

Strategi Pengawas dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Ujang Nuryadin¹, Hopidin², Yasiman³


¹ Pengawas Madrasah pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis

² Pengawas Madrasah pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis

³ Pengawas Madrasah pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis

Article Info	Abstrak
<p>Article history: Received: 01-12-2024 Revised: 20-12-2024 Accepted: 31-12-2024</p>	<p>Mutu pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh peran pengawas yang profesional, yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembinaan pendidikan guna menciptakan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Sebagai guru dengan tugas tambahan sebagai pengawas, sebagaimana diatur dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007, pengawas memegang peranan penting dalam supervisi yang bertujuan membangun dan memperbaiki kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak pembinaan oleh pengawas terhadap etos kerja guru dan pegawai/tata usaha di MTsN 14 Ciamis, dengan fokus pada tiga aspek utama: pengaruh terhadap peningkatan etos kerja guru, pengaruh terhadap pegawai/tata usaha, dan pengaruh keseluruhan terhadap etos kerja keduanya. Data dikumpulkan melalui observasi, catatan lapangan, dan review, serta dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan triangulasi penyidik untuk memastikan keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam aktivitas relevan guru dan pegawai/tata usaha, dengan keterbukaan dalam berbagi pendapat meningkat dari 70,47% menjadi 86,55% pada siklus ketiga. Sebaliknya, aktivitas yang kurang relevan mengalami penurunan, dengan skor turun dari 32,87% pada siklus pertama menjadi 9,25% pada siklus ketiga. Tanggapan positif terhadap kegiatan pembinaan juga meningkat, dari 66,93% pada siklus pertama menjadi 82,31% pada siklus ketiga.</p>
<p>Kata Kunci: <i>Peningkatan Aktivitas Pembinaan, Evaluasi Kinerja Pengawas, Penelitian Tindakan Kependidikan.</i></p> <p>Keywords: <i>Improvement of Coaching Activities, Supervisory Performance Evaluation, Supervisory Action Research.</i></p>	

the third cycle. Positive responses to coaching activities also increased, from 66.93% in the first cycle to 82.31% in the third cycle.

This work is licensed under a [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .

PENDAHULUAN

Kita kini berada di abad ke-21, yang sering disebut sebagai abad pengetahuan, di mana pengetahuan dan teknologi menjadi fondasi utama dalam berbagai aspek kehidupan. Menurut Trilling dan Hood (1999), abad ini ditandai dengan tuntutan kompleks dan menantang yang mempengaruhi dunia pendidikan serta lapangan kerja secara signifikan. Perubahan ini, selain didorong oleh kemajuan teknologi, juga dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan, psikologi, dan transformasi nilai-nilai budaya. Implikasinya, cara pandang manusia terhadap pendidikan, peran orang tua, guru, dan hubungan di antara mereka mengalami perubahan mendasar, mengarah pada kebutuhan untuk adaptasi dan inovasi dalam sistem pendidikan.

Di sisi lain, meskipun kemajuan kuantitatif dalam pendidikan telah tercapai dengan penyebaran kesempatan pendidikan hingga ke daerah terpencil, kualitas pendidikan belum berkembang seiring dengan kuantitasnya. Ketimpangan pendidikan menjadi masalah nyata, mencakup perbedaan kualitas antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta antara berbagai kelompok sosial ekonomi. Selain itu, pendidikan sering kali hanya menciptakan stratifikasi sosial dan mentransfer pengetahuan yang tidak aplikatif, menjadikannya kurang relevan dengan kebutuhan nyata. Masalah ini terwujud dalam bentuk pengangguran terdidik, rendahnya moral, dan penurunan nilai akademik yang mencerminkan kegagalan sistem pendidikan dalam memenuhi standar kualitas yang diharapkan.

Untuk menghadapi tantangan ini, penting untuk mengubah paradigma pendidikan dan kebijakan pembangunan pendidikan. Faktor utama yang sering menghambat perbaikan mutu pendidikan adalah strategi yang terlalu berfokus pada input dan pengelolaan yang bersifat makro-oriented. Strategi input-oriented yang berasumsi bahwa penyediaan materi ajar dan pelatihan guru akan otomatis meningkatkan mutu pendidikan ternyata tidak sepenuhnya efektif. Selain itu, pengelolaan pendidikan yang hanya dilakukan di tingkat pusat seringkali gagal mengatasi masalah pada tingkat sekolah. Dalam konteks ini, peran pengawas pendidikan menjadi krusial. Pengawas yang profesional dan kompeten dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan etos kerja guru dan tenaga kependidikan melalui pembinaan yang sistematis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada upaya meningkatkan etos kerja guru dan tenaga kependidikan melalui pembinaan oleh pengawas di MTsN 14 Ciamis untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

Pembinaan, menurut Wojowasito (1999: 50), adalah proses yang mencakup "membangun, menggambarkan, dan memperbaiki." Dalam pandangan Crabb (2005: 132-133), membangun berarti menerima, memelihara, memperbaiki, dan melestarikan untuk memenuhi kebutuhan. Sementara itu, Barnhat (2005: 106) menjelaskan bahwa pembinaan melibatkan proses membentuk, menciptakan struktur, dan mengembangkan sesuatu secara bertahap. Sebagai proses yang mencakup pengembangan dan peningkatan kualitas, pembinaan seringkali dikaitkan dengan supervisi, di mana Daresh (2002) melihatnya sebagai usaha untuk mengawasi pencapaian tujuan organisasi dan McNeil (2008) menambahkan bahwa supervisi melibatkan perencanaan, administrasi, dan partisipasi dalam pengembangan kurikulum serta peningkatan kualitas pengajaran.

Pembinaan dalam konteks ini dapat dibagi menjadi tiga makna utama: pemeliharaan, perbaikan, dan pengembangan. Pemeliharaan berfokus pada menjaga kualitas agar tidak mengalami kerusakan atau kepunahan, sementara perbaikan bertujuan untuk memperbaiki kualitas sesuatu yang dianggap kurang memadai. Pengembangan mencakup aktivitas untuk meningkatkan kualitas dan memberikan struktur baru yang lebih baik. Proses-proses ini semuanya menuju pada pencapaian kondisi yang lebih baik, mencakup pelestarian, restrukturisasi, dan pengembangan progresif.

Pembinaan juga melibatkan dua sub fungsi utama: pengawasan dan supervisi. Keduanya memiliki hubungan erat namun berbeda dalam penerapan. Pengawasan lebih menekankan pada pemeriksaan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan, seringkali dengan keputusan sepihak dan fokus pada perbaikan ketidakcocokan. Sebaliknya, supervisi lebih menekankan pada peningkatan kemampuan melalui dialog dan diskusi, dengan keputusan yang diambil secara kolaboratif. Pendekatan pembinaan dapat dilakukan secara langsung, seperti melalui tatap muka dan kunjungan lapangan, atau secara tidak langsung melalui media massa dan laporan tertulis. Pendekatan ini disesuaikan dengan ukuran dan kompleksitas organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan hasil guna dalam mencapai tujuan bersama.

Ruang lingkup pembinaan oleh pengawas mencakup berbagai aspek penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Pembinaan ini melibatkan beberapa area utama seperti program pengajaran, sumber daya manusia, sumber daya fisik, dan hubungan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat. Program pengajaran meliputi perencanaan dan evaluasi kurikulum, sedangkan sumber daya manusia mencakup pengelolaan dan pengembangan tenaga kependidikan. Selain itu, pengawasan juga mencakup pemeliharaan sarana dan prasarana serta pembiayaan pendidikan. Tujuan dari pembinaan ini adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa semua aspek penyelenggaraan pendidikan berjalan dengan baik, sebagaimana diatur oleh pemerintah.

Pembinaan pengawas terhadap guru di madrasah sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pengawas bertugas memberikan bimbingan, dorongan, dan pengayoman untuk membantu guru dalam aspek teknis operasional pembelajaran, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian proses serta hasil belajar. Supervisi pendidikan tidak hanya fokus pada administrasi tetapi juga pada peningkatan kualitas proses pembelajaran. Dengan melibatkan guru, pengawas membantu memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai teknik dan metode yang efektif. Hal ini bertujuan untuk menjadikan sekolah sebagai komunitas belajar yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik.

Pembinaan pengawas terhadap pegawai atau tata usaha di madrasah juga merupakan bagian integral dari peningkatan mutu pendidikan. Tugas utama pegawai termasuk mengelola administrasi sekolah, perpustakaan, laboratorium, serta memastikan pelaksanaan berbagai tugas administratif. Pengawas perlu memantau berbagai aspek operasional seperti pengelolaan arsip, pemeliharaan perlengkapan, dan urusan keuangan sekolah. Melalui pembinaan ini, pengawas memastikan bahwa semua tugas tata usaha dilakukan secara efisien dan mendukung pelaksanaan pendidikan yang berkualitas. Kegiatan ini meliputi penyusunan rencana kebutuhan perlengkapan, pemeliharaan kebersihan sekolah, serta pelaksanaan upacara dan pelayanan tamu, yang semuanya mendukung kelancaran operasional sekolah.

Masalah peningkatan budaya kerja melibatkan aspek berperilaku dan teknis yang memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor penentu keberhasilan, salah satunya adalah etos kerja. Etos kerja, yang didefinisikan sebagai kepuasan keseluruhan seseorang dari pekerjaan, kelompok kerja, pimpinan, organisasi, dan lingkungan, mencakup norma-norma dan praktik yang diterima dalam kehidupan kerja (Siagian, 2012). Etos kerja juga mencakup dimensi normatif dan

individu, di mana konflik dapat memengaruhi semangat kerja. Untuk meningkatkan budaya kerja, organisasi perlu melakukan perbaikan terus-menerus, meningkatkan mutu hasil pekerjaan, dan memberdayakan sumber daya manusia. Ini melibatkan pengakuan harkat manusia, hak-hak asasi, penerapan manajemen partisipatif, dan peningkatan mutu karya. Guru, sebagai komponen kunci dalam pendidikan, memerlukan etos kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas pembelajaran. Kerja produktif memerlukan syarat-syarat seperti kemampuan tinggi, lingkungan kerja nyaman, dan hubungan kerja harmonis (Rusyan, 2010; Burhanuddin, 1994).

Penelitian Tindakan Kepengawasan (PTKp) ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pembinaan oleh pengawas terhadap etos kerja di MTsN 14 Ciamis, dengan merumuskan beberapa masalah utama. Pertama, penelitian ini mengkaji sejauh mana pembinaan oleh pengawas mempengaruhi peningkatan etos kerja guru di MTsN 14 Ciamis. Kedua, penelitian ini juga menilai sejauh mana pengaruh pembinaan terhadap etos kerja pegawai/tata usaha di institusi yang sama. Terakhir, penelitian ini mengintegrasikan kedua aspek tersebut untuk menentukan sejauh mana pembinaan pengawas berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja baik guru maupun pegawai/tata usaha di MTsN 14 Ciamis secara keseluruhan.

Pada dasarnya, standar yang diharapkan (Das Sollen) dari pembinaan oleh pengawas di MTsN 14 Ciamis meliputi peningkatan etos kerja guru dan pegawai/tata usaha melalui pembinaan yang rutin, sistematis, dan berbasis umpan balik konstruktif. Pembinaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, kualitas pengajaran, efisiensi kerja, kepuasan, dan kinerja administratif, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif secara keseluruhan. Namun, dalam praktiknya (Das Sein), dampak pembinaan saat ini terhadap etos kerja guru dan pegawai/tata usaha masih terbatas. Pembinaan yang ada cenderung tidak konsisten dan kurang berbasis pada kebutuhan spesifik, menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan rendahnya produktivitas. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penguatan dalam program pembinaan, identifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik, penerapan sistem evaluasi yang efektif, dan pengembangan strategi pembinaan terpadu yang mencakup kedua kelompok secara bersamaan. Dengan demikian, pihak pengawas perlu merancang strategi yang lebih efektif untuk menjembatani kesenjangan ini dan meningkatkan etos kerja di MTsN 14 Ciamis secara keseluruhan.

Kebaruan hasil penelitian ini terletak pada pendekatan holistik dalam mengevaluasi pengaruh pembinaan oleh pengawas terhadap etos kerja di MTsN 14 Ciamis, yang membedakannya dari penelitian terdahulu yang seringkali terfokus hanya pada aspek-aspek spesifik atau tidak terpadu. Sementara penelitian sebelumnya sering kali menilai efektivitas pembinaan dalam konteks yang terpisah antara guru dan pegawai/tata usaha, penelitian ini menawarkan pendekatan terpadu yang menggabungkan kedua kelompok secara bersamaan. Penelitian terdahulu umumnya mengabaikan peran penting dari pembinaan yang sistematis dan berbasis umpan balik, serta kurang mengeksplorasi kesenjangan antara standar yang diharapkan dan kondisi nyata di lapangan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami dinamika etos kerja di lingkungan pendidikan melalui pembinaan yang lebih menyeluruh dan terintegrasi, serta menyediakan dasar yang lebih kuat untuk merancang strategi pembinaan yang efektif.

Penelitian tindakan kepengawasan ini secara khusus bertujuan untuk memberikan deskripsi mendalam mengenai pengaruh pembinaan oleh pengawas terhadap etos kerja di MTsN 14 Ciamis, dengan fokus pada tiga aspek utama: pengaruh pembinaan terhadap peningkatan etos kerja guru, pengaruh pembinaan terhadap etos kerja pegawai/tata usaha, serta dampak pembinaan secara simultan terhadap etos kerja kedua kelompok tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis dengan menambah wawasan mengenai prinsip-prinsip peningkatan etos kerja melalui

pembinaan yang efektif, serta manfaat praktis dengan menyediakan panduan bagi pengawas dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui strategi pembinaan yang lebih baik. Sistematika pembahasan laporan penelitian ini mencakup lima bab: Bab I membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika pembahasan; Bab II menyajikan kajian konseptual mengenai konsep dan teori terkait; Bab III menjelaskan prosedur penelitian; Bab IV menyajikan hasil dan pembahasan; dan Bab V menguraikan simpulan, implikasi, dan rekomendasi dari penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di MTsN 14 Ciamis pada semester dua tahun pelajaran 2018/2019, dipilih karena kesesuaiannya dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Penelitian tindakan kepengawasan ini mencakup tiga siklus utama, yang masing-masing dirancang untuk meningkatkan etos kerja guru dan pegawai/tata usaha melalui pembinaan yang sistematis. Siklus penelitian dimulai pada Januari 2019 dengan siklus pertama, dilanjutkan dengan siklus kedua pada Maret 2019, dan diakhiri dengan siklus ketiga pada bulan yang sama. Melalui pendekatan model Kemmis dan Taggart, penelitian ini mengikuti tahapan perencanaan, tindakan, pengamatan, dan refleksi untuk setiap siklus, dengan fokus pada pengumpulan data dari 16 responden yang terdiri dari 13 guru dan 3 staf tata usaha. Data dikumpulkan menggunakan teknik wawancara, observasi, angket, dan studi dokumentasi, dan dianalisis untuk menilai keberhasilan program pembinaan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, termasuk motivasi dan peningkatan etos kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi Progres Pembinaan Etos Kerja Guru dan Pegawai/Tata Usaha di MTsN 14 Ciamis: Analisis Siklus I, II, dan III

Pada Siklus I, penelitian dimulai dengan perencanaan yang meliputi penyusunan program pembinaan, penentuan target, pengembangan skenario, penyusunan lembar kerja, persiapan bahan, serta format penilaian dan observasi. Pelaksanaan tindakan dilakukan sesuai dengan rencana, di mana peneliti bersama seorang pengamat melakukan pembinaan terhadap guru dan pegawai/tata usaha dengan menggunakan lembar kerja yang telah disiapkan. Selama proses ini, observasi oleh mitra kolaborator mencatat bahwa sebagian besar peserta menunjukkan kurangnya minat dan keterlibatan, terlihat dari ketidakaktifan dalam menyelesaikan lembar kerja, kurangnya perhatian terhadap penjelasan pengawas, serta ketidakaktifan dalam bertanya. Refleksi hasil Siklus I menunjukkan perlunya motivasi berkelanjutan dari pengawas untuk meningkatkan partisipasi, serta pentingnya menciptakan interaksi aktif di antara peserta dengan memberi mereka kesempatan untuk bertanya dan berdiskusi, guna memperbaiki proses pembinaan di siklus berikutnya.

Pada Siklus II, penelitian dimulai dengan perencanaan yang melibatkan identifikasi masalah dan pengembangan program tindakan baru yang fokus pada metode pembinaan yang lebih efektif untuk meningkatkan etos kerja guru dan pegawai/tata usaha. Pelaksanaan tindakan dilakukan melalui metode diskusi yang dirancang untuk meningkatkan keterlibatan peserta. Observasi oleh mitra kolaborator menunjukkan bahwa suasana ruang pembinaan terkendali dengan baik, di mana guru dan pegawai/tata usaha menunjukkan keterlibatan aktif, mengungkapkan pendapat, dan berani bertanya. Refleksi dari Siklus II menunjukkan adanya kemajuan signifikan, dengan peserta lebih terbuka, termotivasi, dan aktif dalam diskusi serta komunikasi, yang menandakan pemahaman yang lebih baik terhadap tugas mereka dan peningkatan efektivitas proses pembinaan.

Pada Siklus III, penelitian dimulai dengan perencanaan yang mencakup identifikasi masalah dan pengembangan program tindakan ketiga. Dalam pelaksanaan, peneliti melakukan pembinaan

dengan metode diskusi dan sharing pengalaman sesuai dengan rencana. Selama tahap observasi, kolaborator mencatat seluruh aktivitas dan mengumpulkan data hasil pengamatan serta angket terkait kegiatan pembinaan. Hasil observasi menunjukkan bahwa data yang terkumpul dan analisis terhadap tindakan ketiga memberikan gambaran mendetail tentang kendala, hambatan, serta kelebihan dari program pembinaan. Refleksi pada siklus ini berfokus pada evaluasi mendalam terhadap efek pembinaan terhadap etos kerja guru dan pegawai/tata usaha, serta mengidentifikasi area untuk perbaikan lebih lanjut dan manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan program.

2. Evaluasi Metode Pembinaan Etos Kerja di MTsN 14 Ciamis: Analisis dan Perbandingan Siklus I, II, dan III

Pada Siklus I, pembinaan yang dilakukan oleh pengawas menggunakan metode ceramah dan tanya jawab menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Sebagian besar guru dan pegawai/tata usaha menunjukkan kurangnya minat dalam menyelesaikan lembar kerja yang disediakan, dan seringkali harus diingatkan untuk mengerjakan tugas tersebut. Kurangnya perhatian terhadap penjelasan pengawas serta sikap pasif dalam berpartisipasi aktif, seperti mengemukakan pendapat atau bertanya, mencerminkan rendahnya keterlibatan peserta. Minat yang rendah ini berdampak pada skor rata-rata angket, yang mencapai 66,93%, menandakan bahwa meskipun ada respon positif, banyak peserta belum sepenuhnya terlibat dalam proses pembinaan. Data ini menunjukkan bahwa metode yang diterapkan pada siklus I belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan etos kerja guru dan pegawai/tata usaha, dan diperlukan perubahan pendekatan untuk meningkatkan partisipasi dan hasil pembinaan di siklus berikutnya.

Pada Siklus II, suasana pembinaan menunjukkan perbaikan yang signifikan dibandingkan dengan siklus sebelumnya. Selama kegiatan pembinaan, suasana terkendali dengan baik, dan guru serta pegawai/tata usaha menunjukkan peningkatan keterlibatan. Mereka aktif dalam menyelesaikan masalah yang terdapat dalam lembar kerja yang disediakan dan lebih memahami tugas mereka. Interaksi menjadi lebih terbuka, dengan guru dan pegawai/tata usaha lebih berani mengungkapkan pendapat serta bertanya. Skor rata-rata angket pada Siklus II adalah 71,68%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memberikan respon positif terhadap kegiatan pembinaan. Meskipun ada kemajuan, evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk memastikan bahwa pembinaan dapat mencapai hasil yang lebih optimal dalam siklus berikutnya.

Pada Siklus III, suasana pembinaan menunjukkan kendali yang optimal dan peningkatan yang signifikan dalam keterlibatan peserta. Guru dan pegawai/tata usaha lebih aktif dalam menyelesaikan masalah pada lembar kerja yang disediakan, dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas mereka. Keterbukaan untuk mengungkapkan pendapat, bertanya, serta berbagi pengalaman semakin meningkat. Hasil tanggapan responden pada Siklus III menunjukkan rata-rata skor angket sebesar 82,31%, menandakan bahwa mayoritas peserta memberikan respon yang sangat positif terhadap pembinaan yang dilaksanakan. Keterlibatan dan pemahaman yang lebih baik pada siklus ini mencerminkan kemajuan dalam proses pembinaan yang diupayakan untuk meningkatkan etos kerja di sekolah.

3. Kemajuan Aktivitas Pembinaan dan Evaluasi Kinerja Pengawas dalam Penelitian Tindakan Kepengawasan di MTsN 14 Ciamis: Analisis dari Siklus I hingga III

Penelitian tindakan kepengawasan di MTsN 14 Ciamis, yang dilaksanakan dalam tiga siklus, menunjukkan perkembangan signifikan dalam aktivitas guru dan pegawai/tata usaha terkait kegiatan pembinaan. Data dari setiap siklus, seperti yang tercantum dalam tabel 4.4, memperlihatkan peningkatan dalam keterbukaan untuk bertanya dan mengemukakan pendapat, motivasi dan kegairahan dalam mengikuti pembinaan, interaksi selama diskusi, serta hubungan dengan pengawas

dan rekan kerja. Rata-rata ketercapaian indikator relevansi kegiatan pembinaan meningkat dari 70,47% pada Siklus I menjadi 86,55% pada Siklus III. Sebaliknya, aktivitas yang kurang relevan dengan pembinaan, seperti tidak memperhatikan penjelasan pengawas dan mengobrol dengan rekan, mengalami penurunan yang signifikan dari rata-rata 34,11% pada Siklus I menjadi 9,42% pada Siklus III. Peningkatan aktivitas yang relevan dan penurunan aktivitas yang kurang relevan menunjukkan efektivitas strategi pembinaan yang diterapkan dan kemajuan dalam keterlibatan serta motivasi peserta selama proses pembinaan.

Selama pelaksanaan penelitian tindakan kepengawasan di MTsN 14 Ciamis, aktivitas pengawas dievaluasi berdasarkan tujuh aspek: penguasaan materi, penggunaan metode, kemampuan menggunakan metode, kemampuan memberikan ilustrasi, kesungguhan fasilitator, penggunaan bahasa, dan penampilan. Data yang tercantum dalam tabel 4.6 menunjukkan perkembangan positif dari Siklus I ke Siklus III. Pada Siklus I, pengawas menunjukkan penguasaan materi, penggunaan metode, dan kesungguhan fasilitator yang cukup baik, sementara kemampuan memberikan ilustrasi masih kurang. Pada Siklus II, hampir semua aspek sudah dinilai baik, meskipun kemampuan memberikan ilustrasi masih memerlukan perbaikan. Pada Siklus III, semua aspek penilaian, termasuk penguasaan materi, penggunaan metode, kemampuan memberikan ilustrasi, dan penampilan, telah mencapai penilaian yang baik. Peningkatan ini mencerminkan kemajuan yang signifikan dalam kualitas kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh pengawas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian tindakan kelas di MTsN 14 Ciamis menunjukkan beberapa temuan kunci. Pertama, skor rerata aktivitas guru dan pegawai/tata usaha yang relevan dengan pembelajaran mengalami peningkatan signifikan dari siklus pertama hingga siklus ketiga, dengan keterbukaan dalam sharing pendapat dan pengalaman meningkat dari 70,47% menjadi 86,55%. Kedua, skor rerata aktivitas yang kurang relevan mengalami penurunan yang konsisten, dari 32,87% pada siklus pertama menjadi 9,25% pada siklus ketiga. Ketiga, tanggapan positif terhadap kegiatan pembinaan juga meningkat secara signifikan, dari 66,93% pada siklus pertama menjadi 82,31% pada siklus ketiga. Temuan ini mengindikasikan bahwa pembinaan oleh pengawas efektif dalam meningkatkan etos kerja guru dan pegawai/tata usaha. Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar pengawas dan kepala madrasah bersinergi untuk memanfaatkan berbagai strategi pembinaan, termasuk pemberian motivasi, penghargaan, dan teguran, serta meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas. Sinergi ini diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan kualitas pendidikan secara keseluruhan di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin. 2004. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1997. *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. Third Edition, Edisi Singapura.
- Depag RI. 1998. *Supervisi Sekolah Aliyah*. Jakarta: Dirjen Binbaga Islam.
- Jalal, Fasli dan Supriyadi. 1998. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Imam J. Tunggara 2001. *Peranan Pengawas Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Konsep MBS*.

- Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
-2005. *Menjadi Pengawas Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Purwanto. 2015. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Siagian, P. Sondang. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rusyan, A. Tabrani dkk. 2010. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : PT Nusantara Lestari Ceria Pratama.
- Satori, Djam'an. 1997. *Studi Evaluatif Efektivitas Pengelolaan Gugus Sekolah Dasar*. Bandung: FIP IKIP
- Supriadi, Dedi. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Jogjakarta: Adicita Karya.
- Tim Penyusun. *Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 Tentang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional)*. Jakarta: Fokus Media.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Pengawas (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.