

EFEKTIFITAS POKJAWAS DALAM PENINGKATKAN KINERJA PENGAWAS PENDAIS

Neni Setianingsih

Abstract:

Religious education has become a public attention nowadays, especially after multidimensional crisis era which was characterized by moral and religious-ethics crisis. This critical perception, indeed, can actually be regarded as the appreciation and confession to religious education as an urgent factor on context of actualizing students with high personality traits—based on God faith and good moral that actualized on daily attitudes. Unfortunately, that appreciation have not been equalized with the programs to improve the religious education quality including the functioning of the vital components of the teaching-learning programs, examples the position of Pokjawas and supervisory agents.

This research tries to unpack the fact about the effectivity of Pokjawas on enhancing their ethos. Is it true that the low quality of religious education is influenced by the ethos of Pokjawas that ineffective?

Keywords: *effectivity, ethos, islamic education supervisor*

Lahir di Semarang, 7 Desember 1961.
Tamat SDN Suruh II, 1973, MIS Reksosari
Suruh, PGAP 4 tahun, Salatiga, 1978;
PGAA, Salatiga, 6 tahun, 1980,
selanjutnya FIP Jur. Bimbingan
Penyuluhan Univ. Sebelas Maret, 1984.
Pernah menjabat sebagai Kasubbid.
Sarana Adiministrasi Puslitbang Penda
dan Keagamaan, 1999; Kasubbag TU
Puslitbang Penda dan Keagamaan, 2002.
Mengikuti Diklat Pendidikan Calon
Peneliti Keagamaan, 1997 dan Diklat PIM
IV, 2004.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan agama menempati posisi penting dan strategis dalam mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Dikatakan penting karena pendidikan agama merupakan suatu proses internalisasi nilai-nilai untuk memberikan makna hidup dan memaknai kehidupan secara lebih utuh. Dikatakan strategis, karena pendidikan agama merupakan implementasi dari komitmen bangsa ini seperti tertera dalam Pancasila sila pertama yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, yang menjadi ruh atau jiwa sila-sila lainnya. Demikian halnya dalam pasal 31 UUD 1945 hasil amandemen, tampak jelas relasi sinergis antara pendidikan agama dengan pendidikan nasional dengan ditegaskannya rumusan iman dan takwa. Lebih konkrit lagi jika dilihat rumusan pasal 4 UU Sisdiknas, di mana fungsi dan tujuan pendidikan nasional bermuara pada keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Untuk mencapai keimanan dan ketakwaan tersebut, pada pasal 12 UU tersebut dinyatakan bahwa setiap peserta didik berhak memperoleh pendidikan agama sesuai agama yang dianutnya dan diajarkan oleh guru yang seagama.

Dalam penyelenggaraan pendidikan agama, pemerintah tampaknya

sangat berhati-hati. Sikap kehati-hatian tersebut misalnya ditunjukkan dengan pengaturan siapa yang paling berhak melaksanakan pengajaran pendidikan agama kepada peserta didik, seperti tertuang pada pasal 12 UU Sisdiknas. Sikap kehati-hatian dan upaya serius pemerintah dalam menjaga mutu penyelenggaraan pendidikan agama diantaranya ditunjukkan pula dengan adanya pengawas khusus pendidikan agama. Pengawas Pendidikan Agama adalah pengawas sekolah sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Menpan No. 118/1996 yang ditetapkan melalui Keputusan Menag No. 381 tahun 1999 adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan di sekolah, dengan melakukan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan Pendidikan Prasekolah, Pendidikan Dasar dan Menengah. Untuk mengoptimalkan kinerja pengawas, dibentuk pula Kelompok Kerja Pengawas atau disingkat Pokjawas. Pokjawas Pendidikan Agama sesuai Keputusan Menag RI Nomor 381 Tanggal 29 Juli 1999 merupakan wadah/organisasi bagi para pengawas pendidikan agama dalam satu Kabupaten/Kotamadya, yang bertujuan untuk meningkatkan

profesionalisme pengawas serta memperlancar pelaksanaan tugas kepengawasan. Struktur organisasi pengawas tersebut berada di luar (kedinasan) struktur organisasi Departemen Agama, dan berkedudukan di Kantor Departemen Agama Kota/Kabupaten, serta masing-masing tidak mempunyai hubungan hirarkris. Hubungan kelompok kerja Pengawas Pendais dengan Kepala Kandepag bersifat fungsional (pembinaan).

Meskipun sejumlah instrumen pendukung kinerja pengawas sudah tersedia, namun sejauh ini kegiatan kepengawasan belum berjalan secara optimal. Hal tersebut misalnya ditunjukkan dari hasil pemantauan pembinaan pusat dan daerah tentang pengawas versi guru pendidikan agama Islam yang menyimpulkan, antara lain: (1) pengawas jarang melakukan kunjungan, (2) GPAI, kepala sekolah/madrasah dan staf dianggap bawahannya, (3) minimnya kemampuan teknik edukatif dibandingkan GPAI dan kepala sekolah/madrasah, dan (4) banyak pengawas yang tidak memiliki

kemampuan berbasis pendidikan.¹ Djaelani menyebutkan beberapa catatan tentang kondisi pengawas Pendais saat ini antara lain : (1) sebagian pengawas pendidikan agama kurang mendalami teknis kependidikan; (2) kurangnya frekwensi aktivitas pembinaan terhadap pengawas bila dibandingkan dengan aktivitas pembinaan terhadap GPAI; (3) banyaknya sekolah yang kurang terawasi dengan baik akibat fasilitas perjalanan belum memadai; dan (4) pengawas dihadapkan pada persoalan membuat karya tulis untuk melengkapi persyaratan kenaikan pangkatnya dan tugas-tugas administratif atau yang bersifat konseptual dirasakan memberatkan dan mengakibatkan kemampuan profesionalnya menjadi terabaikan.²

Penelitian yang dilakukan Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan tahun 1995 tentang *supervisi pendidikan agama* menunjukkan adanya korelasi positif antara wawasan kepengawasan dengan pelaksanaan tugas pengawas.³ Dari temuan menunjukkan bahwa kinerja pengawas ditentukan

¹ Tim Ditjen Baga Islam. 2003. *Profesionalisme Pengawas Pendidikan Agama* (Jakarta: Ditjen Baga Islam Depag, hh. 103-104.

² Kadir Jaelani HA. 2003. "Upaya Memberdayakan Tenaga Teknis Pendidikan Agama Islam" dalam Departemen Agama, *Profesionalisme Pengawas Pendais* (Jakarta: Departemen Agama RI Dirjen Kelembagaan Agama Islam, hh. 93-101.

³ Fadhal AR Bafadal et.al. 1995., *Supervisi Pendidikan Agama di SLTA* (Jakarta: Puslitbang Penda, Balitbang Agama, Departemen RI, h. 80.

pula oleh wawasan kepengawasannya. Penelitian lainnya tahun 2002 tentang pengawas PAI menyebutkan bahwa sebagian besar (75%) pengawas PAI terdiri dari golongan IV, 38,2% bukan berasal dari GPAI, 29,4% bukan dari jurusan kependidikan, 86% berusia tua dan diambang pensiun, 53% memiliki masa kerja 1 – 6 tahun, dan 54,41 % berasal dari pejabat struktural. Adapun pengetahuan kepengawasan dalam katagori cukup, dengan skor rata-rata 61.⁴ Hasil penelitian survey yang dilakukan Heni Aryani, menyimpulkan bahwa kemampuan profesional pengawas masih rendah, pengawas mengalami kendala keterbatasan sarana-prasarana, belum efektifnya koordinasi dengan pihak terkait, belum optimalnya pengelolaan sistem penilaian angka kredit, dan keterbatasan dana.⁵ Selanjutnya, masalah lain yang dihadapi pengawas sekolah dalam melaksanakan tugas pokoknya antara lain: (1)

latar belakang pendidikan pengawas tidak memenuhi standar kualifikasi yang disyaratkan; (2) belum semua pengawas sekolah mengikuti diklat kepengawasan; dan (3) sistem pelayanan dan bimbingan belum melibatkan tim ahli/rehabilitasi.⁶

Sementara itu, seperti diungkap Evi Syaefini, sejumlah faktor yang menjadi kelemahan dan tantangan kinerja kepengawasan, antara lain: 1) belum meratanya sosialisasi mengenai ketentuan kepengawasan; (2) tidak adanya stimulan berupa kesejahteraan yang seimbang; dan (3) belum tersedianya tunjangan jabatan yang proporsional.⁷ Disamping itu, seperti dikatakan Waluyo, pemberdayaan terhadap pengawas sekolah masih sangat terbatas. Hal itu misalnya ditunjukkan dari masih minimnya pelibatan pengawas dalam berbagai aktifitas kependidikan di sekolah.⁸

⁴ Qowaid, dkk. 2003. *Kinerja Pengawas PAI*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, hh. 54-58.

⁵ Heni Aryani, Implementasi Pengelolaan Sistem Penilaian Angka Kredit Dalam Pengembangan Karir Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah di Jawa Barat, <http://www.ppsupi.org/abstrakadpen00.html>.

⁶ <http://www.ppsupi.org/abstrakadpen00.html> Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Oleh Pengawas Dalam Pembinaan Kinerja Guru di Jawa Barat. Diakses, 25 Oktober 2007.

⁷ Evi Syaefini Shaleha, Implikasi Fungsionalisasi Jabatan Pengawas Sekolah Terhadap Pola Pengembangan Pengawas Sekolah tingkat dasar di Jawa Barat, <http://www.ppsupi.org/abstrakadpen00.html>. Diakses, 25 Oktober 2007.

⁸ <http://monitordepok.com/berita,7772,edukasi.html>. Diakses, 25 Oktober 2007.

B. Rumusan Masalah, Tujuan dan Signifikansi Penelitian

Masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut: (1) bagaimana kinerja Pokjawas Pendais? (2) bagaimana kinerja pengawas Pendais? (3) bagaimana hubungan efektifitas kinerja Pokjawas dengan kinerja Pengawas Pendais? Dan (4) apa saja faktor pendukung dan penghambat kinerja Pokjawas Pendais? Dengan permasalahan seperti itu, maka tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui kinerja Pokjawas, kinerja Pengawas, hubungan efektifitas antara kinerja Pokjawas dengan kinerja Pengawas Pendais, dan sejumlah faktor pendukung dan penghambatnya.

Hasil penelitian ini secara strategis diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan menentukan langkah-langkah pembinaan bagi optimalisasi kinerja Pokjawas yang pada gilirannya diharapkan berdampak kepada peningkatan kinerja pengawas.

C. Kerangka Konseptual

1. Efektifitas

Menurut Chester I. Barnard dalam Kebijakan Kinerja Karyawan

(Prawirosentono, 1999 : h.27), menjelaskan bahwa arti efektif dan efisien adalah sebagai berikut: *“When a specific desired end is attained we shall say that the action is effective. When the unsought consequences of the action are more important than the attainment of the desired end and are dissatisfactory, effective action, we shall say, it is inefficient. When the unsought consequences are unimportant or trivial, the action is efficient. Accordingly, we shall say that an action is effective if it satisfies the motives of the aim, whatever it is effective or not”*⁹

Disamping itu, menurut Chester Barnard, dalam Kebijakan Kinerja Karyawan (Prawirosentono, 1999: h. 28), pengertian efektif dan efisien dikaitkan dengan sistem kerjasama seperti dalam organisasi perusahaan atau lembaga pemerintahan, sebagai berikut: *“Effectiveness of cooperative effort relates to accomplishment of an objective of the system and it is determined with a view to the system’s requirement. The efficiency of a cooperative system is the resultant of the efficiency of the individuals furnishing the constituent effort, that is, as viewed by them”*.¹⁰ Efektifitas organisasi pada dasarnya adalah efektifitas individu para anggotanya

⁹Suwandi “Pengaruh Kejelasan Peran dan Motivasi kerja Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Tugas Jabatan”, dalam [www. jiptunair-gdl](http://www.jiptunair-gdl). Diakses, 25 Oktober 2007.

¹⁰ *Ibid.* h. 14.

di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut. Untuk mengukur efektifitas dan efisien organisasi administratif seperti halnya organisasi pemerintah (birokrasi), bukanlah hal yang mudah. Mungkin jauh lebih mudah untuk mengukur efektifitas dan efisiensi dari organisasi bisnis, yang tujuan utamanya adalah mencari *provit*, dimana *input* maupun *output* yang berupa provit usahanya dapat dinilai dengan uang (materi).

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila tujuan organisasi dapat tercapai sesuai kebutuhan yang direncanakan.

2. Pokjawas Pendais

Salah satu upaya untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi pengawas dibentuklah Pokjawas. Kelompok kerja tersebut beranggotakan para Pendidikan Agama, yang terdiri dari Pokjawas Pendidikan Agama Islam yang mencakup Pengawas Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam, Pengawas Rumpun Mata Pelajaran Qur'an Hadis, Aqidah Ahlak dan Syariah. Dan bisa juga dibentuk Pokjawas Pendidikan Agama Kristen Protestan, Katholik, Hindu dan Budha tujuannya adalah untuk

meningkatkan profesionalisme pengawas serta untuk memperlancar pelaksanaan tugas kepengawasan. Kelompok kerja tersebut dipimpin oleh seorang ketua, yang memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pengawas pendidikan agama di daerah yang meliputi penyusunan program, pelaksanaan dan pelaporan kepengawasan termasuk pelayanan penilaian angka kredit. Dalam penelitian ini dibatasi pada pokjawas pendidikan agama Islam. Selanjutnya dalam Pedoman Kegiatan Kelompok Kerja Penilik dan Pengawas Pendais disebutkan tujuan Pokjawas, yaitu: (1) menjadi forum konsultasi dan komunikasi yang terkordinasi antara sesama Pengawas Pendidikan Agama Islam; (2) meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab dalam Pengawasan Pelaksanaan Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Umum dan supervisi pada Madrasah; (3) menyatukan kesamaan berfikir dan bertindak dalam pelaksanaan tugas pengawasan dan supervisi; (4) meningkatkan motivasi Pengawas Pendidikan Agama Islam dalam menambah wawasan, meningkatkan ketrampilan dan kemampuan dalam pengawasan dan supervisi; dan (5) menginventarisasi segala masalah yang dihadapi Pengawas Pendidikan Agama Islam, mendiskus-

sikannya dan memecahkannya sesuai dengan situasi kondisi tempat kerjanya masing-masing.¹¹

3. *Pengawas Pendais*

Pengawas adalah orang yang melakukan pekerjaan pengawasan di sekolah. Adapun pengawas Pendais sebagaimana ketentuan dalam Kep. Menag 381 tahun 1999, adalah PNS di lingkungan Departemen Agama yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pendidikan agama Islam di sekolah dengan melakukan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan pra sekolah, dasar dan menengah.¹² Adapun tugas pokok Pengawas Pendais adalah menilai dan membina teknis pelaksanaan pendidikan Agama Islam di sekolah umum dan penyelenggaraan pendidikan di madrasah baik negeri maupun swasta yang menjadi tanggung jawabnya.¹³ Di sekolah umum pengawas Pendais melakukan penilaian

dan pembinaan terhadap pelaksanaan mata pelajaran Pendidikan Agama Islam pada sekolah yang bersangkutan. Sementara di madrasah pengawas Pendais melakukan penilaian dan pembinaan atas penyelenggaraan pendidikan secara menyeluruh baik teknis pendidikan maupun administrasi, kecuali terhadap mata pelajaran/rumpun mata pelajaran lain seperti: matematika, fisika, kimia, biologi, dan sebagainya, yang pengawasannya dilakukan oleh pengawas muslim dari Depdikbud.¹⁴

Lebih dijabarkan lagi tugas pokok pengawas dalam bidang kegiatan dan unsur-unsur pengawasan meliputi: penyusunan program pengawasan sekolah, penilaian hasil belajar siswa dan kemampuan guru, pengumpulan dan pengolahan data sumber daya pendidikan, proses belajar mengajar, bimbingan dan lingkungan sekolah, analisis hasil belajar siswa, kemampuan guru dan sumber daya pendidikan, pembinaan kepada guru agama dan tenaga lain, evaluasi dan pelaporan

¹¹ Ditjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam. 1994. *Pedoman Kegiatan Kelompok Kerja Penilik dan Pengawas Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Umum*. (Jakarta: Depag RI, h. 10

¹² Tim Dirjen Baga Islam. 2003. *Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervisi*, (Jakarta: Ditjen Baga Islam Depag, h.6.

¹³ Tim Dirjen Kelembagaan Agama Islam. 2003. *Pedoman Pengawasan atas Pelaksanaan Tugas Guru PAI Pada Sekolah Umum*, (Jakarta, Dirjen Kelembagaan Agama Islam, h.7.

¹⁴ *Ibid*, h.8.

hasil pengawasan, pembinaan lain selain PBM.¹⁶

4. Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance* yang berarti penampilan, dengan maksud memperlihatkan kemampuan pribadinya yang dapat dinikmati oleh orang lain. Dalam kamus Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.¹⁷ Menurut Whitmore, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan.¹⁸ Games, mengartikan kinerja sebagai *out come* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode/waktu tertentu.¹⁹ Sementara itu Robbin mengemukakan, bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaku-

kan dengan cara membandingkan antara hasil kerja dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.²⁰

Kinerja menekankan hasil akhir atau tujuan yang akan dicapai, baik tujuan seseorang maupun tujuan organisasi yang bersangkutan menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut dikemukakan oleh Robbin, bahwa suatu pencapaian tujuan adalah definisi dari kinerja.²¹ Aldog dan Sterrus yang mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian tujuan organisasi.²² Prawiro Sentono menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang didasarkan pada penyempurnaan kegiatan tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.²³ Bates dan Holton sebagaimana dikutip oleh Armstrong dan Baron, Kinerja sebagai hasil kerja atau tingkah

¹⁶ Tim Dirjen Kelembagaan Agama Islam, *Op. cit.* hh 91-92.

¹⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1996. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka edisi ke tujuh, h.503

¹⁸ Jhone Whitmore. 1997. *Coaching For Performan, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, Terjemahan Y. Dwi Helly. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, h. 170.

¹⁹ F. Cordosa Games. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, h. 175.

²⁰ Stephen P. Robbin. 1986. *Organized Behaviour Consept, Controversi and Application* New Jersey, Printice of hall, h. 140.

²¹ Steppen P. Robbin. 1978. *Personal the Management of Human Resources*. New Jersey, Printice-hall, Inc.h. 191.

²² Aldog dan Timothy Sterrus, *Management*. 1978. Chicago: South Western Publishing, h. 77.

²³ Suryadi Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.h.2

laku.²⁴ Dengan demikian istilah kinerja mengarah pada hasil yang telah dicapai. Menurut John Soepriyanto, penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.²⁵

Prestasi kerja pengawas menurut KMA 381 tahun 1999, adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang Pengawas Pendidikan Agama dalam bidang tugasnya. Kriteria penilaian menurut KMA tersebut adalah, ukuran atau ketentuan yang harus digunakan bagi penilaian kegiatan atau prestasi kerja pengawas. Unsur-unsur penilaian prestasi kerja pengawas terdiri; unsur pendidikan, pengawasan sekolah, pengembangan profesi dan penunjang. Unsur pengawasan sekolah dijabarkan kedalam sub unsur dan dijadikan pedoman dalam penyusunan indikator pengukuran kinerja pengawas pendais.

D. Metodologi Penelitian

Sasaran penelitian ini adalah satu kabupaten/kota di 12 propinsi yaitu Banten, Jabar, Jatim, Jateng, Sumbar,

Pekanbaru, Banjarmasin, Gorontalo, Sulsel, Sumut, Jambi, dan Pontianak. Kegiatan penelitian ini dimulai pada bulan Mei-Nopember 2007.

Metode yang digunakan adalah *survey* dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menyajikan data hasil pengujian, sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk menjelaskan data hasil pengujian. Sementara itu, populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh pengawas pendidikan agama Islam, baik yang menjadi pengurus Pokjawas maupun anggota pada wilayah survei. Jumlah pengawas pada wilayah survei sebanyak 3.925 orang, atau lebih kurang 50 % dari jumlah populasi pengawas seluruh Indonesia yaitu 7.060 (Statistik Pendidikan Agama dan Keagamaan Tahun Pelajaran 2005-2006 hal.87). Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*. Penetapan wilayah sasaran berdasarkan pertimbangan jumlah responden yang lebih banyak dibandingkan kabupaten/kota lainnya sehingga cukup representatif.

Sumber data penelitian meliputi:

(1) data primer : pengurus pokjawas

²⁴ Michael Armstrong dan Angela B. 1998. *Performance Management*. London: Institut of Personal and Development, h.15.

²⁵ John Soepriyanto. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* Jogjakarta: BPFE, h.1

Tabel: 01
Data Pengawas Wilayah Sasaran

No.	Propinsi	Kab/Kota	Pengawas	
			Provinsi	Sample
1.	Banten	Kota Tangerang	176	18
2.	Jabar	Kota Bandung	287	21
3.	Jatim	Kota Surabaya	1197	22
4.	Jateng	Kota Semarang	964	20
5.	Riau	Kota Pekanbaru	116	18
6.	Sumbar	Kota Padang	112	19
7.	Kalsel	Banjarmasin	133	20
8.	Gorontalo	Kota Gorontalo	29	14
9.	Sulsel	Kota Makassar	321	22
10.	Sumut	Kota Medan	318	20
11.	Jambi	Kabupaten Kerinci	225	18
12.	Kalbar	Kota Pontianak	47	18
Jumlah			3925	230

dan pengawas Pendais; dan (2) data sekunder: Kakandepag/Kasi Mapenda, dokumentasi yang berkaitan dengan kegiatan pokjawas dan pengawas. Instrumen terdiri dari kuesioner dan pedoman wawancara. Teknik Pengumpulan data dilakukan melalui: penyebaran kuesioner dilakukan terhadap pengawas, baik yang menjadi pengurus maupun anggota untuk mengetahui efektifitas kelompok kerja pengawas serta kinerja pengawas; wawancara dilakukan terhadap Kakandepag/Kasi Mapenda, untuk melengkapi data/informasi tentang efektifitas kelompok kerja pengawas serta kinerja pengawas; dan penelusuran dokumen dilakukan untuk memperoleh data tertulis tentang hasil/produk kegiatan Pokjawas dan kinerja pengawas.

II. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Untuk menjelaskan deskripsi data, digunakan rumus analisis *skor nilai ideal*, yaitu perbandingan skor rata-rata dengan skor maksimal masing-masing variabel:

$$\text{Skor Nilai Ideal} = \frac{\text{Skor Rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Dengan pengkategorian nilai pencapaian responden digunakan klasifikasi menurut Sudjana (2002) sebagai berikut :

- 90% - 100% = Sangat Baik
- 80% - 89% = Baik
- 65% - 79% = Cukup
- 55% - 64% = Kurang
- 0% - 54% = Tidak Baik

a. Identitas Responden

Berdasarkan data yang diperoleh kecenderungan jenis kelamin responden pengawas adalah laki-laki. Dari 230 responden, 160 orang (69,57%) diantaranya laki-laki dan 70 orang (30,43%) perempuan. Dari sisi usia, diketahui kecenderungan umur responden pengawas adalah antara 55 – 60 tahun. Dari data yang diperoleh melalui 230 responden pengawas, 127 pengawas (55,22%) berumur antara 55 – 60 tahun, 70 pengawas (30,43%) berumur antara 50 – 54 tahun, 15 pengawas (6,52%) berumur antara 45 – 49 tahun, 8 pengawas (3,48%) berumur antara 40 – 44 tahun, dan 10 pengawas dibawah 40 th (4,35%). Ini artinya 50 % lebih usia pengawas berada diambang pensiun. Tingkat pendidikan responden umumnya S1. Dari data yang diperoleh, 216 responden (93,91%) berpendidikan S1. Yang lainnya, 8 responden (3,48%) berpendidikan S2, 4 responden (1,74%) berpendidikan SLTA, dan 2 responden (0,87%) berpendidikan Sarjana Muda.

Berdasarkan data yang diperoleh, kecenderungan responden pengawas mempunyai pangkat/golongan Pembina/IVa. Dari 230 responden, sebanyak 155 orang (67,39%) memiliki pangkat/golongan pembina/IVa, yang lainnya, yang memiliki pangkat/

golongan Peñata Tk I/III d sebanyak 30 orang (13,04%), Pembina Tk/I/IV/b sebanyak 24 orang (10,43%), Penata/III/c sebanyak 15 orang (6,52%), Pembina Utama/IV/c sebanyak 2 orang (0,87%), Penata Muda /III/a sebanyak 2 orang (0,87%), dan Penata Muda Tk.I/III/b sebanyak 2 orang (0,87%). Dari sisi jabatannya, diketahui bahwa kecenderungan responden pengawas memiliki jabatan Madya. Dari 230 responden pengawas sebanyak 180 orang (78,26%) memiliki jabatan Madya, kemudian yang lainnya, jabatan Muda sebanyak 42 orang (18,26%), Pratama sebanyak 6 orang (2,61%), dan Utama sebanyak 2 orang (0,87%). Sedangkan masa kerja responden yaitu, 0-4 tahun sebanyak 119 orang (51,74%), lainnya, memiliki masa kerja 5-9 tahun sebanyak 52 orang (22,61%), kemudian yang masa kerja 10-14 tahun sebanyak 27 orang (11,74%), masa kerja 15-19 tahun sebanyak 14 orang (6,09%), masa kerja 20-24 tahun sebanyak 8 orang (3,48%), dan masa kerja 25 tahun ke atas sebanyak 10 orang (4,35%).

b. Efektifitas Pokjawas Pendais

Efektifitas Pokjawas Pendais dapat dilihat dari ketercapaian tujuan keberadaan organisasi tersebut. Karena itu, sederetan tujuan Pokjawas dijadikan indikator efektifitas yang kemudian dikembangkan dalam

Tabel 02: Deskripsi Data Efektifitas Pokjawas

Indikator Efektifitas Pokjawas	Rerata Skor	% Rerata Skor	Kategori
Menjadi forum konsultasi dan komunikasi	4.24	84.72	Baik
Meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab	4.12	82.30	Baik
Menyatukan kesamaan berfikir dan bertindak dalam pelaksanaan tugas pengawasan	4.22	84.35	Baik
Meningkatkan motivasi, ketrampilan dan kemampuan pengawasan dan supervisi	3.62	72.36	Cukup
Menginventarisir masalah yang dihadapi pengawas, mendiskusikan dan memecahkannya sesuai dengan situasi kondisi tempat kerjanya masing-masing	3.64	72.83	Cukup
Meningkatkan profesionalisme	3.54	70.83	Cukup
Memperlancar pelaksanaan tugas	3.84	76.87	Cukup
Mengkordinasikan angka kredit pengawas	3.21	64.17	kurang
Variabel Efektifitas Pokjawas	3.75	75.03	Cukup

instrumen yang secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat efektifitas Pokjawas melingkupi seluruh indikator/aspek mencapai kategori *cukup* (75.03%). Ini artinya bahwa organisasi tersebut cukup efektif dalam memberdayakan pengawas serta memperlancar pelaksanaan tugas kepengawasan terutama dalam menjalankan fungsinya sebagai forum konsultasi dan komunikasi; meningkatkan kebersamaan; menyatukan kesamaan berpikir dan bertindak dan dalam mendukung pelaksanaan tugas kepengawasan. Namun, organisasi tersebut tampaknya kurang efektif dalam mengkoordinasikan angka kredit pengawas. Sementara fungsi lainnya termasuk dalam kategori cukup,

seperti fungsi motivasi dan peningkatan kompetensi kepengawasan, serta inventarisasi masalah dan mencari solusinya. Secara rinci kinerja Pokjawas dapat diuraikan sebagai berikut:

Pertama, efektifitas Pokjawas sebagai forum konsultasi dan komunikasi antara sesama pengawas, mempunyai rerata skor 4,24 atau 84,72%. Skor tersebut tergolong *baik*. Hasil wawancara dan angket dapat diketahui bahwa perihal materi yang dikonsultasikan atau informasi serta pengalaman yang sering dibahas terdiri dari: *Aspek Pokjawas dan kepengawasan*, meliputi: a) struktur, tugas dan fungsi Pokjawas, penyusunan pogram dan kegiatan Pokjawas sebagai wadah peningkatan profesionalisme kepengawasan dan forum kordinasi/kon-

sultasi antar sesama pengawas, serta peningkatan peran kelembagaan; b) implementasi kegiatan kepegawasan dari mulai tahap perencanaan sampai tahap evaluasi dan pelaporan, serta berbagai instrumen pendukung kepegawasan yang diperlukan; c) kenaikan pangkat kepegawasan dan pengembangan kesejahteraan. *Aspek tenaga kependidikan*, materi yang dibahas seputar tugas guru, pembimbingan, konsultasi dan motivasi, data guru, absensi guru, mutasi, pemerataan jumlah guru, peningkatan kapasitas dan kualitas guru, peningkatan rasa tanggungjawab guru, teknik pelaporan dan penilaian guru. *Aspek penyelenggaraan pendidikan*, meliputi kebijakan pelaksanaan pendidikan, inovasi kurikulum, sosialisasi KTSP, peningkatan mutu pembelajaran, penggunaan dana BOS, kalender pendidikan, pembuatan silabus, persiapan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan materi dan metodologi pembelajaran, cara belajar tuntas, evaluasi pembelajaran dan supervisi pendidikan. Dan *Aspek lainnya*, meliputi kunjungan sekolah, mengatasi masalah di madrasah, PAK, penerimaan siswa baru, perbedaan liburan, perbedaan pembuatan semester, perbedaan UAS, perbedaan ulangan umum, program musabaqah, dan program kegiatan pesantren kilat.

Kedua, efektifitas Pokjawas sebagai forum untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab dalam pengawasan pendidikan agama Islam pada sekolah/ madrasah, diperoleh skor rata-rata 4,12 atau 82,30%. Kategori ini tergolong *baik*. Hasil wawancara dan angket menunjukkan bahwa upaya Pokjawas untuk meningkatkan *rasa kebersamaan dan tanggungjawab*, dilakukan melalui: a) optimalisasi komunikasi dan interaksi harmonis antar pengawas; b) pengelolaan berbagai kegiatan kepegawasan melalui pendekatan tim dan semangat kebersamaan; c) mengadakan kegiatan arisan dan rekreasi bersama, dan saling membantu mengatasi berbagai permasalahan dalam tugas; d) meningkatkan disiplin terhadap tugas-tugas kepegawasan; e) penugasan sesuai dengan kapasitas yang bersangkutan dan pemberian kewenangan penuh terhadap pelaksanaan tugas-tugas kepegawasan; dan f) penyelenggaraan supervisi dan penilaian kinerja secara terpadu.

Ketiga, efektifitas pokjawas sebagai forum untuk menyatukan kesamaan berfikir dan bertindak dalam pelaksanaan tugas pengawasan dan supervisi, mempunyai rerata skor 4,22 atau 84,35%. Skor tersebut tergolong *baik*. Hasil wawancara dan angket menunjukkan aspek-aspek yang telah dilakukan Pokjawas antara lain: me-

nyamakan persepsi tentang tugas dan fungsi kepengawasan, menyatukan visi dan misi, meningkatkan koordinasi dan konsultasi, meningkatkan intensitas pertemuan dengan *stakeholder*, menyusun program bulanan dan tahunan, evaluasi bersama tugas kepengawasan, dan mengoptimalkan berbagai forum sebagai media peningkatan pengetahuan dan wawasan pengawas.

Keempat, efektifitas pokjawas sebagai forum untuk meningkatkan motivasi Pengawas Pendais dalam menambah wawasan, meningkatkan ketrampilan dan kemampuan dalam pengawasan/supervisi, mempunyai rerata skor 3.62 atau 72.36%. Skor tersebut tergolong *cukup*. Sejumlah upaya yang telah dilakukan Pokjawas dalam meningkatkan motivasi untuk menambah wawasan, meningkatkan keterampilan dan kemampuannya, antara lain: a) menyelenggarakan berbagai kegiatan pengembangan wawasan dan keterampilan pengawas; b) meningkatkan pelibatan pengawas terhadap berbagai kegiatan akademik terutama yang berkaitan dengan supervisi dan kependidikan; c) mengkoordinasikan penilaian angka kredit sebagai syarat kenaikan pangkat; d) mengoptimalkan peningkatan kesejahteraan; dan e) pembinaan mental.

Kelima, efektifitas Pokjawas sebagai forum untuk menginventarisasi

segala masalah yang dihadapi pengawas, mendiskusikan dan memecahkan masalah sesuai dengan situasi kondisi tempat kerjanya masing-masing, mempunyai rerata skor 3.64 atau 72,83%. Skor tersebut tergolong *baik*. Hasil wawancara menunjukkan sejumlah masalah yang dihadapi pengawas, antara lain: keterbatasan alat transportasi/ kendaraan pengawas, kurangnya tenaga GPAI, GPAI yang tidak mau dibina, masalah kenaikan pangkat, kekurangan anggaran pengawas, kesulitan GPAI menyusun program tematik, keterbatasan jam pelajaran, lemahnya koordinasi dengan komite sekolah, kurangnya jumlah pengawas, latar belakang pendidikan pengawas yang berbeda, kesalahan persepsi guru terhadap pengawas, penambahan guru tanpa sepengetahuan pengawas, terbatasnya perangkat pembelajaran agama, sekolah non Islam tidak mau menggunakan GPAI, tempat tugas pengawas yang berjauhan, dan masalah UAS. Peran Pokjawas dalam membantu memecahkan masalah kepengawasan dilakukan melalui peningkatan koordinasi dan konsultasi, peningkatan fasilitasi pendukung kegiatan kepengawasan, dan membantu mencari solusi dan memotivasi pengawas.

Keenam, efektifitas Pokjawas sebagai forum untuk meningkatkan profesionalisme pengawas, mempu-

nyai rerata skor 3.54 atau 70.83%. Skor tersebut tergolong *cukup*. Dari informasi yang berhasil dihimpun diketahui sejumlah langkah Pokjawas dalam meningkatkan profesionalisme pengawas, antara lain: a) meningkatkan kompetensi pengawas melalui berbagai kegiatan pengembangan wawasan dan keterampilan; b) penugasan sebagai peserta diklat kepengawasan dan sejenisnya; c) meningkatkan komitmen terhadap pelaksanaan tugas kepengawasan; d) meningkatkan disiplin kerja dan pertanggungjawaban melalui penyusunan laporan; dan e) mengembangkan sistem kontrol, monitoring, dan evaluasi kinerja secara terpadu.

Ketujuh, efektifitas Pokjawas sebagai forum untuk memperlancar pelaksanaan tugas kepengawasan, mempunyai rerata skor 3.84 atau 76.87%. Skor tersebut tergolong *cukup*. Usaha-usaha yang telah dikembangkan Pokjawas, antara lain: a) meningkatkan fasilitasi pelaksanaan tugas-

tugas kepengawasan; b) mengembangkan perencanaan berbasis kinerja; c) memberikan kewenangan penuh pengawas manjalankan tugas-tugasnya; d) memberikan bantuan terhadap kesulitan yang dihadapi pengawas dalam tugas; e) menetapkan sistem dan prosedur kerja kepengawasan; f) menjembatani hubungan harmonis antara pengawas dengan stakeholder; dan g) menyusun materi kepengawasan.

Kedelapan, efektifitas Pokjawas sebagai forum untuk mengkoordinasikan angka kredit pengawas, mempunyai rerata skor 3.21 atau 64.17%. Skor tersebut tergolong *kurang*. Sejumlah kegiatan yang telah dilakukan Pokjawas antara lain: menyediakan blanko penilaian, melakukan penilaian berdasarkan pedoman, melaksanakan penilai DP3, mengusulkan penetapan angka kredit, mengusulkan kenaikan pangkat, mengevaluasi hasil kinerja pengawas, dan melaksanakan pembinaan.

Tabel 03: Distribusi Frekuensi Pengawas Berdasarkan Tingkat Kinerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1.	a. sangat baik	39	16.96
2.	b. baik	67	29.13
3.	c. cukup	95	41.30
4.	d. kurang	16	6.96
5.	e. tidak baik	13	5.65
	Total	230	100.00

c. Kinerja Pengawas Pendais

Kinerja pengawas seperti tertuang dalam tabel 03 di samping. Berdasarkan data tabel tersebut dapat dijelaskan kecenderungan tingkat kinerja pengawas adalah cukup. Dari 230 responden, sebanyak 95 responden (41,30%) memiliki kinerja cukup dan yang lainnya, 67 responden (29,13%) kinerja baik, 39 responden (16,96%) kinerja sangat baik, 16 responden (6,96%) kinerja kurang baik, dan 13 responden (5,65%) tergolong kinerja tidak baik.

Selanjutnya gambaran kinerja pengawas ditinjau dari masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 04 menunjukkan bahwa tingkat kinerja pengawas secara keseluruhan indikator/unsur pengawasan sekolah telah mencapai kategori *cukup* (75,21%). Ini artinya bahwa kinerja pengawas pendais telah mencapai kategori cukup dalam melaksanakan tugas pokoknya dan belum mencapai kategori baik/tinggi apalagi sangat baik atau ideal. Pemahaman secara rinci tentang kinerja pengawas ditinjau dari indikator-indikatornya dikaitkan dengan hasil wawancara, pengisian daftar isian, pengamatan dan data pendukung lainnya, adalah sebagai berikut:

Tabel 04: Deskripsi Data Kinerja Pengawas

Indikator Kinerja Pengawas	Rerata Skor	% Rerata Skor	Kategori
Penyusunan program pengawasan sekolah	3.81	76.19	Cukup
Penilaian, pengolahan hasil belajar siswa dan kemampuan guru	3.32	66.34	Cukup
Pengumpulan, pengolahan data sumber daya pendidikan dan proses belajar mengajar	3.49	69.83	Cukup
Analisis hasil belajar siswa dan sumber daya pendidikan dan proses belajar mengajar	3.30	65.91	Cukup
Pembinaan kepada guru agama, tentang pelaksanaan proses belajar mengajar	4.24	84.86	Baik
Laporan pelaksanaan hasil pengawasan per sekolah	4.17	83.39	Baik
Evaluasi hasil pengawasan pendidkn agama seluruh sekolah	4.20	84.09	Baik
Pengembangan profesi kepengawasan	3.55	71.05	Cukup
Variabel Kinerja Pengawas	3.76	75.21	Cukup

Pertama, kinerja pengawas untuk indikator penyusunan program pengawasan sekolah memperoleh rerata skor 3,81 atau 76.19%. Skor tersebut tergolong *cukup*. Sejumlah upaya yang telah dilakukan sebagian besar pengawas dalam penyusunan program kepengawasan sekolah antara lain: penyusunan program kepengawasan didasarkan pada kalender pendidikan, program tahunan, pertemuan tingkat wilayah, program kepala sekolah, kondisi sekolah, dan mencermati program yang bermutu. Program disusun bersama Pokjawas dan dibahas bersama GPAI, sedangkan jenisnya meliputi program semester, dan program berkala. Dalam pelaksanaan program diawali dengan mengidentifikasi masalah, menentukan rencana kunjungan ke sekolah yang bertolak dari hasil pengawasan sebelumnya, membuat kolom kegiatan, membuat kolom frekwensi, membuat kolom sekolah, menghitung efektifitas belajar, memantau kinerja GPAI, mengadakan monitoring, menyusun daftar lengkap GPAI dan menyusun daftar lengkap sekolah.

Kedua, kinerja pengawas untuk indikator penilaian dan pengolahan data hasil belajar siswa dan kemampuan guru, memperoleh rerata skor 3,32 atau 66.34%. Skor tersebut tergolong *cukup*. Upaya yang dilakukan

sebagian pengawas dalam menganalisis data hasil belajar siswa antara lain: mengumpulkan data EMIS, menganalisa laporan kepala sekolah, menginventarisir data hasil belajar, melakukan observasi, melakukan pencatatan terhadap nilai terendah dan tertinggi, dan melakukan analisis penilaian kumulatif serta penyusunan rekomendasi bagi peningkatan mutu hasil belajar siswa dan kemampuan guru.

Ketiga, kinerja pengawas untuk indikator pengumpulan, pengolahan data sumber daya pendidikan dan proses belajar mengajar, memperoleh rerata skor 3,49 atau 69.83%. Skor tersebut tergolong *cukup*. Upaya yang telah dilakukan sebagian pengawas dalam pengumpulan dan pengolahan data sumber daya pendidikan antara lain: mengumpulkan data perkembangan sumber daya pendidikan, menganalisis, menyimpulkan, dan menyusun rekomendasi bagi peningkatan sumberdaya pendidikan serta proses belajar mengajar.

Keempat, kinerja pengawas untuk indikator analisis hasil belajar siswa dan sumber daya pendidikan, memperoleh rerata skor 3,30 atau 65.91%. Skor tersebut tergolong *cukup*. Upaya yang telah dilakukan sebagian besar pengawas di antaranya: pengumpulan data hasil penilaian formatif, porto-

folio, penilaian sumatif, dan ulangan blok. Memilih kategori nilai, merekap hasil kerja yang dilakukan setiap selesai pelaksanaan ulangan, analisis hasil belajar siswa berdasarkan standar hasil penilaian yang dibahas bersama GPAI, melakukan observasi pembelajaran, melakukan analisis kelas, melakukan analisis soal yang dibuat guru, mempertimbangkan faktor analisis, mencatat nilai tertinggi, mencatat nilai terendah, menentukan kategori, menentukan ketuntasan belajar, menganalisa masing-masing pertanyaan, mengkoordinasikan pada KKG, melakukan pengamatan terhadap pembelajaran dan mengadakan bimbingan dan pembinaan terhadap guru tentang penilaian hasil belajar siswa.

Kelima, kinerja pengawas untuk indikator pembinaan kepada GPAI tentang pelaksanaan PBM, memperoleh rerata skor 4,24 atau 84.86%. Skor tersebut tergolong *baik*. Upaya yang telah dilakukan sebagian besar pengawas dalam bimbingan kepada GPAI tentang pelaksanaan PBM antara lain, melakukan pembimbingan terhadap guru dalam penyusunan silabi, penyusunan rencana program pembelajaran, mengidentifikasi masalah, mencermati program yang bermutu, menghitung efektifitas pembelajaran, menjabarkan program pembelajaran sesuai kurikulum, membuat contoh

pembelajaran, pemilihan metode pembelajaran yang sesuai materi, pemilihan media dan alat pembelajaran yang tepat, melakukan umpan balik dalam pembelajaran, melakukan penilaian yang efektif dan efisien.

Keenam, kinerja pengawas untuk indikator penyusunan laporan pelaksanaan hasil pengawasan, memperoleh rerata skor 4,17 atau 83.39%. Skor tersebut tergolong *baik*. Upaya yang telah dilakukan sebagian besar pengawas diantaranya menyusun laporan tahunan dan semesteran. Isi laporan memuat hasil pengawasan baik bersifat akademik maupun administrasi untuk masing-masing guru agama per sekolah. Penyusunan laporan mengikuti format laporan yang telah disepakati bersama dalam forum pokjawas.

Ketujuh, kinerja pengawas untuk indikator pelaksanaan evaluasi hasil pengawasan pendidikan agama seluruh sekolah, memperoleh rerata skor 4,20 atau 84.09%. Skor tersebut tergolong *baik*. Upaya yang telah dilakukan sebagian besar pengawas, antara lain: pengumpulan data tentang kemampuan GPAI, memahami penilaian sumatif, GPAI memahami portofolio, menentukan kelompok nilai, melakukan penilaian kemampuan GPAI, hasil laporan GPAI diberi nilai dengan mengacu pada buku nilai, melakukan evaluasi dan analisis hasil belajar

siswa, menentukan ketuntasan, melakukan observasi, dan pemeriksaan kunjungan.

Kedelapan, kinerja pengawas untuk indikator pengembangan profesi pengawas, memperoleh rerata skor 3.55 atau 71.05%. Skor tersebut tergolong *cukup*. Informasi yang berhasil dihimpun menunjukkan sebagian besar pengawas secara mandiri mengembangkan profesi dan kreatifitasnya dalam menjalankan tugas-tugas kepengawasan.

B. Analisis dan Pembahasan

1. Hubungan antara jenis kelamin dengan Kinerja pengawas

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh $c^2_{hitung} = 10,329$. Sedangkan c^2_{tabel} pada $df\ 8\ (0,05) = 15,5$. Hasil analisis c^2_{hitung} lebih kecil dari c^2_{tabel}

(0,05). Dengan demikian hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pengawas tidak signifikan. Artinya perbedaan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kinerja pengawas.

2. Hubungan antara Usia Pengawas dengan Kinerja Pengawas

Untuk analisa hubungan Kinerja pengawas dengan usia, tingkat pendidikan, pangkat/gol dan masa kerja dilakukan dengan menghitung dan menguji korelasi Rho Spearman karena seluruh data-data skornya ber-sifat ordinal. Berikut ini tabel hasil korelasi Rho Spearman dengan menggunakan software SPSS. Hasil perhitungan di bawah menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara kinerja dan usia pengawas sangat kecil atau bisa dikatakan tidak ada hubungan karena nilainya sebesar 0.065. Artinya, dapat

Tabel 05 . Perhitungan korelasi rho Spearman

			USIA	PEND	PANGKAT	MS KERJA	KINERJA	EFEKTIF
Spearman's rho	USIA	Correlation Coefficient	1.000	.021	-.168*	-.220**	.065	.035
		Sig. (2-tailed)		.768	.015	.001	.349	.615
		N	210	210	210	210	210	210
	PEND	Correlation Coefficient	.021	1.000	.208**	.073	.106	.006
		Sig. (2-tailed)	.768		.002	.290	.125	.936
		N	210	210	210	210	210	210
	PANGKAT	Correlation Coefficient	-.168*	.208**	1.000	.346**	-.024	.099
		Sig. (2-tailed)	.015	.002		.000	.728	.155
		N	210	210	210	210	210	210
	MS_KERJA	Correlation Coefficient	-.220**	.073	.346**	1.000	.035	-.045
		Sig. (2-tailed)	.001	.290	.000		.611	.520
		N	210	210	210	210	210	210
	KINERJA	Correlation Coefficient	.065	.106	-.024	.035	1.000	.696**
		Sig. (2-tailed)	.349	.125	.728	.611		.000
		N	210	210	210	210	210	210
	EFEKTIF	Correlation Coefficient	.035	.006	.099	-.045	.696**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.615	.936	.155	.520	.000	
		N	210	210	210	210	210	210

*. Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

dikatakan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap kinerja pengawas.

3. Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Pengawas

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh $r_s = 0.106$, sebuah nilai korelasi yang sangat kecil. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara kinerja dan tingkat pendidikan pengawas sangat lemah (tidak signifikan).

4. Hubungan antara pangkat/golongan dengan Kinerja pengawas

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh $r_s = -0.024$, angka korelasi yang mendekati nol atau bisa dikatakan tidak ada hubungan sama sekali. Hal ini berarti perbedaan pangkat/golongan tidak berpengaruh (tidak ada hubungan) terhadap kinerja pengawas.

5. Hubungan antara Masa kerja pengawas dengan Kinerja pengawas

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh $r_s = 0.035$, angka korelasi yang mendekati nol atau bisa dikatakan tidak ada hubungan sama sekali. Hal ini berarti perbedaan masa kerja tidak berpengaruh (tidak ada hubungan) terhadap kinerja pengawas.

6. Hubungan antara Efektifitas Pokjawas dengan Kinerja pengawas

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh $r_s = 0.696$, sebuah nilai

korelasi yang sangat tinggi dalam ilmu sosial. Di samping itu tingkat signifikansinya di atas 99% ($\text{Alpha} = 1\%$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efektifitas Pokjawas dan kinerja pengawas sangat tinggi, semakin tinggi tingkat efektifitas Pokjawas semakin tinggi pula kinerja pengawas.

Dari analisis di atas didapatkan kenyataan bahwa dalam penelitian ini tingkat kinerja pengawas benar-benar hanya dipengaruhi oleh efektifitas pokjawas. Adapun faktor lain seperti: jenis kelamin, usia, pendidikan, pangkat/golongan, jabatan dan masa kerja tidak secara langsung dapat menjamin peningkatan kinerja pengawas. Hal ini dapat kita jumpai dalam kenyataan misalnya seorang pengawas yang berlatar belakang pendidikan S2 atau S3, belum tentu memiliki kinerja yang baik karena berbagai faktor fokus pekerjaan yang lainnya. Akan tetapi dengan efektifitas Pokjawas yang baik, maka pengawas tersebut akan bekerja sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Faktor Pendukung

Dalam batas-batas tertentu keberadaan Pokjawas memiliki peran yang cukup penting dalam upaya mendukung kinerja pengawas

pendidikan. Kondisi tersebut tidak dapat dipisahkan dari sejumlah faktor pendukung yang melingkupinya. Faktor pendukung Pokjawas dalam meningkatkan kinerja pengawas adalah:

- a) Semangat kebersamaan sebagian besar anggota Pokjawas.
- b) Adanya dukungan dana seperti bantuan operasional Pokjawas (sejak 2006 – 2007) .
- c) Dukungan dari sebagian Pemda dalam pemberian insentif kepada pengawas.
- d) Tersedianya peraturan yang memungkinkan Pokjawas menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Faktor Penghambat

Secara umum, agaknya tidak mudah mendorong peningkatan kinerja pengawas agar lebih optimal. Faktor penyebabnya cukup kompleks, di samping karena persoalan rekrutmen, kualifikasi dan kompetensi pengawas, juga yang paling utama menurut Siahaan karena pengawas adalah pegawai fungsional, bukan bagian dari organisasi struktural sekolah maupun lini di lingkungan Kandepag. Pengawas pada dasarnya tidak memiliki lembaga, kecuali hanya sebagai

instrumen dalam mendukung kinerja manajerial sekolah, tetapi berada di luar struktur sekolah. Pada saat yang bersamaan, mereka juga tidak memiliki otoritas sebagai lembaga dalam menentukan kebijakan sekolah.²⁶ Kenyataan tersebut menyebabkan kinerja pengawas umumnya tidak begitu optimal.

Kendala utama lainnya adalah tidak adanya sarana dan prasarana. Ini misalnya dapat dilihat di beberapa daerah belum memiliki ruangan khusus bagi Pokjawas. Ruangan yang digunakan untuk rapat koordinasi ada yang bertempat di mushalla, ruang Mapenda, dan ruang aula.

Selain keterbatasan sarana dan prasarana, faktor lain yang menjadi kendala pengelolaan Pokjawas dalam meningkatkan kinerja pengawas adalah :

- a) Belum tersedia wadah Pokjawas tingkat propinsi maupun nasional serta belum memiliki juklak maupun juknis pengelolaan pokjawas.
- b) Belum memiliki anggaran khusus, dana yang ada sifatnya bantuan dari Pusat secara insidental.
- c) Kurang pembinaan terhadap Pokjawas yang dilakukan oleh Departemen Agama, Kanwil Depag dan Kandepag Kabupaten/Kota.

²⁶ Amiruddin Siahaan, dkk. 2006. *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching, Cet. I, h. 38

- d) Pelibatan Pokjawas belum optimal, seperti dalam sosialisasi kurikulum, sertifikasi serta informasi lain yang berkaitan dengan pendidikan.
- e) Terdapat beberapa orang (10%) pengawas yang tidak berlatar belakang kependidikan, sebelumnya mereka adalah pejabat struktural di lingkungan kandepag propinsi, kabupaten/kota serta KUA. Dari 10 % pengawas tersebut terdapat pengawas dengan latar belakang pendidikan SLA, usia diatas 50 th dan masa kerja 3 tahun.
- f) Terdapat sejumlah pengawas yang kurang memahami tugas pokok dan fungsinya.
- g) Besarnya tugas yang dibebankan kepada pengawas kurang diimbangi dengan intensitas penyelenggaraan diklat secara merata bagi pengawas, sehingga pengawas sering ketinggalan informasi dibanding guru.
- h) Terdapat sebagian pengawas yang jarak tempuhnya cukup jauh dari Kandepag Kota/Kabupaten ke sekolah yang akan diawasi. Sementara itu, fasilitas transportasi yang tersedia di kantor sangat minim. Hal ini disebabkan karena, umumnya pengawas tidak mendapatkan kendaraan dinas, untuk melaksanakan tugas kepengawasan.
- i) Terbatasnya jumlah pengawas, mengakibatkan jumlah sekolah

yang harus dibina kurang proporsional, terutama di wilayah Jawa rata rata diatas 50 sekolah tiap pengawas, sementara insentif untuk biaya transportasi relatif sangat minim, baru di Propinsi Riau yang memperoleh insentif sebesar nilai insentif yang diterima oleh guru dari Pemda setempat.

Meski terdapat beberapa kendala sebagaimana tersebut di atas, sejauh ini pelaksanaan tugas kepengawasan masih dapat dilakukan dengan tuntutan tanggung jawab administratif yang kurang begitu ketat. Keberadaan forum koordinasi dan konsultasi antar sesama pengawas membantu pelaksanaan kelancaran tugas pengawas.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pokjawas pendais secara umum cukup efektif, dalam meningkatkan kinerja pengawas serta memperlancar pelaksanaan tugas kepengawasan, namun kurang efektif dalam mengkoordinasikan penilaian angka kredit pengawas.
- b. Kinerja pengawas pendais secara umum telah mencapai kategori cukup, namun belum mencapai kategori baik apalagi sangat baik atau ideal.

- c. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efektifitas Pokjawas dengan kinerja pengawas, ini berarti semakin tinggi efektifitas Pokjawas, maka semakin tinggi pula kinerja pengawas.
- d. Dalam penelitian ini, diperoleh kenyataan bahwa : jenis kelamin, usia, pendidikan, pangkat/golongan, jabatan dan masa kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pengawas. Yang paling signifikan memiliki hubungan positif yang kuat adalah efektifitas kelompok kerja pengawas.
- e. Faktor penghambat pelaksanaan Pokjawas dalam meningkatkan kinerja pengawas antara lain: (1) keterbatasan sarana dan prasarana sebagai faktor kendala utama dalam mengelola Pokjawas secara efektif dan produktif; (2) terdapat beberapa orang pengawas yang tidak berlatar belakang kependidikan; (3) terdapat beberapa orang pengawas yang sudah masuk masa pensiun; (4) terdapat sejumlah pengawas yang tidak mengerti tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawas, karena tidak memiliki latar belakang pengalaman di bidang kependidikan, (5) jarak tempuh yang cukup jauh dari Kandepag Kota/ Kabupaten ke seko-

lah; (6) pengawas tidak mendapatkan kendaraan dinas secara merata untuk melaksanakan tugas kepengawasan; dan (7) biaya transportasi dan insentif relatif sangat minim.

B. Rekomendasi

Berdasarkan paparan kesimpulan tersebut di atas maka terdapat beberapa hal yang perlu direkomendasikan, yaitu:

- a. Perlu peningkatan efektifitas Pokjawas Pendais dalam memberdayakan pengawas serta memperlancar pelaksanaan tugas kepengawasan melalui upaya-upaya pemberdayaan, seperti penyediaan anggaran serta pedoman teknis pengelolaan Pokjawas.
- b. Perlu peningkatan kinerja pengawas Pendais melalui rekrutmen pengawas yang berkualitas dan pembinaannya, guna meningkatkan fungsinya sebagai motivator, dan fasilitator pengajaran.
- c. Perlu pemberdayaan Pokjawas yang lebih intensif demi peningkatan kinerja pengawas, karena melalui uji korelasi terbukti keduanya terdapat hubungan positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi efektifitas Pokjawas maka semakin tinggi pula kinerja pengawas.

- d. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan bagi penguatan kinerja pengawas Pendais, antara lain perlu peningkatan wawasan kependidikan dan tehnik kepengawasan secara berkesinambungan dan menyeluruh bagi pengawas melalui diklat khusus pengawas seperti pengembangan kurikulum, strategi pembelajaran, pengelolaan kelas serta manajemen sekolah.
- e. Perlu diperhatikan faktor penghambat pelaksanaan Pokjawas dalam meningkatkan kinerja pengawas antara lain: pemenuhan sarana dan prasarana pokjawas, penganggaran, serta insentif bagi pengawas guna memperlancar pelaksanaan tugas pengawasan.

SUMBER BACAAN

- Aldog dan Timothy Sterrus (1978): *Management*. Chicago: South Western Publishing.
- Armstrong, Michael dan Angela Baron (1998): *Performance Management*. London: Institute of Personal and Development.
- Aryani, Heni, *Implementasi Pengelolaan Sistem Penilaian Angka Kredit Dalam Pengembangan Karir Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah di Jawa Barat*, <http://www.ppsupi.org/abstrakadpen>
- Departemen Agama RI (1994): *Pedoman Kegiatan Kelompok Kerja Penilik dan Pengawas Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Umum*. Jakarta: Ditjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam.
- Departemen Agama RI (2003): *Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervisi*, (Jakarta: Ditjen Baga Islam Depag.
- Departemen Agama RI (2003): *Kelembagaan Agama Islam, Pedoman Pengawasan atas Pelaksanaan Tugas Guru PAI Pada Sekolah Umum*. Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam.
- Departemen Agama RI (2003): *Profesionalisme Pengawas Pendidikan Agama*. Jakarta: Ditjen Bagais.
- Games, F. Cordosa (1997): *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jaelani, Kadir HA. (2003): *Upaya Memberdayakan Tenaga Teknis Pendidikan Agama Islam*, dalam Departemen Agama, *Profesionalisme Pengawas Pendais*. Jakarta: Departemen Agama RI Dirjen Kelembagaan Agama Islam.
- Robbin, Stephen P. (1986): *Organized Behaviour Concept, Controversies and Application*. New Jersey, Printice of Hall.
- Shaleha, Evi Syaefini, *Implikasi Fungsionalisasi Jabatan Pengawas Sekolah Terhadap Pola Pengembangan Pengawas Sekolah tingkat dasar di Jawa Barat*, <http://www.ppsupi.org/abstrakadpen00.html>.
- Soeprihanto, John (2001): *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Jogjakarta: BPFE.
- Prawirosentono, Suryadi (1999): *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Whitmore, Jhone (1997): *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, Terjemahan Y. Dwi Helly. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.