



PENINGKATAN KINERJA KEPALA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DAN SWASTA DI KOTA JAYAPURA MELALUI FUNGSI PENGAWASAN PENGAWAS

Sutinah

Kantor Kementerian Agama Kota Jayapura
sutinaumitina6@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima : 02-01-2023

Direvisi : 04-01-2023

Disetujui : 05-01-2023

Kata kunci: *pengawas;*
kinerja; Kepala madrasah

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Upaya Pengawas dalam Meningkatkan kinerja kepala madrasah melalui fungsi pengawasan pengawas di madrasah Ibtidaiyah sekota jayapura. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui fungsi pengawas dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah di MI Negeri maupun swasta di kota Jayapura, Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan psikologis dan pendekatan paedagogik. Sumber data dalam penelitian ini yang terdiri dari kepala madrasah, Ketua K3MI, Ketua KKG, guru, dan sumber data lain berupa dokumentasi penting menyangkut profil madrasah, data kepala madrasah unsur penunjang pendidikan lainnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa, fungsi pengawasan pengawas Madrasah dalam meningkatkan kinerja Kepala Madrasah negeri dan swasta yang ada di Kota jayapura belum berjalan dengan baik sehingga perlu upaya maksimal untuk memperbaikinya dengan cara melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program Pengawasan serta memberikan bimbingan dan pelatihan baik berupa pembinaan akademik maupun pembinaan manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi kepengawasan pengawas dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah di MI sekota Jayapura selama pelaksanaan tugas dengan mengacu kepada pembinaan kegiatan akademik, manajerial dan ekstrakurikuler sudah merata,. Dengan usaha yang dilakukan oleh pengawas dengan memberikan pembinaan, motivasi dan dorongan akhirnya para kepala madrasah melakukan perubahan menjadi lebih baik dalam memenejemen satuan pendidikan yang mereka kelola.

ABSTRACT

Keywords: *supervisor;*
performance; madrasah
principal

This study discusses the efforts of supervisors in improving the performance of madrasah principals through the supervisory function of supervisors in madrasah Ibtidaiyah in Jayapura city. The purpose of this study was to determine the function of supervisors in improving the performance of madrasah principals in state and private madrasahs in Jayapura city. The method used in this research is a qualitative research method using psychological approaches and pedagogical approaches. The data sources in this study consisted of madrasah heads, K3MI Chairpersons, KKG Chairpersons, teachers, and other data sources in the form of important documentation regarding madrasah profiles, madrasah head data other educational support elements. This study concludes that, the supervisory function of Madrasah supervisors in improving the performance of public and private madrasah principals in Jayapura City has not gone well so it needs maximum efforts to improve it by planning, implementing, and evaluating supervision programs and providing guidance and training in the form of both academic coaching and managerial coaching. The results of this study indicate that the supervisory function of supervisors in improving the performance of madrasah heads in MI

Jayapura city during the implementation of tasks with reference to coaching academic, managerial and extracurricular activities has been evenly distributed. With the efforts made by the supervisor by providing guidance, motivation and encouragement, the madrasah heads finally made changes for the better in managing the education units they manage.

*Author: Aulia Karimah

Email : auliakrr@student.upi.edu

Pendahuluan

Pengawas madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan di satuan pendidikan ([Wibowo & Muawanah, 2019](#)). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud), Kementerian Agama, serta Kementerian Pendayagunaan Umum dan Reformasi Birokrasi mengawasi berbagai bidang regulasi. Regulasi terbaru terkait peraturan regulasi yang dikeluarkan oleh Kementerian PAN dan RB adalah Perubahan atas Permen PAN dan RB No. 14 Tahun 2014 oleh Menteri PAN dan RB. Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Penjabat Pengawas Sekolah dan Nilai Kreditnya. Peraturan ini menunjukkan keseriusan pemerintah dalam upaya meningkatkan pendidikan madrasah dalam peran pengawasannya. Madarasa rumah diberkahi dengan pendidikan berkualitas yang mengkompensasi pengembangan profesional kepala sekolah ([Nur et al., 2016](#)). Madrasah/Sekolah Su Bagi guru dayung harus sadar dan kompeten untuk melakukan semua tugas pengawasan sebagai Kepala Madrasah/Madrasah.

Kegiatan dan kegiatan kami dan kelas sederhana di bawah pengawasan pengawas. Efisiensi berarti teks bersih terbaik tentang pertarungan antara keteraturan dan kerusakan yang terjadi ([Julianto, 2018](#)). Efisiensi terkait dengan sumber daya, uang dan waktu serta proses, tetapi mereka memiliki pencapaian yang telah ditentukan sebelumnya dan hasilnya terkait dengan tujuan yang efektif. Perdagangan manusia dan migrasi kabupaten subang ([Bastaman et al., 2020](#)). Upaya pengawas dalam pengawasan kinerja sangat penting dan harus mengerjakan dengan sebaik - baiknya sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku ([Rahmawan & Masruroh, 2020](#)).

Dalam rangka mewujudkan mutu pendidikan, kinerja MI Sekota Jayapapiras berusaha keras untuk meningkatkan hasil. Melalui penjangkauan, penasihat langsung dapat memberikan bimbingan dan pelatihan yang diberikan oleh afiliasinya. Namun, perlu untuk terus mengembangkan kekuatan profesional.

Dibidang keguruan itu sendiri ada tiga persyaratan pokok seseorang itu menjadi tenaga profesional. Pertama memiliki ilmu pengetahuan dibidang yang diajarkannya sesuai dengan kualifikasi bidang tersebut, Kedua memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang keguruan, dan ketiga memiliki moral akademik ([Mustofa, 2019](#)).

Dilihat dari rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui peningkatan kinerja Kepala

Madrasah Mi swasta dan negeri di Kota Jayapura melalui fungsi kepengawasan pengawas madrasah.

Pengawas satuan pendidikan/madrasah adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis untuk melakukan pengawasan pendidikan terhadap sejumlah madrasah tertentu yang ditunjuk/ditetapkan dalam upaya meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar/bimbingan untuk mencapai tujuan pendidikan ([Habibah](#), 2020).

Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar tugas - tugas terselenggara sesuai rencana yang ditetapkan atau dengan hasil yang dikehendaki ([Jayanti](#), 2019). Definisi ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang mengartikan pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan organisasi sesuai dengan rencana, kebijakan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan perundang-undangan.(2.1)

Menurut PP RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) juga menegaskan kriteria pengawas satuan pendidikan adalah berstatus sebagai guru sekurang-kurangnya delapan tahun atau kepala sekolah sekurang-kurangnya empat tahun pada jenjang pendidikan yang sesuai dengan satuan pendidikan yang diawasi, memiliki sertifikat pendidikan fungsional sebagai pengawas satuan pendidikan, serta telah lulus seleksi pengawas satuan pendidikan ([Rahmah](#), 2018).

Menurut Syaiful Sagala, ciri pengawas profesional ditandai adanya kemampuan yang direfleksikan pada pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawas ([Awaluddin Sitorus & Kholipah](#), 2018). Kemampuan fisik keturunannya didasarkan pada pengembangan manajemen pendidikan, kurikulum, masyarakat dan seni ilmu. Menurut pendapat ini, bagaimana seorang profesional dapat secara efektif memperdebatkan pekerjaannya untuk mencapai jenis pemantauan, seleksi seleksi dan dan terbuka. Karena pengawas, kepala sekolah dan guru memiliki karakteristik yang berbeda dalam pelaksanaan supervisi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan, bahwa peranan pengawas sangat strategis di dalam melakukan fungsi supervisi akademik dan manajerial di Madrasah. Sebagai supervisor akademik, pengawas madrasah dituntut memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan di bidang proses pembelajaran sehingga ia dapat memainkan peranan dan fungsinya membantu guru dalam meningkatkan proses dan strategi pembelajaran, sedangkan sebagai supervisor manajerial pengawas madrasah dituntut untuk memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan di bidang manajemen dan *leadership* sehingga pengawas Madrasah dapat memainkan peranan dan fungsinya membantu kepala Madrasah dalam mengelola sumber daya Madrasah secara efisien dan efektif.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan, bahwa peranan pengawas sangat strategis di dalam melakukan fungsi supervisi akademik dan manajerial di Madrasah. Sebagai supervisor akademik, pengawas Madrasah dituntut memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan di bidang proses pembelajaran sehingga ia

dapat memainkan peranan dan fungsinya membantu guru dalam meningkatkan proses dan strategi pembelajaran, sedangkan sebagai supervisor manajerial pengawas madrasah dituntut untuk memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan di bidang manajemen dan leadership sehingga pengawas Madrasah dapat memainkan peranan dan fungsinya membantu kepala madrasah dalam mengelola sumber daya madrasah secara efisien dan efektif ([Rohmatika](#), 2017).

Menurut undang-undang, kinerja berkaitan dengan usaha yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi menurut wewenang dan landasannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang bersangkutan secara hukum terbuka ([Giyarto](#), 2018). Kinerja kepala sekolah untuk Exana atau sekolah yang dipimpinnya, kinerja kerjanya yang dalam dikemas dengan organisasi untuk menangani cerita strategis, kepuasan dan opini dapat bercampur dalam sejarah Swedia ([Asyari](#), 2020). Menurut ([Mustafid](#), 2017) Kami akan terus berusaha untuk mewujudkan kinerja organisasi, untuk memberi Anda kepuasan bersama dan umpan balik ekonomi. Oleh karena itu, kinerja merupakan konstruk ternak, sehingga cara mengukur kondisi barib bervariasi. Mereka mengatakan ada lima hal dalam musik pertunjukan: 1) Kualitas karya, termasuk kedalaman, penampilan, dan penerimaan palsu. 2) Kualitas pekerjaan, meliputi: ukuran dan struktur. 3) Pemantauan yang diperlukan: termasuk saran, koreksi dan perbaikan. 4) Ketersediaan meliputi: Regulasi, Keandalan/Keandalan dan Ketepatan waktu 5) Perlindungan meliputi: Pencegahan pemborosan, Peralatan d Konsistensi dan Pemeliharaan.

Prinsip dasar kinerja, kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi pondasi bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat konsensus dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah.

Menurut Ketentuan Rosentono, kinerja adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi satu orang yang sah untuk mencapai tujuan yang bersangkutan secara sah, menurut penguasa dan bersenjata yang dapat dijangkau. Hukum dan menurut etika dan moral. Kinerja kepala sekolah adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang baik di sekolah yang dipimpinnya. Kinerja Restoran Strate, kepuasan pelanggan dan realisasi lingkungan strategis adalah pekerjaan organisasi. Menurut Bernadin, Grossere dan Leksan (1995), pelaksanaan tindakan adat yang diwariskan kepada masyarakat hutan dan masyarakat akan dianggap dikemas dengan kerja keras. Oleh karena itu, kinerja merupakan konstruk ternak, sehingga cara mengukur kondisi barib bervariasi. Mereka mengatakan ada lima faktor dalam skala kinerja: 1) kualitas pekerjaan, akurasi aktual, bentuk penerimaan hasil. 2) Kualitas pekerjaan, meliputi: ukuran dan struktur. 3) Pemantauan yang diperlukan: termasuk saran, koreksi dan

perbaikan. 4) Ketersediaan meliputi: Regulasi, Keandalan/Keandalan dan Ketepatan waktu 5) Perlindungan meliputi: Pencegahan pemborosan, Peralatan dan Konsistensi dan Pemeliharaan.

Prinsip dasar kinerja Pelaksanaan pekerjaan didasarkan pada prinsip dasar bahwa dimungkinkan untuk memperoleh dana bersama untuk mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja akan menjadi lawan dari organisasi kinerja untuk minggu target. Sebagai strategi prinsip sikap dasar, merumuskan tujuan, perencanaan menu, mendapatkan umpan balik, mengukur domain, domain peningkatan kinerja, sifat berkelanjutan, peminjaman budaya, pengembangan domain, menargetkan loyalitas untuk memberikan layanan, memenuhi tanggung jawab, tampaknya bermain maaf, ada komunikasi dan kerjasama dan dua Ada sambungan jalan.

Standar Kinerja Standar kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai dan yang dinyatakan dalam suatu pernyataan kuantitatif ([Ichsan et al., 2020](#)). Penerapan standar kinerja dapat bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, keputusan manajemen, pendapat para ahli, atau dasar pengalaman dari pekerjaan yang sama tahun-tahun sebelumnya. Penetapan standar kinerja hendaknya memperhatikan hal sebagai berikut: 1) Identifikasi pelanggan yang jelas 2) Identitas stakeholder yang jelas 3) Hasil survei periodik mengenai macam dan mutu pelayanan yang diinginkan pelanggan 4) Komplikasi pengaduan dan keluhan melalui kotak pengaduan sebagai balikan 5) Telah tersedianya fasilitas informasi pelayanan yang mudah diakses pelanggan 6) Adanya ketetapan mengenai jangka waktu maksimum pelayanan (situasi) 7) Usaha memperbaiki kemampuan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan psikologis dan pendekatan paedagogik. Dasar pertimbangan menggunakan kedua pendekatan ini karena sasaran penelitian menyangkut fungsi pengawas Madrasah Ibtidaiyah dalam meningkatkan kinerja Kepala Madrasah .

Madrasah Ibtidaiyah pada masalah psikologis dan masalah pedagogik dalam hal ini adalah kemampuan kepala madrasah sebagai manajerial dalam meningkatkan kualitas pendidikan baik dari segi pengelolaan sampai pada hasil mutu pendidikannya.

Penelitian ini berlokasi di Kota Jayapura Penentuan lokasi penelitian ini berdasarkan pertimbangan bahwa penulis sendiri sebagai salah satu pengawas di kantor kementerian agama kota Jayapura. Hasil observasi awal penulis menemukan bahwa fungsi Pengawasan Madrasah di Kota Jayapura kurang berfungsi secara maksimal. Peneliti adalah pengawas madrasah yang masih baru dan baru mendapatkan Sk Perapril 2021 kemarin.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey (penelitian lapangan). Pengumpulan data utamanya melalui wawancara, observasi, dan kuesioner melalui sejumlah sampel yang diambil dari suatu populasi. Pendekatan survey dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang

Fungsi Pengawas Madrasah Ibtidaiyah terhadap kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kota Jayapura

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, observasi langsung dan kuesioner dari para Kepala Madrasah ketua KKG, MI, ketua K3MI dan guru dikota Jayapura.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan aturan yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2014 yang dikutip sebagai berikut bahwa “Pengawas madrasah yang berstatus pegawai negeri sipil yang diberi tugas tanggung jawab secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan”. Pengawas harus memahami tugas yang diamanahkan oleh undang-undang yakni bertugas melakukan pengawasan akademik dan manajerial. Tentu hal ini harus dilakukan dengan metode yang tepat, sehingga guru-guru madrasah tidak sekedar memperbaiki laporan hanya pada saat pengawas berkunjung ke madrasah. Dalam konteks pemahaman, pengawas kurang memahami secara keseluruhan tentang konsep kepengawasan, sehingga kepengawasannya terkesan monoton dan kaku (Partisipan Laily Kurniasari Kepala MIn, diwawancara tanggal 25 Februari 2022). Ismail (2018, h. 59) mengatakan bahwa “Dalam dunia bisnis mutu adalah kepuasan pelanggan, jika diterjemahkan dalam dunia pendidikan adalah kepuasan masyarakat (stakeholders) terhadap output dari lembaga pendidikan itu sendiri”.

Fungsi pengawas madrasah diantaranya pembinaan dan pengembangan madrasah Ibtidaiya . Madrasah dalam hal ini adalah tempat belajar tingkat dasar yang pengawas harus pahami model seperti apa yang diperlukan dan proses pengembangannya. Ditambah lagi pada era globalisasi saat ini tuntutan zaman yang membuat semuanya harus cepat berkembang. Pembinaan, pembimbingan dan pengembangan guru madrasah juga adalah salah satu fungsi terpenting bagi kehadiran pengawas. Namun dalam hal ini pengawas memahami bahwa posisinya adalah sebagai penegak undang-undang dalam hal pengawasan. Mengawasi kinerja guru-guru madrasah. Fungsi pengawas selanjutnya adalah pemantauan penerapan standar nasional pendidikan. Fungsi inilah yang kemudian menjadi penentu keberhasilan dalam proses pengawasan dan untuk memaksimalkan kepengawasannya.

1. Penyusunan Program Perencanaan Pengawasan

Penyusunan RKS, RKT, RKAS dengan memantau dan membimbing pengawasannya. Melaksanakan pembimbingan terhadap guru dengan cara mengadakan bimbingan dan monitoring hasil kegiatan KKG dan K3MI. Mengumpulkan dan mengelola sumber daya pendidikan dan proses belajar mengajar di lingkungan madrasah yang berpengaruh pada hasil belajar siswa melalui observasi, monitoring dan wawancara. Melaksanakan pembinaan dan pendampingan guru di madrasah tentang pelaksanaan KBM berbasis karakter dengan melakukan kunjungan kelas, rapat dan diskusi dengan guru-guru. Memberi contoh pelaksanaan tugas guru dalam mengajar serta memberikan saran

kepada lembaga terkait untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme guru dengan melakukan kunjungan dan merumuskan saran-saran berdasarkan hasil kepengawasan. Pengawas menyusun program tahunan dengan mengadakan diskusi, menganalisa hasil evaluasi kepengawasan. Monitoring dan pembinaan penerimaan mahasiswa baru dengan memantau dan mengikuti pedoman penerimaan siswa baru. Melakukan sosialisasi penyusunan KTSP dengan mengadakan pertemuan bersama kepala madrasah. Administrasi pembelajaran (kurikulum) dengan memantau dan memonitor ketersediaan silabus dan RPP (Partisipan Khaliq ketua K3MI, diwawancara tanggal 28 Februari 2022).

2. Pelaksanaan Pengawasan

Pengawas dalam proses pengawasannya menekankan kepada guru-guru agar memperhatikan daftar hadir, RPP, analisis ulangan harian siswa dan lainnya harus disiapkan. Jamal selaku ketua KKG PAI dan Bhs Arab berharap besar bahwa pengawas dalam hal ini pengawas lebih fokus pada memberikan pendampingan setiap elemenelemen dalam madrasah. Pelaksanaan pengawasan yang berkualitas akan menunjang proses peningkatan mutu madrasah (Partisipan sumartin ketua KKG kelas diwawancara tanggal 3 Maret 2022). Baik dari pihak kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, begitupun humas (Partisipan Suhartini Paus-paus kepala MIS Al-Fatah, diwawancara tanggal 28 Februari 2022). Kehadiran pengawas sebagai salah satu fungsional madrasah yang sangat penting telah memberikan perubahan positif. Sejalan dengan PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Mutu Pendidikan yang dikutip, yakni “Peran pengawas satuan pendidikan sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan pada satuan pendidikan binaannya”. Mutu madrasah binaan pengawas terbilang meningkat. Opini publik tentang posisi pengawas hanya sebatas tempat memarkir jabatan yang hampir pensiun, dijawab tegas oleh peneliti tidak benar. Dengan dasar bahwa segala bentuk mekanisme pengangkatan pengawas telah diatur dalam regulasi. Pengawas dalam mengemban amanah kepengawasan harus intensif, lebih lagi pada persoalan pemantauan. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi penunjang besar dalam proses pengawasan pengawas madrasah. Dengan demikian tentu pengawas harus memiliki pengetahuan lebih dalam proses pengawasan sesuai dengan regulasi yang mengaturnya.

Perbincangan tentang Fungsi Pengawas melakukan dan memastikan proses bahwa apa yang sudah direncanakan telah dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga terarah kepada prestasi kerja sebagai wujud nyata dari tanggung jawab. Semakin sering dilakukan pengawasan sesuai dengan atauran maka semakin berkualitas tinggi kinerja seseorang semakin tampak ke permukaan keberhasilan yang digapainya.

Penilaian terhadap seorang pengawas pendidikan seyogyanya tidak ditekan pada sejauh mana ia telah melaksanakan tugasnya sesuai uraian jabatan, melainkan harus kepada sejauh mana ia telah berhasil mewujudkan misi kepengawasannya. Oleh sebab itu titik berat kriteria penilaian atas kinerja kepala madrasah haruslah pada perubahan yang terjadi sesuai dengan misi

kepengawasannya. Seperti yang diungkapkan oleh Agus Dharma bahwa Kinerja adalah prestasi kerja seseorang didasarkan pada level prestasi secara menyeluruh atau secara terperinci yang dilakukan dengan memberikan ranking bagi tiap bidang pertanggung jawaban pokok.(4.2)Hal senada dikemukakan Yulia bahwa Kinerja merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Untuk mendapat lulusan yang kreatif dan produktif ini membutuhkan usaha para kepala madrasah merencanakan, melaksanakan, pengorganisasian serta evaluasi, hal ini tidak lepas dari kemampuan Pengawas untuk menjalankan fungsi Pengawasannya sehingga lulusan yang diharapkan sesuai Visi dan Misi madrasah Ibtidaiyah baik Negeri Maupun swasta.

Peneliti selaku pengawas memahami bagaimana Fungsi pengawasan Pengawas sangat lah berpengaruh dengan hasil kepengawasan maka sebelum turun ke sekolah/madrasah binaan, pengawas harus menyusun program kerja, kemudian melakukan pendekatan kepada kepala madrasah yang bertujuan untuk melakukan supervisi dengan rasa kekeluargaan agar berhasil visi misi pengawas dalam hal pemberian pembinaan hingga tindak lanjut.

Kegiatan yang dilakukan oleh pengawas terhadap kepala Madrasah memiliki fungsi misalnya; dalam hal pemantauan 8 SNP, didalamnya terdiri dari pembuatan RKAm tahunan dan empat tahunan jangka pendek maupun jangka panjang, pembinaan kewirausahaan, supervisi akademik kepada guru, pembinaan kepada guru-guru pembuatan administrasi pembelajaran dan proses KBM, bimbingan dan pelatihan profesionalita kepada kepala dan guru madrasah tidak bisa dianggap remeh dan sepele.

Kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dalam pembinaan kepala madrasah ini sangat lah membantu kepada kepala-kepala madrasah yang berkenaan dengan perencanaan pengajaran atau desain instruksional membantu Kepala Madrasah mengarahkan langkah dan aktivitas serta kinerja yang akan ditampilkan dalam proses belajar mengajar dalam mencapai tujuan. Sekurangnya dalam desain instruksional yang diwujudkan dalam bentuk satuan pembelajaran itu tercakup unsur-unsur tujuan mengajar yang diharapkan, materi/bahan pelajaran yang akan diberikan, strategi/metode mengajar yang akan diterapkan dan prosedur evaluasi yang akan dilakukan dalam menilai hasil belajar siswa.

Dalam pengumpulan, pengolahan data, sumber pendidikan, proses pembelajaran dan pembimbingan, pengawas menggunakan sistem sebagai berikut: (a) Menyiapkan formulir (data isian) yang memuat hal-hal sebagai berikut data sekolah, alamat dan tingkatannya, data Kepala Madrasah dan tenaga kependidikan lainnya, data siswa dan rombongan belajar; (b) Proses pembelajaran diantaranya: menyiapkan blangko supervisi/kepengawasan, mengadakan kunjungan sekolah, mengadakan kunjungan kelas/supervise; (c) Pembimbingan dilaksanakan dengan jalan memberikan arahan/bimbingan sekolah, supervisi, bimbingan umum melalui kegiatan KKM, Cara menganalisis hasil belajar siswa, cara mengajar Kepala Madrasah dan tenaga kependidikan

lainnya.

Cara menganalisa hasil belajar siswa dengan meneliti hasil evaluasi Kepala Madrasah melalui daftar nilai, mengevaluasi langsung saat Kepala Madrasah melaksanakan proses belajar mengajar, untuk tenaga kependidikan lainnya dilaksanakan antara lain melalui dialog dengan Kepala Madrasah atau langsung melihat hasil kerja. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tersebut memerlukan metode-metode sebagai berikut: Sistem penilaian, sistem penilaian ini sangat umum mungkin merupakan cara yang paling populer untuk menilai kinerja. Hal ini barangkali disebabkan karena sistem penilaian merupakan cara yang paling sedikit membutuhkan usaha.

Sumartin ketua KKG MI Kota Jayapura mengemukakan bahwa pengawas dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan yang diharapkan guru-guru yaitu dengan turun langsung ke madrasah madrasah dan dalam kegiatan KKG MI.

Untuk mengukur perkembangan dalam usaha mencapai tujuan, mutlak perlu adanya pengawas, dan untuk mencapai tujuan sebaik-baiknya perlu pengawas memberi bimbingan dan konseling. Jadi prinsipnya kinerja pengawas harus memberikan dampak dalam pembinaan kualitas Kepala Madrasah guru, dan peserta didik. Sebab pengawas bertugas untuk memantau, mengendalikan, dan memberikan bantuan agar tujuan pendidikan dapat tercapai seoptimal mungkin.

Penulis berasumsi bahwa pelaksanaan fungsi pengawas secara pasti mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kualitas dan mutu Kepala Madrasah. Dengan begitu, kecenderungan menggapai apa yang diinginkan secara jujur dapat terwujud.

Wahyuwati kepala madrasah As-Sholihin juga mengatakan bahwa sesungguhnya pelaksanaan fungsi pengawasan mempunyai pengaruh, baik secara implisit maupun secara eksplisit. Secara implisit, pengawas akan lebih meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dalam kepengawasan pendidikan disekolah sehingga para Kepala Madrasah termotivasi dengan sendirinya untuk mengaktualisasikan dirinya dalam pelaksanaan tugasnya.

Di tempat terpisah, suhartini PausPaus kepala madrasah alfatah abepantai mengemukakan bahwa pengaruh kinerja tersebut secara ekplisit bermuara dalam peningkatan prestasi Kepala Madrasah dan seluruh Komponen madrasah. Jadi bukan hanya kepada pengawas itu sendiri, namun pelaksanaannya akan lebih meluas terhadap peningkatan kualitas kinerja Kepala Madrasah dan prestasi kerja.

Cara menganalisa hasil belajar siswa dengan meneliti hasil evaluasi Kepala Madrasah melalui daftar nilai, mengevaluasi langsung saat Kepala Madrasah melaksanakan proses belajar mengajar, untuk tenaga kependidikan lainnya dilaksanakan antara lain melalui dialog dengan Kepala Madrasah atau langsung melihat hasil kerja. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tersebut memerlukan metode-metode sebagai berikut : Sistem penilaian, sistem penilaian ini sangat

umum mungkin merupakan cara yang paling populer untuk menilai kinerja. Hal ini barangkali disebabkan karena sistem penilaian merupakan cara yang paling sedikit membutuhkan usaha.

Sistem penilaian paling tepat dideskripsikan sebagai “buku rapor tempat kerja”, hampir serupa dengan yang dipergunakan oleh Kepala-Kepala Madrasah di sekolah dasar terhadap murid-muridnya.

Kriteria kinerja yang dievaluasi misalnya: 1) Menyelesaikan proses pembelajaran pada waktunya; 2) Menunjukkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja; 3) Menunjukkan kreatifitas dan inisiatif; 4) Memenuhi atau melampaui target capaian dalam setiap semesteran atau tahunan.

Fungsi pengawasan menggunakan sistem penilaian adalah untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses evaluasi. Sistem yang digunakan misalnya sistem peringkat dan sistem evaluasi berdasarkan tujuan dan standar. Metode penilaian kinerja ini berbeda dengan metode yang telah disebut di atas, fungsi evaluasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan.

Dalam rangka peningkatan Fungsi Pengawasan dalam meningkatkan kinerja Kepala Madrasah terlihat pula melalui sikap yang dimiliki bahkan menjadi kebutuhan para Kepala Madrasah maupun fungsi pengawas itu sendiri. Kepala kepala madrasah mengemukakan bahwa Fungsi pengawas terhadap kepala kepala madrasah Ibtidaiyah Negeri maupun Swasta di Kota Jayapura dilandasi oleh sikap ilmiah, demokrasi, kooperatif, konstruktif, dan kreatif yang berlandaskan pada aturan yang berlaku.

Sumartin ketua KKG MI Kota Jayapura mengemukakan bahwa pengawas dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan yang diharapkan guru-guru yaitu dengan turun langsung ke madrasah madrasah dan dalam kegiatan KKG MI.

Untuk mengukur perkembangan dalam usaha mencapai tujuan, mutlak perlu adanya pengawas, dan untuk mencapai tujuan sebaik-baiknya perlu pengawas memberi bimbingan dan konseling. Jadi prinsipnya kinerja pengawas harus memberikan dampak dalam pembinaan kualitas Kepala Madrasah guru, dan peserta didik. Sebab pengawas bertugas untuk memantau, mengendalikan, dan memberikan bantuan agar tujuan pendidikan dapat tercapai seoptimal mungkin.

Mengkaji perencanaan kerja pendidik/guru seperti: a) Merancang format pemantauan dan supervisi pembelajaran guru, serta aspek-aspek perlu yang diperhatikan; b) Merancang format evaluasi pembelajaran, aspek yang diperhatikan, dan kriteria/indikator evaluasi; c) Merancang format penilaian kinerja kepala madrasah guru dan staf lain; d) Merancang cara pengolahan dan analisis hasil evaluasi; e) Merancang bentuk dan cara untuk membahas hasil evaluasi pembelajaran dengan kepala Madrasah dan guru, dan menjadikan masukan dan reflektif untuk melakukan perbaikan pelaksanaan tugas/kerja; f)

Menyusun perencanaan kerja evaluasi pembelajaran.

Pelaksanaan program merupakan kegiatan Pelaksanaan Pengawasan Pengawas dalam proses pengawasannya menekankan kepada guru-guru agar memperhatikan daftar hadir, RPP, analisis ulangan harian siswa dan lainnya harus disiapkan. Ahmad Khalig selaku ketua K3MI berharap besar bahwa pengawas dalam hal ini pengawas lebih fokus pada memberikan pendampingan setiap elemenelemen dalam madrasah. Pelaksanaan pengawasan yang berkualitas akan menunjang proses peningkatan mutu madrasah (ana Faizati sekretaris k3MI, diwawancara tanggal 3 Maret 2022). Baik dari pihak kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, begitupun humas (Partisipan Sunanto,, diwawancara tanggal 28 Februari 2022). Kehadiran pengawas sebagai salah satu fungsional madrasah yang sangat penting telah memberikan perubahan positif. Sejalan dengan PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Mutu Pendidikan yang dikutip, yakni “Peran pengawas satuan pendidikan sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan pada satuan pendidikan binaannya”. Mutu madrasah binaan pengawas terbilang meningkat. Opini publik tentang posisi pengawas hanya sebatas tempat memarkir jabatan yang hampir pensiun, dijawab tegas oleh peneliti hal itu tidak benar. Dengan dasar bahwa segala bentuk mekanisme pengangkatan pengawas telah diatur dalam regulasi. Pengawas dalam mengemban amanah kepengawasan harus intensif, lebih lagi pada persoalan pemantauan. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi penunjang besar dalam proses pengawasan pengawas madrasah.

Kesimpulan

Pengawas madrasah memahami regulasi tentang tugas pokok dan fungsi pengawas madrasah namun masih terkesan monoton dan kaku, sehingga dalam proses pelaksanaan kepengawasannya tidak tercipta nilai-nilai kreativitas dan inovatif. Pengawas madrasah dalam hal perencanaan program kepengawasan telah membuat daftar instrumen kepengawasan, daftar kerja tahunan maupun semester. Pengawas dalam hal ini menyusun sedemikian rupa terkait program perencanaan pengawasan dalam bentuk tabel, sehingga dalam proses pelaksanaannya memiliki acuan yang konsisten dan terstruktur. Pelaksanaan kepengawasan di Madrasah Ibtidaiyah di Kota Jayapura, berjalan kurang maksimal karena masih terdapat beberapa kekurangan diantaranya kurangnya pengawas minimnya pengawas dari 15 madrasah dan 184 guru hanya diawasi oleh satu pengawas. Tentu sangatlah kurang maksimal dalam pengawasan. Kepada kepala kantor Kementerian Agama selaku pihak yang memiliki wewenang baiknya melakukan pengangkatan dan penambahan jumlah pengawas madrasah yang telah memenuhi syarat dan kompetensi pengawas. Kepada warga madrasah baiknya memperhatikan saran serta petunjuk yang diberikan pengawas serta membangun hubungan emosional yang baik sebagai penunjang jangka panjang dalam proses peningkatan mutu madrasah.

Bibliografi

- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40.
- Awaluddin Sitorus, M. P., & Kholipah, S. (2018). *SUPERVISI PENDIDIKAN: Teori Dan Pengaplikasian*. Swalova Publishing.
- Bastaman, K., Nawawi, A., & Taharudin, T. (2020). Efektivitas Program Desa Migran Produktif (DESMIGRATIF) Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*.
- Giyarto, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(9), 1–10.
- Habibah, N. (2020). SUPERVISI Pembelajaran Era 4.0 Dengan Model Lesson Study Untuk Meningkatkan Double Profesionalisme. *Madaris: Jurnal Guru Inovatif*, 1(1), 57–69.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Jayanti, N. (2019). Mekanisme Pengawasan Terhadap Produk Hukum Dalam Konstruksi Politik Hukum. *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 4(2).
- Julianto, P. (2018). Pengaruh Sistem Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 1(2), 16–29. <https://doi.org/10.51279/jan.v1i2.27>

- Mustafid, H. (2017). Peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui budaya organisasi. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(01), 1–14.
- Mustofa, A. (2019). Pengembangan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas Primaganda Jombang. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 111–138. <https://doi.org/10.37286/ojs.v5i2.59>
- Nur, M., Harun, C. Z., & Ibrahim, S. (2016). Manajemen sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada sdn dayah guci kabupaten pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 4(1).
- Rahmah, S. (2018). Pengawas sekolah penentu kualitas pendidikan. *Jurnal Tarbiyah*, 25(2). <https://doi.org/10.30829/tar.v25i2.378>
- Rahmawan, A., & Masruroh, S. (2020). Pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 35–45.
- Rohmatika, R. V. (2017). Urgensi Supervisi Manajerial Untuk Peningkatan Kinerja Sekolah. *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 9(1), 1–20.
- Wibowo, A. M., & Muawanah, S. (2019). Pengawas dan Peningkatan Kualitas Pendidikan Madrasah Aliyah. *Semarang: Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Semarang*.

© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

