

ANALISIS STANDAR KOMPETENSI PENGAWAS MADRASAH DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Fallya Putri Utami¹, Rossy Liana Hikma², Hanum Novariza Berliana³, Muhammad Zainal Abidin⁴

¹ STAI Terpadu Yogyakarta

² STAI Terpadu Yogyakarta

³ STAI Terpadu Yogyakarta

⁴ STAI Terpadu Yogyakarta

Info Artikel	DOI : 10.20885/tullab.vol7.iss1.art3
Artike History	E-mail Addres
Received: January 13, 2025 Accepted: January 30, 2025 Published: January 31, 2025	fallyaputri890@gmail.com
ISSN: 2685-8924	e-ISSN: 2685-8681

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi standar kompetensi pengawas madrasah berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, analisis dokumen kebijakan, dan laporan supervisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan standar kompetensi, yang mencakup aspek kepribadian, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan, serta kompetensi sosial, telah memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan madrasah di DIY. Namun, tantangan seperti kekurangan jumlah pengawas, tingginya beban kerja, dan keterbatasan penguasaan teknologi masih menjadi hambatan utama. Untuk mengatasi kendala tersebut, berbagai inovasi, seperti penggunaan aplikasi Jogja Madrasah Digital, dan kolaborasi melalui kelompok kerja pengawas madrasah (Pokjawas), diterapkan. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas supervisi melalui pelatihan berbasis teknologi, peningkatan jumlah pengawas, dan penguatan kebijakan alokasi sumber daya.

Kata kunci: Pengawas Madrasah, Standar Kompetensi, Supervisi Pendidikan, D.I Yogyakarta.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan madrasah memegang peranan penting dalam membentuk karakter bangsa yang religius sekaligus kompeten secara akademik. Madrasah di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menghadapi tantangan yang signifikan dalam menjaga kualitas pendidikan di tengah keragaman sosial budaya dan kompleksitas manajemen pendidikan. Tantangan ini semakin besar dengan kebutuhan untuk konsisten menerapkan nilai-nilai agama dalam proses belajar-mengajar. Dalam konteks ini, pengawasan yang efektif menjadi elemen kunci untuk memastikan kualitas pembelajaran sekaligus mengatasi berbagai tantangan tersebut. Selain itu, madrasah juga memiliki budaya pendidikan yang unik, yang menekankan penguatan karakter melalui kegiatan sehari-hari. Budaya ini mempromosikan nilai-nilai seperti kejujuran, toleransi, dan rasa hormat, yang menjadi bagian integral dari praktik pendidikan mereka. Tidak hanya itu, kurikulum madrasah dirancang untuk mengintegrasikan pendidikan Islam dan umum, mencerminkan usaha untuk menyeimbangkan nilai-nilai tradisional dengan tuntutan pendidikan kontemporer. Melalui pendekatan ini, madrasah berperan strategis dalam mendorong perubahan sosial dan mengintegrasikan masyarakat, yang penting untuk mempertahankan identitas agama sekaligus mempromosikan kohesi sosial (Aminah, 2020).

Supervisi memainkan peran yang krusial dalam proses pembinaan dan pengembangan kerja sama di dalam sebuah organisasi pendidikan. Menurut Mulyasa, secara etimologis, istilah supervisi berasal dari gabungan kata "super" yang berarti di atas dan "visi" yang berarti pandangan. Dengan demikian, supervisi dapat diartikan sebagai tindakan melihat atau meninjau dari posisi yang lebih tinggi, di mana pihak atasan melakukan penilaian dan pengawasan terhadap aktivitas, kreativitas, serta kinerja bawahannya. Proses ini tidak hanya sekadar observasi, tetapi juga mencakup evaluasi mendalam untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang dilakukan oleh bawahan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, supervisi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan mendorong pengembangan potensi individu dalam sebuah organisasi (Komarudin dkk., 2023).

Di sisi lain, Rangkuti menyatakan bahwa supervisi adalah proses pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap anggota tim untuk memastikan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Proses ini berfungsi sebagai mekanisme

kontrol sekaligus bimbingan untuk membantu anggota mencapai potensi terbaik mereka. Pentingnya kompetensi individu yang melakukan supervisi sangat krusial, karena pengawas yang berpengetahuan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif. Umpan balik ini mendorong perbaikan dan inovasi dalam pekerjaan. Dengan supervisi yang efektif, tercipta lingkungan kerja yang positif dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, yang mendukung kolaborasi yang lebih erat di dalam tim. Supervisi tidak hanya fokus pada pengawasan, tetapi juga pengembangan profesional anggota, yang dalam konteks madrasah sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, standar kompetensi pengawas madrasah yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 menjadi sangat relevan, karena mencakup aspek-aspek yang esensial dalam pelaksanaan supervisi yang efektif (Aisyah, 2023).

Standar kompetensi pengawas madrasah telah diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012, yang mencakup aspek kepribadian, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan, serta kompetensi sosial. Standar ini tidak hanya menuntut pengawas untuk menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mendorong mereka menjadi motor penggerak inovasi dan transformasi pendidikan. Di DIY, pengawas madrasah harus mampu beradaptasi dengan tantangan lokal, termasuk keterbatasan sumber daya dan tingginya harapan masyarakat terhadap pendidikan berbasis Islam. Selain itu, pengawas juga dituntut untuk memfasilitasi kolaborasi antar pemangku kepentingan dan memastikan bahwa kebijakan pendidikan nasional diterapkan dengan optimal di tingkat lokal (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012).

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan ini yaitu terkait pengawas madrasah. Penelitian terdahulu oleh Hakim yang berjudul “Supervisi Manajerial Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah” (Nurkhan, 2022). Penelitian ini mengungkapkan bahwa supervisi manajerial adalah bagian krusial dari tugas pengawas madrasah. Supervisi ini melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala madrasah. Hakim menekankan bahwa kepala madrasah yang memiliki kompetensi manajerial yang baik dapat mengelola sumber daya secara efektif, yang berdampak positif pada mutu pendidikan. Studi ini juga menyoroti pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk memastikan efektivitas supervisi. Hakim mencatat bahwa supervisi partisipatif, di mana

pengawas dan kepala madrasah bersama-sama merumuskan tujuan dan strategi, sangat efektif. Pendekatan ini membangun hubungan kerja yang sinergis untuk mencapai tujuan bersama, sehingga memperkuat peran supervisi manajerial sebagai alat pemberdayaan dan pengembangan kapasitas kepala madrasah.

Penelitian selanjutnya oleh Anas dengan judul “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang” (Sintasari & Khaerani, 2023). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepala madrasah yang kompeten mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Studi ini mengidentifikasi dimensi kompetensi manajerial, termasuk perencanaan program kerja, pengelolaan anggaran, dan fasilitasi pengembangan profesional guru. Anas menekankan bahwa interaksi yang efektif antara pengawas dan kepala madrasah melalui supervisi manajerial menjadi kunci dalam pemberdayaan kepala madrasah untuk mendorong peningkatan kualitas pembelajaran.

Penelitian relevan lainnya yang berjudul "*Evaluation of the Supervision of Madrasah Supervisors Program in Improving the Managerial Competency of the Head of Tsanawiyah State Madrasah in Bekasi City*" oleh Rahayu (Fathyah dkk., 2022). Studi ini menunjukkan bahwa meskipun program supervisi memberikan dampak positif, masih terdapat kendala seperti keterbatasan sumber daya dan dukungan sistemik yang kurang optimal. Rahayu merekomendasikan alokasi anggaran yang lebih besar untuk pelatihan pengawas dan pengadaan fasilitas pendukung supervisi. Monitoring dan evaluasi berkala juga diperlukan untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas program supervisi.

Berdasarkan kajian literatur di atas, supervisi manajerial pengawas madrasah merupakan komponen penting dalam peningkatan kompetensi kepala madrasah, yang berdampak langsung pada mutu pendidikan. Supervisi ini tidak hanya berfungsi sebagai kontrol administratif, tetapi juga sebagai alat pemberdayaan kepala madrasah dan guru. Pengembangan profesionalisme pengawas melalui pelatihan dan kolaborasi dalam Pokjawas menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas supervisi. Pendekatan supervisi berbasis kebutuhan dan kolaboratif juga menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan inovatif. Namun, terdapat tantangan berupa

keterbatasan sumber daya dan kurangnya dukungan kebijakan yang perlu diatasi melalui penguatan kebijakan supervisi dan alokasi anggaran yang memadai.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji peran pengawasan dalam pendidikan, sebagian besar studi lebih menekankan pada hasil akhir supervisi tanpa menggali secara mendalam proses dan dinamika pelaksanaannya. Selain itu, implementasi standar kompetensi pengawas madrasah di wilayah DIY belum banyak diteliti, sehingga kurangnya pemahaman tentang konteks lokal dapat menghambat efektivitas pengawasan. Standar kompetensi pengawas yang diatur dalam kebijakan nasional sering kali menghadapi tantangan dalam penerapannya di daerah dengan karakteristik unik. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis bagaimana standar kompetensi pengawas madrasah diterapkan di DIY, hambatan dan peluang, serta dampak dalam pengembangan profesionalisme pengawas di wilayah ini.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena implementasi standar kompetensi pengawas madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama DI Yogyakarta (Harahap, 2020). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pengawas madrasah, kepala madrasah, dan pejabat terkait, serta analisis dokumen kebijakan dan laporan supervisi. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang mendalam tentang persepsi, tantangan, dan praktik terbaik dalam pelaksanaan tugas pengawas, sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles & Huberman dimana tahap awal dilakukan pengumpulan data, lalu data direduksi untuk memilah mana yang dibutuhkan dan mana yang tidak dibutuhkan. Setelah direduksi lalu data disajikan dan tahap selanjutnya penyimpulan (Miles & Huberman, 1994). Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dengan me recheck antara wawancara dengan dokumentasi yang dimiliki

Gambar 1 Mindmap Penelitian



C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Standar Kompetensi Pengawas di Derah Istimewa Yogyakarta

Penerapan standar kompetensi pengawas madrasah di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mengacu pada Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 2 Tahun 2012, yang menetapkan lima kompetensi utama: kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian dan pengembangan, serta kompetensi sosial. Standar ini tidak hanya menekankan pada pengawasan administratif, tetapi juga mendorong inovasi dan transformasi pendidikan melalui peran pengawas sebagai pembina profesional, inovator, dan mediator dalam konteks pendidikan madrasah. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan Bapak Ketua Tim GTK, beliau mengatakan “Standarnya itu sesuai dengan aturan di PMA 2012, itu kan terkait dengan pengawas madrasah dan pengawas pendidikan agama Islam, Itu kan semua ada di situ, standar pengawas itu membutuhkan apa saja. Dari kompetensi sosial, kepribadian, profesional, supervisi”.

Implementasi operasional terbagi menjadi 3 yaitu kunjungan rutin ke Madrasah, penilaian kinerja pengawas serta beban kerja pengawas. Pada kunjungan rutin ke Madrasah sebagai bagian dari penerapan standar supervisi, pengawas di DIY diwajibkan

mengunjungi madrasah binaan minimal satu kali setiap bulan. Dalam kunjungan ini, pengawas bertugas untuk melakukan pembinaan kepada guru, tenaga kependidikan, dan kepala madrasah, serta memastikan pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan di madrasah sesuai dengan kurikulum dan kebijakan nasional. Pemaparan ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan Bapak Ketua Tim GTK, beliau mengatakan

“Ya kalau standarnya, standarnya pengawas itu kan setiap bulan harus berkunjung ke madrasah, standarnya pengawas satu kali dalam satu bulan, memang harus berkunjung ke madrasah binaannya untuk memberikan pembinaan nah itu kepada madrasah maupun kepada guru, tidak hanya guru tetapi juga tenaga kependidikan, dan penjaminan mutu pendidikan di madrasah itu kan memang dari pengawas selama ini”.

Tugas pengawas ini sejalan dengan teori supervisi yang dikemukakan oleh Mulyasa, di mana supervisi diartikan sebagai tindakan melihat atau meninjau dari posisi yang lebih tinggi untuk mengevaluasi dan membimbing aktivitas bawahan. Supervisi yang dilakukan di madrasah tidak hanya bertujuan untuk mengontrol, tetapi juga membangun hubungan kolaboratif guna meningkatkan kualitas pendidikan.

Penilaian kinerja pengawas madrasah di DIY dievaluasi setiap tahun oleh kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan pengawas memenuhi standar yang telah ditetapkan, di mana hasil penilaian menentukan kelayakan pengawas menerima tunjangan profesi. Pengawas yang memperoleh nilai di bawah "baik" tidak berhak menerima tunjangan, sehingga evaluasi ini juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol dan motivasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan Bapak Ketua Tim GTK,

“Kalau pelaksanaan di lapangan nanti pengawas itu sesuai standar atau tidak Ya itu nanti tergantung penilaian tahunnya itu. Kan ada, nanti pengawas itu kemudian yang nilainya amat baik, cukup. Cukup ini pasti ada banyak yang tidak terpenuhi dari apa yang seharusnya dipenuhi oleh seorang pengawas Dan kalau pengawas itu kemudian nilainya sampai cukup Itu tidak berhak mendapatkan tunjangan profesi Jadi minimal baik”.

Dalam praktiknya, pengawas di DIY menghadapi beban kerja yang melebihi batas standar. Sebagaimana ditetapkan dalam PMA 2012, satu pengawas seharusnya membawahi maksimal tujuh madrasah untuk jenjang MA atau MTs. Namun, kondisi kekurangan jumlah pengawas menyebabkan rata-rata satu pengawas di DIY membawahi 12 hingga 20 madrasah. Hal ini berpengaruh terhadap efektivitas supervisi dan kualitas

pembinaan yang diberikan. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Ketua Tim GTK dalam wawancaranya bahwa,

“Ada berapa madrasah masing-masing pengawasnya. Kalau di MA dan MTS itu kan minimal 7 madrasah Di RA/MI itu kan minimal 10 madrasah, di RA/MI itu Sekarang ini kan memang pengawas kami itu kekurangan Artinya kalau masalah pembagian tugas itu malah berlebih, Ada yang sampai 12, ada yang 13, khususnya ini yang Gunung kidul dan kulonprogo itu kan jauh-jauh banget ini Madrasah binaannya itu. sehingga ya itu kasihan kan harus berapa madrasah, satu harinya untuk memberikan pembinaan itu, yang mestinya hanya sekitar 7 madrasah binaannya itu, ya sampai 13-14 itu kan jauh, kasihan, kemudian juga membuat laporan dan sebagainya itu ya persoalan, banyaknya madrasah binaan itu, tapi di akhir 2024 kemarin kan kebetulan ada penambahan pengawas 14 di seluruh DIY ini, sehingga ya banyak terbantu”.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Derah Istimewa Yogyakarta telah memanfaatkan teknologi untuk mendukung implementasi standar kompetensi pengawas melalui aplikasi Jogja Madrasah Digital (JMD). Aplikasi ini memungkinkan pengawas untuk melakukan supervisi dan pemantauan secara online, seperti mengevaluasi kehadiran siswa, aktivitas guru, dan pelaksanaan kurikulum. Dengan aplikasi ini, pengawas dapat mengatasi kendala geografis dan waktu, yang sering menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan tugas. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara dengan Bapak Ketua Tim GTK yang mengatakan bahwa,

“Secara umumkan pengawas itu karena latar belakangnya macem-macam usianya juga macem-macam di 2025 ini aja ada 5 orang yang mau pensiun 2025 ini aja, sehingga terkait dengan ketugasan mereka Itu kan, mulai tahun 2024 itu bidang sudah memberikan fasilitasi ke pengawasan online. Pengawasan online dengan menggunakan aplikasi Jogja Madrasah Digital itu sudah ada, fitur terkait pengawasan online. Karena sangat banyaknya pembinaan-pembinaan di madrasah Itu sehingga kalau biasanya sehari harus mengunjungi beberapa madrasah itu kan juga agak kesulitan Sehingga sudah disediakan fasilitasi itu”.

Penerapan teknologi ini mencerminkan pentingnya inovasi dalam supervisi, sebagaimana dinyatakan oleh Rangkuti bahwa supervisi harus mencakup bimbingan untuk membantu anggota tim mencapai potensi terbaik mereka, dengan memanfaatkan pendekatan berbasis teknologi. Hal ini juga mendukung peran pengawas sebagai agen perubahan yang mendorong modernisasi pendidikan di madrasah.

Manage JOGJA MADRASAH DIGITAL

Dashboard

Users

Schools

Grade

Grade Extra

Silabus

Monitoring

Kepengawasan

EBQ

SchoolDrive Web

MAN 1
YOGYAKARTA

69 Guru
19 / 21

827 Siswa
373 / 555

MAN 2
YOGYAKARTA

69 Guru
5 / 7

825 Siswa
32 / 71

MAN 1 SLEMAN

47 Guru
3 / 5

610 Siswa
8 / 20

MAN 2 SLEMAN

45 Guru
12 / 14

818 Siswa
212 / 321

MAN 3 SLEMAN

78 Guru
4 / 19

1589 Siswa
142 / 692

MAN 4 SLEMAN

46 Guru
15 / 19

600 Siswa
80 / 279

MAN 5 SLEMAN

50 Guru
0 / 3

793 Siswa
1 / 3

MAN 1 BANTUL

58 Guru
39 / 41

772 Siswa
573 / 592

MAN 2 BANTUL

53 Guru
22 / 26

668 Siswa
437 / 500

MAN 3 BANTUL

56 Guru
16 / 27

695 Siswa
46 / 60

MAN 4 BANTUL

38 Guru
5 / 7

512 Siswa
208 / 248

MAN 1 KULON
PROGO

53 Guru
1 / 2

572 Siswa
2 / 11

<https://jogjamadrasahdigital.net/admin/sa/>

Gambar 2 Aplikasi Jogja Madrasah Digital

Selain itu, pengawas di DIY juga aktif dalam forum kolaboratif seperti kelompok kerja pengawas madrasah (Pokjawas). Forum ini tidak hanya menjadi tempat berbagi praktik terbaik, tetapi juga mendukung pelatihan dan pembinaan kompetensi secara berkelanjutan. Program-program seperti pelatihan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota memperkuat kemampuan pengawas dalam menjalankan tugas supervisi yang efektif. Secara keseluruhan, penerapan standar kompetensi pengawas di DIY telah berjalan cukup baik dengan memanfaatkan teknologi dan kolaborasi. Namun, tantangan berupa beban kerja yang berlebihan dan kesenjangan dalam penguasaan teknologi masih perlu diatasi. Dengan strategi yang tepat, seperti peningkatan jumlah pengawas dan pelatihan intensif berbasis IT, kualitas supervisi di madrasah DIY dapat terus ditingkatkan.

2. Hambatan dan Peluang dalam Penerapan Standar Kompetensi Pengawas Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta

Penerapan standar kompetensi pengawas madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY menghadapi sejumlah hambatan. Salah satu kendala utama adalah kekurangan jumlah pengawas yang berakibat pada tingginya beban kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 2 Tahun 2012, seorang pengawas idealnya membawahi maksimal tujuh madrasah untuk jenjang MTs dan MA, serta sepuluh untuk RA/MI. Namun, di DIY, seorang pengawas dapat membawahi hingga 12–14 madrasah, bahkan sebelum 2024 sempat mencapai 20 madrasah per pengawas. Kondisi ini membuat supervisi tidak dapat dilaksanakan secara optimal karena keterbatasan waktu dan tenaga. Selain itu, jarak geografis yang jauh, terutama di wilayah seperti Gunungkidul dan Kulonprogo, menjadi hambatan tambahan. Jarak antara madrasah yang berjauhan memerlukan waktu perjalanan yang lama, sehingga memperberat beban kerja pengawas.

Kendala lain adalah keterbatasan penguasaan teknologi di kalangan pengawas, terutama mereka yang lebih tua. Meskipun telah tersedia aplikasi Jogja Madrasah Digital (JMD) untuk mempermudah supervisi online, masih ada pengawas yang merasa kesulitan menggunakan teknologi tersebut. JMD memungkinkan pengawas untuk memantau aktivitas guru, kehadiran siswa, dan pelaksanaan kurikulum dari jarak jauh, sehingga dapat mengatasi kendala geografis. Namun, keberhasilan implementasinya tergantung pada kemampuan pengawas untuk beradaptasi dengan teknologi.

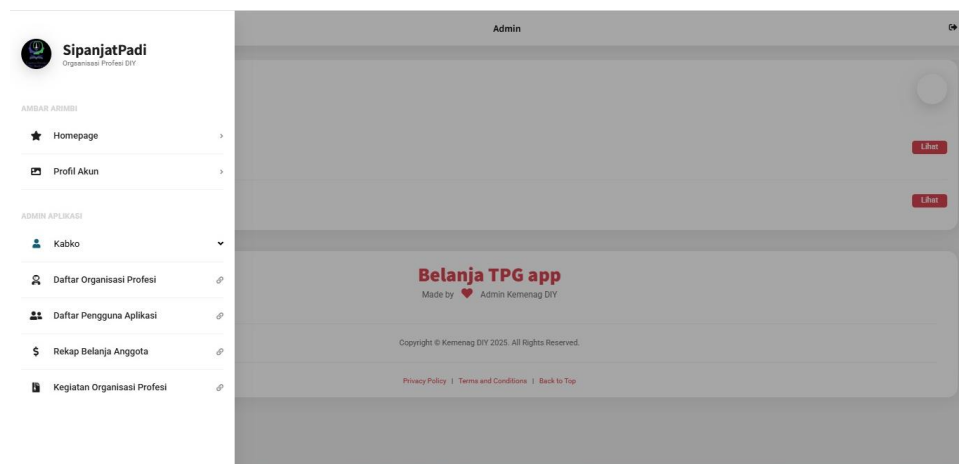
Di sisi lain, terdapat sejumlah peluang yang mendukung penerapan standar kompetensi pengawas di DIY. Pemanfaatan teknologi digital, seperti aplikasi JMD dan *Si Panjat Padi*, telah membantu meningkatkan efisiensi supervisi. Aplikasi *Si Panjat Padi* mendukung pengembangan kompetensi berkelanjutan pengawas melalui pengelolaan kegiatan kelompok kerja pengawas madrasah (Pokjawas) secara mandiri. Forum Pokjawas ini juga menjadi wadah bagi pengawas untuk berbagi praktik terbaik, merancang strategi supervisi, dan mengadakan pelatihan berbasis kebutuhan.

Prestasi pengawas DIY juga menunjukkan hasil yang membanggakan. Pada tahun 2024, pengawas DIY berhasil meraih peringkat pertama nasional dalam asesmen kompetensi pengawas, mengungguli provinsi lain. Keberhasilan ini menunjukkan efektivitas strategi kolaborasi dan inovasi yang diterapkan, seperti pembinaan rutin oleh Kepala Bidang Pendidikan, integrasi teknologi, serta evaluasi kinerja yang konsisten.

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia (Gulo & Sihombing, 2024), beban kerja yang berlebih dapat menurunkan produktivitas jika tidak diimbangi dengan dukungan sumber daya yang memadai. Sebaliknya, inovasi teknologi seperti JMD dan kolaborasi melalui Pokjawas sesuai dengan teori supervisi oleh Rangkuti, yang menekankan pentingnya pembinaan dan adaptasi untuk meningkatkan efektivitas pengawasan. Dengan berbagai upaya tersebut, penerapan standar kompetensi pengawas madrasah di DIY telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, seperti rasio pengawas yang tidak seimbang dan keterbatasan penguasaan teknologi.

3. Dampak Terhadap Pengembangan Profesionalisme Pengawas Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta

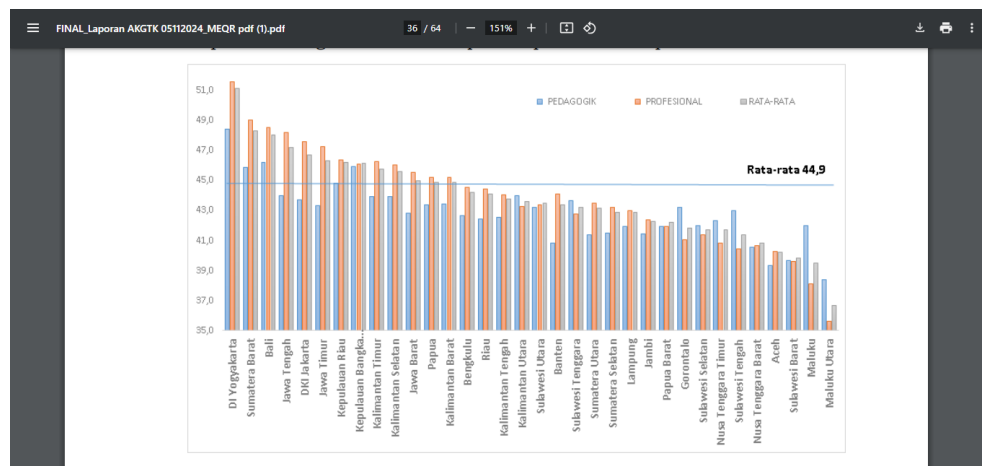
Pengembangan profesionalisme pengawas madrasah di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mengalami dinamika yang signifikan, terutama dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan supervisi yang semakin kompleks. Berdasarkan wawancara, implementasi aplikasi Jogja Madrasah Digital (JMD) dan Si Panjat Padi menjadi salah satu upaya inovatif untuk mendukung pengawas dalam melaksanakan tugasnya. Aplikasi ini mempermudah proses supervisi dengan memungkinkan pemantauan secara online, seperti mengevaluasi kehadiran siswa dan aktivitas guru, sehingga mengatasi kendala geografis dan waktu yang sering dihadapi oleh pengawas. Namun, penguasaan teknologi masih menjadi tantangan utama, khususnya bagi pengawas dengan latar belakang usia yang lebih tua. Hal ini sejalan dengan teori adaptasi teknologi yang dikemukakan Rogers dalam (Yulita & Hidajat, 2021), yang menyebutkan bahwa penerimaan inovasi sangat dipengaruhi oleh faktor usia, pendidikan, dan akses terhadap pelatihan.



Pertemuan rutin yang diadakan setiap bulan dan pembinaan triwulanan dari Kepala Bidang Pendidikan Kanwil Kemenag DIY juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pengawas. Forum ini menjadi sarana untuk memberikan arahan, mengevaluasi laporan, dan mendiskusikan solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi pengawas di lapangan. Menurut Mulyasa dalam (Dwikurnaningsih & Hartana, 2018), supervisi yang efektif harus mencakup bimbingan yang kolaboratif, bukan hanya sekadar penilaian kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak hanya berorientasi pada penilaian kinerja, tetapi juga pada peningkatan kemampuan pengawas secara keseluruhan.

Namun demikian, terdapat hambatan yang memengaruhi pengembangan profesionalisme pengawas. Kekurangan jumlah pengawas menyebabkan beban kerja yang berlebih, dengan rata-rata seorang pengawas membawahi 12 hingga 20 madrasah, jauh di atas standar maksimal 7 madrasah. Beban kerja yang tinggi ini berpotensi mengurangi kualitas pembinaan dan supervisi yang diberikan. Menurut teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson dalam (Wulansari, 2020), kelebihan beban kerja dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai.

Di sisi lain, program pelatihan dan kolaborasi melalui kelompok kerja pengawas madrasah (Pokjawas) membantu memperkuat profesionalisme. Forum ini memungkinkan pengawas untuk berbagi praktik terbaik, mengadakan pelatihan berbasis kebutuhan, dan merancang kegiatan peningkatan kompetensi secara mandiri. Dalam konteks ini, DIY telah menunjukkan prestasi nasional dengan peringkat pertama dalam asesmen kompetensi pengawas, mencerminkan keberhasilan strategi pengembangan profesionalisme yang diterapkan.



Gambar 3 Prestasi Asesmen Kompetensi Pengawas Nasional

Secara keseluruhan, pengembangan profesionalisme pengawas di DIY dipengaruhi oleh sinergi antara inovasi teknologi, pembinaan berkelanjutan, dan kolaborasi melalui Pokjawas. Meski demikian, diperlukan upaya lebih lanjut untuk mengatasi kendala seperti beban kerja yang berlebihan dan keterbatasan penguasaan teknologi agar kualitas supervisi terus meningkat.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja yang tidak diimbangi oleh sumber daya memadai dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Dalam manajemen sumber daya manusia, penting memastikan distribusi tugas dan tanggung jawab seimbang dengan kapasitas individu serta dukungan yang tersedia, khususnya dalam supervisi pendidikan. Pengawas tidak hanya perlu memenuhi tuntutan administrasi, tetapi juga mendukung pengembangan profesional guru melalui bimbingan kolaboratif. Oleh karena itu, alokasi beban kerja yang realistis dan pelatihan berbasis kebutuhan menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Inovasi seperti penggunaan teknologi supervisi digital dapat membantu mengurangi tekanan kerja berlebihan, terutama di wilayah dengan kendala geografis dan jumlah pengawas terbatas, meskipun efektivitasnya sangat bergantung pada kemampuan pengguna untuk mengadopsinya, yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, usia, dan pelatihan yang diberikan. Dengan demikian, pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan intensif, kolaborasi antar-pemangku kepentingan, dan kebijakan pendukung pembagian kerja yang adil sangat diperlukan untuk memastikan supervisi berjalan efektif dan berkelanjutan.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis kualitas hadis Shahih Muslim No. 2700 dengan pendekatan takhrij untuk mengevaluasi kesinambungan sanad dan validitas matan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hadis ini tergolong sebagai hadis munqathi (terputus) karena terdapat jarak waktu signifikan antara beberapa perawi, sehingga sanadnya tidak memenuhi kriteria ittishal. Namun, keberadaan mutabi' dan syawahid dari jalur periwayatan lain memberikan dukungan terhadap validitas matannya. Dari sisi matan, hadis ini mengandung ajaran penting tentang keutamaan dzikir bersama yang menjanjikan ketenangan, rahmat, perlindungan malaikat, dan perhatian Allah SWT kepada orang-orang yang berdzikir. Isi hadis ini sejalan dengan Al-Qur'an dan nilai-nilai Islam, sehingga dapat diterima sebagai pedoman moral dan spiritual. Dengan demikian, meskipun memiliki kelemahan pada sanad utama, hadis ini tetap relevan untuk diamalkan karena didukung oleh jalur periwayatan lain. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan ilmiah

dalam menilai kualitas hadis serta perlunya eksplorasi lebih lanjut untuk memperkuat pemahaman dan penerapan hadis dalam kehidupan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2023). *Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Sultan Agung Semarang*.
- Aminah, S. (2020). Kemampuan Pengawas Madrasah/PAI Menyusun dan Mengimplementasikan Rencana Tindak Lanjut Praktik Pengawasan pada Peserta Diklat Penguatan Kompetensi Pengawas Madrasah/PAI di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Edutraind: Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37730/edutraind.v4i2.62>
- Dwikurnaningsih, Y., & Hartana, N. (2018). Supervisi Akademik Melalui Pendekatan Kolaboratif oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SD.
- Fathyah, E., Danapriatna, N., & Muthi, I. (2022). Evaluasi Program Supervisi Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kota Bekasi. 1(3).
- Gulo, V. I., & Sihombing, M. (2024). The Influence Of Perceived Organizational Support And Workload On Employee Productivity At Perumda Tirtauli Pematang Siantar City. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v3i2.925>
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Sumatera Utara: Wal ashri Publishing.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2012). *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2012 Tentang Pengawas Madrasah dan Pengawas Pendidikan Agama Islam pada Sekolah*. Jakarta : Kementerian Agama.
- Komarudin, H., Syaodih, E., & Andriani, R. (2023). Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru. *Edukids: Jurnal Pertumbuhan, Perkembangan, dan Pendidikan Anak Usia Dini*, 20(1), 19–29. <https://doi.org/10.17509/edukids.v20i1.56555>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. SAGE.
- Nurkhan, N. (2022). Supervisi manajerial pengawas dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala madrasah. *Sharia: Jurnal Kajian Islam*, 1(1), 56–66. <https://doi.org/10.59757/sharia.v1i1.5>
- Sintasari, B., & Khaerani, B. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 1(2), 98–109. <https://doi.org/10.54437/attadbir.v1i2.1309>

- Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- Yulita, H., & Hidajat, K. (2021). Pengaruh Adopsi Inovasi E-Learning terhadap Minat Belajar Mahasiswa Dimediasi Motivasi Belajar pada Era New Normal. *Journal of Business & Applied Management*, 14(1), 027. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i1.2709>