatu yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efesien.

Tenaga kependidikan dalam proses memegang peranan strateggis terutama dalam upaya membentuk bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilainilai yang diinginkan. بجا معلة الرائراكية

Manajemen tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai tenaga kependidikan itu masuk kedalam organisasi sampai akhirnya berhenti melalui perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kempensensi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan pemberhentian.

⁵⁴ Soeharto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, (Editor J.F Tahalele, Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), h. 22-29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif yaitu penelitian yang tidak menggunakan perhitungan atau diistilahkan dengan penelitian ilmiah yang menekankan pada karakter alamiah sumber data. Sedangkan penelitian kualitatif, yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.⁵⁵

Jenis penelitian ini adalah Studi Kasus, karena Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif termasuk penelitian studi kasus maka hasil penelitian ini bersifat analisis-deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku yang diamati, kemudian penelitian studi kasus ini dititik beratkan pada supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi professional tenaga kependidikan pada SMAN 1 Subulussalam.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi atau objek dalam penelitian yang dilakukan ini berada di sebuah lembaga pendidikan SMAN 1 Subulussalam, sekolah ini berada pada kec. Simpang Kiri yang bertepatan pada Ibukota Subulussalam, SMAN 1 Subulussalam ini merupakan sekolah *favorite* yang ada di wilayah kecamatan simpang kiri, Subulussalam. Bahkan sekolah SMAN 1 Subulussalam ini

⁵⁵ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), hal. 2

diperhitungkan di kecamatan simpang kiri kota Subulussalam. SMAN 1 subulussalam ini berdiri pada tahun sudah 27 tahun lamanya yang dari awal sudah menjadi sekolah negeri yang merupakan hasil dari pemerintah, yang di pimpin oleh bapak kepala sekolah yang bernama Anna Dwi S.pd.MM. Adapun alasan peneliti memilih sekolah SMAN 1 Subulussalam sebagai lokasi penelitian didasarkan atas beberapa pertimbangan, yaitu:

- 1. Pada sekolah SMAN 1 Subulussalam terdapat kesesuaian masalah peneliti yaitu masih adanya kekurangan dalam kompetensi professional guru, seperti adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya atau dengan keahliannya.
- 2. Pada sekolah SMAN 1 Subulussalam terdapat kurangnya supervisi atau pengawasan kepala sekolah terhadap guru dalam kompetensi profesionalnya.

Hal inilah yang mengakibatkan peneliti semakin penasaran untuk melakukan sebuah penelitian pada sekolah tersebut dengan cara melihat bagaimana Supervisi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada SMAN 1 Subulussalam.

Adapun mengenai dengan waktu yang akan peneliti lakukan kelapangan (sekolah) yaitu pada saat surat penelitian telah dikeluarkan oleh lembaga pendidikan UIN Ar-Raniri Banda Aceh.

C. Subjek Penelitian

Adalah sumber untuk memperoleh informasi, baik dari orang maupun dari sesuatu. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah kepala

sekolah, 2 orang guru. Alasan peneliti menjadikan kepala sekolah menjadi subjek dalam penelitian karena kepala sekolah yang paling berperan dalam hal supervisi atau pengawasan terhadap guru-guru di sekolah. Alasan peneliti menjadikan guru sebagai subjek dalam penelitian ini karena guru adalah orang yang berperan dalam hal pembelajaran di sekolah atau orang yang mentrasfer ilmu kepada peserta didik. Subjek-subjek tersebut yang akan menjadi sasaran utama dalam Supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan pada SMAN 1 Subulussalam.

D. Kehadiran Peneliti

Sesuai dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan sangat penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan salah satu instrumen kunci yang secara langsung mengamati, mewawancarai dan mengobservasi obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti merupakan pengamat penuh, yaitu mengamati pengimplementasian supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan pada SMAN 1 Subulussalam. Selain itu, kehadiran peneliti juga diketahui oleh lembaga pendidikan yang dijadikan objek penelitian secara formal, yaitu melalui ijin tertulis lembaga pendidikan peneliti (UIN Ar-Raniry, Banda Aceh) dan lembaga pendidikan SMAN 1 Subulussalam sebagai objek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah "memperhatikan sesuatu dengan pengamatan langsung meliputi kegiatan pemusutan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra yaitu melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap." Observasi dalam penelitian ini adalah untuk menjawab semua rumusan masalah tentang supervisi kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi professional guru di SMAN 1 Subulussalam, dan observasi ini dilakukan kepada kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Data yang telah dikumpulkan diolah dan dianalisis secara deskriptif-kualitatif, yaitu menyajikan data secara rinci serta melakukan interpretasi teoritis sehingga dapat diperoleh gambaran akan suatu penjelasan dan kesimpulan yang memadai.

2. Wawancara/ Interview

Metode wawancara atau interview adalah suatu metode yang dilakukan dengan jalan mengadakan jalan komunikasi dengan sumber data melalui dialog (Tanya-jawab) secara lisan baik langsung maupun tidak langsung. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyan dan yang diwawancarai (*interviewed*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁵⁷

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek. (Jakarta: Rineka Cipta*, 2002), h. 133

⁵⁷ Lexy J. Moleong." Metodelogi Penelitian Kualitatif"...,hal. 135

Dalam hal ini wawancara merupakan salah satu metode atau teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk suatu penelitian kualitatif. Wawancara ini bertujuan untuk menjawab semua rumusan masalah tentang supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi professional tenaga kependidikan di SMAN 1 Subulussalam, dan wawancara ini akan dilakukan kepada subjek seperti kepala sekolah, dan 2 guru. Disamping itu untuk memperlancar proses wawancara, dalam hal ini peneliti akan menggunakan metode wawancara langsung dengan subjek informan. Peneliti menggunakan Wawancara/interview tak terstruktur yaitu wawancara yang bentuk pertanyaannya bebas (pertanyaan langsung tanpa daftar yang telah disusun sebelumnya).

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi bisa disebut juga dengan pengumpulan data-data atau sejumlah informasi tertulis mengenai data pribadi, pendidikan guru, dan sejumlah arsip penting lainnya yang terdapat di sekolah yang dapat mendukung kelancaran penelitian ini. Dokumentasi ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini yaitu bagaimana dengan supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi tenaga kependidikan di SMAN 1 Subulussalam dan beberapa indikator lainnya.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam instrumen penelitian yang peneliti lakukan dalam mengumpulkan data, dapat diklasifikasikan menjadi 3 macam instrumen yaitu:

⁵⁸ M. Nasir Budiman, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Skripsi, Tesis, dan Disertasi.* (Banda Aceh Ar-Raniry Press, 2004), h. 24

1. Observasi

Yaitu lembaran yang berisi butir-butir pertanyaan yang berhubungan dengan bagaimana supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi profesional tenaga kependidikan di SMAN 1 Subulussalam, Bagaimana kompetensi profesional tenaga kependidikan di SMAN 1 Subulussalam, serta kendala dan solusi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan di SMAN 1 Subulussalam.

2. Wawancara

Yaitu sejumlah pertanyaan pokok yang dijadikan panduan untuk bertanya yang kemudian diajukan kepada subjek penelitian yaitu kepala sekolah dan guru di SMAN 1 Subulussalam, yang nantinya akan berhubungan dengan bagaimana supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan di SMAN 1 Subulussalam. Bagaimana kompetensi penguatan profesionalisme di SMAN 1 Subulussalam, serta kendala dan solusi supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi professional guru di SMAN 1 Subulussalam.

3. Dokumentasi

Yaitu data-data tertulis yang diambil dari tata usaha SMAN 1 Subulussalam, mengenai gambar umum sekolah, visi dan misi sekolah, jumlah sekolah, jumlah kelas, jumlah siswa, dan lain-lain yang berhubungan dengan bagaimana supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi profesional tenaga kependidikan di SMAN 1 Subulussalam, kompetensi professional tenaga kependidikan di SMAN 1 Subulussalam, serta kendala dan solusi terhadap supervisi kepala sekolah dalam

penguatan kompetensi professional tenaga kependidikan di SMAN 1 Subulusalam.

G. Analisis Data

Dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, dimana teknik ini penulis gunakan untuk menggambarkan, menuturkan, melukiskan serta menguraikan data yang bersifat kualitatif yang telah penulis peroleh dari hasil metode pengumpulan data.

Teknik triangulasi menjadi salah satu dalam teknik analisis data. Triangulasi, adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu, tekniknya dengan pemeriksaan sumber lainnya. Selanjutnya teknik trianggulasi dibagi menjadi 3 hal, yaitu:

- 1. Trianggulasi metode (dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Membandingkan hasil informasi wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta berbagai subjek penelitian yang telah ditentukanoleh penliti).
- Trianggulasi sumber data (dilakukan dengan cara menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehaan data. Membandingkan hasil informasi yang telah didapat dari subjek penelitian yang telah ditentukan sebelumnya).

⁵⁹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Remaja Rosdakarya, Bandung: 2002), h. 178

3. Triangulasi teori (dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil penelitian berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statement*. Membandingkan informasi dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan).⁶⁰

Analisis data pada penelitian ini adalah analisis data yang dikemukan oleh Huberman yang mana semua aktifitas dalam analisis data penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan cara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Kemudian analisis data ini dibagi menjadi 3 bagian yaitu:

1. Tahap Reduksi Data.

Data yang diperoleh dari lapangan dicatat dengan cara teliti dan secara merinci sehingga tidak ada kesalahan dalam penulisan. Lamanya seorang peneliti dilapangan maka data yang akan dihasilkan jadi semakin banyak, kompleks, dan semakin rumit. Untuk itu, sangat diperlukan dengan segera analisis data melalui reduksi data. Reduksi yang berarti merangkum, memilah hal-hal pokok, memfokuskan, kepada hal-hal yang penting saja.

2. Tahap Penyajian Data.

Tahan penyajian data ini dapat dituangkan dalam bentuk tabel, grafik, *phie chard*, *pictogram* dan sejenisnya yang dilakukan melalui penyajian data tadi.

⁶⁰ Norman K. Denkin, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 31

Maka dari itu, data terorganisasi, terstruktur dalam pola hubungan sehingga semakin mudah dimengerti.⁶¹

3. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi.

Kesimpulan awal ayang dikemukakan masih sbersifat sementara yang dalam artian dapat berubah ubah jika tidak ditemukan bukti yang kongkrit (kuat) yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi, apabila pada kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat atau valid serta konsisten, maka pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk pengumpulan data, peneliti dapat mengsimpulkan bahwa yang dikemukan tadi adalah kesimpulan yang bersifat kredibel. 62

H. Uji Keabsahan Data

Dalam menganalisis data, peneliti juga harus menguji keabsahan data agar memperoleh data yang valid. Adapun langkah- langkah dalam uji keabsahan data adalah sebagai berikut:

1. Uji Kredibelitas

Untuk mencapai kredibelitas data dalam suatu penelitian maka dapat dilakukan dengan cara melakukan teknik triangulasi dalam pengujian kredibelitas. Pengujian kredibelitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu, dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

⁶² Sugiono, Metodologi Penelitian Kualitatif...,h.252.

⁶¹ Sugiono, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 252

Selain triangulasi, upaya yang dapat dilakukan untuk memperoleh data yang kredibel juga dilakukan dengan cara mencatat dan merekam secara rinci berbagai temuan dan informasi yang diperoleh dilapangan. Sedangkan yang dimaksud dengan kredibelitas itu sendiri adalah pengujian data untuk menilai kebenaran dan keabsahan peneliti dengan analisis kualitatif.

2. Uji Transferabilitas

Adalah suatu kemampuan hasil kualitatif untuk diberlakukan pada keadaan yang sama dan dalam kehidupan yang transferabitas di artikan sebagai proses menghubungkan temuan yang ada dengan praktik kehidupan dan prilaku nyata dalam konteks yang lebih luas. Transferabilitas berkaitan dengan sejauh mana hasil penelitian dapat di tetapkan atau di gunakan dalam situasi lain. Oleh karna itu, agar orang lain dapat memahami hasil penelitian dan ada kemungkinan menerapkannya maka penelitian ini harus membuat laporan secara rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

3. Uji Dependabilitas

Sudah menjadi hal yang sangat penting di dalam penelitian kualitatif adalah dengan cara menjaga dependabilitas temuan, informasi yang diperoleh merupakan informasi yang saling tergantung sama lain untuk menjalin makna yang lebih akurat, sehingga orang dapat melakukan replikasi upaya menjaga dependabilitas ini dapat dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.

4. Uji Konfirmabilitas

Maksud dari uji konfirmabilitas adalah menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang dilakukan, jika hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas. Oleh karena itu kedua pengujian ini sering dilakukan bersama-



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya SMAN 1 Subulussalam

Secara singkat penulis akan menjelaskan tentang sejarah singkat berdirinya SMAN 1 Subbulussalam. Telah berdiri sejak tahun 1984 sebagai sekolah rintisan yang berstatus swasta. SMA ini dinegrikan pada tahun 1991,awalnya bernama SMAN 2 Subulussalam yang pada saat itu berada dibawah naungan Aceh Selatan. Pada tahun 2002 ketika terbentuk Aceh Singkil SMA ini bernama SMU Subulussalam hingga tahun 2007. Setelah Subulussalam terpecah dari kabupaten Aceh Singkil sejak tahun 2007 SMU Negeri 1 Subulussalam berada dibawah naungan kota subulussalam dan berdasarkan peraturan pemerintah pada tahun 2007 sekolah ini berganti nama menjadi SMAN 1 Subulussalam. Dan sekolah ini telah banyak menuklir prestasi. 63

2. Visi dan Misi SMAN 1 Subulussalam

Visi SMAN 1 Subulussalam

Terwujudnya Peserta Didik yang Cerdas dan Berprestasi Berdasarkan Iman dan Taqwa

Misi SMAN 1 Subulussalam

 Membangun Karakter Peserta Didik agar Menjadi Manusia yang Berakhlaq Mulia.

⁶³ Hasil wawancara dengan kepala sekolah

- Menumbuh Kembangkan Kompetensi, Minat, Bakat dan Kreativitas
 Peserta Didik
- Menumbuh Kembangkan Budaya Berprestasi Kepada Seluruh Warga Sekolah
- 4. Memanfaatkan dan Mengembangkan Teknologi Informasi Dalam Pembelajaran dan Administrasi secara Optimal.⁶⁴

Pimpinan sekolah yang pernah bertugas di SMA Negeri I Simpang Kiri sejak awal berdirinya (1991) sejak SMA ini menjadi Sekolah Negeri adalah:

NO	NAMA	PERIODE TUGAS
1	Drs. Djamhur	Tahun 1991 s/d 1997
2	Drs. Hasballah M Saad	Tahun 1997 s/d 1998
3	Drs. Herwansuri	Tahun 1998 s/d 2001
4	Drs. Irsal Idries	Tahun 2001 s/d 2007
5	Asmial, S.Pd	Tahun 2007 s/d 2008
6	M. Saidin, S.Pd	Tahun 2008 s/d 2010
7	Drs. Sahmuddin, M.Si.	Tahun 2010 s/d 2014
8	Annadwi,S.Pd.MM	Tahun 2014 s/d Sekarang (aktif)

-

⁶⁴ Dokumentasi dan Arsip Sekolah

Jumlah seluruh personil sekolah ada sebanyak 65 orang, terdiri:

KETERANGAN	JUMLAH			
GURU PNS	58	40 ORANG		
GURU TIDAK TETAP		20 ORANG		
TATA USAHA PNS		4 ORANG		
TATA USAHA PTT		3 ORANG		
PENJAGA SEKOLAH		1 ORANG		
SATUAN PENGAMAN		1 ORANG		

3. Sasaran dan Kebijakan Mutu

Sekolah menargetkan angka ketuntasan belajar semakin meningkat setiap tahunnya. Oleh karena itu, setiap warga sekolah diharapkan untuk lebih bekerja keras lagi agar mutu pendidikan sekolah dapat meningkat dari tahun ke tahun.

Dalam "proses pendidikan" yang bermutu terlibat dari berbagai input, seperti; bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas maupun di luar kelas baik konteks kurikuler maupun ekstra kurikuler, baik dalam lingkup

subtansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses pembelajaran.

Mutu dalam konteks "hasil pendidikan" mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan dapat berupa hasil tes kemampuan akademis (misalnya Ulangan Umum, Ujian Nasional). Dapat pula prestasi di bidang lain seperti prestasi di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu misalnya: komputer, beragam jenis teknik, dan jasa. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (intangible) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan, dan sebagainya.

Antara proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan. Akan tetapi agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil (ouput) harus dirumuskan lebih dahulu oleh sekolah, dan harus jelas target yang akan dicapai untuk setiap tahun atau kurun waktu lainnya. Berbagai input dan proses harus selalu mengacu pada mutu-hasil (output) yang ingin dicapai.

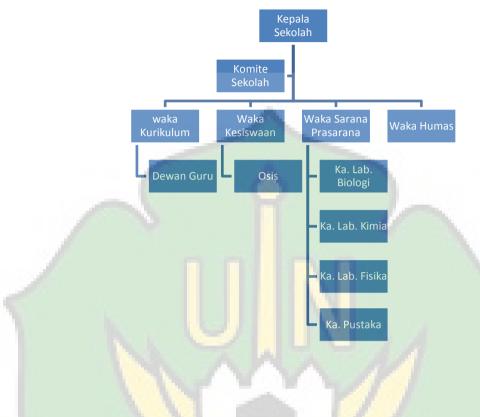
Suatu sekolah yang berorientasi pada "mutu" dituntut untuk selalu bergerak dinamis penuh upaya inovasi, dan mengkondisikan diri sebagai lembaga atau organisasi pembelajar yang selalu memperhatikan tuntutan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Untuk itu sekolah dituntut untuk selalu berusaha menyempurnakan desain atau standar proses dan hasil pendidikan agar dapat menghasilkan "lulusan" yang sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Sehubungan dengan upaya peningkatan mutu, terdapat lima kekuatan pokok yang dapat mendorong gerak lembaga sekolah mencapai "mutu" pendidikan yang diharapakan yaitu: kepemimpinan yang efektif, desai atau standar yang tepat, system yang efektif, kesadaran motivasi personal, lingkungan yang kondusif.

Kepemimpinan sekolah, yaitu pihak penyelenggara dan pengelola sekolah atau kepala sekolah dituntut untuk dapat melaksanakan fungsinya secara efektif, pandai memimpin, memahami prinsip pendidikan, serta berwawasan mutu. Bila unsur pimpinan sekolah dapat melaksanakan fungsinya secara baik maka dapat dipastikan sekolah yang bersangkutan akan lebih cepat mencapai kemajuan. Terbukti telah banyak sekolah yang semula kurang bermutu tetapi setelah dipimpin oleh kepala sekolah yang efektif ternyata sekolah itu dapat bergerak maju, semakin meningkat mutunya. Sehubungan dengan itu banyak orang berpendapat bahwa lebih dari 50% kemajuan sekolah dipengaruhi oleh faktor kepala sekolahnya.

MATA PELAJARAN	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Pendidikan Agama	70 %	75%	85%	90%
Pendidikan	72 %	75%	85%	90%
Kewarganegaraan				
		N		
Bahasa Indonesia	60 %	65%	80%	85%
Bahasa Inggris	60 %	65%	80%	85%
Matematika	60 %	65%	80%	85%
Fisika	60 %	65%	80%	85%
Biologi	60 %	65%	80%	85%
Kimia	60 %	65%	80%	85%
Sejarah	62 %	65%	80%	85%
Geografi	62 %	65%	80%	85%
Ekonomi	60 %	65%	80%	85%
Sosiologi	62 %	65%	80%	85%
Seni Budaya	65 %	65%	80%	85%
Pendidikan Jasmani,	72 %	75%	80%	90%
Olahraga dan Kesehatan				
Teknologi Informasi dan	62 %	65%	80%	85%
Komunikasi	62 %	65%	80%	85%
Keterampilan /Bahasa				
Asing				
Muatan Lokal	62 %	65%	85%	90%

1.1 Organisasi Sekolah



1.2 Sarana dan Prasar<mark>ana Sek</mark>olah

SARANA DAN PRASARANA

270	WALL DATE AND	****	
NO	NAMA BARANG	JUMAH	KEADAAN
1	RUANG KANTOR KEPALA	1	BAIK
	SEKOLAH		
2	RUANG WAKIL KEPALA	1	BAIK
	SEKOLAH	8 Y N	
3	RUANG TATA USAHA	1	BAIK
4	RUANG GURU	1	BAIK
5	RUANG TATA USAHA	1	BAIK
6	RUANG BEALAJAR	27	BAIK
7	GEDUNG LABORATORIUM	1	BAIK
	FISIKA		
8	GEDUNG LABORATORIUM	1	BAIK
	KIMIA		
9	GEDUNG LABORATORIUM	1	BAIK
	BIOLOGI		
10	GEDUNG PERPUSTAKAAN	1	BAIK
11	GEDUNG KESENIAN	1	BAIK

12	GEDUNG LABORATORIUM	1	BAIK
	KOMPUTER		
13	GEDUNG KANTIN SEKOLAH	1	BAIK
14	RUANG OSIS	1	BAIK
15	RUANG PIK R	1	BAIK
16	GEDUNG MUSHOLLA	2	BAIK
17	WC SISWA	10	RUSAK
			RINGAN
18	WC GURU	1	BAIK
19	WC KEPALA SEKOLAH	1	BAIK
20	RUANG BIMPEN	1	BAIK
21	GEDUNG AULA	1	BAIK
22	RUANG PRAMUKA	1	BAIK
23	RUANG TERBUKA HIJAU	3	BAIK
24	LAPANGAN BASKET	1	BAIK
25	LAPANGAN FUTSAL	1	BAIK
26	LAPANGAN VOLI	1	BAIK
27	POS SATPAM	1	RUSAK
			RINGAN
28	PARKIR	1	RUSAK

1.3 Identitas Sekolah

Laporan Sekolah

per tanggal 13-02 2016

Provinsi : Prop. Aceh

Kab/Kota : Kota Subulussalam

A. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMA NEGERI 1 SIMPANG KIRI

NPSN / NSS : 10104040 / 301066401001

Jenjang Pendidikan : SMA

Status Sekolah : Negeri

B. Lokasi Sekolah

Alamat : JL. SYEH ABDUL RAUF NO. 1

RT/RW: 0/0

Nama Dusun : SUBULUSSALAM SELATAN

Desa/Kelurahan : Subulussalam Selatan

Kode pos : 24782

Kecamatan : Kec. Simpang Kiri

Lintang/Bujur : 2.6461000 LU /97.9986000 BT

C. Data Pelengkap Sekolah

Kebutuhan Khusus : K - Kesulitan Belajar

SK Pendirian Sekolah : 0889.10/1990

Tgl SK Pendirian : 2036-02-07

Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah

SK Izin Operasional : 421.3/322.B/2014

Tgl SK Izin

Operasional : 2014-08-26

SK Akreditasi : 479/BAP-SM.Aceh/SK/2013

بما معنة الرائرانية

Tgl SK Akreditasi : 2013-12-23

No Rekening BOS : 00003526-01-000011-3

Nama Bank : BRI

Cabang / KCP Unit : TAPAKTUAN

Rekening Atas Nama : SMA N 1 Simpang Kiri

MBS : Ya

Luas Tanah Milik : 2000 m2

Luas Tanah Bukan

Milik : 0 m2

NPWP : 006063713107000

D. Kontak Sekolah

Nomor Telepon : 31248

Nomor Fax : 061 31248

Email : sman1simpangkiri@gmail.com

.

Website http://www.sman1simpangkiri.sch.id

E. Data Periodik

Kategori Wilayah :

Daya Listrik : 400

Akses Internet Utama: Telkomsel Flash

Akses Internet

Alternatif : Telkom Speedy

Akreditasi : A

Waktu

Penyelenggaraan : Pagi

Sumber Listrik : PLN

Sertifikasi ISO : Belum Bersertifikat

B. Hasil Penelitian

Paparan hasil penelitian tentang supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan (TU) Di SMAN 1 Subulussalam sebagai berikut :

Kepala sekolah dalam mensupervisi tenaga kependidikam di SMAN 1
 Subulussalam Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa subjek diantaranya adalah, satu orang kepala sekolah,dan dua staff tenaga kependidikan(TU).

Berdasarkan data wawancara yang dihimpun dapat diketahui bahwa sekolah ini selalu mengadakan supervisi untuk sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai" apakah bapak selalu menyiapkan jadwal supervisi untuk sekolah". Kepala sekolah mengatakan bahwa:

"Kepala Sekolah selalu mengadakan supervisi setiap awal semester dan pada setiap sebulan sekali supaya suatu program yang sudah dijalankan dapat berjalan dengan baik karena dengan adanya supervisi setiap kegiatan yang dilaksanakan berjalan secara efektif dan efesien". 65

Data diatas dikuatkan dengan hasil wawancara dengan staff TU mereka mengatakan:

"Benar, Kepala Sekolah melakukan supervisi pada setiap awal semester dan pada setiap sebulan sekali". 66

Pertanyaan selanjutnya tentang bahan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Apa sajakah yang menjadi bahan supervisi.

Kepala Sekolah mengatakan:

⁶⁵ Wawancara dengan kepala sekolah SMAN 1 Subulussalam, Selasa16 Juli 2019

⁶⁶ Wawancara dengan staff TU sekolah SMAN 1 Subulussalam, Selasa 16 Juli 2019

"Yang disupervisi adalah kegiatan belajar mengajar di ruang kelas kemudian metode pengajaran guru dan kinerja staff di sekolah tersebut. Kemudian mensupervisi rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)". ⁶⁷

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada staff TU mereka mengatakan:

"Bahwa yang selalu disupervisi oleh kepala sekolah ada tiga yaitu tentang kegiatan belajar mengajar, kemudian tentang metode pengajaran guru serta kegiatan staff di sekolah". ⁶⁸

Pertanyaan berikutnya mengenai cara kepala sekolah dalam mengatasi kinerja tenaga kependidikan.

"Kepala Sekolah mengatakan : apabila tenaga kependidikan atau staff TU belum memiliki perkembangan yang baik maka kepala sekolah melakukan pengarahan yang baik agar dapat merubah menjadi lebih baik lagi. Dan apabila masih belum adanya perubahan maka kepala sekolah menegur atau memberikan sanksi yang ringan agar tidak adanya kesalahan yang kedua kalinya dilakukan". 69

Kemudian pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada staff di sekolah.

Mereka mengatakan:

"Benar, bahwasanya kepala sekolah selalu melakukan peneguran kepada staff di sekolah apabila tidak melakukan kinerja yang efektif dan efesien di sekolah ini. Dengan bertujuan tidak melakukan kesalahan yang sama lagi".

Pertanyaan berikutnya bagaimakah langkah yang bapak lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan di sekolah ini, khususnya kepada tenaga kependidikan:

⁶⁷ Wawancara dengan kepala sekolah SMAN 1 Subulussalam, Selasa 16 Juli 2019

⁶⁸ Wawancara dengan staff TU sekolah SMAN 1 Subulussalam, Selasa 16 Juli 2019

⁶⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah di SMAN 1 Subulussalam, Selasa 16 Juli 2019

⁷⁰ Wawancara dengan staff TU sekolah SMAN 1 Subulussalam, Selasa 16 Juli 2019

"Kepala Sekolah mengatakan. Dengan selalu menyemangati atau memberi motivasi kepada setiap tenaga kependidikan. Dan tidak lupa juga memberikan apresiasi atau sebuah penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Kemudian selalu memberikan kabar yang positif dan memperlihatkan keramahan diri saya (kepala sekolah)".

Kemudian pertanyaan yang peneliti ajukan kepada staff TU di sekolah.

Mereka mengatakan:

"Langkah kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan yang ada di sekolah ini dengan cara memberikan motivasi semangat kerja dan tidak lupa pula memberika apresiasi bagi tenaga kependidikan yang disiplin". 72

2. Kompetensi profesi<mark>nalisme tena</mark>ga kependidikan (TU) di SMAN 1 Subulussalam.

Kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan merupakan hal yang terpenting dalam lembaga pendidikan, karena tingkat keberhasilan tenaga kependidikan merupakan tujuan dari sebuah lembaga pendidikan. Adapun pertanyaan yang di ajukan peneliti kepada tenaga kependidikan (TU) adalah, apakah setiap tenaga kependidikan memilki kompetensi yang profesionalisme dalam bidangnya masing-masing:

"iya, mereka diletakkan sesuai dengan bidang yang telah dikuasai masingmasing agar suatu kegaiatan yang telah ditetapkan berjalan sesuai dengan yang diharapkan".

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada tenaga kependidikan (TU). Mereka mengatakan.

⁷² Wawancara dengan staff TU sekolah SMAN 1 Subulussalam, Selasa 16 Juli 2019

⁷¹ Wawancara dengan kepala sekolah SMAN 1 Subulussalam, Selasa 16 Juli 2019

" benar. Kami diletakkan sesuai dengan bidang yang kuasi masing masing. Karena kalau tidak sesuai kinerja yang laksanakan tidak benar dan tidak sesuai dengan kegiatan yang telah di tetapkan di sekolah ini".

Pertanyaan selanjutnya, bagaimana menurut bapak tentang hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan, apakah adanya kerja sama di antara keduanya. Kepala sekolah mengatakan:

"Benar adanya kerja sama antara mereka. Karna antara pendidik dan tenaga kependidikan itu saling mempengaruhi, karena keduanya sama-sama berkepentingan terhadap suatu kegiatan yang akan di laksanakan di sekolah ini. Apabila mereka saja tidak bekerja sama bagaimana bisa program berjalan dengan baik dan benar".

Pertanyaan yang sama diajukan oleh peneliti dengan tenaga kependidikan.

Mereka mengatakan:

"Betul. Antara kami dengan pendidik saling bekerja sama karena ketika kami menjalan kan suatu program atau kegiatan kami membutuhkan tenaga pendidik agar suatu kegiatan yang sedang kami jalankan dapat berjalan secara efektif dan efesien."

Pertanyaan berikutnya kami ajukan kepada kepala sekolah. Strategi apa yang bapak kembangkan dalam kompetensi tenaga kependidikan. Kepala sekolah mengatakan:

"Teori yang dikembangkan dalam sekolah ini adalah pelatihan dan teori mentoring. Yang dimana kedua teori ini saling berkaitan mengapa demikian karena jika hanya pelatihan saja itu kurang efektif akan tetapi apabila ditambahkan dengan mentoring maka lebih sempurna. Karena dengan adanya mentoring maka wawasan tenaga kependidikan bertambah dan kinerja yang di lakukan berjalan dengan baik dan benar".

Pertanyaan yang sama diajukan peneliti kepada tenaga kependidikan.

Mereka mengatakan:

"Di sekolah ini ada dua penguatan tentang kompetensi tenaga kependidikan yang dilaksanakan. Yaitu teori pelatihan dan teori mentoring dimana kedua teori tersebut saling berkaitan".

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala sekolah, apakah bapak sudah melakukan pengadaan terhadap tenaga kependidikan agar profesionalisme dalam melakukan suatu program yang ada: kepala sekolah mengatakan

"Sudah. Karena pengadaan merupakan masalah yang penting dalam keprofesionalisme tenaga kependidikan. Adapun pengadaan yang di lakukan itu seperti perencanaan tenaga kependidikan dan merekkrutmen kembali tenaga kerja yang telah di tetapkan".

Pertanyaan yang sama diajukan kepada tenaga kependidikan, mereka mengatakan:

"Dalam melakukan pengadaan ada dua tahap yang pertama adanya perencanaan karena tanpa adanya perencanaan dalam memulai suatu pekerjaan maka pekerjaan tersebut tidak dapat berjalan dengan maksimal. Kemudian yang kedua ada tahapan rekrutmen dimana tahapan ini kita betul-betul melihat kemampuannya atau kompetensinya terhadap bidang yang dimilki".

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala sekolah, apa saja faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Kepala sekolah mengatakan:

"faktor yang berpengaruh penting dalam pengembangan kompetensi tenaga kependidikan yaitu visi dan misi kemudian tujuan mereka dalam bekerja setelah itu strategi apa saja yang akan di lakukan dalam bekerja". Pertanyaan yang sama diajukan peneliti kepada tenaga kependidikan, mereka mengatakan :

"faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah visi dan misi. Karena apabila visi dan misinya dapat membuat manarik atau termotivasi maka itu sangat terpengaruh. Di karenakan setiap orang pasti melihat visi dan misi yang sudah di tetapkan apakah visi dan misi tersebut sesuai dengan program yang ada di sekolah ini".

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kepala Sekolah dalam Mensupervisi Tenaga Kependidikan (TU)

Supervisi pendidikan adalah suata usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinyu pertumbumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan setiap murid, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalm masyarakat demokrasi modern.

Supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. Program itu pada hakikatnya adalah perbaikan hal belajar mengajar. Dapat dikatakan bahwa supervisi memberikan bimbingan atau pelayanan profesional terhadap guru pelayanan profesionalisme yang dimaksud adalah bantuan dalam mengembangkan situasi pembelajaran.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam melakukan supervisi Kepala Sekolah selalu mengadakan supervisi setiap awal semester dan pada setiap sebulan sekali supaya suatu program yang sudah dijalankan dapat berjalan dengan baik karena dengan adanya supervisi setiap kegiatan yang dilaksanakan berjalan secara efektif dan efesien.

Kompetensi Profesionalisme Tenaga Kependidikan (TU) di SMAN 1
 Subulussalam.

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan dan sikap yang di jadikan suatau pedoman dalam melakukan tenggung jawab pekerjaan yang di kerjakan oleh tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan adalah profesi yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan. Sekalipun lingkup keduanya berbeda. Dalam undang – undang tersebut dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota mengabdikan masyarakat yang diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggraan pendidikan. Sementara pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, mentor, konselor, pamong dan lain sesuai dengan kekhususannya.

Tenaga kependidikan nasional menerangkan bahwa tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis menunjang proses pendekatan pada satuan pendidikan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan itu adalah merupakan hal yang terpenting dalam lembaga pendidikan, karena tingkat keberhasilan tenaga kependidikan merupakan tujuan dari sebuah lembaga pendidikan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam mengadakan supervisi di SMAN 1 Subulussalam Kepala Sekolah adalah kepala sekolah melakukan supervisi pada setiap awal pembelajaran dan pada setiap awal bulannya. Agar lebih efektif lagi dalam melakukan kinerja yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sendiri melakukan supervisi dengan cara melihat langsung atau turun kelapangan bagaimana keadaan di lapangan. Yang menjadi bahan terpenting dalam supervisi kepala sekolah adalah kinerja tenaga kependidikan, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Kemudian kepala sekolah akan melakukan peneguran terhadap tenaga kependidikan apabila kurang dalam melakukan kinerja mereka masing-masing.

Adapun manfaat dari supervisi adalah membantu tenaga kependidikan agar lebih mengerti atau menyadari tujuan- tujuan pendidikan di sekolah. Adapun manfaat dari supervisi adalah mampu menemukan kegiatan yang sudah sesuai dengan tujuan, kemudian mampu menemukan kegiatan yang belum sesuai dengan tujuan dapat memberikan keterangan tentang apa yang perlu di benahi terlebih dahulu atau yang di prioritaskan setelah itu dapat juga mengetahui kelemahan yang ada pada tenaga kependidikan dan mampu mempertahannkan sesuatu yang sudah baik.

Kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan (TU) di SMAN 1
 Subulussalam

Kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan merupakan hal yang terpenting dalam lembaga pendidikan, karena tingkat keberhasilan tenaga kependidikan merupakan tujuan dari sebuah lembaga pendidikan. Tenaga Kependidikan (TU) di sekolah tersebut sudah di tetapkan dengan kemampuan masing-masing tidak meletakkan dengan asal karna dapat mengakibatkan yang tidak baik dalam melakukan kinerja masing-masing. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan dan sikap yang di jadikan suatau pedoman dalam melakukan tenggung jawab pekerjaan yang di kerjakan oleh tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan adalah profesi yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan. Sekalipun lingkup keduanya berbeda. Dalam undang – undang tersebut dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan di angkat untuk menunjang penyelenggraan pendidikan. Sementara pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, mentor, konselor, pamong dan lain sesuai dengan kekhususannya.

B. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang pada akhirnya akan berdampak pada pihak-pihak yang berkepentingan.

 Berdasarkan hasil penelitian kinerja kepala sekolah memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap memotivasi kinerja tenaga kependidikan. Dan bagi kepala sekolah sebagai orang yang sangat berpengaruh dalam mensukseskan sebuah lembaga tenaga kependidikan yang di pimpinnya, hendaknya selalu berusaha menggali ilmu dan menambah wawasan agar dapat memimpin sekolah dengan lebih baik lagi.

- 2. Bagi tenaga kependidikan agar dapat di gunakan dengan baik apa yang sudah di dapatkan masukan atau informasi agar selalu dapat berusaha dalam meningkatkan kinerja yang telah di berikan agar menajdi lebih efektif dan efesien.
- 3. Bagi peneliti untuk menambahkan referensi dan dapat memperkaya informasi dalam hal supervisi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan (TU) yang dapat dipakai untuk data rujukan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

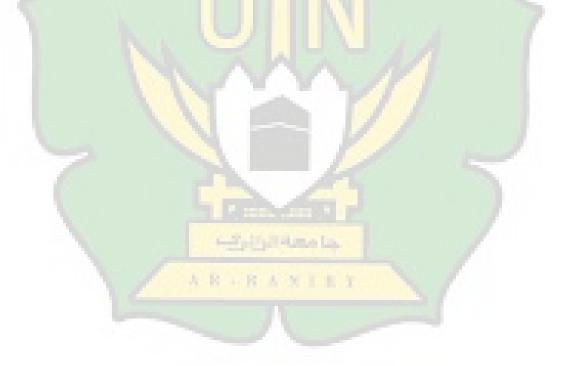
- Ary H Gunawan, *Administrasi Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)
- Ayi Olim *,Pendidik dan Tenaga Kependidikan* http://file.upi.edu/direktori/fip/jur.pendidikan. (Diakses pada hari kamis 7 Juni 2019 pada pukul 17:00).
- Cipto Dwi Nugroho, *Pengaruh Supervisi Akademik kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pendagogik Guru Di MTSN 29 Jakarta*,(Jakarta: 2015) (http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/43779. (Diakses pada 4 Juni 2019 pada pukul 13:35 WIB)
- Departemen Pendidikan Nasional, Pendidikan dan Pelatihan: Supervisi Akademik dalam Peningkatan, Profesionalisme Guru, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderai Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2007)
- Didin kurniadi, dkk., Manajemen Pendidikan, Konsep dan prinssip pengelolaan pendidikan, (Jakarta: Ar-Ruzz Media)
- Doni Juni Priansa, menjadi kepala sekolah dan guru professional,konsep peran startegis dan pengembangannya. (Bandung: Pustaka Setia,2017)
- Drs. Ibrahim Bafadhal, M.Pd. "supervise pengajaran" (Malang: 2006)
- E Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesioanal*, (Bandung Remaja Rosdakarya, 2004)
- E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Professional, (Bandung: Remaja Rosdakarya)

بها معنه الراغراك

- Fatmawada, Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan https://ojs.unm.ac.id (Diakses pada tgl 4 maret 2020 pada hari rabu pada jam 18:00 WIB
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yokyakarta. Andi,2003)
- Herlambang Susatyo, Murwani Arita, *Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit*, (yokyakarta. Goysen Publishing, 2012)
 - http:// jurnal.uinbanten.ac.id. jurnal Qathurna Vol. 1 No. 1 Periode Januari-Juni 2014. (Diakses pada hari kamis 6 Juni 2019 pada pukul 14:00 WIB).

- Ibrahim Bafadal, Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah,(Jakarta Bumi Aksara,2008),
- Jejen Musfah, *Peningkatan Komptensi Guru,Melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik.* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2012)
- Kenneth H. Blancahard , Paul Hersey , Agus Dharma Ph.D. "Manajemen Perilaku Organisasi" (Jakarta : 2006)
- Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002)
- Lisaadah, *Efektifitas Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Kegiatan Supervisi Di MTS At-Taqwa Batu Caper Tanggerang*, (Jakarta: 2012) http//repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/12345678/8817. (Diakses pada 4 Juni 2019 pada pukul 13:36 WIB)
- M. Nasir Budiman, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Skripsi*, *Tesis*, *dan Disertasi*. (Banda Aceh Ar-Raniry Press, 2004)
- M. Ngalim Purwanto, Administrasi Dan Supervisi Pendidikan, (Bandung Remaja Rosdakarya, 2001)
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta Bumi Aksara,2014)
- Maralih "Perananan Supervisi Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan"
- Masrukoh Akyas Azhahri, *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Siswa Kelas II MTSN Marunda Jakarta Utara*, (Jakarta: 2012) http://repository.uinjkt.ac.id/dspce/handle/123456789/11051. (Diakses pada hari selasa 4 Juni 2019 pada pukul 13:35 WIB)
- Matin, Perencanaan Pendidikan: Perspektif Proses dan Teknik dalam Penyusunan Rencana Pendidikan, (Jakarta: 2013)
- Murni, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*https://jurnal.ar-raniry.ac.id. (Diakses pada hari rabu februari 2020 pada jam 12:02).
- Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Yokyakarta: Teras, 2003)

- Siswantari, Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Pendidikan Nonformal http://jurnal.(Diakses pada hari rabu 24 februari 2020 pada jam 14:27).
- Soeharto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, (Editor J.F Tahalele,Bogor: Ghalia Indonesia,2006)
- Sri Rahmi, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, Ilustrasi di Bidang Pendidikan, (jakarta: Mitra Wacana Media, 2014)
- Sugiono, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Uhar Suharsaputra, kemepemimpinan inovasi pendidikan. (Bandung: Refika Aditama, 2016)
- UU RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Bandung Citra Umbara, 2006)



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH NOMOR: B-3856/Un.08/FTK/KP.97.6/03/2019

TENTANG

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang

- : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
 - b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi

Mengingat

- : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
- 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
- Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RJ Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- 7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- 8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
- Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
- Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan

Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 28 Desember 2018

in omposition in

MEMUTUSKAN

Menetapkan PERTAMA

Menunjuk Saudara:

I. Ismail Anshari

2. Ainul Mardhiah

sebagai Pembimbing Pertama sebagai Pembimbing Kedua

untuk membimbing Skripsi:

Nama NIM : Nurhalimah : 150 206 077

NIM

: Manajemen Pendidikan Islam

Prodi Judul Skripsi

si : Supervisi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Profesional Kependidikan TU di

SMAN I Subulussalam.

KEDUA

Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-

Raniry Banda Aceh

KETIGA

: Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Ganjil tahun Akademik 2019/2020

KEEMPAT

Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);

Ketus Prodi MPI FTK
 Pembimbing yang be

 Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.

Mahasiswa yang bersangkutan;

Ditetapkan : Banda Aceh Pada tanggal : 26 Maret 2019



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp: (0651) 7551423 - Fax. (0651) 7553020 Situs: www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id

08 Juli 2019

Nomor: B-10036/Un.08/FTK.1/TL.00/07/2019

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Untuk Mengumpul Data

Penyusun Skripsi

Kepada Yth.

Di -

Tempat

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini memohon kiranya saudara memberi izin dan bantuan kepada:

Nama : NUR HALIMAH NIM : 150206078

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Semester : VIII

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Alamat : Jin Nyak Arif Kopelma Darussalam

Untuk mengumpulkan data pada:

SMAN 1 Subulussalam

Dalam rangka menyusun <mark>Skripsi s</mark>ebagai salah satu syarat unt<mark>uk menye</mark>lesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul:

Supervisi Kepala Sekolah Dalam Penguatan Kompetensi Profesionalisme Tenaga Kependidikan (TU) di SMAN N 1 Subulussalam

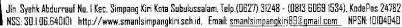
Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Dekan Bidang Akademik
Jan Akanbagaan,

Kode 514



PEMERINTAH ACEH DINAS PENDIDIKAN





SURAT KETERANGAN

Nomor: 1668/SKet-SMAN1 SK/VII/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama

: ANNADWI,S.Pd. MM

NIP

: 19800306 200312 1 003

Jabatan

Pangkat / Golongan : Pembina Tk I, IV/b : Kepala Sekolah

Sekolah

: SMA Negeri 1 Simpang Kiri

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama

: NUR HALIMAH

Tempat/Tgl Lahir

: Penanggalan, 13 September 1997

NPM/ NRK

: 150206078

Semester

: VIII (Delapan)

Tahun

: 2019

Program Studi

: Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi

"Supervisi Kepala Sekolah Dalam Penguatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan (TU) di

SMA Negeri 1 Subulussalam"

berdasarkan Surat Izin Penelitian dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Nomor: B-10036/Un.08/FTK.1/TL 00/07/2019 tanggal, 08 Juli 2019, maka dengan ini Kepala SMA Negeri 1 Simpang Kiri menerima mahasiswa tersebut dan memberikan izin untu Mengumpulkan Data Penyusun Skripsi di SMA Negeri 1 Simpang Kiri Kecamatan Simpang Kiri Kota Subulussalam sampai dengan selesai.

Demikian Surat balasan Mengumpulkan Data Penyusun Skripsi ini kami perbuat untuk diketahui dan dijadikan bahan laporan selanjutnya.

> Subulussalam, 24 Juli 2019 Kepala Sekolah,

Pembina Tk I, IV/b

KISI- KISI INSTRUMEN PENELITIAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM PEGUATAN KOMPETENSI PROFESIONALISME TENAGA KEPENDIDIKAN (TU) DI SMAN 1 SUBULUSSALAM

A. Supervisi Kepala Sekolah Tenaga Kependidikan

1. Pertanyaan Kepada Kepala Sekolah

- 1. Apakah bapak/ibu selalu menyiapkan jadwal untuk supervisi untuk sekolah?
- 2. Kapan saja jadwal supervisi tersebut di lakukan?
- 3. Apakah yang menjadi bahan supervisi?
- 4. Bagaimana cara bapak/ibu mengatasi tenaga kependidikan atau staf (tu) yang tidak memiliki perkembembangan setelah disupervisi?
- 5. Apakah bapak/ibu melakukan pembinaan yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kependidikan atau staf (tu) ?
- 6. Menurut pandangan bapak/ibu, bagaimana gambaran umum tentang kinerja tenaga kependidikan staf (tu) pada sekolah ini ?
- 7. Apakah sejauh ini peran tenaga kependidikan atau staf (tu) dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah ini sudah terpenuhi?
- 8. Bagaimana pengelompokan tenaga kependidikan dalam kegiatan pekerjaan, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang di ampuh?
- 9. Bagaimanakah langkah yang dilakukan bapak/ibu lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan di sekolah ini, khususnya kepada tenaga kependidikan?

- 10. Bagaimanakah strategi bapak/ibu dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja kepada tenaga kependidikan di sekolah yang bapak/ibu pimpin saat ini ?
- 11. Apakah bapak/ibu sudah melakukan penempatan kinerja yang akan dilakukan tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing?
- 12. Dapatkah bapak/ibu menjelaskan hal apa saja yang bisa dilakukan untuk mendukung tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja mereka?
- 13. Apakah dukungan yang bapak /ibu berikan mendapatkan aspresiasi yang baik dari semua pegawai ini ?
- 14. Apa yang bapak/ibu lakukan jika ada yang tidak merespon dukungan yang bapak berikan?

2. Pertanyaan Untuk Tenaga Kependidikan (tu)

- 1. Apakah sejauh ini peran tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah ini sudah terpenuhi?
- 2. Bagaimanakah pandangan bapak/ibu tentang (*probem solving*) atau pemecahan masalah yang di lakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kinerja pada lembaga pendidikan ini ?
- 3. Bagaimanakah pandangan bapak/ibu berkaitan dengan motivasi yang telah diberikan bapak kepala sekolah, apakah sejauh ini sudah sesuai dengan apa yang diharapkan?

- 4. Menurut pandagan bapak/ibu bagaimana starategi kepala sekolah dalam menyampaikan pengarahan kerja kepada tenaga kependidikan di sekolah ini apakah sudah terealisasikan?
- 5. Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah melakukan monitoring kepada tenaga kependidikan di sekolah ini?
- 6. Apakah monitoring yang diberikan sesuai dengan harapan?
- 7. Sejauh ini bagaimanakah usaha yang bapak lakukan kepada tenaga kependidikan di lembaga yang bapak pimpin ?
- 8. Apakah kepala sekolah memberikan motivasi terhadap kinerja bapak/ibu?

B. Bagaimanakah kompetensi profesionalisme tenaga kependidikan

- 1. Pertanyaan kepala sekolah
 - 1. Apakah setiap tenaga kependidikan memilki kompetensi yang professional dalam bidangnya masing-masing?
 - 2. Bagaimana menurut bapak tentang hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan, apakah diantara keduanya ada kerja sama ?
 - 3. Strategi apa yang bapak kembangkan dalam kompetensi tenaga kependidikan?
 - 4. Apakah bapak ada melakukan pengadaan terhadap tenaga kependidikan agar professional dalam melakukan program yang ada ?
 - 5. Apa saja faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan?

2. Pertanyaan tenaga kependidikan

- 1. Apakah bapak/ibu sudah ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang ada pada kemampuan ibu terhadap bidang yang diberikan ?
- 2. Apakah bapak/ibu dalam melakukan suatu program atau kegiatan adanya kerja sama antara pendidik dan tenaga kependidikan ?
- 3. Strategi apa saja yang diberikan kepala sekolah untuk dikembangkan dalam kompetensi ?
- 4. Apakah kepala sekolah mengadakan pengadaan terhadap tenaga kependidikan?

5. Apa saja faktor yang mempengaruhi kompetensi tenaga kependidikan?

Pembimbing II

Ainul Mardiah, MA.Pd Nip: 197510122007102001

Dokumentasi

1.1 kepala sekolah



1.2 Staff TU sekolah



1.3 Tampak depan sekolah



1.4 Perpustakaan sekolah



1.5 Tampak luar sekolah



1.6 Tampak perkarangan sekolah



1.7 Seragam sekolah

