

Kinerja Supervisor di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

Zahratul Farhani¹, Veby Shalsha Mulya², Syafri Wahyuni³, Jamilus⁴, Anis Mahatika⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Zahratul Farhani

E-mail: farhanizahratul@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas kinerja supervisor dan penilaian kinerja supervisor di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar sebagai komponen strategis untuk mendukung pelayanan publik yang berkualitas. Penilaian dilakukan melalui metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, melibatkan observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Subjek penelitian ini adalah pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja supervisor sudah baik dalam beberapa aspek, tetapi menghadapi kendala seperti belum memanfaatkan digitalisasi dalam penilaian kinerja. Upaya peningkatan dilakukan melalui pelatihan, penguatan evaluasi berbasis data, dan sistem penghargaan. Studi ini memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kualitas kinerja supervisor guna mencapai efektivitas organisasi yang optimal.

Kata kunci - Kinerja Supervisor, Peningkatan Kualitas, Kementerian Agama

Abstract

This study discusses supervisor performance and supervisor performance assessment at the Tanah Datar Regency Ministry of Religious Affairs Office as a strategic component to support quality public services. The assessment was conducted through a qualitative method with a descriptive approach, involving observation, interviews, and document analysis. The subjects of this study were supervisors at the Tanah Datar Regency Ministry of Religious Affairs office. The results of the study indicate that supervisor performance is good in several aspects, but faces obstacles such as not utilizing digitalization in performance assessment. Improvement efforts are made through training, strengthening data-based evaluations, and reward systems. This study provides practical recommendations for improving the quality of supervisor performance in order to achieve optimal organizational effectiveness.

Keywords - Supervisor Performance, Quality Improvement, Ministry of Religion

PENDAHULUAN

Supervisor memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran operasional dan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di lingkungan Kementerian Agama. Sebagai pemimpin yang berada di garis tengah, supervisor bertugas mengarahkan staf, memantau pelaksanaan tugas, dan memastikan bahwa target organisasi tercapai. Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar, kinerja supervisor menjadi salah satu indikator keberhasilan dalam memberikan pelayanan publik, khususnya di bidang keagamaan. Supervisor memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola sumber daya manusia, memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan, dan mencapai target yang telah ditetapkan. Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar, peran supervisor sangat strategis dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas, khususnya dalam bidang keagamaan. Namun, penilaian terhadap kinerja supervisor sering kali menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, penilaian kinerja supervisor menjadi langkah krusial untuk mengukur sejauh mana efektivitas peran mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja supervisor biasanya melibatkan aspek-aspek seperti kemampuan manajerial, kepemimpinan, komunikasi, dan pencapaian target kerja. Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2017) kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi. Hal ini relevan dengan tugas supervisor yang tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal dalam membimbing staf. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa beberapa tantangan kinerja supervisor di Tanah Datar mencakup keterbatasan waktu, kurangnya pelatihan, serta kendala komunikasi internal.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja supervisor, berbagai strategi perlu diimplementasikan, seperti peningkatan pelatihan dan pengembangan profesional, pemberian insentif, serta penguatan sistem monitoring dan evaluasi. Menurut Sedarmayanti (2018), pembinaan yang berkelanjutan dan evaluasi berbasis data dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan penilaian kinerja supervisor di Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar, mengidentifikasi kendala yang ada, serta menjelaskan langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kualitas kinerja supervisor oleh kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.

METODE

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi secara mendalam tentang kinerja dan penilaian kinerja supervisor di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar. Sumber data dalam penelitian ini yaitu pengawas di kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar. Teknik pengambilan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi serta analisis dokumentasi. Validasi data dilakukan dengan cara triangulasi dan member check. Penelitian dimulai dengan menentukan fokus utama penelitian, mencari data, mereduksi data, menginterpretasikan.

PEMBAHASAN

Penilaian Kinerja Supervisor di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

Penilaian kinerja supervisor adalah proses sistematis untuk mengevaluasi dan mengukur efektivitas supervisor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja supervisor adalah proses evaluasi yang dilakukan untuk menilai efektivitas dan tanggung jawabannya. Proses ini mencakup pengukuran pencapaian tujuan, kemampuan manajerial, serta interaksi dengan anggota tim. Ada pun tujuan penilaian kinerja supervisor sebagai berikut: 1) untuk mengukur pencapaian yang mana menilai sejauh mana supervisor mencapai target yang telah ditetapkan, 2) untuk mengetahui identifikasi kekuatan dan kelemahan, 3) untuk memberikan umpan balik yang mana memberikan masukan yang konstruktif untuk pengembangan profesional, dan 4) untuk meningkatkan kinerja tim

yang mana dengan meningkatkan kinerja supervisor, diharapkan dapat berdampak positif pada kinerja tim secara keseluruhan (Triayudi et al., 2022).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah seorang pengawas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar yaitu Ibuk Ratna Amir, penilaian kinerja supervisor yang dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar dinamakan dengan PKK (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah). PKK ini ada yang dilaksanakan tahunan dan 4 tahunan. Perbedaannya jika yang tahunan dilaksanakan 1 kali 1 tahun dan yang melaksanakannya pengawas Kementerian Agama Kabupaten saja sedangkan yang 4 tahunan dinilai oleh pengawas Kementerian Agama Kabupaten dan juga pengawas dari Provinsi. Kebetulan saat ini pengawas di Kemenag Kab. Tanah Datar sedang melaksanakan PKK tahunan mulai dari Tingkat Raudhathul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiah (MTS) sampai dengan Madrasah Aliyah (MA).

Di dalam PKK inilah akan dinilai kinerja kepala sekolah sebagai supervisor mulai dari usaha pengembangan madrasah, kemampuan manajerial, kewirausahaan, dan supervisi yang dilakukan kepada guru. Yang melakukan penilaian ini adalah pengawas disekolah binaannya atau disebut penilai 1 dan juga didampingi dengan pengawas dari madrasah lain yang disebut dengan penilai 2. Hasil dari penilaian ini berbentuk laporan yang akan dibuat oleh pengawas dan akan diserahkan ke Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar. Kemudian akan di rangking di setiap tingkatan pendidikan dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar akan memberikan reward dan punishment.

Realitas Kinerja Supervisor

Realitas kinerja supervisor merupakan gambaran nyata mengenai tugas, peran, dan tanggung jawab yang dijalankan oleh seorang supervisor dalam dunia pendidikan. Supervisor bertugas untuk memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar di sekolah atau lembaga pendidikan lainnya berjalan dengan baik. Mereka biasanya memiliki tugas utama dalam hal pembinaan dan pengawasan terhadap guru dan staf pendidikan lainnya dan juga memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru dikelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa (Nasution, 2021)

Realitas kinerja supervisor di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar selama ini baik sesuai dengan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas. Berdasarkan jawaban dari Ibuk Ratna Amir dalam melakukan pengawasan dan menilai kinerja kepala sekolah sebagai supervisor tidak memiliki masalah, karena itu sudah tugas atau tanggung jawab sebagai supervisor oleh sebab itu tentu harus dihadapi. Namun kendala saat ini dalam penilaian kinerja supervisor belum menggunakan digitalisasi, rencana untuk tahun 2025 dan kedepannya akan menggunakan digitalisasi untuk memudahkan dalam menilai kinerja pengawas.

Cara Meningkatkan Kualitas Kinerja Supervisor di Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

Kualitas kinerja supervisor pendidikan adalah kualitas yang menunjukkan sejauh mana seorang supervisor pendidikan mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Kualitas ini dinilai dari kemampuan supervisor dalam membimbing, mengawasi, dan meningkatkan kompetensi para guru serta memastikan proses pembelajaran berjalan dengan optimal. Kualitas kinerja seorang supervisor pendidikan sangat penting karena mereka bertanggung jawab dalam memastikan proses pembelajaran berjalan efektif dan sesuai standar.

Cara untuk meningkatkan kualitas kinerja supervisor di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar yaitu: 1) dari diri supervisor itu sendiri, seorang supervisor itu harus banyak membaca dan update dengan aturan-aturan pendidikan terbaru dan mengikuti aturan terbaru tersebut, 2) jika kinerja supervisor tersebut masih rendah maka dia harus mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, lokakarya yang diadakan oleh pengawas, 3) melalui pertemuan dan evaluasi secara rutin. Jika kepada kepala madrasah itu ada namanya FKKM (Forum Kinerja Kepala Madrasah).

Dalam pertemuan ini pengawas akan menyampaikan arahan dan hal yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki untuk kedepannya. Karena seorang, sesuai dengan Firman Allah QS. QS Al-Isra: 84

فُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: “Katakanlah: Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”.

Berdasarkan pemahaman ayat di atas dapat kita ambil makna dan kandungan yang dapat kita pahami, bahwa setiap orang harus bekerja sesuai keahliannya dan tugas masing-masing. Jadi supervisi merupakan langkah melihat bagian mana dari kegiatan di sekolah yang masih negatif untuk diupayakan menjadi positif, dan melihat mana yang sudah positif untuk dapat ditingkatkan menjadi lebih positif lagi, yang penting adalah pembinaan (Sahlani, 2020). Dalam kaitannya dengan kinerja supervisor, ayat ini dapat diinterpretasikan sebagai sebuah pengingat bahwa seorang supervisor harus bertanggung jawab atas upaya yang mereka lakukan dalam memimpin dan membimbing tim mereka. Keberhasilan atau kegagalan suatu tim atau proyek bukan hanya bergantung pada hasil akhirnya, tetapi juga pada proses dan niat yang baik di balik setiap tindakan yang dilakukan oleh supervisor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini tentang kinerja supervisor di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar dapat disimpulkan bahwa kinerja supervisor secara umum telah berjalan baik, meskipun masih ada tantangan, seperti kurangnya pelatihan berkelanjutan dan komunikasi yang belum optimal. Penilaian kinerja supervisor, yang dilakukan melalui mekanisme Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM), menilai berbagai aspek termasuk kemampuan manajerial dan supervisi terhadap guru. Untuk meningkatkan kinerja, disarankan peningkatan pelatihan, evaluasi berbasis data, digitalisasi proses penilaian, serta pemberian penghargaan dan sanksi yang tepat. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas supervisor dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT: Remaja Rosdakarya
- Nasution, I. (2021). Supervisi Pendidikan. In *Supervisi Pendidikan*. Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya
- Sahlani, S. (2020). Supervisor Pendidikan Islam Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan*, 17(2), 35–47. <https://doi.org/10.31000/rf.v17i2.3047>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Triayudi, A., Nugroho, F., Simorangkir, A. G., & Mesran, M. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Supervisor Menggunakan Metode COPRAS Dengan Pembobotan ROC. *Journal of Computer System and Informatics (JoSYC)*, 3(4), 461–468.