PENGARUH PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN MUNGKA KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)

Oleh :

HERMON YUNESA

83005/2007

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2011

ABSTRAK

Judul : **Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota**
Penulis : **Hermon Yunesa**
Pembimbing : **1. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed**
2. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih rendahnya semangat kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota. Diduga salah satu faktor penyebabnya adalah pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota belum terlaksana dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang semangat kerja guru dan pengawasan kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota serta untuk mengetahui apakah pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja guru SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota yang selanjutnya dapat diketahui tingkat pengaruhnya. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota.

Penelitian ini bersifat korelasional yaitu menggambarkan hubungan antara pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan semangat kerja guru SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota, kemudian melihat pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja guru. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 71 orang dan sampel 42 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan menggunakan rumus ukuran sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael. Alat pengumpul datanya adalah angket. Angket diuji coba pada 10 orang responden diluar sampel penelitian, untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket. Validitas instrument diperoleh melalui rumus korelasi spearman. Untuk uji reliabilitas dengan cara menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Sebelum melakukan analisis data melalui program *SPSS Statistics Versi 17.0* terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yang terdiri dari 1) pengambilan sampel secara acak, 2) uji normalitas, 3) uji homogenitas, 4) uji linieritas, dan dari pengujian persyaratan analisis yang dilakukan semuanya sudah terpenuhi. Kemudian data penelitian dianalisis menggunakan bantuan program komputer *SPSS Statistics versi 17.0* dengan teknik korelasi dan regresi sederhana.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota tergolong Cukup (74,33% dari skor ideal), (2) semangat kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota masih dalam kategori Kurang (62,69% dari skor ideal), dan (3) terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan semangat kerja guru SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota dengan koefisien korelasi sebesar 0,310, (4) terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota dengan koefisien determinasi sebesar 0,096 ini berarti 9,6% semangat kerja guru dipengaruhi oleh pengawasan kepala sekolah. Hasil analisis data disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepala Sekolah terhadap semangat kerja guru SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selanjutnya salawat dan salam penulis aturkan buat junjungan alam, Nabi besar Muhammad SAW yang telah berjuang untuk menegakkan kebenaran dimuka bumi.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk meyelesaikan Program Studi Strata 1 (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dari berbagai pihak, baik dukungan moril maupun bantuan materil. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd selaku Rektor Universitas Negeri Padang
2. Bapak Prof. Dr. Firman, M.S., Kons selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan
4. Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Administrsi Pendidikan
5. Ibu Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan
6. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawati perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang
7. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini
8. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian

9. Bapak-bapak kepala sekolah dan guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah ikut berpartisipasi memberikan sumbangsihnya dalam penulisan skripsi ini
10. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2007, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun materil kepada penulis

Terisitimewa untuk Ayahanda (alm) dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini, dan buat sanak famili, apak, etek, uda, uni, adiak, dan sahabat terdekat yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, *ketek indak disabuik namo, gadang indak diimbau gala*, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain rasa terimakasih dan do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amin.

Padang, Agustus 2011

Penulis

Hermon Yunesa

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **vii**
DAFTAR GAMBAR ..... **viii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **ix**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang..... 1
B. Identifikasi Masalah..... 6
C. Pembatasan Masalah..... 8
D. Perumusan Masalah..... 8
E. Asumsi..... 9
F. Hipotesis..... 9
G. Tujuan Penelitian..... 9
H. Manfaat Penelitian..... 10

BAB II KERANGKA TEORITIS

A. Kajian Teori..... 11
1. Semangat kerja..... 11
a. Pengertian Semangat Kerja..... 11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja 13
c. Ruang Lingkup Kerja Guru..... 14
d. Aspek-aspek Semangat Kerja..... 16
2. Pengawasan..... 20
a. Pengertian Pengawasan..... 20
b. Tujuan Pengawasan..... 21
c. Proses Pengawasan..... 24

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja..... 28
B. Kerangka Konseptual..... 29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 31
B. Populasi dan Sampel..... 32
1. Populasi..... 32
2. Sampel..... 32
C. Variabel Penelitian..... 35
D. Jenis dan Sumber Data..... 36
1. Jenis Data..... 36
2. Sumber Data..... 36
E. Instrumen Penelitian..... 36
1. Uji Validitas..... 38
2. Uji Reliabilitas..... 39
F. Teknik Pengumpulan Data..... 40
G. Analisis Data..... 40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data..... 42
1. Semangat Kerja guru..... 42
2. Pengawasan Kepala Sekolah..... 44
B. Persyaratan Analisis..... 45
1. Pengujian Sumber Data..... 46
2. Pengujian Normalitas Sebaran Data..... 46
3. Pengujian Homogenitas Data Kelompok..... 47
4. Uji Linieritas Garis Regresi..... 47
5. Pengujian Hipotesis..... 48
C. Pembahasan..... 50

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 53

B. Saran..... 54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jumlah Guru di SMP Negeri Kecamatan Mungka..... 32

Tabel 3.2. Jumlah Sampel Penelitian untuk Masing-masing Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota..... 35

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Mungka Kabupaten Lima Puluh Kota..... 43

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Kepala Sekolah.... 44

Tabel 4.3. Pengujian Normalitas Variabel *Y* dan *X* dengan Tes *Kolmogorov – Smirnov*..... 46

Tabel 4.4. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X terhadap Y..... 48

Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Pengawasan Kepala Sekolah *(X)* dan Variabel Semangat Kerja Guru *(Y)*.... 48

Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X terhadap Variabel Semangat Kerja Guru *(Y)*..... 49

Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Pengawasan Kepala Sekolah *(X)* terhadap Semangat Kerja Guru *(Y)*..... 50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota..... 30
Gambar 2. Histogram Semangat Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota..... 43
Gambar 3. Histogram Pelaksanaan Pengawasan Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota..... 45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian..... 58
Lampiran 2 Angket Penelitian..... 60
Lampiran 3 Hasil Analisis Uji Coba Angket Pengawasan Kepala Sekolah. 69
Lampiran 4 Hasil Analisis Uji Coba Angket Semangat Kerja Guru..... 70
Lampiran 5 Uji Validitas Dan Reliabilitas..... 71
Lampiran 6 Frequencies..... 84
Lampiran 7 Npar Tests..... 87
Lampiran 8 Chi-Square Test..... 88
Lampiran 9 Oneway..... 89
Lampiran 10 Regression..... 90
Lampiran 11 Data Mentah Hasil Penelitian Pengawasan Kepala Sekolah dan Semangat Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota..... 91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan bertujuan menyelenggarakan pendidikan formal untuk mencapai tujuan pendidikan Nasional. Dengan adanya pendidikan di sekolah maka diharapkan peserta didik menjadi manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Peserta didik akan diberi pengajaran dan pendidikan selama mengikuti proses pembelajaran dilingkungan sekolah. Pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah memerlukan keterlibatan berbagai unsur sekolah, baik itu unsur didalam lingkungan sekolah maupun unsur diluar lingkungan sekolah yang saling berkaitan.

Guru merupakan unsur penting dalam pendidikan, karena guru sangat berperan dalam mencapai tujuan pendidikan melalui proses pembelajaran di sekolah. Meskipun guru bukan satu-satunya sumber belajar yang ada. Titik pusat keberhasilan guru sebagai ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guru. Terutama dalam menyonsong masa depan yang penuh tantangan, gangguan dan hambatan dalam kehidupan yang selalu berkembang seiring perkembangan pembangunan nasional dan perkembangan teknologi.

Guru memiliki peluang untuk lebih maju dimasa depan, karena keberadaan guru mulai dari dahulu hingga sekarang dan untuk masa yang akan datang akan tetap diperlukan. Kemampuan serta peluang tersebut akan selalu mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan, sehingga guru selalu dituntut agar mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri sesuai dengan perkembangan zaman.

Mengingat kompleksnya tugas guru dengan tanggung jawab yang besar yaitu untuk memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kepada siswa, serta membentuk watak dan kepribadian siswa sebagai manusia yang berbudi pekerti luhur, maka guru diharapkan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi itu guru dapat memacu kreatifitas dan inisiatifnya dengan penuh rasa tanggung jawab, antusias, optimis dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang akan berpengaruh kepada produktifitas kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Moekijat (1974:202) bahwa, "Semangat kerja yang tinggi dan perasaan aman berarti produksi kesatuan atau perorangan akan tinggi pula". Tanpa adanya semangat kerja yang tinggi guru tidak akan dapat bekerja dengan baik, begitu juga sebaliknya, semangat kerja yang tinggi akan menjadikan guru bekerja lebih giat sehingga pembelajaran yang dilakukan menjadi efektif dan efisien.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota terlihat bahwa semangat

kerja guru masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat dari beberapa gejala sebagai berikut:

1. Sebagian guru tidak mau membantu guru yang lain jika menemui hambatan dalam melaksanakan tugas
2. Sebagian guru absen dalam mengajar
3. Guru tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajar
4. Sebagian guru tidak melaksanakan himbauan kepala sekolah untuk hadir ke sekolah tepat waktu

Fenomena yang dijelaskan di atas mencerminkan bahwa semangat kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota masih rendah. Sedangkan untuk mencapai hasil kerja yang tinggi, maka sangat dibutuhkan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja guru akan mempengaruhi usaha pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Fenomena di atas harus mendapatkan perhatian dari pimpinan sekolah agar tidak memberikan pengaruh negatif terhadap proses pelaksanaan tugas guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru, satu diantaranya adalah faktor pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Nawawi (1988:127), “Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan, disiplin, pengawasan, human relation, upah atau gaji, minat dan kemampuan”.

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah bertanggung jawab terhadap semua aktifitas yang dilakukan di sekolah. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah harus melakukan pengawasan dan monitoring terhadap

pelaksanaan kegiatan serta aktifitas yang dilaksanakan di sekolah agar berjalan dengan perencanaan. Selanjutnya kutipan dari http://www.scribd.com/doc/24039535/TUGAS-KEPALA-SEKOLAH pada tanggal 11 April 2011, tentang tugas kepala sekolah bahwa, "Kepala sekolah perlu melakukan pengawasan atau penilaian serta pengendalian terhadap seluruh kegiatan di sekolah sesuai dengan program yang telah ditentukan setiap harinya". Selain itu pelaksanaan proses pembelajaran harus mendapatkan pengawasan oleh kepala sekolah karena merupakan kegiatan inti dalam pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan dalam sebuah sekolah, harus mengawasi tugas guru untuk melihat tingkat keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Walaupun di sekolah telah dibentuk tim untuk mengawasi pelaksanaan proses belajar mengajar akan tetapi pengawasan yang dilakukan oleh seorang manajer sangat mempengaruhi pelaksanaan tugas oleh bawahan. Sebagaimana pendapat Sujamto (1987:29) mengatakan bahwa:

> Pada dasarnya pemegang, penyelenggara, dan penanggung jawab fungsi pengawasan (controlling) dalam setiap penyelenggaraan manajemen dalam organisasi yang bagaimanapun juga adalah manajer atau pimpinan organisasi yang bersangkutan. Manajer itulah pengawas dan pengendali yang sesungguhnya.

Dengan kutipan di atas maka jelaslah bahwa seorang kepala sekolah harus melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan di sekolah sebagai organisasi yang dipimpinnya. Melalui pengawasan yang dilakukan

oleh kepala sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung, maka diharapkan tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal, efektif, dan efisien.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota terlihat bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah masih rendah dan belum membangkitkan semangat kerja guru. Hal ini terlihat dari beberapa gejala sebagai berikut:

1. Pengawasan kepala sekolah pada saat guru mengajar belum berjalan maksimal
2. Kepala sekolah belum memeriksa hasil kerja guru secara menyeluruh
3. Kepala sekolah belum menilai pelaksanaan tugas oleh guru sebagai bawahan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan di sekolah
4. Kepala sekolah belum menindaklanjuti hambatan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas dengan objektif

Berdasarkan fenomena yang ditemui dilapangan sebagaimana yang diungkapkan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota".**

B. Identifikasi Masalah

Pada hakikatnya semangat kerja berasal dari diri seseorang dan tidak dari orang lain dengan kata lain semangat kerja bersifat individual. Tingkat semangat kerja seseorang berbeda-beda tergantung pada pandangan orang tersebut terhadap tugas yang mereka laksanakan. Semangat kerja harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya agar tugasnya itu terlaksana dengan baik dan penuh rasa tanggungjawab.

Dilihat dari faktor yang mempengaruhi semangat kerja, banyak hal yang mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Anaroga (1992:16) menyatakan sebagai berikut:

> Semangat kerja dapat dicapai melalui pembinaan, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan mempertimbangkan instrinsik pekerjaan, kondisi fisik tempat kerja, komunikasi fasilitas kantor yang memenuhi standar.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja itu berdasarkan kebutuhan kerja pegawai baik itu kebutuhan material maupun kebutuhan nonmaterial. Kebutuhan yang tergolong material adalah gaji atau upah dan pemberian insentif terhadap hasil kerja pegawai oleh pimpinan, serta kondisi fisik tempat kerja. Sedangkan yang tergolong kebutuhan bukan material adalah pembinaan, keamanan kerja, keberadaan perusahaan dan manajemen, komunikasi, dan pengawasan.

Dengan adanya pemenuhan kebutuhan secara material dan nonmaterial, maka pelaksanaan tugas oleh pegawai akan berjalan dengan baik dan semangat kerja pagawai akan meningkat. Pendapat ini dipertegas oleh

Sagala (2009:156) yang mengatakan bahwa, “Pemimpin pendidikan yang efektif memimpin anggota kelompoknya sehingga mereka merasa kebutuhannya terpenuhi, dan pemimpin sendiri merasa bahwa kebutuhannya juga terpuaskan”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (1993:71) mengemukakan bahwa:

> Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah faktor pegawai dan faktor pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, struktur organisai, pangkat, mutu pengawasan, jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Selanjutnya Nawawi (1988:127), “Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan, disiplin, pengawasan, human relation, upah atau gaji, minat dan kemampuan”. Jadi pengawasan merupakan tugas pimpinan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi dalam diri pegawai. Tanpa adanya pengawasan pimpinan maka akan mengakibatkan semangat kerja bawahan menurun.

Di sekolah yang menjadi pimpinan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah ini merupakan guru yang diberi tugas tambahan untuk mengelola seluruh aktifitas yang dilaksanakan di sekolah yang dipimpinnya yang disebut dengan kepala sekolah. Dengan demikian kepala sekolah harus mengawasi jalannya kegiatan dan pelaksanaan kegiatan di sekolah salah satunya adalah pelaksanaan tugas oleh guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas terlihat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru. Oleh karena itu mengingat keterbatasan penulis baik dari segi waktu, kemampuan, dana, tenaga, dan sumber yang ada, maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap semangat kerja guru yang ada di SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian ini hanya dilakukan pada sekolah menengah negeri yang ada di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota?
2. Bagaimana semangat kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota?

E. Asumsi

Sebagai landasan dari penelitian ini, maka penulis mengemukakan asumsi sebagai berikut:

1. Sebagai pimpinan dalam sekolah, seorang kepala sekolah harus melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas guru
2. Setiap guru memiliki semangat kerja untuk melaksanakan tugasnya

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota.

G. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi mengenai:

1. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Mungka
2. Semangat kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Mungka
3. Pengaruh pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota

H. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama bagi orang-orang yang berperan langsung dalam dunia pendidikan. Secara rinci penelitian ini mempunyai kegunaan yaitu sebagai masukan bagi:

1. Kepala sekolah, untuk mengetahui dan menindaklanjuti tingkat semangat kerja guru berdasarkan pengawasan yang telah dilakukan
2. Pengawas pendidikan, untuk mengetahui dan menindaklanjuti kemajuan pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai administrator sekolah
3. Guru, untuk meningkatkan semangat kerja dimasa yang akan datang agar pelaksanaan tugasnya semakin maju dan berkembang
4. Sebagai bahan masukan bagi pembaca yang akan melakukan pengembangan penelitian khususnya mengenai pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru
5. Penulis, untuk mengetahui pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap semangat kerja guru yang terjadi di sekolah serta untuk merealisasikan ilmu yang didapat selama mangikuti perkuliahan di Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Semangat kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Secara sederhana semangat kerja dapat diartikan sebagai pandangan emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan serta rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Burhanuddin (1994:271) semangat kerja berasal dari bahasa asing yang diambil dari kata "Marolle" artinya adalah kepuasan secara menyeluruh yang diperoleh seseorang dari pekerjaan, kelompoknya dalam bekrja, pimpinan, organisasi dan lingkungan. Selanjutnya Nitisemito (1986:116) mengemukakan bahwa, "Semangat kerja adalah gairah untuk melakukan suatu kegiatan secara giat, sehingga diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan lebih baik". Dengan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan perasaan dan gairah dalam bekerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Semangat kerja juga terlihat dari kerelaan seseorang untuk mau bekerja sama dengan orang lain demi kepentingan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Westra (1976:82) bahwa, "Semangat kerja adalah sikap dari individu atau kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap

kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dan sesuai dengan kebutuhan utama organisasi".

Selanjutnya Purwanto (1998:83) memberi pengertian bahwa:

> Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang, dilihat dari sudut administarsi pendidikan, semangat kerja adalah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku dan berbuat dengan cara yang produktif bagi maksud-maksud dan tujuan dari pada organisasi/usaha pendidikan.

Jika pendapat di atas dikaitkan dengan semangat kerja guru, maka semangat kerja guru adalah sikap, perasaan, dan suasana bathinnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Suasana bathin tersebut akan diperlihatkan melalui bekerja lebih rajin, penuh kegembiraan, penuh tanggungjawab, dan sebagainya. Adakalanya semangat kerja tersebut juga dituangkan melalui malas bekerja, mengeluh dalam bekerja, dan tidak hadir untuk melaksanakan tugas.

Semangat kerja guru yang tinggi adalah dorongan dari dalam dirinya demi terciptanya aktifitas yang menunjang proses pelaksanaan tugas di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Berkaitan dengan itu, Zainun (1996:88) mengemukakan bahwa, "Semangat kerja guru di sekolah merupakan suatu gairah guru terhadap tugasnya, dan dorongan kemampuan yang menyeluruh dalam melakukan pekerjaan secara lebih giat".

Dengan penjelasan di atas jelaslah bahwa semangat kerja guru adalah suatu dorongan perasaan dari dalam diri guru untuk menjalankan tugasnya dan melaksanakan pekerjaannya demi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Di dalam diri pegawai semangat kerja mempunyai peranan yang sangat penting untuk melaksanakan aktifitas organisasi. Begitu juga halnya seorang guru dimana semangat kerja mempunyai peranan yang sangat besar di dalam proses pembelajaran. Apabila semangat kerja rendah, maka pelaksanaan tugas akan terganggu. Akan tetapi, jika semangat kerja tinggi maka pelaksanaan tugas akan lebih baik dan sempurna karena semangat kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan yang membuat seseorang mengabdi kepada pekerjaannya.

Semangat kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas pekerjaan. Oleh karena itu semangat kerja sangat diperlukan didalam diri pegawai. Untuk itu, seorang pimpinan harus menciptakan suasana yang dapat membangkitkan semangat kerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (1988:127) bahwa, “Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja itu antara lain kepemimpinan, disiplin, pengawasan, human relation, upah/gaji, minat dan kemauannya”. Dengan

jelas dapat dipahami bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Selanjutnya Wijaya (1995) menyebutkan, bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1) Minat atau perhatian terhadap pekerjaan
2) Upah atau gaji
3) Status sosial dari pekerjaan
4) Tujuan yang mulia atau pekerjaan yang mengandung pengabdian
5) Suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang baik

Anaroga (1992:16) juga mengemukakan bahwa, "Semangat kerja dapat dicapai melalui pembinaan, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan mempertimbangkan instrinsik pekerjaan, kondisi fisik tempat kerja, komunikasi fasilitas kantor yang memenuhi standar".

c. Ruang Lingkup Kerja Guru

Menurut Baedhowi (2009:6), Kewajiban guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang Guru Pasal 52 ayat (1) mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Dalam penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf (e), yang dimaksud dengan "tugas tambahan", misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket.

Dalam melaksanakan tugas pokok yang terkait langsung dengan proses pembelajaran, idealnya guru hanya melaksanakan tugas mengampu 1 (satu) jenis mata pelajaran saja sesuai dengan kewenangan yang tercantum dalam sertifikat pendidiknya. Disamping itu, guru juga akan terlibat dalam kegiatan manajerial sekolah antara lain penerimaan siswa baru (PSB), penyusunan kurikulum dan perangkatnya, Ujian Nasional (UN), ujian sekolah, dan kegiatan lain. Tugas guru dalam manajemen sekolah/madrasah tersebut secara spesifik ditentukan oleh manajemen sekolah/madrasah tempat guru bertugas.

Sedangkan Bafadal (1992:23) menjelaskan bahwa, "Tugas guru itu bermacam-macam tergantung dari perspektif/sudut pandang pengajaran. Dalam pandangan sistem tugas guru itu meliputi merencanakan pembelajaran, tugas mengajar di kelas dan tugas menilai pengajaran". Imron (1987:4) juga mengemukakan bahwa, "Ada tiga tugas utama guru sebagai pengajar, yaitu merencanakan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran".

Dari beberapa penjelasan mengenai ruang lingkup kerja guru di atas, dapat disimpulkan bahwa, ada tiga pokok kerja guru yang yang harus dilaksanakan dan menjadi tanggungjawab kepala sekolah untuk mengawasi pelaksanaannya. Ketiga tugas pokok tersebut adalah:

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Menilai hasil pembelajaran

Ketiga ruang lingkup kerja guru tersebut merupakan aspek-aspek yang akan diawasi oleh kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah. Seorang guru yang merencanakan pembelajaran dengan membuat rancangan pembelajaran seyogyanya diawasi pelaksanaannya oleh kepala sekolah. Begitupun dengan pelaksanaan pembelajaran dan hasil pembelajaran. Hasil pembelajaran yang dapat dilihat dari prestasi siswa merupakan produk yang dihasilkan oleh sekolah dengan jalan memberikan pengajaran. Dengan adanya penilaian hasil belajar, maka akan diketahui tingkat dan mutu pembelajaran yang telah dilaksanakan sebelumnya.

d. Aspek-aspek Semangat Kerja

Semangat kerja seseorang akan dipengaruhi oleh keadaan diri pribadi serta lingkungan tempat bekerja. Wijaya (1995:71) mengemukakan bahwa:

> Semangat kerja atau moral kerja yang tinggi dari kalangan pegawai antara lain adalah rasa tanggungjawab dan disiplin kerja yang tinggi, solidaritas dan semangat kerjasama yang tinggi serta penghormatan dan kepercayaan terhadap atasan.

Purwanto (1998:84) mengemukakan bahwa, “Rasa kekeluargaan, loyalitas, antusiasme, sifat, dapat dipercaya dan kesungguhan bekerjasama menjadi ciri-ciri dasar semangat kerja yang tinggi”.

Dengan penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek semangat kerja seseorang meliputi sikap seseorang dalam bekerja seperti mempunyai tanggungjawab dan disiplin kerja yang tinggi,

solidaritas, dan semangat bekerjasama yang tinggi, serta penghormatan dan kepercayaannya terhadap atasan.

Keadaan yang seperti itu akan tercipta apabila ada dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang karena semangat kerja itu pada hakikatnya berasal dari dalam diri pribadi. Sebagai aspek dari semangat kerja seseorang dalam organisasi termasuk guru di sekolah yaitu kesediaan untuk bekerjasama, partisipasi terhadap pekerjaan, antusiasme dalam bekerja, dan loyalitas terhadap pekerjaan. Untuk lebih jelasnya maka akan diuraikan aspek-aspek semangat kerja itu sebagai berikut:

1) Kesungguhan untuk bekerjasama

Kerjasama dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi, dengan adanya saling bekerjasama dalam organisasi maka setiap permasalahan yang dihadapi akan mudah diselesaikan. Jika semua permasalahan mudah di atasi maka semangat kerja akan meningkat.

Kesungguhan seseorang untuk bekerjasama dengan orang lain merupakan cerminan dari semangat kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Westra (1976:82) bahwa, “Semangat kerja adalah sikap dari individu atau kelompok terhadap lingkungan kerja dan kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan organisasi”.

Jika dikaitkan dengan semangat kerja guru di sekolah, maka akan terlihat pada kerjasama guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah serta kerjasama dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah. Misalnya, saling membantu dalam mengatasi kesulitan yang ditemui selama proses pembelajaran, saling membantu dalam membina kegiatan ekstra kurikuler di sekolah, dan sebagainya.

2) Disiplin dalam bekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995), "Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dsb)". Jadi disiplin adalah bentuk ketaatan seseorang kepada peraturan yang berlaku ditempat seseorang melakukan aktifitas.

Adapun kaitannya dengan semangat kerja guru adalah, disiplin yang tinggi akan menumbuhkan rasa semangat kerja yang tinggi pula, karena dengan disiplin seseorang akan taat dan patuh dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Seorang guru yang mematuhi peraturan sekolah dan disiplin dengan pekerjaannya yaitu mengajar akan membangkitkan semangat kerja yang tinggi pada diri guru tersebut. Dengan tingginya disiplin guru, maka rasa senang terhadap pekerjaan akan bangkit dan memupuk semangat kerja masing-masing. Sehingga dengan semangat kerja yang tinggi ini, guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sejalan dengan pernyataan itu, Imron (1995:182) mengatakan bahwa, "Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana

orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati".

3) Antusiasme dalam bekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995:50) antusiasme artinya adalah kegairahan, gelora semangat, minat yang besar terhadap sesuatu. Sedangkan Moekijat (1989:132) mengatakan bahwa, "Antusiasme adalah kegiatan perasaan untuk keperluan seseorang atau untuk keperluan sesuatu sebab atau kegembiraan yang dimiliki dalam tiap usaha".

Dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa antusiasme merupakan salah satu indikator yang memperlihatkan semangat kerja. Antusiasme adalah gelora semangat yang besar untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Antusiasme guru menggambarkan bahwa guru memberikan suatu perhatian yang tulus terhadap pekerjaan yang ia laksanakan, dan melaksanakan tugas tersebut dengan penuh rasa tanggungjawab demi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

4) Loyalitas terhadap pekerjaan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995:533) loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan kepada seseorang atau terhadap sesuatu. Dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah rasa setia dan patuh terhadap pimpinan atau terhadap organisasi.

Loyalitas guru di sekolah merupakan rasa kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan terhadap kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah, dan kepatuhan terhadap peraturan yang ada sebagai wujud ketaatan terhadap organisasi. Guru yang loyal mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya. Guru yang loyal dapat dilihat dari tingkah lakunya yang selalu melaksankan tugas, menghormati atasan dan sesama teman, mematuhi peraturan dan melaksankannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa guru yang loyal selalu mendahulukan tugas di atas kepentingan pribadinya.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk mengendalikan pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Melalui kegiatan pengawasan maka penyelewengan-penyelewengan dalam pekerjaan bawahan akan dapat dikurangi dan dihindarkan.

Menurut Oteng Sutisna (1983:203) bahwa, “Mengawasi adalah proses dengan mana administrasi melihat apakah apa yang terjadi itu sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi, jika tidak maka penyesuaian yang perlu dibuatnya”. Sedangkan Hadari Nawawi (1988:43) menegaskan bahwa, “Pengawasan dalam administrasi berarti kegiatan mengukur tingkat efektifitas kerja personal dan tingkat efisiensi penggunaan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan”. Selanjutnya Johnson dalam (Syaiful Sagala,

2009:59) menjelaskan bahwa, “Pengawasan ialah sebagai fungsi sistem yang melakukan penyesuaian terhadap rencana, mengusahakan agar penyimpangan-penyimpangan tujuan sistem hanya dalam batas-batas yang dapat ditoleransi”.

Selanjutnya Sujamto (1987:53) menyebutkan bahwa:

> Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Dengan penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan untuk menghindari kesalahan dalam melaksanakan tugas oleh para pegawai agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.

b. Tujuan Pengawasan

Sujamto (1987:63) menagatakan bahwa, “Tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang obyek yang di awasi, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak”. Handoko (2003:359) mengatakan bahwa, “Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Menurut Kepmendikbud RI Nomor 0415/V/1987 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan dilingkupan Dekdikbud, menjelaskan bahwa, ”Pengawasan adalah salah satu fungsi organisasi, administrasi, dan manajemen yang meliputi pemeriksaan, pengujian dan pemantauan, serta kunjungan staf untuk

menjaga agar kegiatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi departemen dapat dilaksanakan secara berdaya guna, berhasil guna dan tepat guna sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, kebijaksanaan Mentri dan rencana yang telah ditetapkan sehingga sasaran kegiatan dan tujuan organisasi dapat dicapai.

Menurut Suharsimi (2009) mangatakan bahwa:

> "Pemantauan memiliki dua fungsi pokok, yaitu untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana program dan untuk mengetahui seberapa pelaksanaan program yang sedang berlangsung dapat diharapkan akan menghasilkan perubahan yang diinginkan".

Dari uraian pengertian pengawasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan adalah untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan tugas sehingga pelaksanaan tugas berjalan dengan baik. Selanjutnya tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar pelaksanaan tugas oleh bawahan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Fattah (2004:103) bahwa "Pelaksanaan pengawasan bertujuan agar berhasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efektif) dan berhasil guna (efisien) sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan".

Pengawasan bukan bertujuan untuk mencari-cari kesalahan pegawai, melainkan bertujuan untuk meninjau, memantau, memonitoring kegiatan yang dilakukan agar proses kerja pegawai atau guru sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, serta bertujuan untuk mencegah segala

bentuk penyimpangan-penyimpangan yang bisa terjadi selama proses kerja berlangsung. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan Silalahi (2002:175) bahwa:

> Pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpanagn dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan sekaligus melakukan tindakan perbaikan apabila penyimpangan telah terjadi dari apa yang sudah direncanakan.

Pendapat ini dipertegas oleh Sujamto (1987:64) mengatakan bahwa:

> Tidaklah benar jika dikatakan bahwa tujuan pengawasan adalah untuk mencari (apalagi mencari-cari) kesalahan. Sikap atau semangat pengawas yang benar, bukanlah untuk mencari kesalahan, melainkan mencari data tentang keadaan yang sebenarnya mengenai obyek yang diawasi.

Dengan demikian, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kegiatan dan tugas guru, dapat menghindari dan mengurangi tingkat kesalahan ataupun penyimpangan yang dilakukan oleh guru sehingga gurupun akan lebih bersemangat dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru yang bersemangat akan memperlihatkan kesungguhannya dalam bekerja, aktif dalam berbagai kegiatan sekolah, mempunyai inisiatif yang tinggi dan ikut serta dalam semua kegiatan kurikuler maupun ekstra kurikuler untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Kondisi seperti ini dapat terlaksana bila didukung oleh situasi yang aman, tenang, tentram dan terbinanya hubungan yang harmonis.

Tujuan pengawasan yang lebih rinci dikemukakan oleh Silalahi (2002:181) maksud dan tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

> 1) Mencegah terjadinya penyimpangan tujuan yang telah direncanakan. 2) Agar proses sesuai dengan prosedur yang telah digariskan. 3) Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang sedang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan. 4) Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya. 5) Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

Jelaslah bahwa tujuan pengawasan itu adalah untuk mengusahakan agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan yang diharapkan dan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

c. Proses Pengawasan

Proses pengawasan merupakan serangkaian kegiatan dalam melaksanakan pengawasan terhadap objek yang diawasi. Proses pengawasan ini terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Menurut Gouzali (1993:198) mengatakan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam pengawasan adalah:

1. Meneliti atau mengawasi terus jalannya pekerjaan
2. Menilai atau mengukur sampai dimana pekerjaan itu sesuai dengan rencana atau standar hasil kerja yang diinginkan
3. Berusaha untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan, kelemahan dan kegagalan serta menjauhkan rintangan-rintangan yang dihadapi

Sujamto (1987:78) menjelaskan tentang empat pokok mekanisme pengawasan, yaitu:

1) Penentuan standar atau tolok ukur pengawasan

Yang dimaksud dengan standar pengawasan adalah ukuran atau patokan untuk membandingkan dan menilai apakah kegiatan atau pekerjaan yang diawasi itu berjalan sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Standar ini pada garis besarnya mengandung tiga segi atau aspek yang perlu diperhatikan, yaitu:

a) Rencana yang telah ditetapkan atau hasil yang ingin dicapai
b) Ketentuan peraturan perundang-undangan yang menyangkut obyek yang diawasi
c) Segi dayaguna dan hasil guna penyelenggaraan pekerjaan

Menurut Gouzali (1993:212) mengatakan bahwa, standar pengawasan yang harus dibuat itu antara lain meliputi:

a) Standar fisik

   Standar fisik adalah standar yang dipakai guna mengukur hasil prestasi pegawai yang nyata. Misalnya, jumlah surat yang terketik dalam satu jam.

b) Standar biaya

   Standar ini berkaitan erat dengan nilai uang terhadap biaya kegiatan, biaya material setiap unit, biaya mesin per jam, dan sebagainya.

c) Standar program

Standar program adalah standar yang digunakan untuk menentukan dapat tidaknya suatu program dilaksanakan sebagaimana yang diinginkan.

d) Standar psikis

Standar psikis atau disebut juga dengan standar intangible (tidak dapat diraba atau dilihat), adalah standar yang digunakan untuk mengukur kegiatan "sikap" seseorang yang sukar ditentukan dengan standar fisik biasa. Misalnya, bagaimana menentukan sikap karyawan terhadap perusahaan, kenapa pegawai sering bolos, dan sebagainya.

2) Pengamatan fakta di lapangan

Fase kegiatan ini adalah merupakan bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses pengawasan karena masukan yang akan diperoleh merupakan dasar pengambilan tindakan perbaikan serta penentuan kebijaksanaan lebih lanjut sangat tergantung dari kegiatan ini. Dan keberhasilan kegiatan ini sangat tergantung pada faktor manusianya, yaitu para petugas pengawasan itu sendiri.

Meskipun faktor manusia dalam fase kegiatan pengamatan fakta dilapangan itu sangat mennetukan, tetapi jelas itu bukanlah satu-satunya faktor. Sarana kerja yang memadai dan pengertian yang baik dari pihak-pihak

lain, terutama pihak yang diawasi ikut pula menunjang keberhasilan kegiatan pengamatan fakta di lapangan ini.

3) Menilai hasil pengamatan

Meskipun proses ini digambarkan secara tersendiri tetapi dalam praktek pengawasan proses ini sebenarnya telah mulai dilakukan pula pada saat kegiatan pengamatan terhadap obyek pengawasan. Pada saat seorang pengawas memeriksa atau mengamati obyek di lapangan secara otomatis setiap kali ia melihat sesuatu fakta, pikirannya pasti akan melayang kepada standar pengawasan yang berhubungan dengan fakta yang dilihat itu. Dan secara otomatis pula ia akan menarik kesimpulan apakah fakta itu sesuai atau tidak dengan yang semestinya yaitu standar pengawasan yang bersangkutan.

4) Memberikan tindakan korektif

Fase ini merupakan fase terakhir dalam rangka mekanisme atau proses pengawasan. Pengambilan tindakan korektif sebagai tindak lanjut pengawasan ini adalah sangat penting. Meskipun pengawas telah berhasil mengungkapkan kenyataan yang sebenarnya tentang obyek yang diawasi dan telah diajukan pula saran-saran perbaikan yang perlu diambil tetapi apabila pemimpin yang bersangkutan tidak mau mengambil tindakan-tindakan korektif sebagaimana mestinya, sudah jelas bahwa lama kelamaan wibawa pengawas itu akan turun dan selanjutnya pengawas itu sendiri tidak ada artinya.

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus diterapkan oleh pimpinan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Tujuan dari pengawasan ini adalah untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan rencana sebelumnya. Seorang pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap bawahan agar pekerjaan bawahannya itu berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah berkewajiban melakukan pengawasan terhadap seluruh aktifitas yang ada di sekolah termasuk pelaksanaan mengajar guru. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah ini bertujuan agar guru senantiasa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya yang selanjutnya akan tercapai tujuan pendidikan secara menyeluruh dan maksimal sesuai dengan tujuan pembangunan nasional. Menciptakan kesadaran guru terhadap tugasnya ini akan terwujud dengan adanya pengawasan oleh kepala sekolah.

Kesadaran dan rasa tanggungjawab yang tinggi guru terhadap pekerjaannya merupakan salah satu indikator dalam semangat kerja. Maka dengan adanya pengawasan kepala sekolah, semangat kerja guru akan terus meningkat dan tugas yang diberikan akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Anaroga (1992:16) menyatakan sebagai berikut:

> Semangat kerja dapat dicapai melalui pembinaan, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan mempertimbangkan instrinsik pekerjaan, kondisi fisik tempat kerja, komunikasi fasilitas kantor yang memenuhi standar.

Selanjutnya Nawawi (1988:127) mengatakan bahwa, “Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan, disiplin, pengawasan, human relation, upah atau gaji, minat dan kemampuan”.

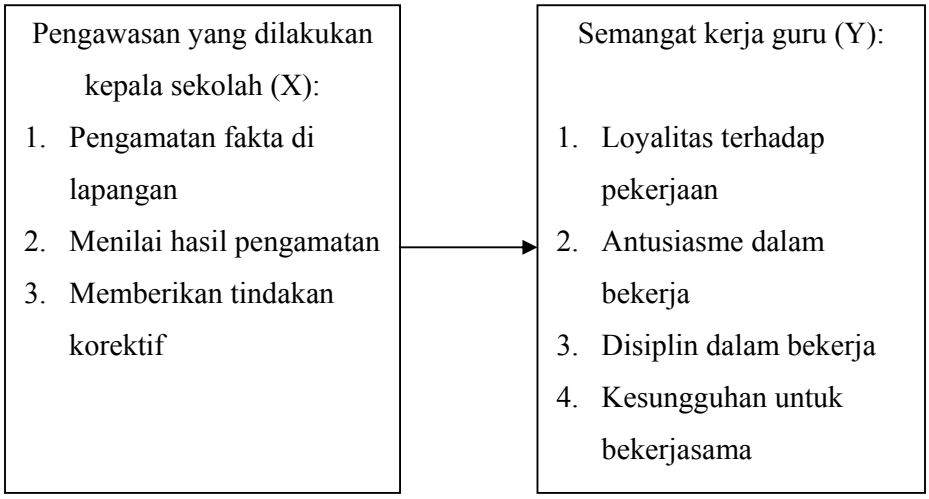
Dengan kutipan di atas jelaslah bahwa antara pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah sangat mempengaruhi semangat kerja guru. Pengawasan pimpinan mampu membangkitkan semangat kerja guru. Pengawasan yang baik sangat membantu guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan pendidikan di sekolah dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

B. Kerangka Konseptual

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam hubungannya dengan semangat kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Mungka bertujuan agar guru mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan melaksanakan tugasnya itu dengan sebaik-baiknya. Serta pengawasan kepala sekolah itu dimaksudkan agar guru tidak menjadikan permasalahan yang dihadapi dalam mengajar sebagai alasan untuk mengeluh dengan tugasnya. Kepala sekolah yang melaksanakan pengawasan dengan baik, maka akan meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, jika kepala sekolah tidak melaksanakan pengawasan dengan baik, maka akan mengurangi tingkat semangat kerja guru.

Oleh karena itu penulis melakukan penelitian terhadap pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru. Untuk lebih jelasnya alur pemikiran penulis, maka dapat kita lihat kerangka pikir berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dan pengujian hipotesis tentang pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru SMP Negeri Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota masih tergolong cukup baik,hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis dengan skor rata-rata 74,33% dari skor ideal.
2. Semangat kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota, berada pada posisi kurang baik yang ditunjukkan oleh hasil analisa yaitu dengan skor rata-rata 62,69% dari skor ideal.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan Kepala Sekolah dengan semangat kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota, hal ini dibuktikan dengan r_y yang diperoleh adalah sebesar 0,310.
4. Adanya pengaruh yang signifikan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap semangat kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini dibuktikan dengan perolehan

koefisien regresi yaitu 0,316 dengan *t* koefisien regresi adalah 2,065 dan taraf signifikansi 0,045.

5. Besarnya pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan hasil penelitian adalah sebesar 9,6%. Dan selebihnya 90,4% semangat kerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis mengajukan saran berikut ini:

1. Kepada kepala sekolah sebagai pimpinan untuk dapat meningkatkan mutu pengawasan terhadap pelaksanaan tugas guru agar semangat kerja guru meningkat. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:
   a. Merumuskan tolok ukur pengawasan yang akan dilakukan sesuai dengan Undang-Undang Pendidikan, dan peraturan disiplin di sekolah. Dengan adanya tolok ukur pengawasan yang jelas, maka guru akan tahu dan mengerti tentang apa-apa saja yang akan dicapai dalam pelaksanaan tugas. Serta guru mengerti dimana batas pelaksanaan tugas secara optimal dan efektif.
   b. Melakukan pengamatan langsung terhadap pelaksanaan tugas guru. Dalam melaksanakan pengamatan secara langsung, kepala sekolah bisa mengumpulkan data dan informasi sesuai dengan yang dialami

sendiri atau sesuai dengan kenyataan yang ada, selain itu kepala sekolah juga bisa memberikan masukan, ataupun bimbingan jika didapati guru yang menemui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya, jika ditemui guru yang bersemangat dan berprestasi dalam mengajar, kepala sekolah juga bisa memberikan penghargaan berupa pujian ataupun reward.

c. Menindaklanjuti dengan segera setiap keberhasilan dan hambatan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam menindaklanjuti keberhasilan guru, maka kepala sekolah bisa memberikan penghargaan ataupun insentif. Sedangkan untuk menindaklanjuti hambatan yang dialami oleh guru adalah dengan cara memberikan bimbingan, masukan, serta arahan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Dengan demikian guru merasa pelaksanaan tugas mereka mendapatkan perhatian yang bagus dari kepala sekolah, sehingga semangat kerjapun menjadi meningkat.

2. Kepada pengawas pendidikan agar dapat membina kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pengawasannya guna meningkatkan semangat kerja guru demi mencapai tujuan pendidikan.