

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dua kategori analisis deskriptif akan digunakan untuk menyajikan hasil penelitian pada bab IV. Mereka adalah: (1) analisis deskriptif sinopsis Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota Medan; dan (2) analisis deskriptif temuan fokus penelitian. Oleh karena itu, bab ini akan menyajikan data lapangan secara sistematis, mulai dari tujuan penelitian dan berjalan secara berurutan.

A. Temuan Penelitian

Manajemen Strategi Pengawas Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kepala Madrasah dan guru di MAS Yaspi Labuhan Deli Kota Medan. Berdasarkan temuan data dari beberapa instrument pengumpulan data dapat di peroleh hasil penelitian sesuai kebaharuan penelitian dan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

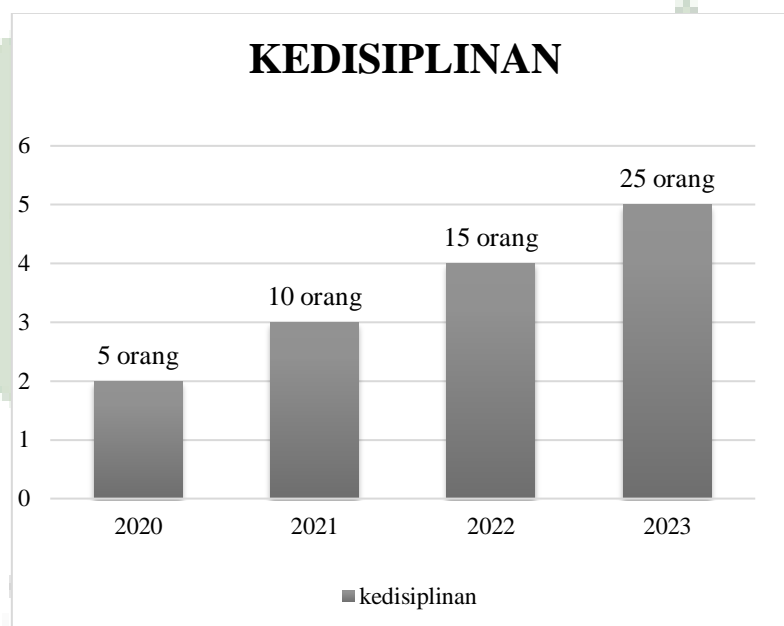
1) Perumusan strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli.

Mengidentifikasi tujuan organisasi dan cara mencapainya dikenal sebagai perumusan strategi. Ini mencakup pengumpulan dan analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya, serta peluang dan ancaman yang terkait. Perumusan strategi juga merupakan proses penting untuk keberhasilan jangka panjang organisasi. Ini membantu organisasi mengatasi masalah dan peluang dalam lingkungan yang selalu berubah. Dalam dunia pendidikan, perumusan strategi adalah proses pembuatan rencana yang terarah dan sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Tujuan strategi ini adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, meningkatkan pencapaian siswa, dan memajukan institusi pendidikan.

Perumusan strategi pengawas madrasah melibatkan pembuatan rencana yang terarah untuk memastikan pengawasan yang efektif terhadap kegiatan dan kualitas pendidikan di madrasah. Tugas utama pengawas madrasah adalah

memastikan bahwa madrasah beroperasi sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, membantu peningkatan kualitas pendidikan, dan memberikan dukungan kepada staf pengajar dan kepala madrasah. Perumusan strategi pengawas madrasah merupakan bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa madrasah dapat memberikan pendidikan berkualitas tinggi kepada para siswa dan staf pendidik yang ada di madrasah.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota Medan Peneliti melihat Peran Pengawas dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru sangat penting dilakukan ini dapat dilihat dari meningkatnya kehadiran para guru di Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli dengan tepat waktu sehingga kegiatan proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan tidak terkendala (O.1 a ,D.1a Gbr 1.1).



D.1a Gambar 1.1

Data kehadiran kepala madrasah dan guru-guru MAS YASPI

Manajemen strategi yang digunakan oleh pengawas sudah cukup baik untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan para guru di MAS YASPI Labuhan Deli ini, ini dapat dilihat dari observasi peneliti di lapangan pengawas rutin melakukan kunjungan ke Madrasah Aliyah YASPI Labuhan Deli dalam rangka memonitoring kegiatan yang ada di MAS YASPI

Labuhan Deli, mengarahkan kepala madrasah dan guru-guru untuk mengikuti program pelatihan yang di buat pemerintah baik secara mandiri maupun berkelompok, Komunikasi Pengawas sangat baik terhadap Kepala Madrasah dan Para guru (O 1 b, D.1b, Gbr 1.4.10, dan Gbr 1.4.16).

Untuk memperkuat penjelasan di atas, maka ada beberapa hasil wawancara dengan Ibu Pengawas MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan. Hasil wawancara dengan Ibu Pengawas Ibu S N, S.PdI (Senin, 25 Maret 2024, Pukul 10.00 Wib) terkait dengan proses perumusan strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan yaitu:

“Sebagai seorang pengawas sekolah, Saya melakukan pendampingan kepada kepala madrasah untuk beberapa langkah yang dilakukan dalam merumuskan strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli, Kota Medan, yaitu : 1). Menganalisis Kebutuhan: Lakukan analisis menyeluruh terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh kepala madrasah dan guru di sekolah tersebut. Identifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan kinerja dan motivasi mereka.2). Komunikasi dan Kolaborasi: Jalin komunikasi yang baik dengan kepala madrasah dan guru. Dengarkan masukan dan pendapat mereka tentang situasi saat ini dan tantangan yang mereka hadapi. Libatkan mereka dalam proses perumusan strategi untuk mencapai konsensus dan dukungan.seperti sertifikat atau pengakuan verbal yang memberikan apresiasi terhadap upaya dan dedikasi. 3). Penetapan Tujuan: Tetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru. Tujuan ini harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART).4). Pelatihan dan Pengembangan: Identifikasi pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh kepala madrasah dan guru. Berikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam bidang pengelolaan sekolah, kepemimpinan, pembelajaran, dan pengajaran. Dukung mereka dalam menghadapi perubahan dan inovasi di bidang pendidikan. 5). Pembinaan dan Supervisi: Lakukan pembinaan dan supervisi yang berkala untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada kepala madrasah dan guru. Bantu mereka mengidentifikasi. kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan. Berikan dukungan dan bimbingan dalam mengimplementasikan strategi yang telah disepakati.6). Pengakuan dan Penghargaan: Berikan pengakuan dan penghargaan kepada kepala madrasah dan guru yang mencapai kinerja yang baik atau mengimplementasikan strategi yang berhasil. Ini dapat berupa penghargaan formal mereka.”(Di Kantor MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan (W.1 a).

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah YASPI Labuhan Deli Kota Medan, Ibu K U T, S.Pd (26 Maret 2024): Inisiatif yang telah diambil oleh pengawas madrasah untuk melakukan pendampingan bagi kepala madrasah dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi di MAS YASPI Labuhan Deli Yaitu;

“Pengawas Madrasah telah melakukan beberapa hal seperti menganalisis kebutuhan dan tantangan yang saya hadapi sebagai Kepala Madrasah dan Guru di MAS YASPI Labuhan Deli, beliau selalu berkomunikasi dengan saya dan guru-guru dengan selalu memberikan masukan dan mendengarkan pendapat saya dan para guru. Beliau selalu memberikan informasi kepada saya dan guru tentang pelatihan dan pengembangan baik yang secara on line dan luring yang diikuti secara mandiri dan dari Departemen Agama untuk meningkatkan keterampilan saya dalam bidang pengelolaan sekolah, kepemimpinan, dan para guru untuk meningkatkan pembelajaran, dan pengajaran dan beliau mendukung kami dalam menghadapi perubahan dan inovasi di bidang pendidikan. Beliau juga selalu rutin dalam melakukan pembinaan dan mengsupervisi kegiatan yang ada di MAS YASPI Labuhan Deli seperti memeriksa pekerjaan Kepala Madrasah dan memeriksa kelengkapan administrasi pembelajaran para guru, dan beliau termasuk pengawas yang selalu suka memberikan penghargaan kepada guru yang dinilai layak baik dan berprestasi dalam pekerjaannya sehingga dapat memacu guru-guru yang lain untuk berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerja dan motivasi dalam pembelajaran dan pengajaran di MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan” (W.1 b).

Kemudian hal ini diperkuat lagi dengan penambahan hasil wawancara dengan guru lainnya di MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan, Yaitu Ibu Dra. R (27 Maret 2024, Pukul 10.00 Wib):

“Dalam perumusan strategi yang dilakukan oleh Pengawas madrasah terhadap guru-guru MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan saya melihat bahwa pengawas cukup berperan aktif terlibat dalam setiap kegiatan yang ada di MAS YASPI selalu memberikan dukungan terhadap kemajuan pendidikan yang ada di MAS YASPI dan selalu berkomunikasi terhadap guru-guru tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, selalu memberikan arahan terkait pembinaan, memberikan masukan dan mau mendengarkan pendapat baik Kepala Madrasah maupun Guru-guru MAS YASPI Labuhan Deli” (W. 1 c).

Menanggapi hasil wawancara dengan beberapa partisipan di atas, dapat diketahui bahwa perumusan strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru yang dilakukan oleh pengawas madrasah di MAS

YASPI Labuhan Deli Kota Medan di lakukan dengan cukup baik Pengawas madrasah , Kepala Madrasah , dan Para guru dapat bekerjasama dengan baik dalam memajukan pendidikan di MAS YASPI Labuhan deli dengan banyaknya tantangan yang dihadapi seperti menjamurnya Madrasah Aliyah dimana-mana jadi menurut penuturan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum Bapak I, S.Pd, Pada hari Rabu, 20 Maret 2024, Pukul 11.00 Wib, mengatakan bahwa:

“ MAS YASPI Labuhan Deli tahun ajaran 2024/2025 telah menyiapkan beberapa program unggulan yang akan diberikan dan ditawarkan kepada Siswa/I untuk dapat mengikuti program unggulan tersebut berdasarkan minat dan kemampuan peserta didik diprogram unggulan tersebut. Sebelum peserta didik menentukan program unggulan apa yang diambil mereka, mereka harus mengikuti seleksi terlebih dahulu, setelah lulus seleksi dari program yang ingin diambil mereka, mereka bisa mengikuti program unggulan tersebut di luar kegiatan pembelajaran mereka. Program unggulan tersebut yakni program Tahfizh, Multimedia, dan Berbahasa Inggris. Jadi diharapkan dengan adanya program tersebut ketika peserta didik lulus dari MAS YASPI Labuhan Deli mereka mempunyai bekal untuk dapat memiliki kemampuan sesuai bidang yang mereka inginkan (W. 1 d).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan Bapak I, S.Pd, Pengawas madrasah mendukung penuh program yang dibuat tersebut bahkan Pengawas Madrasah melakukan pembinaan dan pelatihan terhadap guru-guru yang akan menjadi Pembimbing program tersebut.

Kemudian hal ini diperkuat penjelasan dari hasil wawancara dengan Pengawas Madrasah Aliyah YASPI Labuhan Deli Kota Medan, Ibu S N, S.Pd.I, Hari Senin, 25 Maret 2024 , Pukul 10.00 Wib terkait faktor yang dipertimbangkan dalam merumuskan strategi yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli.

“Sebagai pengawas sekolah, dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan motivasi kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan. yakni:1. Kebutuhan dan Harapan Staf: Penting untuk memahami kebutuhan dan harapan kepala madrasah dan guru. Hal ini saya lakukan melalui wawancara, diskusi kelompok, atau survei kepuasan staf. Dengan memahami apa yang motivasi mereka, pengawas sekolah dapat merancang strategi yang sesuai dengan kebutuhan dan memberikan dorongan yang tepat.2. Tujuan Organisasi: Strategi yang dirumuskan

harus selaras dengan tujuan dan visi organisasi sekolah. Saya harus memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan motivasi staf dapat mendukung pencapaian tujuan akademik dan non-akademik sekolah.

3. Pengembangan Profesional: Saya merancang strategi untuk meningkatkan motivasi staf melalui pengembangan profesional. Ini dapat meliputi pelatihan, workshop, atau program sertifikasi yang relevan dengan bidang keahlian mereka. Dengan memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, Saya dapat memotivasi kepala madrasah dan guru untuk mengembangkan diri mereka.

4. Manajemen Kinerja: Saya dapat mempertimbangkan strategi manajemen kinerja untuk meningkatkan motivasi staf. Ini melibatkan penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas pencapaian mereka. Dengan memberikan struktur dan dukungan yang tepat, Saya dapat membangun budaya kerja yang memotivasi kepala madrasah dan guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

5. Komunikasi dan Keterlibatan: Saya selalu berkomunikasi dengan kepala madrasah dan guru dapat meningkatkan motivasi mereka. saya dapat merancang strategi untuk menjalin komunikasi terbuka, mengadakan pertemuan rutin, dan mendengarkan masukan mereka. Dengan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi,

6. Pengakuan dan Penghargaan: Saya dapat merancang strategi untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada kepala madrasah dan guru yang mencapai hasil yang baik atau memberikan kontribusi yang signifikan. Penghargaan dapat berupa apresiasi verbal, sertifikat penghargaan, atau insentif lainnya. Pengakuan ini dapat meningkatkan motivasi mereka dan memberikan dorongan positif untuk berkinerja lebih baik.

7. Lingkungan Kerja yang Positif: Saya juga perlu mempertimbangkan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan motivasi staf. Ini melibatkan menciptakan budaya kerja yang inklusif, mendukung, dan kolaboratif. Saya dapat memastikan bahwa staf merasa didukung, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja mereka". (W. 1e).

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibu K U T,S.Pd terkait faktor yang harus dipertimbangkan dalam perumusan strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru MAS YASPI Labuhan Deli (Selasa, 26 Maret 2024, Pukul 10.00 Wib).

“Sebelum melakukan perumusan strategi pengawas madrasah selalu melakukan diskusi, berkomunikasi memberikan arahan dan mendengarkan saran dan masukkan terkait kendala dan masalah yang saya hadapi sebagai kepala madrasah dan para guru di MAS YASPI Labuhan Deli (W. 1f).

Hal ini juga sesuai dengan hasil wawancara salah satu guru MAS YASPI Labuhan Deli Ibu Mn SE terkait faktor yang harus dipertimbangkan dalam

perumusan strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan.(Kamis, 28 Maret 2024, Pukul 11.00 Wib).

“Saya merasa strategi yang diusulkan oleh Pengawas Madrasah sudah relevan dimana strategi tersebut sudah sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh Kepala Madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli “(W. 1g).

Kemudian hal ini diperkuat lagi oleh hasil wawancara ibu pengawas, yakni Ibu SN,S.Pd terkait mengidentifikasi kebutuhan spesifik dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli (25 Maret 2024, Pukul 10.00 Wib).

“Untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli, Saya melakukan langkah-langkah berikut: 1. Observasi dan Pengamatan: Observasi langsung dalam aktivitas sehari-hari. Perhatikan interaksi antara kepala madrasah dan guru, penggunaan metode pengajaran, manajemen kelas, dan gaya kepemimpinan kepala madrasah. Saya juga mengamati komunikasi antara staf, motivasi, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah.. 2. Analisis Data: Melakukan analisis data sekolah dapat memberikan wawasan yang bermanfaat dalam mengidentifikasi kebutuhan spesifik. Tinjau data kinerja siswa, hasil ujian, kehadiran siswa dan guru, dan hasil evaluasi pengajaran. Identifikasi tren atau pola yang mungkin menunjukkan area yang perlu ditingkatkan.3. Survei dan Wawancara: melakukan survei atau wawancara kepada kepala madrasah dan guru untuk memahami perspektif mereka tentang kebutuhan spesifik. Tanyakan tentang tantangan yang mereka hadapi, area yang perlu ditingkatkan, dan saran mereka untuk meningkatkan kinerja. Pendekatan ini dapat memberikan wawasan langsung dari sumber yang terlibat.4. Diskusi dan Konsultasi: melibatkan kepala madrasah dan guru dalam diskusi dan konsultasi untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik. memberikan kesempatan kepada mereka untuk berbagi pandangan, pengalaman, dan ide-ide mereka tentang bagaimana meningkatkan kinerja dan motivasi. 5. Rujukan ke Pedoman dan Standar: merujuk kepada pedoman dan standar yang berlaku dalam pendidikan, seperti kurikulum, pedoman pengajaran, atau standar kompetensi guru. Bandingkan kinerja dan praktik di MAS YASPI Labuhan Deli dengan standar tersebut untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik yang harus ditingkatkan (W. 1h).

Menanggapi hal di atas, Ibu Kepala Madrasah, Ibu K U T, S.Pd (26 Maret 2024, Pukul 11.00 Wib) menambahkan:

“Kolaborasi antara pengawas madrasah dan kepala madrasah dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi staf di

MAS YASPI Labuhan Deli cukup sangat baik pengawas madrasah selalu berkomunikasi dengan baik dengan Kepala madrasah dan para guru bertukar pendapat mengenai pekerjaan dan tantangan saat ini dan meningkatkan dalam pelaksanaan strategi “(W. li).

Menanggapi hasil wawancara dengan beberapa partisipan di atas, dapat diketahui bahwa Perumusan Strategi Pengawas Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kepala Madrasah dan Guru MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan telah terlaksana dengan cukup baik dan efektif . Rencana tersebut mencakup beberapa langkah, termasuk menganalisis kebutuhan dan tantangan yang dihadapi kepala sekolah dan guru, menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, memberikan peluang pelatihan dan pengembangan, serta mengakui dan memberikan penghargaan atas kinerja yang luar biasa dilakukan oleh Kepala Madrasah dan guru MAS YASPI Labuhan Deli.

Pengawas Madrasah menurut pemantauan peneliti sangat rutin datang berkunjung ke Madrasah Aliyah Yaspi untuk melakukan bimbingan dan pembinaan dalam rangka memajukan Madrasah tersebut untuk menjadi lebih baik dan selalu eksis ditengah menjamurnya Sekolah Menengah Atas dimana-dimana (D. 1a).

Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa perumusan strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota Medan sangat dibutuhkan dan diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan.

Berbagai strategi digunakan untuk membuat suatu lembaga pendidikan selalu diminati oleh Masyarakat, strategi ini bertujuan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas sesuai dengan tujuan sistem pendidikan nasional. Jadi peran pengawas sangat penting untuk memajukan lembaga pendidikan dan itu dimulai dari kepala madrasah seperti pengawas madrasah harus rutin memberikan pembinaan dan pelatihan, mengadakan supervisi yang efektif terhadap program pendidikan yang diterapkan di Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli, membangun komunikasi yang baik, melakukan kerjasama yang baik bagi warga madrasah dan memberikan apresiasi dan penghargaan kepada kepala madrasah ketika mencapai suatu target yang ditentukan oleh pengawas.

Pengawas juga sangat berperan aktif dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Yaspi dengan berbagai strategi termasuk guru. Berdasarkan penelitian, pengawas madrasah memiliki peran ganda yang bersentuhan langsung dengan seluruh komponen Pengawas madrasah dapat memberikan supervisi akademik dan manajerial kepada guru, serta melakukan pembinaan dan penilaian kinerja guru. Pengawas madrasah memiliki peran madrasah, Pengawas madrasah juga dapat berperan sebagai konselor dan motivator bagi guru. Mereka dapat memberikan dukungan, umpan balik, dan saran yang konstruktif kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pengawas madrasah juga bertanggung jawab dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah, termasuk peningkatan kualitas perencanaan, proses, dan hasil pendidikan. Selain itu, pengawas madrasah juga dapat berperan dalam menginisiasi pembentukan kelompok kerja guru (MGMP) di tingkat kabupaten/kota. Pengawas madrasah dapat menjadi pembina dalam organisasi MGMP dan menjembatani antara kebutuhan guru dengan kebijakan Kementerian Agama Kabupaten/Kota. Dalam melaksanakan tugasnya, pengawas madrasah perlu meningkatkan kompetensi dan pengembangan profesi mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan diri yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pengawas madrasah. Dengan peran yang aktif dan efektif dari pengawas madrasah, diharapkan kinerja dan motivasi guru dapat ditingkatkan, sehingga mutu pendidikan di madrasah juga dapat meningkat.

Program pelatihan dan pengembangan yang pernah diikuti oleh Kepala

Madrasah dan Guru-guru Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli diantaranya yaitu:

Tabel 4.1 Daftar Pelatihan dan Pengembangan Kepala Madrasah Aliyah Yaspi dan para guru yang telah diikuti.

No	Nama	Kegiatan	Jabatan	Penyelenggara
1.	Khaira Ulfa Tanjung,S.Pd	Pelatihan Penilaian Pembelajaran berbasis HOTS dalam Kurikulum	Kepala Madrasah	Balai Diklat Keagamaan Palembang.

		Merdeka Angkatan II		
2.	Ahmad Firdaus	Pelatihan Multimedia Pembelajaran Angkatan II	Guru PPKN	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Badan Penelitian dan Pengembangan, dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama Republik Indonesia
3.	Dra,Roslinawati	Pembelajaran Terdiferensiasi dengan Keterampilan Membaca Dekoding dan Pemahaman Angkatan II	Guru Sosiologi	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Badan Penelitian dan Pengembangan, dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama Republik Indonesia
4.	Rizki Rafika,S.Pd	Diklat Nasional “Kunci Sukses Sekolah: Impelementasi dan Optimalisasi Kurikulum Merdeka Tahun 2024 di Satuan Pendidikan.	Guru Bidang IPS	Online Semarang
5.	Zarlina Sari	English Language Teacher Training (ELTT) 2023 Program	Guru Bahasa Inggris	One 40-hour online course, English for Teaching One 40-hour online course,

		SPONSORED AND FUNDED BY THE U.S. EMBASSY IN JAKARTA IMPLEMENTED BY WORLD LEARNING		Professional Knowledge for ELT 20 hours of in-person workshops and reflection tasks.
--	--	--	--	---

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawas madrasah sudah memberikan dorongan kepada kepala madrasah dan guru untuk selalu terlibat langsung mengikuti pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kompetensi kepala madrasah dan guru dalam membimbing, mendidik dan mengarahkan peserta didik agar selalu update terhadap pembelajaran terkini dan dapat memajukan kualitas madrasah menjadi madrasah yang unggul tidak hanya unggul dibidang pembelajaran agama tetapi juga unggul di pembelajaran umum lainnya.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan para partisipan diatas dapat diperoleh data bahwa perumusan strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru madrasah aliyah yaspi dengan melakukan beberapa langkah yakni: a. Menganalisis kebutuhan, b. Komunikasi dan kolaborasi, c. Penetapan tujuan, d. Pelatihan dan pengembangan. e. Pembinaan dan supervisi, f. Pengakuan dan penghargaan.

2). Pengimplementasian strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli

Pengimplementasian strategi yang dilakukan Pengawas Madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi Kepala Madrasah dan guru MAS YASPI Labuhan Deli sangat perlu dilakukan karena dapat meningkatkan mutu madrasah. Implementasi strategi membantu dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan menerapkan strategi yang tepat, lembaga pendidikan dapat meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa. Strategi pembelajaran yang inovatif dan efektif dapat meningkatkan pemahaman dan

prestasi siswa. Selain itu, implementasi strategi juga membantu dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang terjadi di lingkungan pendidikan.

Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, strategi yang baik dapat membantu lembaga pendidikan dalam menghadapi perubahan kurikulum, teknologi, dan tuntutan masyarakat. Implementasi strategi juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas lembaga pendidikan. Dengan menerapkan strategi yang tepat, lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki, seperti tenaga pengajar, fasilitas, dan waktu pembelajaran. Dengan demikian, pengimplementasian strategi di lembaga pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, meningkatkan kualitas pendidikan, menghadapi perubahan, dan meningkatkan efisiensi lembaga pendidikan.

Kegiatan pengimplementasian strategi pengawas madrasah dalam pelaksanaan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru sudah berjalan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Seperti:

- 1). Pembinaan kinerja kepala madrasah dan guru, pengawas madrasah sudah melakukan observasi terhadap kinerja kepala madrasah dan guru di kelas dan memberikan masukan untuk peningkatan madrasah.
- 2). Melakukan pengawasan kinerja baik kepada kepala madrasah dan guru.
- 3). Melakukan pembinaan kinerja disiplin kepala madrasah dan guru.
- 4). Pemberian motivasi.
- 5). Pengembangan kompetensi kepala madrasah dan guru seperti mengarahkan mereka untuk mengikuti berbagai kegiatan seperti: Pelatihan, Seminar, work shop, dan pengembangan profesional lainnya.

Untuk memperkuat penjelasan di atas hal ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara dengan Ibu Pengawas Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota Medan Ibu SN, Senin, 25 Maret 2024, Pukul 10.00 Wib , tentang proses pengimplementasian manajemen strategi yang dilakukan pengawas marasah untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi guru di MAS YASPI Labuhan Deli.

“Sebagai pengawas sekolah, ada beberapa langkah yang saya lakukan untuk mengimplementasikan manajemen strategi dan memotivasi kepala sekolah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli yakni: 1).Mengkomunikasikan tujuan dan harapan, saya berusaha berkomunikasi terbuka dan jelas sehingga membantu kepala madrasah dan guru memahami peran mereka dalam mencapai tujuan yang diharapkan. 2). Melakukan observasi dan penilaian kinerja. 3). Mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar guru, 4).Memberikan penghargaan dan pengakuan, 5). Menyediakan dukungan dan sumber daya: memastikan guru memiliki sumber daya yang cukup untuk mendukung pembelajaran dan pengajaran yang efektif. Bekerjasama dengan kepala madrasah dalam memastikan ketersediaan buku teks, materi pembelajaran, peralatan, dan fasilitas yang diperlukan. 6). Menjalin hubungan yang baik dengan guru. 7). Mengadakan pertemuan rutin. “ (W. 2a).

Hal ini senada dengan hasil wawancara dari Ibu Kepala Madrasah Ibu K U T, S.Pd, Hari Selasa, 26 Maret 2024 Pukul 11.00 Wib bahwa Implementasi strategi yang dilakukan oleh Ibu Pengawas untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru yakni;

“ Ibu Pengawas melakukan beberapa proses dalam pengimplementasian strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru-guru Madrasah Aliyah Yaspi, Ibu Pengawas melakukan dengan pengukuran kinerja, observasi monitoring, serta analisis keadaan yang ada di lingkungan sekolah”
(W. 2b).

Hal ini juga senada dengan hasil wawancara dari Ibu guru Z S, S.Pd tentang proses implementasi strategi yang diusulkan oleh pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi Kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli (Senin, 22 April 2024, Pukul 09.00 Wib).

“Implementasi strategi yang dilakukan oleh Pengawas Madrasah sangat mempengaruhi kinerja Kepala Madrasah dan Guru-guru di MAS YASPI dalam mendukung perbaikan komunikasi antar sesama rekan kerja” (W. 2c).

Kemudian hal ini diperkuat penjelasan dari hasil wawancara dengan Ibu guru S, S.ss terkait proses implementasi strategi yang diusulkan oleh pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi Kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli (Senin, 22 April 2024,

Pukul 10.00 Wib).

“Implementasi strategi yang dilakukan oleh Pengawas Madrasah sangat mempengaruhi Kepala Madrasah dan Guru-guru di MAS YASPI ini yaitu merubah pola pikir dan mengikuti perkembangan zaman dalam dunia pendidikan dengan mengikuti berbagai pelatihan dan pengembangan yang disarankan oleh Pengawas Madrasah kegiatan proses belajar mengajar menjadi lebih berwarna” (W. 2d).

Pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi strategi yang dilakukan oleh pengawas madrasah sangat berperan penting dalam membawa perubahan bagi Kepala Madrasah dan guru madrasah aliyah yaspi dan membuat lingkungan madrasah menjadi sangat berwarna bagi kegiatan proses belajar mengajar.

Pernyataan di atas juga diperkuat dengan wawancara yang dilakukan oleh pengawas madrasah Ibu SN terkait dengan beberapa peran yang bisa dimainkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi staf di MAS YASPI Labuhan Deli:

“ 1. Membangun visi dan misi bersama: Kepala madrasah perlu bekerja sama dengan staf dan pengawas untuk mengembangkan visi dan misi yang jelas bagi madrasah. Visi dan misi yang jelas akan memberikan arah yang jelas bagi staf dalam melaksanakan tugas mereka. 2. Mengkomunikasikan strategi dan tujuan: Kepala madrasah harus secara aktif mengkomunikasikan strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh pengawas kepada staf. Hal ini penting agar semua staf memiliki pemahaman yang sama dan dapat bekerja menuju tujuan yang sama. 3. Memfasilitasi pelatihan dan pengembangan staf: Kepala madrasah perlu memastikan bahwa staf memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini bisa melibatkan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengundang narasumber yang kompeten, atau memberikan kesempatan staf untuk mengikuti pelatihan eksternal. 4. Memberikan dukungan dan umpan balik: Kepala madrasah harus memberikan dukungan yang kuat kepada staf dan memberikan umpan balik konstruktif mengenai kinerja mereka. Dukungan dan umpan balik yang positif dapat membantu meningkatkan motivasi staf dan memberikan panduan untuk perbaikan. 5. Mendorong kolaborasi dan tim kerja yang efektif: Kepala madrasah dapat mendorong kolaborasi antar staf dan membangun tim kerja yang efektif. Ini bisa dilakukan melalui pengaturan waktu untuk pertemuan tim, mendorong berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta memfasilitasi kerja sama antar staf. 6. Memantau dan mengevaluasi kinerja: Kepala madrasah perlu secara teratur memantau dan mengevaluasi kinerja staf untuk memastikan bahwa

tujuan dan standar yang ditetapkan tercapai. Jika ada masalah atau tantangan, kepala madrasah dapat mengambil tindakan yang diperlukan untuk membantu staf dalam mencapai kinerja yang lebih baik. 7. Membangun budaya kerja yang positif: Kepala madrasah memiliki peran penting dalam membangun budaya kerja yang positif di madrasah. Ini termasuk menciptakan iklim yang inklusif, menghargai kontribusi staf, menghormati perbedaan, dan mempromosikan kerjasama (W. 2e).

Pernyataan di atas juga diperkuat oleh Ibu Kepala Madrasah Ibu K U T,S.Pd, terkait dengan bagaimana kepala madrasah melihat peran pengawas madrasah dalam mendukung dan memfasilitasi implementasi strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi staf.

“Peran pengawas sangat berperan dalam hal memfasilitasi implementasi strategi karena dengan adanya pengawas kinerja guru dan staf lebih termonitoring” (W. 2f).

Menanggapi wawancara di atas peneliti melakukan wawancara dengan Ibu R terkait bagaimana implementasi strategi oleh pengawas madrasah telah berperan mempengaruhi suasana kerja dan motivasi di antara rekan-rekan guru di MAS YASPI Labuhan Deli.

“Menurut pengalaman saya strategi yang di terapkan Pengawas mempengaruhi suasana kerja dan motivasi rekan guru misalnya guru menjadi lebih semangat dan mampu mengikuti pelatihan baik online ataupun offline” (W. 2g).

Berdasarkan hasil observasi (O. 2a, D. 2a, Tabel 4.9), dan wawancara di lapangan menunjukkan bahwa kegiatan Pengawas Madrasah dalam pengimplementasian strategi yang diberikan kepada Kepala madrasah dan guru MAS YASPI Labuhan Deli adalah a. Mengkomunikasikan tujuan dan harapan, b. Observasi dan penilaian kinerja, c. Kolaborasi dan penilaian kinerja, d. Memberikan penghargaan dan pengakuan, e. Menyediakan dukungan dan sumber daya, f. Menjalin hubungan baik dengan kepala madrasah dan guru, g. Pertemuan rutin.

3). Evaluasi strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli

Perlunya dilakukan evaluasi terhadap strategi pengawas madrasah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kepala sekolah dan guru madrasah MAS

YASPI Labuhan Deli karena beberapa alasan. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa strategi yang diterapkan efektif dalam mencapai tujuan peningkatan kinerja dan motivasi kepala sekolah dan guru madrasah. Penilaian juga membantu mengidentifikasi kelemahan dan tantangan yang mungkin dihadapi saat menerapkan strategi (Muzayanah, 2016). Dengan mengevaluasi strategi, kepala sekolah dan guru dapat mengetahui apakah perlu dilakukan perubahan atau penyesuaian untuk meningkatkan efektivitasnya. Evaluasi juga dapat memberikan umpan balik yang berharga kepada kepala madrasah untuk memperbaiki dan meningkatkan perannya dalam mendukung kinerja dan motivasi kepala sekolah dan guru madrasah (Alfirdausy & Luthfy, 2020).

Manfaat Penilaian Strategi Pengawas Madrasah Ada beberapa manfaat dari evaluasi strategi regulasi bagi madrasah, antara lain: a). Mengukur efektivitas strategi: Evaluasi membantu menilai sejauh mana strategi yang diterapkan berhasil mencapai tujuan peningkatan kinerja dan motivasi kepala sekolah dan guru. b). Identifikasi Kelemahan dan Tantangan: Penilaian membantu mengidentifikasi kelemahan dan tantangan yang mungkin dihadapi saat menerapkan strategi. Hal ini memungkinkan kepala sekolah dan guru sekolah untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan Adaptasi dan Perubahan: Evaluasi memberikan umpan balik yang berharga kepada kepala sekolah dan guru untuk memahami apakah diperlukan perubahan atau penyesuaian terhadap strategi yang telah diterapkan. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas strategi Anda dan mencapai hasil yang lebih baik. c). Meningkatkan mutu pendidikan: Evaluasi terhadap strategi direktur sekolah agama dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah.

Bagi Pengawas Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota Medan sangat Perlu adanya evaluasi terhadap strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala sekolah dan guru madrasah di MAS YASPI Labuhan Deli untuk memastikan efektivitas strategi, mengidentifikasi kelemahan dan tantangan, melakukan penyesuaian dan perubahan yang diperlukan serta menerapkannya secara efektif. hasil evaluasi dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, motivasi siswa, dan efektivitas metode pembelajaran. Penilaian juga membantu dalam pengambilan keputusan yang

lebih baik dan pengembangan kurikulum yang relevan. Kualitas pendidikan di sekolah. Dengan melakukan penilaian secara berkala dan menggunakan hasilnya secara bijak, organisasi dapat meningkatkan kualitas keputusan mereka, mengidentifikasi masalah yang mungkin timbul, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Penilaian juga membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan data yang akurat.

Berikut ini hasil wawancara peneliti dengan Pengawas Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota Medan Ibu SN (25 Maret 2024, Pukul 10.00 Wib) berkaitan dengan metode evaluasi yang digunakan oleh pengawas madrasah untuk menilai efektivitas strategi yang telah diterapkan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi staf di MAS YASPI Labuhan Deli.

“Metode yang saya gunakan dalam melakukan evaluasi yaitu: a). Survei Kepuasan Karyawan: Melakukan survei kepada karyawan untuk menilai kepuasan mereka terhadap strategi yang telah diterapkan. Survei ini dapat mencakup pertanyaan tentang perubahan yang dirasakan dalam kinerja dan motivasi, serta pendapat mereka tentang efektivitas strategi yang telah diterapkan. b). Pengukuran Kinerja: Menggunakan metode pengukuran kinerja yang terukur dan objektif untuk melihat apakah ada peningkatan dalam kinerja staf setelah penerapan strategi. Contohnya, dapat menggunakan data produktivitas, efisiensi, atau hasil kerja lainnya yang relevan. c). Observasi dan Monitoring: Melakukan observasi langsung terhadap staf dan memantau aktivitas mereka setelah penerapan strategi. Observasi ini dapat memberikan wawasan tentang perubahan dalam tingkat motivasi, kolaborasi, dan komunikasi antara staf. d). Analisis Data: Menganalisis data terkait kinerja dan motivasi staf sebelum dan setelah penerapan strategi. Dengan membandingkan data ini, ibu dapat melihat apakah ada perubahan positif dalam kinerja dan motivasi staf. e). Wawancara Individu: Melakukan wawancara individu dengan staf untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pandangan mereka terhadap strategi yang diterapkan. Wawancara ini dapat membantu mengidentifikasi perubahan perilaku atau sikap yang terjadi sebagai hasil dari strategi tersebut (W. 3a)

Hal ini senada dengan hasil wawancara dari Kepala Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli, Ibu K (Selasa, 26 Maret 2024, Pukul 10.00 WIB). Berkaitan dengan keterlibatan kepala madrasah dalam proses evaluasi strategi yang dilakukan oleh pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan staf madrasah.

“Menurut saya, metode yang digunakan dalam proses evaluasi yang

dilakukan oleh pengawas sudah sesuai dengan kebutuhan madrasah dengan dilakukannya evaluasi pengawas madrasah dapat mengukur sejauh mana kinerja kepala madrasah dan para guru berhasil meningkatkan mutu madrasah dan kemampuan peserta didik dalam kegiatan proses belajar mengajar di madrasah” (W. 3a).

Kemudian hal ini diperkuat penjelasan dari hasil wawancara dengan guru lainnya di Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli kota Medan, yaitu Ibu S (Senin, 22 April 2024, Pukul 10.00 Wib) terkait langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk terus meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah serta guru di MAS YASPI Labuhan Deli berdasarkan metode evaluasi strategi yang telah dilakukan:

“Langkah-langkah yang dapat saya ambil yaitu harus lebih menguasai teknologi, harus lebih banyak membudidayakan literasi, dan harus lebih melihat /mengikuti perkembangan zaman terkait pembelajaran dan kemajuan madrasah, guru harus aktif dalam kegiatan pelatihan,seminar,workshop, dan pengembangan bagi staf pendidik dan kepala madrasah, dengan melakukan langkah-langkah di atas metode evaluasi strategi yang digunakan pengawas madrasah sudah sangat sesuai dengan kebutuhan madrasah dan kemajuan madrasah” (W. 3c).

Dari beberapa hasil wawancara dengan Pengawas madrasah, Kepala Madrasah, dan para guru madrasah, dapat diketahui bahwa kegiatan evaluasi strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru madrasah aliyah yaspi labuhan deli kota medan telah sesuai dan sudah cukup baik terlaksana di Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota Medan. Karena pengawas madrasah selalu bekerjasama dengan baik dengan kepala madrasah dan para guru, dan staf pendidik dalam memajukan madrasah menjadi lebih baik dan selalu diminati oleh masyarakat sekitar ditengah-tengah menjamurnya madrasah dimana-mana.

Pernyataan berikut senada dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala madrasah Ibu K, (Selasa, 26 Maret 2024, Pukul 10.00 Wib) terkait melihat kerjasama antara kepala madrasah dan pengawas madrasah dalam mencapai tujuan bersama untuk meningkatkan kinerja dan motivasi di MAS YASPI Labuhan Deli.

“Saya melihat kerjasama yang dilakukan Pengawas Madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan para guru Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota Medan sudah cukup baik dan

komunikatif, pengawas madrasah selalu mengarahkan kepala madrasah dan para staf pendidik untuk selalu mengikuti kegiatan pelatihan, seminar, workshop dan pengembangan yang lain dalam rangka meningkatkan mutu kepala madrasah dan para guru, dan pengawas selalu berkomunikasi ketika ingin melakukan sesuatu kegiatan untuk memajukan madrasah” (W. 3d).

Kemudian hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Pak I M ,S.Pd (Selasa, 23 April 2024, Pukul 11.00 Wib). Tentang melihat kerjasama antara pengawas madrasah dan guru dalam mencapai tujuan bersama untuk meningkatkan kinerja dan motivasi Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota Medan.

“Saya melihat kerjasama yang dilakukan pengawas madrasah dengan kepala madrasah dan guru sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kami dalam rangka memajukan madrasah dan menjadikan guru-guru tenaga yang ahli dibidang mya masing-masing” (W. 3e).

Dari tanggapan patisipan di atas peneliti kemudian melakukan wawancara dengan ibu Pengawas Madrasah Ibu SN, S.Pd terkait dengan Bagaimana Pengawas Madrasah merencanakan strategi jangka panjang untuk terus meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli berdasarkan hasil evaluasi yang diperoleh:

“Untuk merencanakan strategi jangka panjang yang efektif untuk terus meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli berdasarkan hasil evaluasi, Saya mengambil langkah-langkah berikut: 1. Menganalisis Hasil Evaluasi: Pertama-tama, ibu perlu menganalisis secara menyeluruh hasil evaluasi yang diperoleh. Evaluasi tersebut dapat mencakup penilaian kinerja individu, survei kepuasan staf, atau hasil tes siswa. Dengan memahami temuan evaluasi, ibu dapat mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan, serta faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja dan motivasi staf. 2. Menetapkan Tujuan Jangka Panjang: Berdasarkan hasil evaluasi, ibu harus menetapkan tujuan jangka panjang yang spesifik dan terukur untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru. Tujuan ini harus relevan dengan kebutuhan dan tantangan yang diidentifikasi dalam evaluasi. Misalnya, tujuan dapat berfokus pada peningkatan hasil belajar siswa, pengembangan keterampilan kepemimpinan kepala madrasah, atau peningkatan partisipasi staf dalam kegiatan profesional. 3. Mengembangkan Strategi dan Rencana Aksi: Setelah menetapkan tujuan jangka panjang, ibu perlu mengembangkan strategi dan rencana aksi yang mendukung tujuan tersebut. Strategi ini harus melibatkan berbagai aspek, seperti pengembangan profesional, manajemen kinerja, komunikasi, dan penghargaan staf. Rencana aksi harus mencakup

langkah-langkah konkret yang akan diambil, tanggung jawab yang ditetapkan, dan jadwal pelaksanaannya. 4. Melibatkan Kepala Madrasah dan Guru: Penting untuk melibatkan kepala madrasah dan guru dalam merencanakan strategi jangka panjang. Mereka memiliki wawasan yang berharga dan pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan peluang yang dihadapi dalam lingkungan sekolah. Melalui diskusi dan kolaborasi, ibu dapat memperoleh masukan dan perspektif yang penting untuk merancang strategi yang efektif dan dapat diterima oleh staf. 5. Memantau dan Mengevaluasi Implementasi: Implementasi strategi jangka panjang harus dipantau secara teratur dan dievaluasi untuk menilai kemajuannya. Ibu dapat menggunakan indikator kinerja yang relevan, seperti hasil tes siswa, tingkat partisipasi dalam pelatihan, atau survei kepuasan staf. Evaluasi berkala ini akan membantu ibu dalam menentukan apakah strategi perlu disesuaikan, ditingkatkan, atau dikoreksi. 6. Fleksibilitas dan Adaptabilitas: Penting untuk memahami bahwa strategi jangka panjang dapat berubah seiring waktu. Tantangan dan kebutuhan dapat berubah, dan ibu perlu bersikap fleksibel dan adaptif dalam merespon perubahan tersebut. Dengan terus memantau, mengevaluasi, dan berkomunikasi dengan staf, ibu dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk tetap efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru” (W. 3f).

Dari hasil wawancara menyatakan bahwa di Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota Medan, Pengawas Madrasah sudah melakukan evaluasi terhadap strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan para guru dengan cara bekerjasama dengan para staf yang ada di madrasah sehingga dapat berhasil.strategi yang ingin dicapai. Evaluasi merupakan salah satu tugas pokok dari pengawas madrasah. Evaluasi ini dimaksudkan bukan untuk mencari kesalahan yang ada pada kepala madrasah dan para guru, namun bagaimana pengawas madrasah mengetahui kelebihan yang ada pada kepala madrasah maupun para guru yang kemudian akan digali potensi yang ada pada kepala madrasah dan guru untuk dapat mengembangkan keprofesionalitasnya.

Evaluasi dapat dilaksanakan oleh pengawas madrasah dengan terjun langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung misalnya dengan melakukan observasi supervisi akademik dengan tehnik coaching dan mentoring kepada kepala madrasah dan para guru di madrasah dan dalam kelas-kelas untuk melakukan pengamatan langsung terhadap proses kegiatan belajar

mengajar (inpeksi langsung). Dan pengawasan tidak langsung adalah mengadakan pengamatan dan telaah laporan yang dibuat oleh masing-masing guru baik yang sifatnya lisan maupun tulisan.

Pengawas madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab yang penting dalam pengelolaan madrasah dan dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di madrasah. Mereka memastikan bahwa standar pendidikan terpenuhi dan memberikan bimbingan serta pembinaan kepada guru dan kepala sekolah. Dalam konteks regulasi madrasah, penilaian strategis membantu pengawas memastikan bahwa strategi yang diterapkan konsisten dengan tujuan strategis madrasah dan memberikan arahan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini tentang evaluasi strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru mempunyai beberapa fungsi sebagai berikut:

1. Menilai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis. Evaluasi strategis membantu pengawas madrasah menilai sejauh mana tujuan strategis madrasah telah tercapai.
2. Mengidentifikasi kekurangan dan kesenjangan. Penilaian strategis membantu madrasah mengidentifikasi kekurangan dan kesenjangan antara strategi yang dirumuskan dan strategi yang di implementasikan. Dengan mengevaluasi strategi, pengawas dapat mengidentifikasi area dimana strategi tersebut tidak sesuai dengan konsep awal dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.
3. Panduan perbaikan dan pengembangan: Penilaian strategis membantu pengawas madrasah memandu perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.
4. Penilaian kinerja dan prestasi: Strategi penilaian membantu pengawas madrasah memantau kinerja dan prestasi madrasah. Dengan melakukan evaluasi tersebut, pengawas dapat mengevaluasi sejauh mana strategi yang diterapkan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan kinerja madrasah.
5. Membantu pengambilan keputusan: Penilaian strategi memberikan informasi

penting bagi pengawas madrasah untuk mengambil keputusan. Dengan mengevaluasi strategi, pengawas dapat lebih memahami efektivitas strategi yang diterapkan dan dapat mengambil keputusan yang tepat untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

B. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan beberapa temuan dalam pelaksanaan penelitian ini, selanjutnya dapat dikemukakan pembahasan hasil penelitian yang disesuaikan dengan temuan data penelitian yaitu:

1. Perumusan strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru MAS Yaspi Labuhan Deli Kota Medan.

Penelitian yang dilakukan di MAS Yaspi Labuhan Deli Kota Medan tentang perumusan strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah menunjukkan sudah cukup baik. Perumusan strategi merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sebuah madrasah. Strategi ini melibatkan identifikasi tujuan organisasi serta langkah-langkah yang diperlukan yaitu: a. menganalisis kebutuhan, b. Komunikasi dan kolaborasi, c. Penetapan tujuan, d. Pelatihan dan pengembangan, e. Pembinaan dan supervisi, f. Pengakuan dan penghargaan.

Langkah pertama yaitu menganalisis Kebutuhan: melakukan analisis menyeluruh terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian dari (Muzayanah, 2016) bahwa mengidentifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan kinerja dan motivasi mereka, Di bawah tanggung jawab pengawas madrasah untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada madrasah, yang mencakup seluruh komponennya, termasuk kepala madrasah dan guru, pengawas harus menganalisis kebutuhan kepala madrasah dan guru sebelum membuat

strategi pengawasan. .

Dalam situasi seperti ini, ada beberapa keuntungan dari melakukan analisis kebutuhan yang akan dilakukan pengawas MAS YASPI seperti memahami kebutuhan kepala madrasah dan guru MAS YASPI, Melakukan perbaikan jika tidak sesuai dengan yang diharapkan, memanfaatkan sumber daya yang ada di MAS YASPI hal ini sejalan dengan temuan penelitian dari (Yunandra,2023) menjelaskan bahwa keuntungan dalam menganalisis kebutuhan seperti: 1). Memahami Kebutuhan dan Tantangan: Pengawas madrasah dapat memahami kesulitan yang dihadapi kepala madrasah dan guru dalam melaksanakan tugasnya dengan menilai kebutuhan mereka. Ini memungkinkan pengawas madrasah untuk merumuskan strategi pengawasan yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang ada. 2). Mengidentifikasi area perbaikan: Analisis kebutuhan membantu pengawas sekolah dalam menentukan area mana yang perlu diperbaiki. Pengawas madrasah dapat memberikan bimbingan dan pembinaan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah dengan memahami kebutuhan guru dan kepala madrasah. 3). Mengoptimalkan sumber daya: Pengawas madrasah dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya mereka dengan menganalisis kebutuhan. Misalnya, mereka dapat mengalokasikan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan kepala madrasah dan guru.

Pengawas madrasah dapat menggunakan berbagai alat dan metode yang diperlukan untuk melakukan analisis kebutuhan. Ini termasuk mengolah dan menganalisis data dari penelitian pendidikan, menulis karya ilmiah, membuat pedoman, dan menyusun laporan tentang hasil pengawas. hal ini sesuai dengan temuan penelitian dari (Umi Muzayanah,2016),menjelaskan bahwa analisis kebutuhan kepala sekolah dan guru penting bagi pengawas madrasah saat membuat strategi pengawasan karena membantu memahami masalah dan kebutuhan, menemukan area perbaikan, dan mengoptimalkan sumber daya.(Muzayanah, 2016).

Langkah selanjutnya dalam perumusan strategi yang dilakukan oleh pengawas madrasah yang kedua komunikasi dan kolaborasi yang baik dengan staf madrasah pernyataan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Munaafra, 2023) dengan judul “ *Strategi Pengawas Dalam Pembinaan Kompetensi Profesionalisme guru di MTsN 2 Aceh Utara* yakni; Komunikasi dan kolaborasi Untuk Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Guru dan Kepala Madrasah, penting untuk berkolaborasi dan berkomunikasi dalam pembuatan strategi pengawasan. Untuk menciptakan strategi pengawasan yang memotivasi guru dan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja, berkomunikasi dan bekerja sama sangat penting. Berikut adalah alasan pentingnya komunikasi dan kolaborasi :1). Memahami Kebutuhan dan Harapan: Komunikasi yang baik antara pengawas madrasah, kepala madrasah, dan guru dapat membantu memahami kebutuhan dan harapan guru dan kepala madrasah. Dengan memahami kebutuhan dan harapan ini, pengawas madrasah dapat membuat strategi pengawasan yang sesuai dan relevan untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan motivasi mereka. 2). Membangun hubungan yang baik: Pengawas madrasah, kepala madrasah, dan guru dapat bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik. Dengan hubungan yang baik ini, lingkungan kerja akan menjadi lebih harmonis dan saling mendukung. Akibatnya, kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah akan meningkat. 3). Mengidentifikasi masalah dan solusi: Pengawas madrasah dapat mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh kepala madrasah dan guru melalui komunikasi yang terbuka dan kolaborasi yang aktif. Setelah mengetahui masalah ini, pengawas madrasah dapat bekerja sama dengan guru untuk menemukan solusi yang tepat dan efektif yang akan meningkatkan kinerja dan motivasi guru. 4). Meningkatkan partisipasi: Pengawas madrasah dapat mendorong kepala madrasah dan guru untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengawasan dengan berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik. Hal ini akan memberi mereka rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar atas proses pengawasan, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja dan motivasi.

Penting bagi pengawas madrasah untuk melibatkan kepala madrasah dan guru dalam proses membuat strategi pengawasan. Dengan berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif, pengawas madrasah dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah, dan mencapai tujuan pengawasan yang lebih baik. (Munaafra, 2023).

Tahap selanjutnya dalam perumusan strategi yang dilakukan Pengawas madrasah aliyah yaspi yaitu; Penetapan Tujuan: Penetapan tujuan pengawas madrasah merupakan bagian penting dari merumuskan strategi kepala madrasah. Ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan mendorong guru dan kepala madrasah untuk melakukan lebih banyak lagi dalam berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan (Latham & Pinder, 2005) yang menjelaskan bahwa penetapan tujuan ketika melakukan suatu tujuan adalah faktor penting untuk meningkatkan motivasi yang kuat dalam berkomitmen untuk masa yang akan datang. Dan dalam penelitiannya (Muzayanah,2023), menjelaskan bahwa penetapan tujuan memiliki alasan penting yakni: 1). Memberi arah dan fokus: Pengawas madrasah dapat memberikan arah dan fokus kepada kepala madrasah dan guru dengan menetapkan tujuan yang jelas. Dengan menetapkan tujuan yang spesifik, pengawas madrasah dapat membantu kepala madrasah dan guru memahami apa yang perlu dicapai dan mengarahkan upaya mereka untuk mencapai tujuan tersebut. 2). Meningkatkan motivasi: Tujuan yang jelas dapat meningkatkan motivasi kepala madrasah dan guru. Jika mereka memiliki tujuan yang menantang dan bermakna, mereka akan termotivasi untuk bekerja keras untuk mencapainya. Tujuan yang jelas dan terukur memberikan dorongan dan fokus yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi mereka.3). Mengukur kemajuan: Penetapan tujuan memungkinkan pengawas madrasah untuk mengukur kemajuan yang telah dicapai. Dengan memiliki tujuan yang terukur, pengawas madrasah dapat melihat sejauh mana kepala madrasah dan guru telah mencapai tujuan tersebut. Hal ini membantu dalam memantau kinerja dan motivasi mereka serta memberikan umpan balik yang berguna.

4). Mengarahkan perencanaan dan pengambilan keputusan: Penetapan tujuan yang jelas membantu dalam merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Pengawas madrasah dapat menggunakan tujuan sebagai panduan dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang jelas juga membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan efektif. 5). Mendorong kolaborasi: Penetapan tujuan yang melibatkan kepala madrasah dan guru secara kolaboratif dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi mereka. Ketika mereka merasa terlibat dalam proses penetapan tujuan Mereka akan merasa memiliki dan bertanggung jawab atas pencapaian tujuan tersebut. Bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama juga memungkinkan mereka untuk mendukung satu sama lain dan bekerja sama.

Selanjutnya langkah berikutnya dalam merumuskan strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru MAS YASPI yakni: Pelatihan dan pengembangan: Dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan pengawas madrasah aliyah yaspi sangat berperan aktif. Pengawas madrasah selalu mengarahkan agar kepala madrasah dan guru mengikuti segala pelatihan, seminar lokakarya dan workshop untuk menambah wawasan dan kompetensi mereka. Hal ini didukung oleh penelitian (Kompri, 2015:286) yang menjelaskan bahwa Pengawas harus melakukan kegiatan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan kualitas sekolah; menilai kinerja kepala sekolah, guru, dan seluruh staf sekolah. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Misra,2010) menemukan bahwa strategi untuk meningkatkan kompetensi guru dengan membentuk MGMP di sekolah, mengadakan pelatihan, seminar, mengirim guru ke lembaga pelatihan atau penataran guru untuk mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan, dan mengirim guru untuk program sertifikasi guru. yang menjelaskan bahwa untuk membuat strategi pengawas madrasah yang efektif dan mendorong guru dan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja, pelatihan dan pengembangan merupakan langkah penting.

Pernyataan di atas sejalan dengan temuan penelitian (Apriliana

& Nawangsari, 2021) yang menjelaskan bahwa ada beberapa alasan mengapa pelatihan dan pembinaan penting dilakukan oleh pengawas madrasah, berikut adalah alasan pentingnya: 1). Meningkatkan Kompetensi: Pengawas madrasah dapat lebih efektif mendukung kinerja dan motivasi kepala sekolah dan guru dengan meningkatkan kompetensi mereka dalam supervisi, memberikan umpan balik konstruktif, dan merumuskan strategi pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pengembangan". 2). Pemenuhan Kebutuhan: Program pelatihan dirancang untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diharapkan atau untuk mengisi gap kinerja antar pegawai. Dengan demikian, pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan khusus untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala sekolah dimana dia ditempatkan bertugas.. 3). Mendorong pengembangan profesional: Dengan program pelatihan yang relevan, guru dapat terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pelatihan dan pengembangan juga dapat mendorong pengembangan profesionalisme guru, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan motivasi mereka.(Mustofa, 2012).

Selanjutnya langkah berikutnya yakni: Pembinaan dan Supervisi: Untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah, pembinaan dan supervisi sangat penting bagi pengawas madrasah aliyah yaspi. Penelitian menunjukkan bahwa, meskipun indeks kepuasan guru dan kepala madrasah terhadap supervisi pengawas madrasah cukup tinggi, analisis menunjukkan bahwa supervisi yang diberikan belum sesuai dengan keinginan dan harapan. Akibatnya, pembinaan dan supervisi yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah. Pengawas madrasah dapat memberikan kontribusi dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional dan kualitas guru, dan supervisi yang bertujuan untuk membina guru untuk meningkatkan profesionalitas mereka dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, pembinaan dan supervisi yang efektif.

Pernyataan di atas sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Baharudin & Nurssita, 2020) bahwa Pengawasan, atau supervisi, adalah salah satu tugas manajemen SDM. Karena itu, supervisi

sangat penting untuk menjaga kualitas SDM). Hal ini juga didukung oleh temuan penelitian (Irfani & Mulyana, 2023), menjelaskan bahwa supervisi merupakan serangkaian kegiatan yang membantu guru meningkatkan kemampuan mereka untuk mengelola proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan tertentu (Irfani & Mulyana, 2023).

Kemudian langkah terakhir yakni: Pengakuan dan penghargaan: Penghargaan dan pengakuan yang diberikan oleh pengawas madrasah aliyah yaspi sangat penting diberikan kepada kepala madrasah dan guru madrasah dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru. Pengakuan atas prestasi dan kontribusi yang luar biasa dalam dunia pendidikan dapat menjadi bentuk apresiasi yang kuat dan motivasi yang kuat bagi guru yang bekerja keras, yang berdampak positif pada siswa dan komunitas pendidikan.

Pernyataan diatas sejalan berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 35 ayat (1), yang menyatakan bahwa “Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan,” dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2005, pemberian penghargaan kepada guru merupakan salah satu upaya nyata untuk memposisikan guru sebagai insan pendidikan dalam kehidupan masyarakat dan Negara, menurut (Munir et al., 2008) dalam temuan penelitiannya menjelaskan bahwa guru harus dihargai dengan sewajarnya karena mereka adalah komponen penting dari keberhasilan pendidikan. secara adil sebagai orang yang berpendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dan kunjungan langsung peneliti ke Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli, Pengawas secara teratur mengunjungi madrasah untuk melacak kegiatan dan memberikan bimbingan kepada guru dan kepala sekolah. Selain itu, komunikasi yang baik antara pengawas, kepala sekolah, dan guru membantu mengatasi masalah dan meningkatkan kinerja. Strategi yang digunakan oleh pengawas termasuk menilai kebutuhan, berkomunikasi dan bekerja sama, menetapkan tujuan yang jelas, memberikan pelatihan dan pengembangan, melakukan supervisi dan pembinaan, dan memberikan pengakuan dan penghargaan. Faktor yang

Dipertimbangkan dalam Perumusan Strategi: Tujuan organisasi, kebutuhan dan harapan karyawan, manajemen kinerja, komunikasi dan keterlibatan, pengakuan, dan lingkungan kerja adalah semua hal yang dipikirkan oleh pengawas saat membuat strategi.

Berdasarkan pernyataan di atas maka ditarik kesimpulan bahwa riset ini menemukan bahwa pengawas sekolah di madrasah aliyah yaspi Labuhan Deli Kota Medan menggunakan perumusan strategi yang signifikan. Penelitian ini memberikan gambaran tentang pentingnya perumusan strategi oleh pengawas madrasah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah di madrasah aliyah yaspi Labuhan Deli Kota Medan. Langkah-langkah ini menciptakan dasar untuk peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran dan mempersiapkan guru dan kepala madrasah untuk menghadapi tantangan yang muncul dalam dunia pendidikan yang terus berubah.

2. Pengimplementasian Strategi Pengawas Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kepala Madrasah dan Guru MAS YASPI Labuhan Deli

Pengimplementasian Strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli harus sudah cukup baik diterapkan karena dapat meningkatkan kualitas madrasah. Strategi yang diterapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Lembaga pendidikan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswanya dengan menerapkan strategi yang tepat. Hal ini didukung oleh temuan penelitian dari (Sudjana,2011) bahwa Pemantauan, pemeriksaan, penilaian, dan perbaikan adalah strategi pengawas untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah. Prioritas utama harus diberikan kepada kinerja kepala. Kepala sekolah sebagai pengelola dan manajer sekolah memainkan peran yang sangat penting karena merupakan bagian penting dari keberhasilan madrasah.

Dari temuan penelitian wawancara yang dilakukan oleh peneliti di

Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota medan dengan pengawas madrasah ada 7 langkah yang dilakukan pengawas madrasah untuk mengimplementasikan manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli yaitu: a. Komunikasi tujuan dan harapan, b. Observasi dan penilaian kinerja, c. Kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar guru, d. Memberikan penghargaan dan pengakuan, e. Menyediakan sumber daya, f. Menjalin hubungan baik dengan kepala madrasah dan guru, g. Pertemuan rutin.

langkah pertama yaitu mengkomunikasikan tujuan dan harapan: menyampaikan dengan jelas tujuan dan harapan yang ingin dicapai oleh madrasah kepada guru. Pastikan mereka memahami visi, misi, dan tujuan strategis sekolah. Komunikasi terbuka dan jelas akan membantu guru memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Hal ini didukung oleh temuan penelitian (Effendy,2004) bahwa Strategi komunikasi adalah kombinasi dari manajemen komunikasi dan perencanaan komunikasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, strategi komunikasi harus dapat berkontribusi pada tindakan operasional dengan memanfaatkan sumber daya komunikasi secara efektif.

Mengkomunikasi tujuan dan harapan merupakan langkah awal yang penting dalam menerapkan manajemen strategi. Pengawas madrasah dapat memotivasi kepala madrasah dan guru dengan mengkomunikasikan dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, mengarahkan upaya mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang berkolaborasi. Berkaitan dengan pernyataan di atas sejalan dengan temuan penelitian (Siti Selvia, 2012), yang menjelaskan bahwa maka peneliti menambahkan pernyataan dari Siti Selvia, yang berjudul “ *Implementasi Pengawasan Pengawas Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai* “ bahwa implementasi strategi pengawas terhadap kinerja guru harus dilakukan dengan berkomunikasi memberikan arahan terlebih dahulu agar orang yang diawasi saat melakukan tugas dapat lebih fokus untuk mencapai tujuan.yang diharapkan.

Langkah berikutnya yakni: Observasi dan Penilaian Kinerja, Pengawas

madrasah aliyah yaspi melakukan observasi dan penilaian kinerja secara teratur terhadap guru. Dalam proses ini, pengawas madrasah memberikan umpan balik konstruktif yang membantu mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika ada kebutuhan pengembangan, identifikasi area yang perlu diperbaiki dan tetapkan rencana tindak lanjut yang jelas. Hal ini didukung oleh temuan penelitian dari (Abdur Rasyid,dkk,2016) bahwa Sangat penting untuk melakukan penilaian kinerja bagi pengawas madrasah karena penilaian tersebut dapat menumbuhkan komitmen kepala madrasah dan guru untuk meningkatkan kinerja, pelayanan, dan upaya progresif lainnya.

Pernyataan diatas sejalan dengan temuan penelitian dari (E. Suryani, 2021) bahwa dengan memantau kinerja mereka, pengawas dapat mengetahui sejauh mana tujuan telah tercapai dan menemukan langkah-langkah apa yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Dengan melakukan observasi dan penilaian kinerja secara teratur, pengawas madrasah dapat meningkatkan kinerja kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi kepala madrasah dan guru, dan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut.

Langkah berikutnya yakni: Kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar guru. Pengawas madrasah harus bekerja sama dan berbagi pengetahuan dengan guru lain dalam mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah serta meningkatkan sumber daya yang ada di madrasah aliyah yaspi. Hal ini didukung oleh temuan penelitian (Sahlberg, 2010), bahwa Kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar guru juga membantu membangun kebersamaan antara guru dan kepala madrasah. Semua komponen sistem pendidikan bekerja sama untuk mencapai kesuksesan dalam mendukung satu sama lain.

Hal ini didukung oleh pernyataan yang diperoleh dari Zulmi Ramdani, dkk dalam penelitiannya yang berjudul “ *Pentingnya Kolaborasi Dalam Menciptakan Sistem Pendidikan Yang Berkualitas* “. Yang menjelaskan Ketika sekolah dipimpin oleh kepala sekolah yang cerdas, inovatif, dan bersahabat dengan gurunya, sistem pendidikannya akan lebih baik. Kerja

sama yang efektif antara kepala sekolah dan guru akan menghasilkan hasil yang baik. perspektif yang sama dalam mencapai visi sekolah saat ini. Selain itu, keduanya harus dapat berfungsi sebagai contoh yang baik bagi siswa, karena siswa cenderung lebih mengutamakan apa yang ditunjukkan oleh guru dan kepala sekolah mereka daripada teman-teman mereka sendiri (Brodaty & Gurgand, 2016).

Langkah berikut yang dilakukan pengawas madrasah aliyah yaspi yaitu: Memberikan penghargaan dan pengakuan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kinerja pengawas madrasah di MAS YASPI cukup baik karena pengawas madrasah cukup terlibat dalam kegiatan yang ada di madrasah, dan selalu bekerja sama dengan pihak madrasah. Penghargaan sebagai Sumber Motivasi yang Kuat Penghargaan kepada guru dapat menjadi faktor yang sangat memotivasi bagi guru. Pengakuan atas upaya dan dedikasi mereka dapat meningkatkan rasa bangga, kepuasan kerja, dan semangat untuk terus berinovasi, serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini didukung oleh pernyataan Muhammad Zain, Direktur GTK Madrasah, menyatakan bahwa guru dan tendik madrasah perlu menerima pengakuan atas prestasi dan kontribusi yang luar biasa dalam dunia pendidikan. Ini dapat menjadi bentuk apresiasi yang kuat dan motivasi yang kuat bagi guru yang bekerja keras, yang berdampak positif pada komunitas pendidikan dan siswa.

Di Jakarta, Kamis (8/6/23), Muhammad Zain menyatakan bahwa Kementerian Agama harus terus mengakui prestasi dan kontribusi guru-guru dan staf madrasah kita. Zain mengatakan bahwa pengakuan atas upaya dan dedikasi guru dapat sangat memotivasi mereka. "Menerima pengakuan atas upaya dan dedikasi mereka dapat meningkatkan rasa bangga, kepuasan kerja, dan semangat untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Langkah selanjutnya yakni: Menyediakan Dukungan dan Sumber Daya. Pengawas madrasah aliyah yaspi memberikan dukungan dan sumber daya untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah. Hal ini didukung oleh temuan penelitian dari (Slamet B Hartanto ,2023) yang berjudul “ *Pengembangan Sumberdaya Manusia (SDM) Pendidikan* “

yang menyatakan bahwa Mengubah sumber daya manusia menjadi keadaan yang lebih baik untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai pengembangan SDM.

Sumber daya manusia (human resource) memiliki dominasi dalam suatu lembaga atau organisasi, terutama dalam pendidikan. Untuk memberikan pendidikan kepada masyarakat, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk bertahan di era globalisasi, masalah sumber daya manusia terus menjadi perhatian bagi organisasi, kata (Notoadmojo, 2003) dalam temuan penelitiannya bahwa Sumber daya manusia sangat penting untuk semua operasi organisasi. Meskipun organisasi memiliki sarana dan prasarana yang cukup dan sumber daya keuangan yang cukup, operasinya tidak akan berhasil jika tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas (Notoadmojo:2003).

Manajemen SDM adalah ilmu dan keahlian yang mengawasi pekerjaan manusia sehingga dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan efektif untuk mencapai tujuan instruktif, pemenuhan instruktif, dan budaya, menurut Nugrah & Hidayati (2022). Sumber daya manusia dalam pendidikan termasuk tenaga pendidik. Bagaimana pembelajaran akan terjadi dan tujuan pembelajaran dapat dicapai tergantung pada kualitas guru (Sardiman, 2016). Selain itu, Anwar (2014) berpendapat bahwa Undang-Undang No. 14 tahun 2015 menyatakan bahwa pendidik adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan meninjau siswa dalam pendidikan konvensional, pendidikan dasar, dan pendidikan pilihan sejak usia dini (Manurung et al., 2023).

SUMATERA UTARA MEDAN

Langkah selanjutnya yaitu: Menjalin hubungan baik dengan kepala madrasah dan guru. Sangat penting bagi pengawas madrasah untuk menjalin hubungan baik dengan kepala madrasah dan guru untuk menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kinerja pengawas madrasah dari sudut pandang guru dan

kepala madrasah sudah cukup baik. Hubungan yang baik antara pengawas, kepala sekolah, dan guru juga dapat membantu komunikasi yang lebih baik, kerja sama, dan pemahaman yang lebih baik tentang kesulitan dan kebutuhan di lingkungan sekolah. Akibatnya, pengawas dapat membuat strategi yang lebih sesuai dengan situasi saat ini sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan motivasi guru dapat lebih berhasil. Kemudian (Maziah,dkk, 2020) dalam temuan penelitiannya yang menyatakan bahwa Peran kepala madrasah, guru, dan orang tua sangat diperlukan untuk membangun komunikasi yang baik dan efektif di madrasah. agar keinginan dan tujuan yang diinginkan tercapai sesuai yang telah ditetapkan.

Langkah selanjutnya yaitu, Pertemuan rutin: Pertemuan rutin antara guru, kepala sekolah, dan pengawas sangat penting untuk menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan motivasi mereka. Hal ini didukung dengan temuan penelitian (Olivia,1984) menjelaskan bahwa Pengawas madrasah kadang-kadang harus bertindak sebagai pemimpin kelompok dalam pertemuan-pertemuan rutin yang di lakukan dengan staf madrasah berkaitan dengan pengembangan kurikulum, pembelajaran, atau manajemen sekolah secara umum. Mereka juga harus melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sekolah dan pembelajaran di sekolah-sekolah di mana Pengawas bertanggung jawab untuk mengawasi penyelenggaraan pendidikan di institusi pendidikan untuk meningkatkan proses belajar mengajar dan kualitas pendidikan. Mereka juga bertanggung jawab untuk membina guru dan kepala madrasah, memantau pelaksanaan pendidikan sesuai dengan standar pendidikan, dan melakukan penilaian kinerja guru(Salabi, 2015).

Oleh karena itu, pertemuan rutin antara guru, kepala sekolah, dan pengawas memberikan kesempatan untuk membangun strategi praktis, memberikan bantuan, dan melakukan tindakan untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan motivasi mereka untuk menerapkan strategi pendidikan. Pada tahap pelaksanaan, pengawas sekolah melakukan kunjungan ke sekolah secara rutin untuk memverifikasi dan meminta penjelasan tentang laporan kinerja kepala sekolah. Mereka juga melihat dan mencatat hal-hal lain di lingkungan sekolah yang belum dimasukkan dalam laporan tertulis. Hal-

hal ini dapat ditemukan dengan melihat bagaimana lingkungannya terlihat atau meminta informasi tentang fasilitas sekolah (Hasan, 2017).

Implementasi strategi pengawas madrasah secara positif mempengaruhi kinerja kepala madrasah dan guru di MAS YASPI Labuhan Deli. Hal ini tercermin dalam perubahan pola pikir, partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan, serta peningkatan dalam komunikasi dan kualitas pembelajaran. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengimplementasian strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan telah terbukti efektif dan cukup baik untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah di MAS YASPI Labuhan Deli.

3. Evaluasi Strategi Pengawas Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kepala Madrasah dan Guru MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan.

Penelitian ini menemukan bahwa evaluasi strategi pengawas madrasah sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala sekolah di MAS YASPI Labuhan Deli. Hal ini dilakukan oleh Pengawas Madrasah dengan beberapa fungsi yang dapat dirasakan bagi kemajuan Madrasah Aliyah Yaspi Labuhan Deli Kota Medan yakni: a. Menilai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis, b. Mengidentifikasi kekurangan dan kesenjangan, c. Panduan perbaikan dan pengembangan, d. Penilaian kinerja dan prestasi, dan e. Membantu pengambilan keputusan.

Fungsi pertama dari evaluasi yang dilakukan pengawas madrasah aliyah yaspi yaitu menilai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis, evaluasi yang dilakukan bertujuan untuk memantau pencapaian rencana strategi dan melakukan peninjauan terhadap kinerja dan motivasi kepala sekolah dan guru. Senada dengan temuan penelitian (Yenni Dwi Suharyani, dkk) menyebutkan bahwa tingkat keberhasilan evaluasi merupakan proses strategi sebagai bagian dari pengambilan keputusan pada masa yang akan datang (Suharyani, 2020). evaluasi strategi mencakup pengawasan dan penilaian kinerja pencapaian rencana strategi dan juga

melibatkan tracer study terhadap lulusan untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan lulusan dan program studi. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi strategi pengawas madrasah penting untuk menilai pencapaian tujuan strategis dan melacak kinerja lulusan.

Evaluasi strategi dalam pengawasan madrasah dapat membantu meningkatkan kegiatan peserta didik meningkatkan kompetensi profesional staf dan guru dan meningkatkan kehadiran guru di ruang kelas. Sejalan dengan temuan penelitian (Sudijono, 2017) bahwa evaluasi strategi dianggap sebagai tindakan atau proses untuk menentukan nilai sesuatu, kemudian senada pernyataan (Djaali dan Pudji Muljono) Evaluasi sebagai proses penilaian tingkat keberhasilan sesuatu berdasarkan standar atau tujuan, kemudian membuat keputusan tentang objek yang dievaluasi. Penilaian dianggap sebagai proses menggambarkan, memperoleh, memberikan, dan menerapkan informasi deskriptif (Kuswandi et al., 2022). Oleh karena itu, evaluasi strategi pengawas madrasah merupakan fungsi yang sangat penting untuk menilai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis dan meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala sekolah.

Fungsi selanjutnya dari evaluasi yang dilakukan pengawas madrasah MAS YASPI yaitu; Mengidentifikasi Kekurangan dan Kesenjangan, ini memungkinkan guru untuk meningkatkan kegiatan evaluasi terus-menerus dan memenuhi variasi tujuan pembelajaran variasi termasuk berbagai keterampilan berpikir yang harus dimiliki siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sejalan dengan pernyataan (Mustafa, 2021), Evaluasi kesenjangan adalah proses untuk menentukan tingkat kesesuaian antara standar yang sudah ditetapkan dan tampilan program yang relevan.

Menurut (Mustafa, 2021). Mengidentifikasi kekurangan dan kesenjangan dilakukan untuk menentukan tingkat keselarasan antara kinerja (kinerja atau hasil pelaksanaan program) dan standar program yang harus ada dalam program. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa fungsi dari evaluasi mengidentifikasi kekurangan dan kesenjangan merupakan fungsi evaluasi yang dilakukan untuk menentukan seberapa jauh pelaksanaan program dari standar yang sudah ditetapkan, Selanjutnya, data yang

diperoleh digunakan untuk membuat keputusan tentang apakah mempertahankan, memperbaiki, atau menghentikan program(Rahayu & Aly, 2023).

Fungsi selanjutnya yaitu, Panduan Perbaikan dan Pengembangan Untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah di Mas Yaspi Labuhan Deli Kota, panduan dan perbaikan dalam evaluasi strategi sangat diperlukan karena dengan adanya perbaikan dan pengembangan kita dapat mengukur hasil dari yang kita kerjakan. Hal ini didukung oleh temuan penelitian dari (Sudirman N, dkk, 2005) bahwa melakukan perbaikan dan pengembangan terhadap program yang sudah ditetapkan dapat mengetahui sejauh mana program yang telah ditetapkan dapat berhasil dan dapat memberikan bantuan terhadap kekurangan-kekurangan program tersebut jika tidak berhasil sesuai dengan yang ditetapkan(L Idrus, 2019).

Menurut Pasal 58 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia tentang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, evaluasi hasil belajar siswa dilakukan untuk membantu proses, kemajuan, dan perkembangan hasil belajar siswa secara konsisten. Setiap guru harus melakukan kegiatan evaluasi, menurut M. Ngalim Purwanto (1991) bahwa evaluasi yang dilakukan oleh guru akan membawa perbaikan dan pengembangan yang signifikan untuk menjadikan proses menjadi lebih baik. Adanya fungsi evaluasi melakukan perbaikan dan pengembangan memungkinkan bagi madrasah aliyah yaspi dapat melakukan perbaikan terhadap program-program yang belum maksimal tercapai bagi peserta didik perbaikan dan pengembangan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan mereka selama mengikuti pendidikan. Fungsi dari evaluasi dalam melakukan perbaikan dan pengembangan adalah untuk menentukan seberapa efektif pendidikan dapat mencapai tujuan yang selaras dengan nilai-nilai Islam sebagai tujuan utamanya. Selain itu, Jalaludin menyatakan bahwa evaluasi pendidikan Islam telah membuat standar yang sesuai dengan tujuan pendidikan(Sambas, 2020).

Fungsi berikutnya yakni, Penilaian Kinerja dan Prestasi, penilaian kinerja dan prestasi telah dilakukan oleh pengawas MAS YASPI labuhan Deli untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru. Dengan adanya penilaian kinerja dan prestasi diharapkan kepala madrasah dan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Hal ini senada dengan temuan penelitian Mangkunegara (2011: 15), Penilaian kinerja, adalah metode yang digunakan oleh pimpinan untuk mengevaluasi apakah seorang karyawan melakukan apa yang harus mereka lakukan. Martoyo (2000: 92) mengatakan bahwa penilaian kinerja karyawan didasarkan pada penampilan kerja karyawan dibandingkan dengan potensinya untuk berkembang untuk kepentingan organisasi. Simamora (1997: 421) mengatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang perilaku dan evaluasi kerja anggota organisasi. Tujuan, terutama sebagai instrumen untuk evaluasi dan pengembangan.

Dalam penelitiannya (Mangkunegara, 2011: 45) menjelaskan bahwa ada berapa faktor yang mempengaruhi prestasi kepala madrasah dan guru yakni : (1) pengetahuan dan keterampilan; dan (2) motivasi, yaitu sikap pimpinan dan karyawan terhadap keadaan kerja di lingkungan organisasi. Selanjutnya, dalam penelitiannya sejalan dengan temuan penelitian Hasibuan (2008: 88) menjelaskan apa yang dinilai, alasan di balik penilaian, lokasi penilaian, kapan dilakukan, siapa yang akan menilai, dan bagaimana penilaian dilakukan. Kemudian dari temuan penelitian Rivai (2004: 309), penilaian kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang dan didefinisikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi(Suparno, 2019).

Fungsi selanjutnya yakni, membantu Pengambilan Keputusan Sangat penting bagi pengawas madrasah aliyah yaspi untuk membantu kepala madrasah dan guru membuat keputusan dalam evaluasi strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala sekolah. Menurut George R. Terry, pengambilan keputusan merupakan pilihan kedua atau lebih. Chester Bernard menyatakan bahwa analisis pembuatan keputusan yang menyeluruh, yang mencakup penerapan teknik untuk menyederhanakan

memilih Secara sederhana, pengambilan keputusan adalah proses memilih pilihan terbaik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi. Namun demikian, perlu dilakukan penganalisa dengan informasi yang tersedia sehingga masalah dapat dijelaskan dan kemudian dapat diputuskan mana yang terbaik. Masalah adalah perbedaan antara das solen dan sein (Dunn, 1994). Jika ditinjau dari perspektif statistik, yaitu deviasi Masalah dianggap sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan (Supranto, 1998: 21). Atmosudirdjo, 1990: 161) menyatakan bahwa apa yang telah ditetapkan tidak terwujud (McLeod, 1996: 203). Dengan kata lain, masalah dapat merugikan organisasi(Risky,2023).

Menurut Shinkfield dalam penelitiannya, yang dikutip oleh Widoyoko (2012:3) Informasi yang dapat dipertimbangkan saat pengambilan keputusan adalah dasar dari evaluasi. Evaluasi adalah pengambilan keputusan. Setelah membuat rencana atau program, seseorang atau kelompok biasanya tidak melakukan evaluasi terhadap dirinya sendiri, apalagi rencananya. Namun, jika seseorang menemukan bahwa rencana hidupnya tidak berhasil, evaluasi diri adalah bagian dari introspek diri(Herlina, 2019).

Oleh karena itu, bagian penting dari peran pengawas madrasah adalah membantu mereka membuat keputusan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah serta mengembangkan strategi untuk meningkatkan pendidikan. Evaluasi strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan cukup baik walau belum maksimal dilakukan tapi Pengawas madrasah selalu ingin memajukan madrasah yang menjadi binaannya selalu memberikan motivasi bagi kepala madrasah dan para guru untuk selalu aktif mengakses pembelajaran yang berkembang pada zamannya.

Berdasarkan pada temuan-temuan penelitian ini serta hasil analisis pada teori-teori dan penelitian terdahulu dapat digambarkan dalam model seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1 Model manajemen strategi Pengawas Madrasah MAS YASPI Labuhan Deli Kota Medan



UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA
UTARA MEDAN