

# PENINGKATAN KINERJA PENGAWAS MELALUI LAYANAN PENGEMBANGAN PROFESI PENELITIAN TINDAKAN DI KOTA SAWAHLUNTO

Yusmaini

Pengawas Guru Pendidikan Agama Islam Kota Sawahlunto, Sumatera Barat



**Abstract:** *This research focused on the low of supervisor's job performance in Sawahlunto based on the worse of planning and motivation. This case was from the lack of service on developing supervisor's competence at ministry of religion Sawahlunto. This research was an action research where it aimed at testing hypothesis and upgrading supervisor's job performance through improving service and professional development. The participant of this research was 7 supervisors at ministry of religion Sawahlunto. The data were collected by using interview and documentation. The findings revealed that the supervisor's job performance on the cycle I was better with 75.29%. The cycle II, the supervisor's job performance more better with 7,42%.*

**Keywords:** *Job Performance, Service, Planning, Motivation.*

## PENDAHULUAN

Pengukuran awal kinerja pengawas dengan format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) (Format Kinerja Sasaran Kinerja Pegawai, 2013), menunjukkan tingkat kinerja pengawas berada pada kategori kurang (52.28 dari skala 0 – 100).

Pada Tabel di bawah ini terlihat bahwa dari 7 orang pengawas, hanya 1 pengawas yang memiliki nilai cukup (antara 61-75) dengan nilai 65,50. Sedangkan 3 lainnya

berada pada kategori kurang (antara 51-60), dan 3 lainnya lebih buruk (di bawah 50). Di samping itu, terdapat 14 sel (yang berwarna hijau) yang kosong (28%), yang berarti tidak ada realisasi target/sasaran pekerjaan. Terlihat pula pada Tabel, ada 2 item tugas yang umumnya belum tersentuh oleh pengawas, yaitu nomor 7 dan 9. Dari 9 poin yang harus dilaksanakan pada semester I ini (di luar membuat program), hanya poin 2 (pembinaan guru) dapat dilaksanakan oleh pengawas.

NO	URAIAN KEGIATAN	NILAI PENGAWAS							JUMLAH	RATA-RATA
		1	2	3	4	5	6	7		
1	Menyusun program pengawasan	87.00	83.67	83.67	83.67	83.67	83.67	87.00	592	84.62
2	Melaksanakan pembinaan guru dan atau kepala madrasah	74.22	61.44	60.80	71.56	77.61	64.50	78.52	489	69.81
3	Pemantauan standar pendidikan nasional	70.52	75.33						146	20.84
4	Melaksanakan penilaian kinerja guru dan atau kepala madrasah								-	-
5	Melaksanakan evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan pada madrasah binaan	72.56	67.00		55.89	67.00	61.44	72.56	396	56.63
6	menyusun program bimbingan dan pelatihan profesional Guru dan/atau kepala sekolah di KKG/MGMP/MGP dan/atau KKS/MKKS dan sejenisnya	72.56	55.89	55.89		61.44	83.67	83.67	413	59.02
7	melaksanakan bimbingan dan pelatihan profesional Guru dan/atau kepala sekolah					55.89		61.44	117	16.76
8	Melaksanakan bimbingan dan pelatihan kepala madrasah dalam menyusun program madrasah, rencana kerja pengawasan dan evaluasi kepemimpinan madrasah dan sistem informasi manajemen	87.37							87	12.48
9	Mengevaluasi hasil bimbingan dan pelatihan profesional guru dan atau kepala madrasah								-	-
10	Membimbing pengawas madrasah muda dalam melaksanakan tugas pokok	83.67		75.33	75.33		75.33	75.33	385	55.00
JUMLAH		548	343	276	286	346	369	459	2,626	375.16
RATA-RATA		60.88	49.05	39.38	40.92	57.60	52.66	65.50	366	52.28

KETERANGAN			
	36	72%	= VARIABEL YANG ADA REALISASINYA
	14	28%	= VARIABEL YANG TIDAK ADA REALISASINYA
	20	20	= TIDAK TERMASUK VARIABEL PADA SEMESTER I

Tabel 1: Nilai Kinerja Pengawas Semester I (Januari - Juni) 2014 Di Kota Sawahlunto

Berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan, banyak persoalan lain mengenai pengawas di Kementerian Agama Kota Sawahlunto antara lain sebagai berikut.

1. Kurangnya pelayanan dan pengembangan profesi pengawas oleh Kementerian Agama;
2. Manajemen kepengawasan belum berjalan dengan baik di Kota Sawahlunto;
3. Belum optimalnya pelaksanaan tugas-tugas supervisi oleh pengawas;
4. Rendahnya motivasi kerja pengawas madrasah dan pengawas PAI;
5. Belum maksimalnya layanan informasi profesi terhadap pengawas; dan
6. Kompetensi pengawas masih rendah.

Masalah - masalah yang teridentifikasi ini, satu sama lain saling terkait dan saling mempengaruhi, dan muara dari semuanya adalah rendahnya kinerja. Oleh sebab itu, tulisan ini menjadikan “rendahnya kinerja pengawas” sebagai fokus, dengan sub fokusnya “lemahnya perencanaan” dan “rendahnya motivasi”.

Tulisan ini bermaksud menjelaskan bagaimana permasalahan yang terjadi dan langkah-langkah yang tepat untuk mengatasinya. Tujuan penelitian dalam penelitian ini bukan sekedar mencari jawaban teoritis, tetapi sekaligus memperbaiki kondisi secara sistematis, maka paradigm (Moleong, 1998: 49 dan Cahyo, 2013) yang dipakai adalah Paradigma Action Research (PAR) atau Penelitian Tindakan.

*Treatment* yang dilakukan adalah perbaikan layanan profesi melalui *workshop* penyusunan rencana kepengawasan dan upaya-upaya peningkatan motivasi kerja. Pemilihan intervensi tindakan ini didasarkan pada tiga hipotesis antara lain sebagai berikut.

1. Perbaikan layanan profesi pengawas melalui bimbingan penyusunan program supervisi dan upaya-upaya peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja pengawas;
2. Hasil peningkatan kinerja yang terjadi akibat bimbingan penyusunan program supervisi dan peningkatan motivasi ini cukup tinggi (signifikan); dan
3. Peningkatan akan terjadi dalam banyak hal.

Hipotesis dan pemilihan intervensi tindakan ini tentu saja didasarkan kepada teori-teori dan temuan-temuan penelitian yang relevan (Depdikbud 1998, Hasibuan 1994, Dharma 1991, Gibson & Donnely 1992, Rozenwaig 1982, Hidayat 2005, Siagian 2002, Meija 2001, Simamora 1995, Castetter 1981, Kadarman 1997, Ruki 2000, Rismen 1992, Sujana 2006, Kholil 2010, Ediwar 2010). Ada beberapa pemahaman yang penting tentang kinerja, hubungannya dengan perencanaan, dan motivasi berkaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut.

## 1. Tentang Kinerja

- a. Kinerja merupakan akumulasi dari seluruh pencapaian seseorang atau grup dalam bekerja dibandingkan dengan rencana atau target yang telah ditetapkan sebelumnya;
- b. Kinerja dapat diukur, yaitu dengan cara membandingkan antara rencana dengan realisasi. Oleh sebab itu peran perencanaan dan pencatatan/administrasi sangat penting untuk mendapatkan penukaran yang akurat; dan
- c. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk baik-buruknya perencanaan dan motivasi.

## 2. Tentang Perencanaan

- a. Membuat perencanaan berarti memperkirakan dan memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang dianggap perlu untuk mencapai tujuan;
- b. Fungsi perencanaan sangat krusial bagi suatu proyek/pekerjaan, baik sebagai acuan dalam bekerja, maupun sebagai alat ukur bagi pencapaian; dan
- c. Indikator utama bagi suatu perencanaan yang baik adalah sebagai berikut.

- 1) Jelas target-targetnya, terbagi dalam ukuran waktu, volume, kuantitas dan biaya, sekaligus mudah mengukurnya;
  - 2) Dibuat tertulis dalam suatu dokumen, tidak hanya dalam kepala;
  - 3) Dilengkapi dengan instrumen-instrumen yang dibutuhkan; dan
  - 4) Disepakati atau disahkan bersama oleh pelaksana dan penilai, sehingga tidak ada kesalahpahaman dalam proses penilaian.
- c. Banyak hal yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, seperti iklim kerja, kepemimpinan, dan ketersediaan sarana pendukung kerja.
  - d. Jika seseorang sedang mengalami motivasi kerja yang rendah, lalu diberikan motivasi dari luar dengan teknik yang tepat, akan dapat membantu menggelorakan semangat kerja seseorang atau kelompok.

### 3. Tentang Motivasi

- a. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang atau kelompok.
- b. Motivasi atau dorongan untuk bekerja dan berprestasi dapat diberikan dari

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 7 orang pengawas madrasah dan pengawas pendidikan agama islam yang bertugas di kota Sawahlunto, sebagaimana pada daftar di bawah ini.

Tabel 2: Beban Kerja Pengawas Kota Sawahlunto

NO	Nama Lengkap	Informasi Jumlah Lembaga dan Guru PAI Binaan										
		Lembaga / Guru Binaan					Guru PAI Binaan					
		RA	MI	MTs	MA	Guru	TK	SD	SMP	SMA	SMK	Jumlah
1	Drs. M.Danil	4	2	2	1	105						
2	Yunelda, S.Pd.I	6	2	1	1	84						
3	Drs. Syahril								18	7		<b>25</b>
4	Jomardi S.Ag.						10	29				<b>39</b>
5	Yusmaini S.Ag.								13	3	6	<b>22</b>
6	Syahril, N A.Ma.						9	23				<b>32</b>
7	Hj.Erida S.Pd.I.						11	33				<b>44</b>
	Jumlah	10	4	3	2	189	30	85	31	10	6	162

Tindakan yang dipilih adalah tindakan yang menghasilkan output berupa "perencanaan kerja yang baik" dan "motivasi kerja yang tinggi". Untuk itu kegiatan/tindakan yang akan dilaksanakan adalah berupa "workshop penyusunan rencana kerja pengawasan" dan "peningkatan motivasi kerja bagi pengawas". Peningkatan motivasi dilakukan dengan dua tindakan secara simultan, yaitu 1) pemberian dorongan moril dengan pendekatan profesional, religius, dan disiplin pegawai negeri sipil; dan 2) perbaikan pelayanan manajemen teknis/administrasi dan sarana kerja. Dengan demikian, jika dirinci, ada empat tindakan yang dilaksanakan dalam waktu bersamaan antara lain sebagai berikut.

1. Workshop penyusunan rencana pengawasan, untuk memperbaiki program pengawasan;
2. Training motivasi, dimaksudkan untuk menyentuh aspek motivasi interen pengawas melalui pendekatan psikologis;
3. Peningkatan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan tugas pengawas oleh pimpinan. Instrumen ini dimainkan dengan maksud sebagai *pressure* dari luar untuk memaksa pengawas mematuhi kontrak kinerja; dan
4. Perbaikan layanan jabatan, berupa penyediaan sarana pendukung tugas.

"Kinerja Pengawas" yang dimaksud dalam tulisan ini adalah tingkat realisasi pelaksanaan tugas pengawas yang dinyatakan dalam bentuk prosentase, setelah dibandingkan dengan target yang ditetapkan di awal tahun. Variabel yang dipakai ada 8 untuk Pengawas Muda (Golongan III.c – III.d) dan 10 untuk Pengawas Madya (IV.a – IV.b) adalah sebagai berikut.

#### 1. Variabel Kinerja Pengawas Muda

- a. Menyusun Program Pengawasan;
- b. Melaksanakan pembinaan guru;
- c. Memantau pelaksanaan standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, dan standar penilaian;
- d. Melaksanakan penilaian kinerja guru;
- e. Melaksanakan evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan;
- f. Menyusun program pembimbingan dan pelatihan profesional guru;
- g. Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan profesional guru; dan
- h. Mengevaluasi hasil pembimbingan dan pelatihan profesional guru.

#### 2. Variabel kinerja Pengawas Madya:

- a. Menyusun Program Pengawasan;
- b. Melaksanakan pembinaan guru dan / kepala sekolah;

- c. Memantau pelaksanaan 8 standar pendidikan nasional;
- d. Melaksanakan penilaian kinerja guru dan /atau kepala sekolah;
- e. Melaksanakan evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan;
- f. Menyusun program pembimbingan dan pelatihan profesional guru;
- g. Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan profesional guru atau kepala sekolah;
- h. Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan kepala sekolah dalam menyusun program sekolah, rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah, dan sistem informasi dan manajemen;
- i. Mengevaluasi hasil pembimbingan dan pelatihan profesional guru atau kepala sekolah; dan
- j. Membimbing pengawas sekolah muda dalam melaksanakan tugas pokok.

Pengukuran kinerja pengawas menggunakan sitem pengukuran kinerja berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri

Sipil. Sumber data utama yang digunakan adalah laporan realisasi pelaksanaan tugas-tugas pengawas yang disampaikan kepada Kepala Kantor melalui Seksi Pendidikan Madrasah dan Seksi Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama kota Sawahlunto. Untuk menjamin keabsahan data, maka digunakan teknik *triangulasi*, yakni membandingkan setiap data yang diperoleh dengan sekurangnya dua sumber lain. Dalam hal ini, setiap laporan pengawas dikonfirmasi dengan bukti perjalanan berupa Surat Perintah Perjalanan Dinas Tetap Pengawas dan wawancara dengan pihak yang dikunjungi.

Sedangkan ”peningkatan kinerja” artinya adalah usaha untuk menambah kuantitas, kualitas, dan efisiensi waktu pelaksanaan tugas pengawas yang dinyatakan dengan prosentase setelah membandingkan dengan pencapaian pada periode tertentu sebelumnya. Penelitian tindakan ini telah memilih dan menjalankan empat tindakan sebagaimana dijelaskan sebelumnya.

”Layanan profesi” adalah bagian dari strategi pembinaan profesi pengawas sebagaimana dimaksud Permenpan dan Reformasi Birokrasi nomor 21 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya, khususnya pasal 11 huruf (k) yang berbunyi ”fasilitasi pelaksanaan

jabatan fungsional Pengawas Sekolah”. ”Pengembangan Profesi” adalah bagian dari strategi pembinaan profesi pengawas sebagaimana dimaksud Permenpan dan Reformasi Birokrasi nomor 21 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya, pasal 11 selain huruf (k). Dalam hal ini termasuk penyenggaraan pendidikan dan latihan, orientasi-orientasi penyegaran tugas dan semacamnya.

Berdasarkan definisi operasional yang telah dijelaskan, maksud dari penelitian ini

adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk menambah kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelaksanaan tugas pengawas melalui bimbingan penyusunan rencana kerja pengawas, membangkitkan motivasi, dan pemberian/perbaikan sarana kerja, serta memperkuat pengawasan pelaksanaan tugasnya.

## HASIL PENELITIAN

Hasil pengukuran kinerja yang dilakukan pada Siklus I, selama 3 bulan setelah tindakan dilakukan, adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3: Nilai Kinerja Pengawas Siklus I (Periode Juli - September 2014)

NO	URAIAN KEGIATAN	NILAI PENGAWAS							JUMLAH	RATA-RATA
		1	2	3	4	5	6	7		
1	Variabel 1	88.67	85.33	88.67	88.67	88.67	88.67	88.67	617	88.19
2	Variabel 2	68.51	72.56	57.38	75.11	86.85	74.92	75.53	511	72.98
3	Variabel 3	68.67	77.00						146	20.81
4	Variabel 4	-							-	-
5	Variabel 5	83.67	83.67	64.22	72.56	72.56	85.33	83.67	546	77.95
6	Variabel 6	75.33	83.67	75.33	72.56	72.56	85.33	83.67	548	78.35
7	Variabel 7	75.33	72.56	61.44	61.44	72.56	61.44	67.00	472	67.40
8	Variabel 8	86.44							86	12.35
9	Variabel 9	75.33	64.22	61.44	61.44	72.56	61.44	67.00	463	66.21
10	Variabel 10	75.33		75.33	75.33		75.33	75.33	377	53.81
	JUMLAH	697	539	484	507	466	532	541	3,766	538.04
	RATA-RATA	77.48	77.00	69.12	72.44	77.62	76.07	77.27	527	75.29

KETERANGAN	50	100%	=	VARIABEL YANG ADA REALISASINYA
	-	0%	=	VARIABEL YANG TIDAK ADA REALISASINYA
	20	20	=	TIDAK TERMASUK VARIABEL PADA SEMESTER I

Tabel di atas menunjukkan kedua langkah/tindakan yang telah dilakukan sangat efektif. Dengan adanya pemahaman yang baik terhadap tugas dan adanya rencana kerja kepengawasan yang lebih lengkap dan terarah menyumbang peningkatan kinerja

pengawas 23.4% (dari 52,25 pada semester I menjadi 75,29% pada triwulan III).

Hasil pengukuran kinerja pada Siklus II juga menunjukkan peningkatan sebesar 7.42%, sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Tabel 4: Nilai Kinerja Pengawas Siklus II (Periode Oktober - Desember 2014)

NO	URAIAN KEGIATAN	NILAI PENGAWAS							JUMLAH	RATA-RATA
		1	2	3	4	5	6	7		
1	Variabel 1	88.67	88.67	88.67	88.67	88.67			443	88.67
2	Variabel 2	90.10	90.10	69.09	73.33	86.85			409	81.89
3	Variabel 3	98.30	85.33						184	36.73
4	Variabel 4	78.67	83.75						162	32.48
5	Variabel 5	85.33	85.33	78.67	83.67	83.67			417	83.33
6	Variabel 6	85.33	85.33	78.67	83.67	83.67			417	83.33
7	Variabel 7	85.33	83.67	78.67	75.33	83.67			407	81.33
8	Variabel 8	81.63							82	16.33
9	Variabel 9	85.33	75.33	78.67	75.33	83.67			398	79.67
10	Variabel 10	83.67		75.33	75.33				234	46.87
	JUMLAH	862	678	548	555	510	-	-	3,153	630.63
	RATA-RATA	86.24	84.69	78.25	79.33	85.03	-	-	414	82.71

KETERANGAN	38	100%	=	VARIABEL YANG ADA REALISASINYA
	-	0%	=	VARIABEL YANG TIDAK ADA REALISASINYA
	12	12	=	TIDAK TERMASUK VARIABEL PADA SEMESTER I

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka pertanyaan pertama yang diajukan dalam penelitian ini “apakah perbaikan layanan profesi pengawas melalui bimbingan penyusunan program supervisi dan peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja pengawas di Kota Sawahlunto”, sudah terjawab dengan hasil pengukuran kinerja Siklus I dan II. Demikian pula pertanyaan nomor dua, tentang seberapa besar peningkatan tersebut. Pada Siklus I meningkat 23.4 % dan pada Siklus II lebih meningkat sebesar 7.42 %. Jika digabung maka peningkatan seluruhnya rata-rata 30.82%. Demikian pula pertanyaan ketiga, “dalam aspek apa saja peningkatan itu terjadi” juga terjawab bahwa pada Siklus I dan II, diketahui peningkatan terjadi pada seluruh aspek dan semua variabel.

Mengapa peningkatan yang terjadi pada Siklus I sangat tinggi (23.28) sementara pada Siklus II meningkat sedikit saja Hal ini disebabkan oleh karena pada Siklus I berangkat dari starting poin yang sangat rendah, yaitu pada angka 52.28. Angka yang rendah ini sebagai akibat dari adanya 28% target kinerja pengawas yang sama sekali tidak ada realisasinya. Pada mulanya hal itu tidak disadari oleh para pengawas karena belum menguasai perencanaan dan sasaran kinerja masing-masing. Setelah diadakan perbaikan perencanaan dan motivasi kerja meningkat, maka terjadilah lompatan yang sangat berarti.

Selanjutnya, bagaimana menjelaskan bahwa dengan hanya memperbaiki dua faktor, yakni perencanaan dan motivasi bisa mengangkat seluruh aspek kinerja

pengawas yang berjumlah 8 sampai 10 variabel? Jawabannya adalah sebelum adanya perbaikan perencanaan, pengawas juga telah melaksanakan tugas-tugas supervisi atau kunjungan ke sekolah/guru. Tetapi pengawas tidak menyadari bahwa yang dilakukan baru menyentuh satu atau dua item sasaran tugas saja, umumnya baru berupa bimbingan guru, baik dalam membuat persiapan dan melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Padahal ada banyak tugas penting lain yang juga harus ditangani oleh pengawas antara lain memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan, membuat perencanaan bimbingan professional guru dan atau melaksanakannya, dan melakukan berbagai evaluasi terhadap pelaksanaan tugas-tugas supervisi. Terbaikannya beberapa aspek tugas ini dalam kegiatan supervisi tidak disadari oleh pengawas karena dalam perencanaan (yang belum diperbaiki) sasaran-sasaran kinerja tersebut belum dinyatakan secara tegas, baik rumusannya apalagi target-targetnya. Sehingga ketika diukur dengan alat sistem SKP, kelihatan banyak item yang tidak ada realisasinya. Pada saat itu, barulah pengawas menyadari bahwa apa yang dilakukan selama ini belum terarah. Lalu, ketika perencanaan diperbaiki dengan menyusun program yang rinci dan terarah, pengawas sudah punya pedoman dan dapat mengatur dengan lebih

baik sasaran mana yang akan dikejar pada setiap kali kunjungan supervisi. Hasilnya, hampir semua poin tugas pokok yang sebelumnya tidak tersentuh, sekarang sudah ada realisasinya. Dalam sistem penilaian kinerja berdasarkan SKP, jika suatu item tugas sudah ada realisasinya walaupun sedikit akan membuat nilai kinerja langsung melonjak, karena indikator kualitas dan waktu langsung ada nilainya. Inilah yang salah satunya faktor yang menyumbang peningkatan nilai kinerja pengawas pada siklus I langsung melompat 23.4% pada siklus I dan 7.42 pada siklus II.

Demikian pula peran motivasi terhadap keseluruhan aktifitas pengawas. Sebelum adanya *treatment*, motivasi kerja pengawas rendah disebabkan berbagai hal, terutama faktor kurangnya berbagai bentuk pelayanan yang semestinya diterima pengawas dan minimnya pembinaan profesi. Motivasi yang rendah tentunya menyebabkan pengawas malas-malasan menjalankan tugas apapun. Sebaliknya, ketika motivasi kerja telah tinggi, semua tugas dikerjakan dengan penuh semangat. Maka, bersama-sama dengan adanya perbaikan perencanaan yang terarah, motivasi kerja pengawas yang tinggi menyumbang peningkatan nilai kinerja pengawas dibanding dengan sebelum tindakan.

Pergerakan nilai kinerja perorangan pada setiap periode penilaian cenderung stabil. Perkembangan nilai kinerja masing-masing

pengawas mulai dari sebelum tindakan sampai Siklus II adalah sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Tabel 5: Perbandingan Progresifitas Nilai Kinerja Pengawas Sebelum Tindakan Siklus I dan Siklus II

NO	NAMA	ST	NAMA	S-I	NAMA	S-II	NAMA	KUM
1	Pengawas-7	65.50	Pengawas-5	77.62	Pengawas-1	86.24	Pengawas-1	74.86
2	Pengawas-1	60.88	Pengawas-1	77.48	Pengawas-5	85.03	Pengawas-5	73.34
3	Pengawas-5	57.36	Pengawas-7	77.27	Pengawas-2	84.69	Pengawas-7	71.38
4	Pengawas-6	52.66	Pengawas-2	77.00	Pengawas-4	79.33	Pengawas-2	70.25
5	Pengawas-2	49.05	Pengawas-6	76.07	Pengawas-3	78.25	Pengawas-6	64.36
6	Pengawas-4	40.92	Pengawas-4	72.44			Pengawas-4	64.23
7	Pengawas-3	39.38	Pengawas-3	69.12			Pengawas-3	62.25
	<b>RATA-RATA</b>	<b>52.25</b>	<b>RATA-RATA</b>	<b>75.29</b>	<b>RATA-RATA</b>	<b>82.71</b>	<b>RATA-RATA</b>	<b>68.67</b>

Dari tabel di atas terlihat bahwa dengan mengabaikan warna abu-abu dan biru laut (an. Pengawas-7 dan Pengawas-6), warna hijau, ungu dan kuning selalu mengisi tiga posisi terbawah dengan urutan yang konstan. Sebaliknya warna oranye dan biru muda juga stabil mengisi posisi 1 dan 2 walau adakalanya bertukar posisi. Hal ini membuktikan bahwa di samping faktor perbaikan pelayanan, masih ada banyak faktor lain yang mengikat dan menentukan tingkat kinerja pengawas.

## KESIMPULAN

1. Kegiatan peningkatan layanan pengembangan profesi berupa *workshop* penyusunan rencana kerja kepengawasan dan peningkatan motivasi kerja internal dan eksternal terbukti menyumbang peningkatan kinerja pengawas Kota

Sawahlunto dari rata-rata 50.28 menjadi 82.71;

2. Nilai peningkatan itu adalah 23.01% pada siklus I dan 7.42 pada siklus II, sehingga secara keseluruhan adalah 30.43 %; dan
3. Perbaikan pada segi perencanaan dan motivasi ini mendorong terjadinya peningkatan pada seluruh aspek tugas dan indikator kinerja pengawas, mulai dari tugas-tugas perencanaan, pembinaan guru/kepala madrasah, pemantauan standar pendidikan, penyusunan program peningkatan profesionalisme guru dan tugas-tugas evaluasi, walaupun peningkatan itu bervariasi.

## SARAN

1. Kepada para pengawas diharapkan agar secara pribadi memiliki motivasi untuk

berbuat lebih maksimal demi memajukan dunia pendidikan Islam. Secara institusi kedudukan pengawas sangat strategis dan perannya sangat penting. Apalagi sebagai profesi pengawas sudah dihargai dengan penghargaan yang layak dengan diberi tunjangan profesi dan didukung oleh sarana kerja yang cukup.

2. Kepada jajaran pimpinan/manajemen (Kementerian Agama) agar dapat melakukan hal-hal di bawah ini.
  - a. Memperbanyak penyelenggaraan pendidikan dan latihan pengembangan profesi bagi pengawas untuk lebih meningkatkan kinerja pengawas;
  - b. Meningkatkan perhatian terhadap pengawas melalui bimbingan, arahan, disertai evaluasi yang kritis terhadap kinerjanya; dan
  - c. Di samping itu pelayanan yang baik bagi terlaksananya tugas kepengawasan merupakan hal yang wajib dipenuhi, baik dari segi sarana-prasarana kerja maupun pelayanan teknis administrasi kepegawaian.

## IMPLIKASI

Hasil penelitian tindakan ini memperkuat teori bahwa kinerja dipengaruhi antara lain oleh “pengetahuan/keterampilan” seseorang di bidang pekerjaannya dan faktor motivasi.

Motivasi dipengaruhi oleh faktor manajemen dan kondisi lingkungan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik, sebaliknya lingkungan dan pelayan profesi yang buruk dapat membuat orang ”malas“. Motivasi internal seseorang dapat melemah jika berhadapan dengan kondisi yang buruk.

## KEPUSTAKAAN ACUAN

- Cahyo, Rudi. (2013). *Arti Paradigma Penelitian*. <http://rudicahyo.com/creative-learning/arti-paradigma-penelitian/>
- Castetter, William B. (1981). *The Personal Function in Educational Administration*. New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Dekdikbud. (1998). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Rajawali.
- Dirjen Pendis Kementerian Agama RI. (2006). *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tentang Pendidikan*.
- Ediwar. (2010). *Kontribusi Pengembangan Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP)*

- Negeri di kota Sawahlunto*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang
- Gibson & Donnely. (1992). *Organisasi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Mas Agung.
- Hidayat, Ujang T. (2005). *Analisis Faktor Pembentuk Kinerja Pekerja Sosial dan Hambatannya*.
- Kadarman, A.M. & Jusuf Udaya. (1997) *Pengantar Ilmu Manajemen, Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia.
- Kementerian Agama. (2004). *Pedoman Rekrutmen Calon Pengawas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam.
- Kementerian Agama Kota Sawahlunto. (2014). *Data Electronic Manajemen Information System (EMIS) Pendidikan Islam*.
- Kholil. (2010) *Kontribusi Pengawas Pendidikan Agama Islam (PPAI) Dalam Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (Ktsp) Madrasah Ibtidaiyah Swasta Di Kabupaten Demak*. Tesis Program Magister di IAIN Walisongo.
- Meija, Gomez D.B. Balkin dan R.L. Cardy. (2001). *Managing Human Resources*. USA: Prentice Hall.
- Moleong, Lexy J. (1998). *Methodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Permenpan dan Reformasi Birokrasi nomor 21 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rismen, Sefna. (1992). *Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Persepsi Guru tentang Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Madrasan Aliyah Negeri (MAN) Kodya Padang*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
- Rozenwaig, Kast. (1982). *Organisasi Manajemen*, (Penerjemah M. Yasin). Jakarta: Rakarta: Rajawali Press.
- Ruky, Ahmad. S. (2000) *Sistem Manajemen Kinerja, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.

- Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujana, Nana. (2006). *Standar Mutu Pengawas*. Jakarta: Depdiknas.