

## ABSTRAK

*Sitti Chadidjah*, Agustus 2017: *Manajemen Kinerja Pengawas Madrasah Aliyah Swasta di Kota Bandung*

Latar belakang penelitian ini adalah Manajemen Kinerja yang terjadi pada pengawas madrasah. Kinerja pengawas madrasah saat ini masih menjadi daya tarik untuk diteliti. Indikatornya frekwensi kunjungan pengawas ke madrasah yang jarang, durasi kunjungan pengawas ke madrasah singkat, kehadiran pengawas ke kantor tidak menentu, program kinerja pengawas yang dari tahun ke tahun itu-itu saja. Disisi lain kualitas Madrasah Aliyah Swasta sangat tergantung dari yayasan, kepala madrasah dan guru.

Tujuan penelitian ini 1) mengetahui program kinerja pengawas sehingga bisa meningkatkan mutu Madrasah Aliyah Swasta sesuai dengan standar nasional pendidikan, 2) untuk mengetahui implementasi kinerja pengawas di madrasah, 3) mengetahui hasil kinerja pengawas di madrasah binaanya, 4) mengetahui faktor pendukung dan penghambat yang di hadapi pengawas terutama pada pembinaan dan pembimbingan manajerial kepala madrasah dan guru, 5) mengetahui dampak dari kinerja pengawas terutama pada pembinaan dan pembimbingan kepada kepala madrasah, dan guru di madrasah.

Manajemen kinerja pengawas penting menjadi perhatian karena pengawas sering disebut penjamin mutu madrasah. Manajemen kinerja adalah proses kerja seorang pengawas terhadap tugas pokok dan fungsi yang telah diamanahkan. Seorang pengawas diberikan haknya, karena telah melaksanakan tupoksinya. Manajemen kinerja (MK) adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain.

Peneliti menggunakan metodologi penelitian kualitatif naratif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, studi dokumentasi, dan observasi. Yang menjadi sumber penelitian adalah pengawas Madrasah Aliyah Swasta di Kota Bandung, Kepala Madrasah/ wakil kepala madrasah, kasi madrasah, humas Kamenag kota Bandung, dan informan lainnya. Untuk mendapatkan data yang akurat, peneliti melakukan wawancara dengan pertanyaan sederhana dan analisis. Kemudian data tersebut peneliti rekam dan catat secara saksama sepanjang penelitian. Selajutnya peneliti mengadakan validasi data dengan melakukan pengamatan, triangulasi, pengecekan, dan diskusi dengan teman sejawat.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) perencanaan kinerja sudah dilaksanakan dengan baik oleh sebagian pengawas, 2) implementasi kinerja pengawas Madrasah Aliyah Swasta di Kota Bandung, sudah dilaksanakan, namun belum optimal, 3) Hasil kinerja pengawas madrasah adalah meningkatnya keteraturan pada sistem administrasi kepala madrasah dan guru. 4) faktor pendukung dan penghambat *pertama* kompetensi pengawas yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi akademik dan manajerial, kompetensi penelitian dan pengembangan, dan kompetensi sosial. *Kedua* Pengawas mempunyai kesadaran yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Faktor penghambat *pertama* fasilitas kerja yang minim, *kedua* masih ada kepala madrasah yang kurang merespon kehadiran pengawas, *ketiga* kurangnya pendidikan dan pelatihan pengawas secara berkala. 5) kontrol terhadap kinerja pengawas masih lemah.

## ABSTRACT

*Sitti Chadidjah, August 2017: Performance Management of Supervisors of Private Madrasah Aliyah (Islamic High Schools) in the City of Bandung.*

The background of this research is the performance management of madrasah supervisors. Their performance still attracts much interest as a subject of research. The indicators are the low frequency of their visits to madrasahs, the short duration of the visits, their unreliable presence at their offices, their unvarying programs year after year. On the other hand, the quality of private madrasah aliyah is very dependent on their patron foundations, principals, and teachers.

The purpose of this research is 1) to learn about the supervisors' work programs to bring up the quality of private madrasah aliyah to the national standards of education, 2) to learn about the implementation of the supervisors' work in madrasahs, 3) to ascertain the results of the supervisors' work at the madrasahs under their supervision, 4) to determine supporting and inhibiting factors they face, particularly in providing development and management training for principals and teachers, 5) to determine the impact of the supervisors' work, particularly on the development and coaching of principals and teachers.

The supervisors' performance management is an important matter because they are often regarded as the people who ensures the quality of madrasahs. Performance management is how a supervisor perform their main duties and functions. Supervisors receive compensation in return for performing their duties. Performance management (PM) involves activities to ensure that the goals of an organization are consistently achieved in an effective and efficient manner. It may focus on the performance of organizations, departments, employees, or even processes to deliver products or services, as well as other areas.

The researcher used the narrative qualitative research methodology. The techniques used to collect data were interviews, document research, and observation. The resources for the research were supervisors of private madrasah aliyah in the city of Bandung, madrasah principals and vice principals, division heads in madrasahs, public relations for the Religious Affairs Ministry in Bandung, and other sources. To obtain accurate data, the researcher conducted interviews with simple questions and analysis. The researcher then meticulously recorded and wrote down the data during the research. The researcher then validated the data through observation, triangulation, checks, and discussions with peers.

The results of this research are: 1) the supervisors of private madrasah aliyah are not yet in the habit of planning the performance of their work, 2) they have performed their work but it is not yet optimal, 3) the visible and tangible results of their performance are documents produced by principals and teachers, 4) supporting factors for their performance are a) regular education and training for supervisors, b) positive response from principals and teachers, 5) inhibiting factors are inadequate work facilities and communication, 6) there is inadequate control and weak results for the supervisors' performance.