

**IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SWASTA
PONDOK PESANTREN MAWARIDUSSALAM BATANG KUIS****Mohammad Budi Utomo¹, Candra Wijaya², Edi Saputra³****Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Supervisi manajerial di Madrasah Aliyah Swasta Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis; 2) Disiplin kerja Guru Madrasah; 3) Faktor pendorong dan penghambat disiplin kerja Guru Madrasah; dan 4) Implementasi supervisi manajerial dapat meningkatkan disiplin kerja Guru Madrasah. Penelitian tesis ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian ini adalah 1) Supervisi manajerial dilaksanakan oleh kepala madrasah dengan mendelegasikan tugas supervisi kepada para wakil kepala madrasah sesuai dengan bidang masing-masing. 2) Kedisiplinan guru Madrasah cukup baik 3) Faktor pendukung peningkatan disiplin guru Madrasah bermula dari keikhlasan diri sendiri, dan juga motivasi dari atasan berupa aturan yang harus ditaati oleh guru. Sementara faktor penghambatnya lebih disebabkan adanya sebagian guru yang mengajar di madrasah ini juga kuliah ditempat yang lain sehingga kadang ditemukan keterlambatan yang masih dalam batas ditoleransi; dan 4) Implementasi supervisi manajerial ini diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan para guru. Sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan benar serta memiliki dedikasi pengabdian yang tinggi untuk mewujudkan tujuan madrasah.

Kata kunci: *Implementasi, Supervisi Manajerial, Kedisiplinan*

PENDAHULUAN

Efektifitas pendidikan dapat diketahui dari efektivitas pengajaran yang dilakukan oleh guru. Karena melalau peran seorang guru arah pembelajaran siswa akan semakin jelas, termasuk strategi pembelajaran dalam menyampaikan materi pelajaran agar terjadi perubahan perilaku siswa (kognitif, afektif dan psikomotorik

Untuk itu secara manajerial Kepala Sekolah perlu upaya memastikan pelaksanaan pembelajaran dengan cermat dan terarah sesuai realitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru, sehingga pengawasan atau supervisi pembelajaran menjadi kegiatan yang penting sekali untuk menjamin ketercapaian tujuan melalui pembelajaran yang kondusif.

Guru pada idealnya harus dijadikan idola dan dihormati oleh peserta didik, maka guru harus mampu memanfaatkan setiap kesempatan untuk menunjukkan perilaku yang baik, berdisiplin dan menanamkan nilai-nilai moral yang sangat penting bagi perkembangan kejiwaan siswanya. Perilaku guru akan memberikan

¹ Mahasiswa PPs UINSU

² Dosen PPs UINSU

³ Dosen PPs UINSU

warna dan corak tersendiri terhadap watak peserta didik di kemudian hari. Contoh teladan yang ditunjukkan oleh Guru akan lebih mudah melekat dalam perilaku siswa dibandingkan dengan pembelajaran secara verbal.

Edy Sutrisno (2014) menjelaskan *Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta usaha untuk mereka meningkatkan kesadaran dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku*. Oleh karena itu guru yang disiplin secara otomatis terbentuk apabila guru senantiasa berpedoman dan memulai dari hal-hal yang kecil terlebih dahulu kemudian menjadi kebiasaan dan akhirnya terinternalisasi pada diri seorang guru.

Menurut Singodimedjo dikutip dari Edy Sutrisno (2014), faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan adalah: (1) Besar kecilnya kompensasi, (2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, (3) ada tidaknya aturan pasti yang menjadi pegangan, (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, (6) ada tidaknya perhatian pada karyawan, (7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Hal tersebut diatas akan berjalan dengan baik apabila masing-masing guru mempunyai self management seperti yang dijelaskan Dana R. Reinecke (2016) bahwa Guru dan Tenaga Kependidikan Lainnya harus mempunyai Management self dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan agar segala peraturan yang telah disepakati dengan pihak sekolah tidak mudah dilanggar atau ditinggalkan dengan sengaja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan fenomenologi, hal itu didasarkan pada maksud untuk mendeskripsikan perilaku informan yaitu Kepala sekolah maupun guru Madrasah Aliyah Swasta Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis sesuai situasi sosial yang ada. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (1989) *bahwa penelitian kualitatif menghasilkan deskripsi/uraian berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku para aktor yang dapat diamati dalam suatu situasi sosial*. Dalam konteks ini peneliti berusaha memahami Implementasi supervisi manajerial dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis. Dalam menafsirkan data atas makna perilaku informan maka digunakan penafsiran fenomenologik dengan pola maksud, tujuan dan pemaknaan.

Huberman, A.M. dan Miles, M.B. (1994) menerangkan Dalam penelitian kualitatif analisis data secara umum dibagi menjadi tiga tingkat; analisis pada tingkat awal, analisis pada saat pengumpulan data lapangan, dan analisis setelah selesai pengumpulan data. Maka dalam penelitiannya, peneliti melakukan analisis data sejak awal pengumpulan data sampai selesai. Adapun proses analisis data pada saat pengumpulan data terdiri dari: 1) kegiatan dimulai dari proses penelusuran data dengan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi, 2) data atau informasi yang diperoleh diidentifikasi satuan analisisnya dan alternatif kategori yang mungkin untuk satuan analisis itu, dan 3) satuan analisis atau alternatif kategori itu diuji keabsahannya melalui triangulasi, memperhatikan kemungkinan adanya kasus negatif dan kasus ekstrim. Apabila data yang diperoleh sudah dianggap jenuh, selanjutnya data didokumentasikan ke dalam kartu-kartu kode satuan analisis atau kartu kategori. Semua kegiatan ini dilakukan secara terstruktur dan terdokumentasi.

Analisis data tahap pengumpulan data dilakukan dengan cara mencatat data hasil wawancara, hasil observasi, dan studi dokumentasi pada buku atau lembaran catatan lapangan. Kemudian peneliti mengelompokkan, menggolongkan data/informasi yang diperoleh dalam satu fokus tertentu sesuai jumlah fokus penelitian. Data dari kepala madrasah maupun guru, serta pihak-pihak lain yang dianggap dapat memberikan jawaban atas masalah penelitian dihubungkan dan diuraikan sehingga benar-benar tidak ada lagi variasi data.

Untuk memperkuat kesahihan data hasil temuan dan keotentikan penelitian, maka peneliti mengacu kepada penggunaan standar keabsahan data yang disarankan oleh Lincoln dan Guba (1985), yang terdiri dari *credibility*, *Transferability*, *dependability* dan *conformability*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengumpulan data dari lapangan penelitian, maka dapat di kemukakan beberapa temuan penelitian. Beberapa temuan penelitian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

Temuan Pertama: penelitian ini menemukan bahwa supervisi manajerial dilaksanakan oleh kepala madrasah dengan mendelegasikan bidang yang mesti disupervisi kepada para wakil kepala madrasah sesuai dengan bidang yang ada. Kegiatan supervisi ini dimaksudkan sebagai kegiatan pemantauan dan pembinaan terhadap pengelolaan dan administrasi madrasah, dimana fokus supervisi ini ditujukan pada pelaksanaan bidang garapan manajemen madrasah, yang antara lain meliputi: (a) manajemen kurikulum dan pembelajaran, (b) kesiswaan, (c) sarana dan

prasarana, (d) ketenagaan, (e) keuangan, (f) hubungan sekolah dengan masyarakat, dan (g) layanan khusus.

Sudrajat (2009) menjelaskan Dalam melaksanakan fungsi supervise manajerial, sejatinya pengawas maupun kepala madrasah berperan sebagai: (1) kolaborator dan negosiator dalam proses perencanaan, koordinasi, pengembangan manajemen sekolah, (2) asesor dalam mengidentifikasi kelemahan dan menganalisis potensi sekolah, (3) pusat informasi pengembangan mutu sekolah, dan (4) evaluator terhadap pemaknaan hasil pengawasan. Untuk hal ini ada beberapa prinsip yang mestinya dipedomani diantaranya:

1. Pengawas maupun Kepala madrasah harus menjauhkan diri dari sifat otoriter, di mana ia bertindak sebagai atasan dan kepala sekolah/guru sebagai bawahan.
2. Supervisi harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan kemanusiaan yang harus diciptakan harus bersifat terbuka, kesetiakawanan, dan informal
3. Supervisi harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan
4. Supervisi harus demokratis. Supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi. Titik tekan supervisi yang demokratis adalah aktif dan kooperatif.
5. Program supervisi harus integral. Di dalam setiap organisasi pendidikan terdapat bermacam-macam sistem perilaku dengan tujuan sama, yaitu tujuan pendidikan
6. Supervisi harus komprehensif. Program supervisi harus mencakup keseluruhan aspek, karena hakikatnya suatu aspek pasti terkait dengan aspek lainnya.
7. Supervisi harus konstruktif. Supervisi bukanlah sekali-kali untuk mencari kesalahan-kesalahan guru.
8. Supervisi harus obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi, keberhasilan program supervisi harus obyektif. Obyektivitas dalam penyusunan program berarti bahwa program supervise itu harus disusun berdasarkan persoalan dan kebutuhan nyata yang dihadapi sekolah.

Temuan Kedua penelitian ini menemukan bahwa kedisiplinan guru Madrasah Alaiyah Swasta Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis menunjukkan tingkat yang baik dimana jika dipersenkan tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan guru dalam bekerja mencapai 90%. Seperti yang dijelaskan Moekijat (1983) bahwa *kata disiplin berasal dari kata Latin yaitu: disciplina, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.*

Sedangkan Sutrisno (2009) berpendapat bahwa *disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan*. Selanjutnya ia mengatakan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Tanpa kedisiplinan seseorang yang baik sulit bagi organisasi termasuk sekolah mencapai hasil yang optimal.

Carrell, Elbert, dan Hatfield (1995) menyebutkan bahwa *disiplin merupakan bagian yang menjiwai keseluruhan fungsi-fungsi manajemen untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan organisasi. Berarti semua kegiatan tanpa disiplin tidak akan menghasilkan sesuatu kinerja yang bermanfaat*. Pandangan yang berbeda dikemukakan oleh Dessler (2009) bahwa disiplin dimaknai sebagai *latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dengan cara taat pada aturan dan keputusan*. Latihan atau pendidikan ini merupakan salah satu dasar bagi para anggota suatu organisasi atau kelompok untuk dapat mewujudkan semua tujuannya. Hal ini karena disiplin mengacu pada ketertiban dan keteraturan. Sementara Darmodihardjo dalam Sinaga (2010) berpendapat bahwa *disiplin kerja adalah sikap mental yang mengandung kerelaan hati yang nampak dari tingkah laku untuk memenuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi*.

Disiplin menurut Suseno (2009) adalah *kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi*. Dengan demikian berarti tujuan yang telah ditentukan dan disepakati oleh para anggota organisasi itu akan dapat dicapai secara sadar mau menghormati dan menegakkan setiap aturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi tersebut. Kesadaran untuk menegakkan peraturan itu merupakan asas fundamental bagi para anggota organisasi dalam setiap kegiatan dengan peran, tugas dan kewajibannya masing-masing. Tanpa ada ketertiban dan peraturan dalam bekerja, organisasi akan menghadapi berbagai kesulitan dalam usaha menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati. Kedisiplinan dalam bekerja juga diperuntukkan untuk memotivasi para anggota organisasi agar tunduk dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin berfungsi juga sebagai penyelenggaraan administrasi. Disiplin terdapat pada bagian penyelenggaraan administrasi dalam organisasi yang terdapat lingkup kerja administrasi personil.

Guru yang memiliki kedisiplinan yang tinggi pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerjanya. Soetjipto (1997) menerangkan *Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi*. Kinerja dalam hal ini merupakan tanda keberhasilan organisasi dan orang-orang yang termasuk didalam organisasi tersebut. Menurut Hitt, Ireland dan Hoskisson, (2001) adapun *orang – orang yang berkepentingan dengan organisasi adalah pekerja, baik manajerial maupun non manajerial*. Untuk itu kinerja perlu dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif dengan cara menggunakan manajemen kinerja, dimana hal tersebut merupakan suatu cara mencegah kinerja yang buruk dan mampu menerapkan cara bekerja sama untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, manajer perlu memperhatikan kinerja atasannya karena manajer tersebut sebagian bertanggung jawab kepada atasannya.

Temuan ketiga penelitian ini menemukan faktor pendukung peningkatan disiplin guru di Madrasah Aliyah Swasta Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis bermula dari diri sendiri, keikhlasan dan juga motivasi dari atasan berupa aturan yang harus ditaati oleh guru. Para guru juga menyadari bahwa mereka seorang figur yang dicontoh oleh peserta didik, untuk itu agar siswa memiliki kedisiplinan maka itu harus bermula dari guru itu sendiri. Sementara faktor penghambatnya lebih disebabkan adanya sebagian guru yang mengajar di madrasah ini juga kuliah ditempat yang lain sehingga kadang ditemukan keterlambatan mereka untuk masuk kelas, namun masih dalam batas ditoleransi.

Disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri guru merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari guru dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang guru selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika guru mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya guru telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti guru mampu melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkan disiplin diri

akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, dimana suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

Temuan keempat penelitian ini menemukan disiplin kerja guru sangatlah penting dalam sebuah Madrasah untuk mempengaruhi perkembangan peserta didik yang bertujuan untuk memberikan motivasi secara langsung untuk peserta didik dan memberikan contoh tauladan secara langsung kepadanya. Dengan demikian untuk meningkatkan kediplinan guru itu sendiri kepala sekolah diharapkan mampu mengimplementasikan supervisi manajerial ini secara tegas dan tepat. Dengan adanya supervisi manajerial ini diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan para guru serta mendorong mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan benar serta memiliki dedikasi pengabdian yang tinggi untuk mewujudkan tujuan pondok pesantren maupun madrasah. Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa *disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.*

Semangat atau moril (*morale*) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Guru dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Guru dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam bekerja dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental guru. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada *stakeholders* dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu madrasah karena tanpa dukungan disiplin guru yang baik, maka madrasah akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.

Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu madrasah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini adalah 1) Supervisi manajerial dilaksanakan oleh kepala madrasah dengan mendelegasikan bidang yang mesti disupervisi kepada para wakil kepala madrasah sesuai dengan bidang yang ada. Kegiatan supervisi ini dimaksudkan sebagai kegiatan pemantauan dan pembinaan terhadap pengelolaan dan administrasi madrasah, dimana fokus supervisi ini ditujukan pada pelaksanaan bidang garapan manajemen madrasah, yang antara lain meliputi: (a) manajemen kurikulum dan pembelajaran, (b) kesiswaan, (c) sarana dan prasarana, (d) ketenagaan, (e) keuangan, (f) hubungan sekolah dengan masyarakat, dan (g) layanan khusus; 2) Kedisiplinan guru Madrasah Aliyah Swasta Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis sudah bagus dimana jika dipersenkan tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan guru dalam bekerja mencapai 90%. Para guru menyadari betul bahwa kedisiplinan itu salah satu hal yang penting yang perlu diperhatikan oleh setiap madrasah; 3) Faktor pendukung peningkatan disiplin guru di Madrasah Aliyah Swasta Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis bermula dari diri sendiri, keikhlasan dan juga motivasi dari atasan berupa aturan yang harus ditaati oleh guru. Para guru juga menyadari bahwa mereka seorang figur yang dicontoh oleh peserta didik, untuk itu agar siswa memiliki kedisiplinan maka itu harus bermula dari guru itu sendiri. Sementara faktor penghambatnya lebih disebabkan adanya sebagian guru yang mengajar di madrasah ini juga kuliah ditempat yang lain sehingga kadang ditemukan keterlambatan mereka untuk masuk kelas, namun masih dalam batas ditoleransi; dan 4) Implementasi supervisi manajerial ini diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan para guru serta mendorong mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan benar serta memiliki dedikasi pengabdian yang tinggi untuk mewujudkan tujuan pondok pesantren maupun madrasah.

Sedangkan saran dari peneliti adalah: 1) Pihak Kepala Madrasah Aliyah Swasta Mawaridussalam Batang Kuis diharapkan mampu melakukan pembinaan secara terus menerus dengan harapan para guru memiliki disiplin kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja yang tinggi untuk masa-masa yang akan datang. 2) Kepada para guru Madrasah Aliyah Swasta Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis dapat meningkatkan komitmen dan disiplin kerja dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya untuk masa-masa yang akan datang,

komitmen dan disiplin kerja yang ditunjukkan para guru ini secara nyata melalui peningkatan kinerjanya. 3) kepada guru yang masih kuliah agar lebih memperhatikan waktu kuliahnya dan berkonsultasi kepada wakil madrasah bidang kurikulum dalam penyusunan jadwal mengajar agar dapat menyesuaikan antara jadwal kuliah dan jadwal mengajar. 4) Peneliti menyadari banyak keterbatasan dalam penelitian ini, baik ditinjau dari penentuan fokus penelitian, waktu pengumpulan data, keterbatasan dalam teknik pengumpulan data, penganalisaan data, dan keterbatasan dalam membuat konstruksi penelitian maka diharapkan adanya penelitian selanjutnya yang lebih mengembangkan dan memperdalam kajian dalam latar situs penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hitt, Michael, R. Duane Ireland, Robert E. Hoskisson, (2001). *Manajemen Strategis Daya Saing dan Globalisasi*, Jakarta: Salemba Empat,
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Reinecke, Dana R. (2016). *Self-management for building independence: Research and future directions*, 720 Northern Blvd., Brookville, United States: Long Island University Post,
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana,
- Sudrajat, Akhmad, (2009), *Dimensi Kompetensi Supervisi Manajerial*, Jakarta : Musyawarah kerja pengawas,