PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.4, No.6, Oktober 2025

Pengawasan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir

Muhammad Arya Kurniawan[1], Leny Marlina[2] Nyimas Atika[3]
[1,2,3,]Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
E-mail: [1]aryaburai@gmail.com, lenymarlina@gmail.com[2], nyimasatika@radenfatah.ac.id[3]

Article History:
Received: 02 September 2025
Revised: 13 September 2025
Accepted: 20 September 2025

Keywords: *Pengawasan, Kinerja, Tenaga Kependidikan, Madrasah, Evaluasi*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pengawasan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya pengawasan sebagai alat untuk meningkatkan profesionalitas dan efektivitas kerja tenaga kependidikan dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, staf tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kinerja dilakukan secara periodik dan mencakup aspek kedisiplinan, tanggung jawab kerja, serta pelayanan administrasi terhadap peserta didik dan guru. Pengawasan dilakukan oleh kepala madrasah melalui monitoring harian dan evaluasi bulanan. Kendala yang dihadapi antara lain keterbatasan sumber daya manusia dan belum adanya sistem evaluasi berbasis digital. Meskipun demikian, upaya pembinaan dan pendekatan kekeluargaan menjadi strategi yang cukup efektif dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya sistem pengawasan yang terstruktur dan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di lingkungan madrasah.*

PENDAHULUAN

Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa proses kerja dan pelaksanaan tugas di lingkungan lembaga pendidikan berjalan sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Syaiful Sagala 2010), pengawasan pendidikan adalah upaya untuk menilai dan memperbaiki kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan secara berkesinambungan demi meningkatkan mutu pendidikan. Dalam konteks madrasah, pengawasan tidak hanya difokuskan pada guru, tetapi juga mencakup tenaga kependidikan seperti staf administrasi, petugas tata usaha, pustakawan, dan lainnya, yang memiliki kontribusi besar terhadap keberlangsungan kegiatan belajar mengajar.

Tenaga kependidikan sebagai bagian integral dari sistem pendidikan memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas manajemen madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu melaksanakan fungsi pengawasan secara profesional, terencana, dan sistematis. Pengawasan

yang dilakukan dengan pendekatan partisipatif dan konstruktif dapat meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas-tugas administrasi dan pelayanan pendidikan.

Di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir, pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kependidikan telah dilakukan oleh kepala madrasah melalui berbagai tahapan, seperti perencanaan, pelaksanaan monitoring, pemberian umpan balik, hingga evaluasi hasil kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun pelaksanaan pengawasan telah berjalan, masih terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan waktu dan kurangnya pemahaman sebagian tenaga kependidikan terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.

Berikut penelitian penelitian relevan, skripsi yang ditulis oleh (Suandi 2023) dengan judul Pengawasan Kinerja Pegawai Tata Usaha Di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Muara Telang Banyuasin. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis ialah sama-sama meneliti tentang pengawasan kinerja sedangkan untuk perbedaan nya penelitian terdahulu lebih berfokus kepada pengawasan kinerja pegawai tata usaha nya sedangkan penelitian penulis lebih berfokus pada pengawasan kinerja tenaga kependidikan.

Skripsi yang ditulis oleh (Eko Saputra 2022) dengan judul Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Di SMP Muhammadiyah 10 Palembang. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis ialah sama-sama meneliti tentang kinerja tenaga kependidikan sedangkan untuk perbedaan nya peneliti terdahulu lebih berfokus kepada pelayanan administrasi sedangkan penelitian penulis lebih berfokus pada pengawasan kinerja tenaga kependidikan.

Skripsi yang di tulis oleh (Rini Fitri Yanti 2024) dengan judul Pengawasan Laboratorium Komputer di MAN 2 Palembang. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis ialah sama-sama meneliti tentang pengawasan sedangkan untuk perbedaan nya peneliti terdahulu lebih berfokus kepada pengawasan laboratorium komputer sedangkan penelitian penulis lebih berfokus pada pengawasan kinerja tenaga kependidikan.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan di madrasah tersebut. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang strategi pengawasan yang tepat dan berkontribusi dalam peningkatan mutu layanan pendidikan di lingkungan madrasah.

LANDASAN TEORI

Pengawasan dalam konteks manajemen pendidikan merupakan proses untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Terry (dalam Handayaningrat, 2011), pengawasan adalah penentuan apa yang telah dilaksanakan, menilainya, dan apabila perlu mengoreksi sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana. Dalam lembaga pendidikan, pengawasan dilakukan untuk menjamin tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut (Sahertian 2010), pengawasan adalah usaha pemberian bantuan berupa layanan profesional kepada guru maupun tenaga kependidikan agar mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengawasan bukan hanya bersifat evaluatif, melainkan juga edukatif dan suportif.

Tenaga kependidikan adalah personel yang menjalankan tugas non-mengajar namun berperan penting dalam menunjang proses pendidikan di satuan pendidikan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008, tenaga kependidikan mencakup tenaga administrasi, pustakawan, laboran, teknisi, dan lainnya. Mereka bertanggung jawab terhadap kelancaran operasional dan administratif lembaga

pendidikan.

Menurut (Mulyasa 2012), kinerja tenaga kependidikan berperan sebagai tulang punggung administrasi pendidikan dan harus didukung oleh sistem pengawasan yang jelas dan konsisten. Tanpa pengawasan yang baik, kinerja tenaga kependidikan cenderung kurang optimal dan berpotensi menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. (Rivai 2013) menjelaskan bahwa kinerja tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, motivasi, kepemimpinan, serta sistem pengawasan dan evaluasi kerja. Kinerja yang baik akan mendukung efektivitas lembaga pendidikan secara menyeluruh.

Menurut (Mangkunegara 2015), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan *(ability)* dan motivasi *(motivation).* Dalam hal ini, tenaga kependidikan harus diberi kesempatan untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan dan evaluasi berkala yang dilakukan oleh pimpinan satuan pendidikan.

Dalam sistem pendidikan, pengawasan memiliki fungsi sebagai kontrol terhadap seluruh kegiatan operasional sekolah/madrasah. Menurut (Glickman 2010), fungsi pengawasan mencakup pemantauan, evaluasi, pemberian umpan balik, serta pembinaan terhadap seluruh unsur tenaga pendidik dan kependidikan. Tujuannya adalah meningkatkan efektivitas kerja serta mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Di madrasah, kepala madrasah bertindak sebagai supervisor utama yang bertugas melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan tenaga kependidikan. Pengawasan ini dilakukan melalui observasi langsung, evaluasi administrasi, wawancara, serta refleksi hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu lembaga pendidikan yaitu Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai, yang beralamat di Desa Burai, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Madrasah ini berada di bawah naungan Kementerian Agama dan memiliki fokus utama pada pendidikan keagamaan tingkat menengah. Letaknya yang strategis di tengah pemukiman masyarakat membuat madrasah ini menjadi salah satu pusat pendidikan Islam yang aktif di wilayah tersebut. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan bahwa madrasah tersebut memiliki struktur tenaga kependidikan yang cukup lengkap dan telah melaksanakan sistem pengawasan kinerja dalam kegiatan sehari-hari.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau uraian secara menyeluruh dan mendalam mengenai suatu keadaan atau fenomena tanpa menggunakan prosedur statistik (Eko Sugiarto, 2015). Menurut (Sugiyono 2017), penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen utama, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitiannya menekankan makna dari suatu fenomena.

Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang terjadi di lapangan dalam bentuk narasi, sehingga peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan pengawasan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi, yaitu menggunakan berbagai metode untuk memperoleh data dari sumber yang sama. Teknik ini meliputi: 1) Observasi langsung, untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan secara nyata. 2) Wawancara mendalam, dilakukan kepada kepala madrasah, tenaga kependidikan, dan pihak terkait lainnya. 3) Dokumentasi, berupa catatan administrasi, data evaluasi, dan bukti fisik lain yang berhubungan dengan kegiatan pengawasan.

Data yang diperoleh dianalisis secara induktif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan temuan-temuan di lapangan, bukan berdasarkan teori semata. Hasil dari analisis ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif tentang efektivitas pengawasan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai serta memberikan masukan untuk peningkatan kualitas manajemen pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan pengawasan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai, ditemukan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan fungsi pengawasan dengan mengacu pada empat indikator utama, yaitu: menetapkan standar, melakukan pengukuran, membandingkan hasil, dan melakukan tindakan perbaikan *(action)*. Keempat indikator ini menjadi landasan penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kerja tenaga kependidikan di lingkungan madrasah.

Menetapkan Standar *(Standards)*

Kepala madrasah menetapkan standar kerja yang menjadi target pencapaian, seperti kedisiplinan hadir, kelengkapan administrasi, pelayanan terhadap siswa, serta kebersihan dan kerapian lingkungan madrasah. Standar ini disosialisasikan melalui rapat rutin dan dituangkan dalam dokumen perencanaan kerja tahunan. Penetapan standar ini penting agar tenaga kependidikan memiliki arah dan pedoman dalam melaksanakan tugasnya(Suryani Mahfud, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andi selaku Kepala Tata Usaha di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir, beliau mengatakan:

> "Iya saya ikut terlibat dalam menetapkan standar kinerja tenaga kependidikan dan memang benar mengenai penetapan standar kinerja sudah di tetapkan setiap satu tahun sekali"

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Tata Usaha, Kepala Sekolah, dan Staf Tata Usaha di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai, dapat disimpulkan bahwa penetapan standar kinerja tenaga kependidikan dilakukan secara rutin setiap tahun dan melibatkan seluruh pihak terkait. Kepala Sekolah memiliki peran utama dalam menetapkan standar tersebut, yang kemudian disosialisasikan dan disepakati bersama oleh tenaga pendidik dan kependidikan, termasuk pegawai tata usaha.

Pengukuran *(Measurement)*

Pengukuran kinerja dilakukan secara periodik melalui pengamatan langsung, laporan harian, dan evaluasi bulanan. Kepala madrasah bersama tim tata usaha mencatat dan mengevaluasi sejauh mana standar kerja telah dicapai. Misalnya, kedisiplinan dinilai dari kehadiran setiap hari, sedangkan keterampilan dan tanggung jawab dievaluasi melalui ketepatan waktu penyelesaian tugas serta ketelitian dalam bekerja (Suryani, L., & Mahfud, M. 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andi selaku Kepala Tata Usaha di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir, beliau mengatakan:

> "Iya tentu sebagai bagian dari manajemen madrasah, saya sebagai Kepala Tata Usaha berperan dalam mendukung penerapan standar kedisiplinan, terutama dalam hal administrasi dan kedisiplinan pegawai non-guru. Saya membantu menyusun aturan internal terkait jam kerja, absensi, penggunaan seragam, serta tata tertib kerja lainnya. Standar tersebut ditetapkan berdasarkan aturan Kementerian Agama dan disesuaikan dengan kondisi di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai"

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Tata Usaha, Kepala Sekolah, dan Staf Tata Usaha di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai, dapat disimpulkan bahwa standar kedisiplinan di madrasah telah diterapkan secara sistematis dan menyeluruh.

Membandingkan *(Compare)*

Hasil kerja aktual dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Jika

ditemukan ketidaksesuaian, kepala madrasah melakukan klarifikasi kepada tenaga kependidikan untuk mengetahui faktor penyebabnya. Proses ini penting untuk mengetahui apakah kinerja pegawai sudah sesuai dengan ekspektasi atau masih perlu ditingkatkan (Mulyasa, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andi selaku Kepala Tata Usaha di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir, beliau mengatakan:

> "Tentu saya menetapkan standar keterampilan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing staf. Misalnya, keterampilan dalam mengelola arsip, mengoperasikan komputer dan aplikasi perkantoran, serta kemampuan berkomunikasi dengan baik. Standar ini kami tetapkan agar semua pekerjaan administrasi berjalan efisien dan mendukung kegiatan belajar-mengajar secara optimal"

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, dan Staf tata usaha di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai, dapat disimpulkan bahwa penetapan standar keterampilan di lingkungan madrasah dilakukan secara terarah dan relevan dengan tugas masing-masing individu.

Melakukan tindakan *(Action)*

Jika terdapat penyimpangan atau penurunan kinerja, kepala madrasah mengambil langkah perbaikan melalui pembinaan dan arahan langsung. Dalam beberapa kasus, teguran tertulis diberikan sebagai bentuk penegakan aturan. Namun, pendekatan dialogis dan pembinaan tetap menjadi prioritas agar suasana kerja tetap kondusif dan profesional (Sagala, 2010).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andi selaku Kepala Tata Usaha di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir, beliau mengatakan:

> "Tentu saya menetapkan standar tanggung jawab berdasarkan pembagian tugas dan uraian kerja masing-masing staf. Setiap staf memiliki tanggung jawab tertentu, seperti pengelolaan data siswa, arsip surat-menyurat, keuangan, hingga pelayanan administrasi. Saya pastikan semuanya memahami tanggung jawab mereka sejak awal melalui pengarahan dan SOP (Standar Operasional Prosedur)."

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, dan Staf Tata Usaha di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai, dapat disimpulkan bahwa Penetapan standar tanggung jawab di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai mencerminkan manajemen yang profesional dan berorientasi pada kinerja.

Selain indikator tersebut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa prestasi kerja, kedisiplinan, keterampilan, dan tanggung jawab menjadi tolok ukur penting dalam menilai keberhasilan pengawasan. Misalnya, seorang tenaga kependidikan yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, hadir secara teratur, serta memiliki keterampilan administratif yang baik, cenderung mendapatkan penilaian positif dari pihak manajemen. Di sisi lain, tenaga kependidikan yang kurang bertanggung jawab akan mendapatkan pembinaan khusus agar kinerjanya dapat ditingkatkan.

Dengan adanya sistem pengawasan yang sistematis dan terarah, kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai menunjukkan peningkatan dari sisi kedisiplinan, efisiensi kerja, dan pelayanan terhadap warga sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan untuk mencapai tujuan madrasah secara optimal.

Faktor pendukung dan penghambat pengawasan kinerja tata usaha di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir

Faktor Pendukung

1. Adanya Kualifikasi dan Kompetensi

   Staf tata usaha memiliki latar belakang pendidikan dan keterampilan yang sesuai, sehingga

memudahkan kepala madrasah dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas mereka.

2. Adanya Fasilitas Kerja
   Ketersediaan sarana dan prasarana kerja seperti komputer, arsip, dan perlengkapan administrasi yang memadai mendukung kelancaran tugas serta mempermudah proses pengawasan.
3. Adanya Kepemimpinan dan Manajemen
   Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang partisipatif dan sistem manajemen yang jelas mendukung efektivitas pengawasan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
4. Adanya Motivasi dan Kepuasan Kerja
   Staf tata usaha yang merasa dihargai dan memiliki motivasi kerja tinggi lebih mudah dibina dan diawasi dalam pelaksanaan tugasnya.
5. Adanya Hubungan Kerja yang Baik
   Hubungan yang harmonis antar staf serta antara staf dengan pimpinan membuat proses pengawasan berjalan lebih lancar karena komunikasi dan koordinasi yang efektif.
6. Adanya Kesempatan Pengembangan Karier
   Tersedianya peluang mengikuti pelatihan dan peningkatan kompetensi memicu semangat kerja staf dan mempermudah kepala madrasah dalam menilai dan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andi selaku kepala tata usaha di madrasah aliyah nurul ula burai, beliau mengatakan :

> "Sebagai Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai saya menyadari pentingnya berbagai faktor pendukung kinerja tenaga kependidikan. Dengan memperhatikan kualifikasi, fasilitas kerja, kepemimpinan yang baik, motivasi, hubungan kerja, serta peluang karier, diharapkan para tenaga kependidikan bisa bekerja secara maksimal untuk mendukung kegiatan pendidikan di madrasah. Beliau menyadari bahwa tanpa dukungan tenaga kependidikan yang berkinerja baik, roda pendidikan tidak akan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, berbagai faktor mulai dari kualifikasi, fasilitas, manajemen yang adil, hingga pengembangan karier menjadi fokus utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif."

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kinerja di madrasah aliyah nurul ula burai berjalan dengan baik dan ditunjang oleh berbagai faktor pendukung yang kuat. Bahwa seluruh elemen pimpinan dan staf tata usaha memiliki pemahaman yang selaras mengenai pentingnya faktor-faktor pendukung kinerja tenaga kependidikan. Semua narasumber menekankan bahwa tenaga kependidikan memegang peran penting dalam mendukung kelancaran proses pendidikan di madrasah.

Faktor Penghambat

1. Kedisiplinan Staf yang Kurang Baik
   Beberapa staf belum menunjukkan kedisiplinan dalam jam kerja, ketepatan waktu, atau dalam menyelesaikan tugas, sehingga menyulitkan proses pemantauan dan evaluasi kinerja.
2. Banyaknya Pekerjaan dalam Waktu Singkat
   Beban kerja yang tinggi dengan waktu penyelesaian yang sempit dapat menurunkan efektivitas kerja dan menyulitkan proses pengawasan yang mendalam.
3. Lambatnya Tanggapan terhadap Permintaan
   Respons yang kurang cepat terhadap permintaan administrasi dari guru, siswa, atau pimpinan menjadi hambatan dalam menciptakan pelayanan yang maksimal.
4. Kurang Telitinya dalam Penataan Barang dan Berkas

Ketidakteraturan dalam pengelolaan dokumen dan inventaris dapat menyebabkan kesulitan dalam proses pengawasan dan pengecekan hasil kerja staf tata usaha.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andi selaku kepala tata usaha di madrasah aliyah nurul ula burai, beliau mengatakan :

> "Dalam menjalankan tugas di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai, saya menyadari bahwa ada beberapa tantangan yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Salah satu yang sering kami temui adalah masalah kedisiplinan staf. Masih ada beberapa staf yang belum sepenuhnya patuh terhadap aturan jam kerja, datang terlambat, atau kurang konsisten dalam menjalankan tanggung jawab. Hal ini tentu berdampak pada kelancaran kerja harian, terutama pada bagian administrasi dan layanan teknis yang membutuhkan kehadiran tepat waktu. Kemudian, beban pekerjaan yang menumpuk dalam waktu singkat juga menjadi kendala. Misalnya, saat mendekati ujian atau awal tahun ajaran baru, volume pekerjaan meningkat drastis. Kondisi ini membuat staf bekerja dalam tekanan tinggi, yang berpotensi menimbulkan stres dan hasil kerja yang kurang maksimal".

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala tata usaha , kepala sekolah, guru, staf tu dan siswa dapat disimpulkan bahwa pengawasan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai telah dilaksanakan melalui berbagai tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan monitoring, pemberian umpan balik, serta evaluasi. Kepala madrasah berperan aktif dalam melakukan pengawasan dengan pendekatan pembinaan dan partisipatif, sehingga membantu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan keterampilan tenaga kependidikan, khususnya staf tata usaha. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala seperti kedisiplinan staf yang belum optimal, banyaknya beban kerja dalam waktu singkat, serta keterlambatan dalam merespons permintaan administrasi. Namun, adanya faktor pendukung seperti kepemimpinan yang baik, ketersediaan fasilitas, dan motivasi kerja staf membantu memperlancar pelaksanaan pengawasan. Secara umum, pelaksanaan pengawasan memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu layanan administrasi di madrasah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Nurul Ula Burai telah berjalan secara sistematis melalui tahapan: penetapan standar, pengukuran, perbandingan hasil, dan tindakan korektif. Kepala madrasah berperan aktif sebagai pengawas dan pembina yang tidak hanya menilai tetapi juga membimbing tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Indikator seperti kedisiplinan, keterampilan, tanggung jawab, dan prestasi kerja menjadi ukuran penting dalam menilai efektivitas kinerja tenaga kependidikan.

Secara reflektif, teori pengawasan yang menyebutkan bahwa pengawasan merupakan proses untuk memastikan aktivitas berjalan sesuai tujuan, terbukti relevan dan aplikatif dalam konteks madrasah. Pengawasan yang dilakukan bukan hanya sebagai kontrol, tetapi juga pembinaan yang berdampak pada peningkatan mutu layanan pendidikan.

Sebagai rekomendasi, pihak madrasah diharapkan terus meningkatkan kualitas pengawasan dengan memanfaatkan teknologi administrasi dan menyelenggarakan pelatihan rutin bagi tenaga kependidikan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap efektivitas pengawasan atau mengkaji pengawasan kinerja pada aspek yang lebih luas seperti guru, siswa, dan manajemen lembaga secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

Depdiknas. (2008). *Standar Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.

Eko, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Glickman, C. D. (2010). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Boston: Allyn & Bacon.

Handayaningrat, S. (2011). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah.

Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sagala, S. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sahertian, P. A. (2010). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Syaiful Sagala. (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.