

**HUBUNGAN PENGAWASAN OLEH KEPALA SEKOLAH
DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMK NEGERI
SE-KECAMATAN LUBUK BASUNG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Strata Satu (S-1)*



Oleh:

OLINA MAYESTI
11546/2009

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

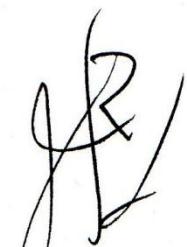
HUBUNGAN PENGAWASAN OLEH KEPALA SEKOLAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMK NEGERI SEKECAMATAN LUBUK BASUNG

PENULIS : OLINA MAYESTI
NIM : 11546
TAHUN MASUK : 2009
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

PADANG, JULI 2014

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING I



Drs. Syahril, M.Pd
NIP. 19630424 198111 1 001

PEMBIMBING II



Dra. Nelfia Adi, M.Pd
NIP. 19630206 198602 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**HUBUNGAN PENGAWASAN OLEH KEPALA SEKOLAH DENGAN
MOTIVASI KERJA GURU DI SMK NEGERI
SE-KECAMATAN LUBUK BASUNG**

**PENULIS : OLINA MAYESTI
NIM : 11546
TAHUN MASUK : 2009
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN**

PADANG, JULI 2014

TIM PENGUJI

NAMA

TANDA TANGAN

KETUA : Drs. Syahril, M.Pd

1.

SEKRETARIS : Dra. Nelfia Adi, M.Pd

2.

ANGGOTA : Dr. Jasrial, M.Pd

3.

ANGGOTA : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd

4.

ANGGOTA : Sulastri, S.Pd, M.Pd

5.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
Maka apabila telah selesai (dari sesuatu urusan),
tetapi lah bekerja keras (untuk urusan yang lain).
(Asy-Syarh:6-7)

Yang kita lakukan bukan hanya sekedar mencapai keberhasilan.
Yang kita lakukan adalah untuk mencoba, karena di dalam mencoba itulah kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil.

Hidup tidak akan bermakna jika hanya sekedar indahnya saja.
Hidup itu juga memerlukan suatu rintangan, masalah serta tantangan.
Karena dari masalah dan rintangan lah kita bisa merasakan indahnya satu keberhasilan.
Meski terasa berat, namun manisnya hidup justru akan terasa apabila semuanya dapat dilalui dengan baik.

Inilah yang telah sq lalui dalam perjalanan panjang yang dipenuhi dengan berbagai masalah dan rintangan, dan akhirnya sq berada pada satu keberhasilan yang membahagiakan.

Alhamdulillah...

Skripsi dan Toga Wisuda di Bulan September mendatang bisa ity persembahkan buat orang tua tercinta yang telah memberikan segenap kasih sayang, bimbingan, semangat, motivasi dan perhatian kepada anakmu ini dengan sepenuh raga dan jiwa Mama & Papa. Walaupun tidak mudah bagi mama dan papa dalam membayai anakmu ini untuk kuliah, he..he..he.. tapi ity harap ini bisa menjadi hadiah yang sangat indah untuk mama dan papa tercinta.....!!!!!!

Thank you for mom and dad.....☺ ☺ ☺

Selanjutnya buat Adik-adik q tersayang (engga, alif, isra, and uci)), makasih ya dek atas dukungan semangat dan motivasi serta perhatian yang telah kalian berikan, akhirnya kakak tercinta mu ini berhasil juga menyelesaikan kuliahnya dan memberikan hadiah terindah untuk adik-adik q tercinta. Buat engguik, rajin-rajin cari uang, he.he..he.. biar bisa lanjutin kuliah juga. Buat alif, isra, n uci, rajin-rajin belajar ya dek biar kalian juga bisa menjadi kebanggaan mama dan papa....

Buat Keluarga besar yang juga sudah memberikan dukungannya, untuk Nek Maiyar, Nek Kasih, Tek Ati, Pak Yusril (Makasih Pak udah mau ngantar ty waktu penelitian) Pak Wo, Mak Wo, Tek Linda, Buk Epi, Tek Yun, Tek Yen, Pak Unus, Pak Mad, Pak Yon, Pak Pin, Tek Wid, Tek Eni, Sari, Gina, Putri, makasih banyak atas perhatian serta dukungan dari semuanya.

Untuk Bapak Drs. Syahril, M.Pd (Selaku Dosen Pembimbing Akademik) dan Ibuk Dra. Nelfia Adi, M. Pd, terima kasih banyak untuk semua bimbingan, dukungan dan semangat yang telah engkau berikan sehingga mimpi untuk memakai Toga di September ini dapat Olina Wujudkan juga. Meski air mata menjadi saksi perjalanan yang berliku ini. Alhamdulillah harapan menjadi sebuah kenyataan. ☺

Untuk Bapak Dr. Jasrial, M. Pd, Bapak Drs. Yuskal Kusman, M. Pd, N Ibuk Sulastri, S.Pd, M. Pd sebagai pengaji ujian skripsi, Olina ucapkan terima kasih banyak atas saran dan petunjuknya di dalam perbaikan skripsi ini. Untuk semua Dosen AP Bapak Ahmad Sabadi, Ibuk Nellitawati, Buk Ice, Buk Ermita, Buk Elizar, Buk Risma, Buk Lusi, Buk Anisah, Pak Irsyad, Pak Ari, Pak Hadiyanto, Pak Rusdinal, Pak Sufyarna terima kasih untuk semua ilmu yang telah diberikan kepada Olina. Jasa Ibuk dan Bapak tidak akan pernah terlupakan sampai kapanpun. Untuk Mas Anto dan Pak Nasir terima kasih untuk semua bantuannya.

Buat Teman2 AP 09 yang juga di Wisuda Periode 101 : Bobby Darmanto S.Pd (Impian Bobby wisuda Periode 101, yang katanya biar seperti laskar pelangi. Akhirnya bisa terwujud juga) hehehe, Angga Perdana Putra, S.Pd, Wardish Kumala, S.Pd, Edwar Pratama Agung, S.Pd, Putri Tiia Utama, S.Pd, Depriantoni, S.Pd, Ilma Elvita, S.Pd, Gusvera Yenti, S.Pd, Terima kasih buat Hari-Hari yang kita lalui bersama di Depan Jurusan buat nunggu Dosen, serta terima kasih juga buat informasi yang teman-teman berikan kepada ty selama penyusunan skripsi. Akhirnya Nenek ini bisa juga wisuda bareng dengan cucu-cucunya he..he..he.. Akhirnya secercah Harapan untuk TerWujudnya cita-cita kita. Alhamdulillah bisa juga memakai Toga bareng kalian di Periode 101 dari BP 09 Amiiiiinnnn...

Buat Teman2 AP 09 yang masih melanjutkan Perjuangannya utk Periode 102 (Amiiiiinnn) : Reza Alvionita (Semangat ya nte, mungkin Allah punya rencana indah menghadirkan sidedek bayi di wisuda mu nanti), Nurvira guswanti, Suhardi Fahhari Yasa, Zainis Mardori, Januel Ade Capri, Benny Hidayat, Nike Dwi Silmita, Sartika Qomari, Debby, Adnan. Tetap SEMANGAT ya Teman2 utk Perjuangannya!!!



Buat Teman2 AP 09 yang sudah Wisuda duluan, maaf gak disebut satu-satunya, karena teman-teman sudah terlalu banyak yang diwisuda duluan. Akhirnya si Nenek ini bisa Nyusul kalian juga untuk memakai Toga dan memulai Perjalanan dan Perjuangan yang baru.

Buat adik-adik q AP 10 yang diwisuda bareng periode ini, terima kasih untuk informasi mengenai skripsi, dosen, serta info wisuda yang telah kalian berikan.

Buat Adik2 yang belum bisa wisuda periode ini :Mata tetap Semangat ya (Harusnya Ty manggil dirimu Kak neh), AP II (4 P = Pio, Pisi, Pania, Pilka) serta yang gak bisa disebutkan 1 per 1 lagi. Terima kasih atas Dukungan Semangatnya!!!

Terakhir buat seseorang yang spesial yang selama 4 th ini telah menemaninya, yang sudah memberikan suport N semangat buat Ity, akhirnya Inur berhasil juga menyelesaikan S 1 ini N Inur bisa juga mendapatkan gelar S.Pd ini. Makasih buat semangatnya yang Uda telah berikan saat inur hampir galau melanjutkan kuliah.

Ini bukanlah Akhir dari Perjalanan Hidup Q!!!

Tetapi ini leh Awal yang Sebenarnya dari Sebuah Perjalanan Hidup Q!!!

^_ ^ ☺



OLINA MAYESTI

11546/2009

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

PADANG, AGUSTUS 2014

YANG MENYATAKAN



OLINA MAYESTI

11546/2009

ABSTRAK

Judul : Hubungan Pengawasan Oleh Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Lubuk Basung

Penulis : Olina Mayesti

Pembimbing : 1. Drs. Syahril, M.Pd

2. Dra. Nelfia Adi, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di SMK Negeri Se-Kecamatan Lubuk Basung bahwa hubungan pengawasan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru kurang terlaksana dengan sebagaimana mestinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Motivasi kerja guru, (2) Pengawasan Kepala Sekolah, dan (3) Hubungan pengawasan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Lubuk Basung. Hipotesis yang diajukan adalah “**Terdapat Hubungan Antara Pengawasan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Lubuk Basung**”.

Penelitian ini bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK N se-Kecamatan Lubuk Basung yang berjumlah 132 orang guru. Besar sampel ditentukan dengan teknik simple random sampling dan diperoleh sebanyak 66 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert. Angket diuji coba pada 15 orang responden yang tidak termasuk sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pengawasan Kepala Sekolah di SMK Negeri Se-Kecamatan Lubuk Basung berada pada kategori **cukup** (78%), (2) Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Lubuk Basung berada pada kategori **cukup** (79%), (3) terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Lubuk Basung dengan $r_{hitung} = 0,26$ dan $t_{hitung} = 2,24$ pada taraf kepercayaan 95 %.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Lubuk Basung. Artinya pengawasan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Lubuk Basung.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: "**Hubungan Pengawasan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung**".

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S-1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak dalam rangka penyusunan skripsi ini. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya, kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Syahril, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Nelfia Adi, M. Pd selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Staff dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Kantor Kesbangpol dan Linmas Kabupaten Agam yang telah bersedia memberikan waktu dan izin dalam pelaksanaan penelitian, serta Bapak / Ibuk Pegawai Kantor Kesbangpol dan Linmas Kabupaten Agam yang telah membantu penulis dalam kelancaran pelaksanaan penelitian penulis.
7. Kepala SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian beserta guru-guru dan karyawan sekolah.

8. Guru SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung
9. Kedua orang tua penulis Mama Papa tersayang dan adik-adik penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga atas segenap doa, nasehat, motivasi dan curahan kasing sayang yang melimpah dan tak berkesudahan.
10. Rekan-rekan yang telah ikut memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih banyak kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan ini dimasa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan organisasi terutama itu sekolah di masa yang akan datang. Amiin.

Padang, Juli 2014

OLINA MAYESTI

11546 / 2009

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN TEORI

A. Motivasi Kerja Guru	9
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	9
2. Tujuan Motivasi	11
3. Pentingnya Motivasi Kerja.....	11
4. Tipe-Tipe Motivasi.....	12
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
6. Indikator Motivasi Kerja Guru.....	16
7. Kerja Guru.....	20
B. Pengawasan	29
1. Pengertian Pengawasan.....	29
2. Tujuan Pengawasan.....	30
3. Fungsi Pengawasan	31
4. Proses Pengawasan.....	32

5.	Aspek-Aspek Yang Diawasi Oleh Kepala Sekolah	34
6.	Teknik Pelaksanaan Pengawas.....	35
7.	Indikator Pengawasan	36
C.	Hubungan Pengawasan Oleh Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru.....	37
D.	Kerangka Konseptual	38
E.	Hipotesis.....	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian.....	41
B.	Devinisi Operasional Variabel Penelitian	41
C.	Populasi dan Sampel	42
D.	Variabel Penelitian.....	44
E.	Jenis Data	44
F.	Sumber Data.....	44
G.	Instrumen Penelitian.....	45
H.	Teknik Analisis Data.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Data Penelitian.....	51
B.	Persyaratan Analisis	57
C.	Pengujian Hipotesis.....	58
D.	Pembahasan.....	59

BAB V PENUTUP

A.	Kesimpulan	64
B.	Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Penelitian	42
2. Jumlah Sampel Guru SMK N Kecamatan Lubuk Basung	43
3. Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja Guru.....	52
4. Rata-Rata per Indikator Variabel Motivasi Kerja Guru	53
5. Distribusi Frekuensi Data Variabel Pengawasan Kepala Sekolah.....	55
6. Rata-Rata per Indikator Variabel Pengawasan Kepala Sekolah	56
7. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel	57
8. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X Dan Y Dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian Tentang Hubungan Pengawasan Yang Dilakukan Oleh Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru	40
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung	52
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan Kepala Sekolah di SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan pendidikan disekolah, tanpa adanya guru mustahil suatu proses belajar mengajar bisa dilakukan, karena guru merupakan faktor penentu yang akan menggerakkan seluruh aktivitas proses belajar mengajar di sekolah, untuk itu guru perlu mendapatkan perhatian serius dari segala hal tugas dan tanggung jawabnya terutama masalah motivasi kerja mereka dalam bekerja.

Motivasi kerja guru akan sangat berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan yang akan dilaksanakan dalam suatu lembaga/instansi baik itu kegiatan yang sifatnya rutin ataupun kegiatan yang dilakukan secara berkala, dengan adanya guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, aktivitas sekolah akan berjalan dengan lancar. Motivasi kerja guru mempengaruhi produktivitas kerjanya dalam mengajar, dengan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan sikap positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, dan ketaatan terhadap kewajiban serta disiplin terhadap peraturan-peraturan yang ada di sekolah.

Menurut Sutrisno (2010:109) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu,

faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Senada dengan itu, menurut Terry (2006: 130) mengemukakan:

Pemberian motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin menyelesaikan pekerjaannya. Keinginan yang timbul dalam diri guru untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat akan mendorong guru untuk selalu memberikan yang terbaik bagi instansinya.

Pendapat di atas menjelaskan betapa besarnya peranan motivasi kerja dalam pelaksanaan suatu tugas, sehingga suatu tugas yang sedang dikerjakan akan lebih cepat diselesaikan dan tingkat kesalahan, absensi guru dapat diperkecil.

Maju mundurnya suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja para gurunya, guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat membantu sekolah atau lembaganya dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dan dapat pula menyesuaikan diri dari perkembangan-perkembangan baru, baik di dalam maupun di luar sekolah. Begitu pula sebaliknya, guru yang motivasi kerjanya rendah, maka hal ini tidak menutup kemungkinan aktivitas-aktivitas sekolah tidak akan berjalan dengan lancar dan tujuan pendidikan di sekolah tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, motivasi kerja guru perlu mendapat perhatian yang lebih serius dari kepala sekolah.

Berkaitan dengan motivasi kerja guru penulis melakukan pengamatan di SMK Negeri sekecamatan Lubuk Basung pada tanggal 21 Maret s.d 26 maret 2013 yang bertujuan untuk mendapat informasi yang berkaitan dengan

tingkat motivasi kerja yang dimiliki setiap guru di SMK Negeri sekecamatan Lubuk Basung. Dari pengamatan yang penulis lakukan mengenai motivasi kerja guru, diperoleh informasi yang terkait dengan rendahnya motivasi kerja guru. Hal ini dapat terlihat dari fenomena berikut :

1. Rendahnya semangat guru dalam menyelesaikan pekerjaan yang terlihat dari kurang optimalnya hasil kerja guru dalam menyelesaikan program pembelajaran yang dibuat sehingga berakibat pada terlambatnya pelaporan tugas.
2. Masih adanya sebagian guru yang kurang disiplin di dalam mengerjakan tugas-tugasnya, yang terlihat dari adanya guru yang sering datang terlambat ke sekolah dan pulang lebih awal serta sering meninggalkan kelas pada jam pelajaran berlangsung.
3. Masih kurang terlaksananya kerja sama antar guru dengan guru ataupun guru dengan kepala sekolah yang terlihat dari adanya guru yang membuat program tahunan sendiri-sendiri tanpa melibatkan sesama guru bidang studi.
4. Rendahnya inisiatif dan kreatifitas guru dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat dilihat dari masih adanya guru yang kurang mencari alternatif baru dalam memecahkan masalah yang terlihat dari contoh hasil belajar anak yang masih dibawah rata-rata setelah dilaksanakannya remedial .

Motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya yaitu “gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah, hubungan antar personal, kesempatan

untuk bekerja, serta minat dan keterampilan". Dengan adanya motivasi dapat merangsang guru untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan pendidikan. Dari berbagai faktor yang dikemukakan, salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Jadi disini kepala sekolah harus memahami dari faktor-faktor yang kiranya akan mempengaruhi motivasi kerja guru tersebut, supaya guru menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Seorang pimpinan atau kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan untuk melihat sejauh mana keberhasilan dari pekerjaan bawahannya, melalui pengawasan diharapkan diperoleh hasil kerja yang optimal. Penciptaan suasana yang kondusif suatu sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah yang bersangkutan, dengan demikian seorang pimpinan perlu melakukan pengawasan terhadap semua aspek yang ada disekolah, supaya terciptanya suasana yang kondusif. Pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus melakukan tindakan perbaikan apabila penyimpangan sudah terjadi, serta memperkecil terjadinya penyimpangan antara yang terjadi dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Kondisi ini dapat mendorong guru untuk termotivasi dalam bekerja yang akhirnya mendatangkan hasil kerja yang lebih baik.

Namun pada kenyataannya pengawasan yang seharusnya dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang muncul, tidaklah dilaksanakan

sebagaimana mestinya. Dalam hal ini penulis menemukan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang berdampak negatif terhadap hasil kerja guru, hal ini dapat terlihat dari :

1. Kurang adanya pemantauan atau pemeriksaan oleh kepala sekolah terhadap pekerjaan atau tugas yang dilakukan guru, sehingga guru kurang mengetahui dari pekerjaan yang telah dibuat apakah sudah sesuai dengan prosedur kerja atau belum. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya kepala sekolah yang tidak melakukan observasi langsung terhadap guru dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kepala sekolah belum maksimal mengukur sejauh mana kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya, hal ini terlihat dari adanya guru yang membuat rancangan pembelajaran dan ada juga yang tidak membuat rancangan pembelajaran dalam mengajar.
3. Kepala sekolah belum terlalu memberikan penilaian terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan belum berjalan secara optimal. Dapat dilihat dari kurangnya kepala sekolah menyampaikan hasil penilaian pembelajaran yang dibuat oleh guru apakah sudah sesuai atau belum dengan yang telah ditetapkan sehingga masih adanya guru yang mengalami kesulitan dalam menyusun rencana pembelajaran.
4. Kepala sekolah kurang melakukan tindak lanjut terhadap hambatan-hambatan atau masalah yang terjadi pada guru. Sehingga guru tidak mengetahui kesalahan dan kekurangannya dalam melakukan tugas.

Berdasarkan pengamatan dan fenomena yang penulis paparkan diatas, maka pada kesempatan ini penulis mencoba melakukan penelitian tentang **“Hubungan Pengawasan Oleh Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah, sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya.
2. Masih adanya sebagian guru yang kurang disiplin di dalam mengerjakan tugas-tugasnya.
3. Guru kurang dapat menjalin kerjasama antara guru dengan atasan maupun guru dengan guru.
4. Kurangnya inisiatif dan kreatifitas guru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan ini diduga karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap pekerjaan guru yang dapat terlihat dari:

1. Kurang adanya pemantauan atau pemeriksaan oleh kepala sekolah terhadap pekerjaan atau tugas yang dilakukan guru.
2. Kepala sekolah belum maksimal mengukur sejauh mana kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya.
3. Kepala sekolah belum terlalu memberikan penilaian terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan.

4. Kepala sekolah kurang melakukan tindak lanjut terhadap hambatan-hambatan atau masalah yang terjadi pada guru.

C. Pembatasan Masalah

Naik atau turunnya motivasi kerja seseorang disebabkan oleh banyak faktor, seperti: gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, hubungan antar personal, kesempatan untuk bekerja, serta minat dan keterampilan, dari penjelasan di atas tampaklah banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru salah satunya adalah pengawasan. Namun mengingat keterbatasan waktu, dana dan tenaga dalam penelitian ini, penulis hanya membatasi masalah pada **“Hubungan Pengawasan oleh Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung”**.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Sekecamatan Lubuk Basung ?
2. Bagaimana pengawasan dari kepala sekolah di SMK Negeri sekecamatan Lubuk Basung ?
3. Apakah terdapat hubungan antara pengawasan oleh kepala sekolah dengan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Sekecamatan Lubuk Basung ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang:

1. Motivasi kerja guru di SMK Negeri Sekecamatan Lubuk Basung
2. Pengawasan oleh kepala sekolah kepada guru di SMK Negeri Sekecamatan Lubuk basung
3. Hubungan pengawasan oleh kepala sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri Sekecamatan Lubuk Basung

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan :

1. Masukan bagi kepala sekolah dalam melakukan pengawasan di sekolah
2. Masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru
3. Masukan bagi guru dalam meningkatkan motivasi kerjanya
4. Masukan bagi pengawas dalam membimbing kepala sekolah untuk meningkatkan penerapan pengawasan oleh kepala sekolah
5. Masukan bagi pengawas dalam meningkatkan motivasi kerja guru
6. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan pedoman dalam melakukan penelitian yang serupa baik secara teori maupun pembahasan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi Kerja

Sebelum membahas motivasi kerja maka sebaiknya perlu diketahui dahulu pengertian dari motivasi. Menurut Terry,George R. (2011:168) “Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen, yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya”. Sedarmayanti (2001:66) juga mengemukakan “motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu”.

Selanjutnya menurut Hamzah B. Uno (2006:71) mengemukakan bahwa “motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan”. Siagian dalam Engkoswara (2011:209) mengartikan bahwa “motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.

Selanjutnya, Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:268) mengemukakan bahwa “motivasi kerja merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Stoner

dalam Notoatmodjo (2009:115) mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang”. Kartini (2002:147) mengungkapkan bahwa “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan untuk berbuat dan bekerja”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya dorongan yang mempengaruhi perilaku seseorang, tidak mungkin ada aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan. Motivasi juga merupakan suatu dorongan dan usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Jika pengertian motivasi dikaitkan dengan aspek pekerjaan seseorang maka dapat dirumuskan sebagai keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, sebab motivasi kerja menentukan produktivitas kerja seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan segala potensi dan berpartisipasi aktif serta meningkatkan kegairahan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tujuan Motivasi

Motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Menurut Engkoswara (2011:210) mengemukakan bahwa motivasi ditujukan sebagai upaya pendorong dan merangsng pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Selanjutnya Hasibuan dalam Engkoswara (2011:211) merinci ada 10 tujuan pelaksanaan motivasi, yaitu untuk :

- (1) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin,
- (2) meningkatkan kegairahan pegawai,
- (3) meningkatkan disiplin pegawai,
- (4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai,
- (5) meningkatkan prestasi kerja,
- (6) meningkatkan moral kerja pegawai,
- (7) meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugas,
- (8) meningkatkan produktifitas dan efisiensi,
- (9) memperbesar rasa tanggungjawab pegawai terhadap perusahaan,
- (10) memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, tujuan dari motivasi adalah untuk memelihara semangat kerja karyawan serta untuk meningkatkan kan kegairahan, disiplin, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas, produktivitas dan efisiensi pegawai.

3. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri dan luar diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain untuk melihat motivasi seseorang dapat diketahui dari sejauh mana keterlibatan orang tersebut dengan pekerjaan yang digelutinya.

Orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mencerahkan semua kemampuan, biaya dan waktunya dalam bertugas, ia juga akan bertugas dengan penuh semangat, melaksanakan tugas dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab, termasuk pegawai dalam bertugas. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, bergairah dan semangat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya apabila guru mempunyai motivasi yang rendah, dalam melaksanakan tugasnya asal-asalan, kurang tanggung jawab dan kurang bergairah, jelas tujuan organisasi tidak akan tercapai. Menurut Malayu Hasibuan (2010:92) “Motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Berdasarkan dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas, pegawai diharapkan memiliki motivasi yang tinggi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja penting sekali karena dengan adanya motivasi didalam diri pegawai akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, untuk itu seorang pimpinan sebagai penggerak dan pengarah harus dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai yang ada pada kantor tersebut.

4. Tipe-Tipe Motivasi

Motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Menurut Sudarwan

Danim (2004:17-18) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Motivasi yang dimaksud disini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional. Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu, manusia bekerja di dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dialkukannya akan memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil. Dengan demikian, motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Jenis-jenis motivasi positif antara lain imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggung jawabnya, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya, jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut, misalnya, jika dia tidak bekerja akan muncul rasa

takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

c. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri, dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaannya itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

d. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan. Kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat didorong oleh faktor luar. Manusia bekerja, karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor di luar subjek.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang ada pada diri seseorang. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses psikologi yang timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dan luar diri seseorang.

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Malone yang dikutip Uno Hamzah (2007:66) dapat berupa faktor intrinsik yaitu “Motivasi yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri yaitu sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar”, maksudnya yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar menurut faktor interistik ini adalah motivasi yang diberikan bukan dari orang lain melainkan hanya dari dirinya sendiri, sedangkan faktor ekstrinstik adalah dorongan motivasi yang berasal dari luar seperti adanya motivasi yang diberikan oleh motivator, kepala sekolah ataupun oleh teman-teman sesama guru. Dalam hal ini pengawasan kepala sekolah merupakan salah satu faktor ekstrinstik yang juga bisa mempengaruhi motivasi kerja guru, apabila pengawasan yang dilakukan kepala sekolah telah berjalan dengan sebagaimana mestinya maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja seseorang.

6. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada hakikatnya merupakan suatu dorongan dan penggerak seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motivasi sangat penting dalam mendukung perilaku seseorang agar mau bekerja dengan tekun dan giat dalam mencapai tujuan. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan berusaha untuk bergairah dalam bekerja agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat selesai dengan baik.

Menurut Malayu Hasibuan (2010:66) mengemukakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”,

Manullang (1981:151) menyatakan “Seseorang yang mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari ketekunan, kesabaran, keseriusan, kegairahan, semangat, disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan”, selanjutnya Wahjosumidjo dalam Animar (2006) menyatakan bahwa “Seseorang yang mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari ketekunan, kegairahan kerja, disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat menjadi arahan bagi peneliti dalam mengukur tingkat motivasi kerja. Adapun indikator yang akan

digunakan adalah sebagai berikut :semangat kerja, disiplin kerja, kerja sama dan tangung jawab.

a. Semangat Kerja

Semangat kerja mempengaruhi produktifitas kerja yang diwujudkan dengan sikap positif. Semangat kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya partisipasi guru terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan menggunakan semua kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Para guru yang memiliki semangat kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga apa yang diajarkannya kepada siswa bisa diterima oleh siswa dengan baik. Menurut Malayu Hasibuan (2011:218) “Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik”. Selanjutnya Purwanto (2005:83) menyatakan “Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang mengabdi kepada tugas pekerjaannya, dimana kepuasaan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya”.

Seorang guru yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan guru yang memiliki semangat kerja rendah, guru tersebut cenderung menunjukkan sikap yang negatif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman.

Semangat dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu indikator yang menunjukkan tingginya motivasi kerja guru. Adanya semangat kerja yang baik dari guru berarti guru yang bersangkutan mempunyai motivasi yang baik sesuai dengan yang diharapkan, dengan semangat kerja yang baik maka guru termotivasi untuk bekerja lebih baik dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sebaliknya, jika semangat kerja guru yang bersangkutan kurang dalam melaksanakan tugas, berarti guru tersebut mempunyai motivasi yang rendah.

b. Disiplin Kerja

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Menurut Fathoni (2006:172) mengemukakan “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Muchdarsyah sinungan (2003:145) mengemukakan bahwa :

Disiplin adalah sebagai sikap mentah yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin kerja sangatlah penting untuk diterapkan oleh masing-masing guru dalam bekerja, agar semua pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka disiplin kerja adalah sikap seseorang atau sekelompok orang berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah kepatuhan, kesadaran dan ketaatan aturan melaksanakan tugas. Guru yang disiplin tercermin dari sikapnya dan kehadirannya yang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, datang dan pulang pada jam yang telah ditentukan.

c. Kerja Sama

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2000:128) “Kerja sama dapat diartikan sebagai usaha atau kegiatan yang dilakukan sebagai usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”.

Panji (2006:540) menjelaskan pengertian kerja sama sebagai berikut :

- (a) Kesedian para karyawan untuk bekerja secara bersama-sama dengan teman sekerja maupun dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama,
- (b) Kesetian untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugasnya, dan
- (c) Disiplin.

d. Tanggung jawab

Indikasi lain yang menunjukkan tingginya motivasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawab guru tersebut terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, jika seorang guru dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan

penuh rasa tanggung jawab dan mau menanggung resiko yang ditimbulkan dari pekerjaan tersebut, berarti guru tersebut telah mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Siswanto (2002:235) mengemukakan “Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”.

Adapun indikasi yang menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat terlihat dari hal-hal sebagai berikut: mau bekerja keras, berusaha untuk tepat waktu, mau menanggung resiko atau sanksi, tidak melimpahkan kesalahan kepada orang lain, optimis dalam mengerjakan pekerjaan serta mengatasi sendiri permasalahan yang terjadi dalam bekerja.

7. Kerja Guru

Motivasi kerja guru dapat dilihat melalui pelaksanaan tugas guru. Usman (2003:14) mengemukakan bahwa “Pelaksanaan tugas guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya”. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 pasal 20 “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.

Menurut Suryosubroto (2002:19) “Proses belajar mengajar meliputi kegiatan yang dilakukan guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan kegiatan sampai evaluasi dan program tindak lanjut yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu yaitu pengajaran”. Selanjutnya Nana (2005) menjelaskan bahwa:

Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yakni : (a) merencanakan program belajar mengajar, (b) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan (d) menguasai bahan pelajaran.

Secara lebih rinci berikut dapat diuraikan satu persatu tugas guru dalam mengajar:

a. Perencanaan Pembelajaran

Tugas utama guru sebagai pengajar adalah merencanakan pembelajaran. Merencanakan pembelajaran merupakan tugas yang tidak mudah bagi seorang guru. Sebagai seorang pendidik, guru dituntut memiliki pemikiran yang tinggi untuk memecahkan masalah-masalah pembelajaran.

Perencanaan pembelajaran merupakan hal yang paling dibutuhkan dalam proses mengajar. Guru haruslah dapat membuat perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku, melalui perencanaan pembelajaran dapat diperkirakan hal-hal yang hendak diwujudkan atau dilaksanakan selama proses belajar mengajar berlangsung.

Menurut Mulyasa (2008:148) kegiatan-kegiatan yang dilakukan guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran meliputi:

1) Menyusun Program Pembelajaran

Menurut Suryosubroto (2002:9) yang perlu disusun dalam program pembelajaran adalah program tahunan, program semester, program satuan pelajaran dan perencanaan program mengajar. Seiring dengan Kunandar (2007:236) juga mengemukakan “Pengembangan kurikulum mencakup pengembangan program tahunan, program semester, program modul, program mingguan dan program harian”.

a) Program Tahunan

Program tahunan disusun setahun sekali untuk setiap mata pelajaran. Program tahunan merupakan gabungan dari dua program semester yang berisi pokok bahasan/sub pokok bahasan, alokasi waktu serta rencana pengajaran.

b) Program Semester

Penyusunan program semester sebagai bagian tugas dari guru yang dibuat sebagai bahan/pedoman praktis untuk digunakan guru dalam mempersiapkan atau merencanakan pengajaran dalam kurun waktu satu semester. Perencanaan pengajaran yang dibuat tersebut digunakan sebagai bahan penyusunan persiapan mengajar sebagai pedoman yang akan digunakan dalam waktu satu semester.

2) Penyusunan Silabus

Silabus sebagai bagian dari rencana pembelajaran. Menurut Kunandar (2007:244) “Silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu kelompok mata pelajaran dengan tema tertentu, yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu dan sumber belajar yang dikembangkan oleh satuan pendidikan”. Agar pengembangan silabus yang dilakukan oleh setiap satuan pendidikan tetap berada dalam bingkai pengembangan kurikulum nasional, maka dalam pengembangan silabus perlu diperhatikan prinsip-prinsip pengembangannya. Menurut Mulyasa (2009:191) “Prinsip tersebut adalah: 1)ilmiah, 2)relevan, 3)fleksibel, 4)kontinuitas, 5)konsisten, 6)memadai, 7)aktual dan konsektual, 8)efektifitas, 9)efisien”. Jadi sembilan prinsip-prinsip tersebut perlu diperhatikan dalam pengembangan silabus.

3) Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

Perencanaan dalam bentuk persiapan mengajar merupakan penjabaran dari setiap pokok pembahasan yang ada dalam program semester. Persiapan mengajar merupakan bentuk persiapan kongkrit untuk melaksanakan pembelajaran yang bentuknya ringkas, langkah kegiatan jelas, mudah dikuasai, dimengerti dan dipahami oleh guru.

Menurut Kunandar (2007:262) “Rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. Fungsi rencana pelaksanaan pembelajaran digunakan sebagai acuan untuk menyusun rencana pembelajaran sehingga dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dapat lebih terarah secara efektif dan efisian.

b. Melaksanakan Proses Pembelajaran

Setelah merencanakan pembelajaran disusun dalam bentuk persiapan pembelajaran, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melaksanakan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Tugas guru dalam mengajar menurut Mulyasa (2009:180) “Meliputi kegiatan membuka atau pendahuluan, kegiatan inti dan penutup”.

Proses pembelajaran merupakan kegiatan melaksanakan apa yang telah direncanakan sebelumnya, dalam kegiatan ini guru memegang peranan penting. Sebaik apapun perencanaan yang telah disusun, jika dalam pelaksanaan tidak berjalan dengan baik, maka tujuan pembelajaran tidak akan tercapai secara optimal.

1) Kegiatan Pembuka

Melaksanakan pengajaran pada dasarnya adalah proses interaksi antara siswa dengan guru dalam lingkungannya. Sehingga terjadi perubahan tingkah laku kearah yang lebih baik.

Pelaksanaan pengajaran berpegang pada apa yang tertuan dalam perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Kegiatan pembuka, sebelum menyajikan pelajaran seseorang guru perlu menyampaikan bahan pengait atau apersepsi dengan cara menghubungkan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh siswa

Menurut Mulyasa (2009:181) mengatakan bahwa kegiatan guru dalam membuka pelajaran adalah :

- a) Menghubungkan kompetensi yang telah dimiliki peserta didik dengan materi yang akan disajikan
- b) Menyampaikan tujuan yang akan dicapai dan garis besar materi yang akan dipelajari
- c) Menyampaikan langkah-langkah kegiatan pembelajaran dan tugas-tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan
- d) Menggunakan media dan sumber belajar yang bervariasi sesuai dengan materi yang disajikan
- e) Mengajukan pertanyaan, baik untuk mengatahui pemahaman peserta didik terhadap pelajaran yang telah lalu maupun untuk mengetahui kemampuan awal berkaitan dengan bahan yang akan dipelajari. Dalam hal ini guru dapat melakukan pre tes atau tes awal.

2) Kegiatan Inti

Kegiatan inti pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Proses pembelajaran perlu direncanakan, dilaksanakan, dinilai, dan diawasi agar terlaksana secara efektif dan efisien. Berdasarkan permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang standar proses pembelajaran bahwa pelaksanaan kegiatan inti merupakan

proses pembelajaran untuk mencapai KD yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Dalam lampiran Permendiknas No. 41 tahun 2007 tanggal 23 November 2007 tentang Standar Proses Untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, kegiatan ini menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi.

3) Kegiatan Penutup

Penutup merupakan kegiatan akhir yang dilakukan guru untuk mengakhiri pembelajaran. Keigatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru menurut Mulyasa (2009:186) adalah :

a) Meninjau kembali

Dapat dilakukan dengan cara merangkum materi pokok atau menarik suatu kesimpulan yang mengacu pada kompetensi dasar dan tujuan yang telah dirumuskan

b) Mengevaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui keefektifan pembelajaran dan pembentukan kompetensi yang dilakukan, serta untuk mengetahui apakah kompetensi dasar dan tujuan

yang telah dirumuskan dapat dicapai oleh peserta didik melalui pembelajaran. pelaksanaan evalauasi itu sendiri bisa dilakukan dengan cara memberikan ujian secara tertulis maupun secara lisan.

Evaluasi pembelajaran ini bisa dilakukan di awal pembelajaran untuk mengingatkan kembali materi pembelajaran yang telah diterangkan sebelumnya, maupun diakhir pembelajaran setelah selesai menyampaikan materi pembelajaran.

c) Tindak Lanjut

Tindak lanjut merupakan kegiatan yang harus dilakukan peserta didik setelah pembelajaran dan pembentukan kompetensi. Kegiatan ini perlu diberikan oleh guru agar terjadi pemantapan pada diri peserta didik terhadap pembentukan kompetensi dasar dan pencapaian tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan.

Selain itu menurut Mulyasa (2009:185) guru juga dapat melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a) Menarik kesimpulan mengenai materi yang telah dipelajari
- b) Mengajukan beberapa pertanyaan untuk mengukur tingkat pencapaian tujuan dan keefektifan pembelajaran yang telah dilaksanakan
- c) Menyampaikan bahan-bahan pendalaman yang harus dipelajari dan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan pokok bahasan yang telah dipelajari

- d) Memberikan postes baik secara lisan, tulisan maupun perbuatan

c. Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran

Kegiatan evaluasi berguna untuk mengetahui apakah tujuan pembelajaran sudah tercapai atau belum, apakah materi yang diajarkan sudah cukup tepat, serta apakah dalam menggunakan metode mengajar sudah tepat atau belum. Semua itu akan terjawab pada kegiatan evaluasi yang dilakukan pada akhir semester. Serta tujuan lain penilaian adalah dapat mengetahui kedudukan siswa di dalam kelas atau kelompok. Evaluasi yang dilakukan pada akhir semester untuk mementukan sejauh mana keberhasilan peserta didik dalam menerima materi yang telah disampaikan dilakukan dengan cara pelaksanaan ujian secara tertulis maupun secara lisan.

Menurut Nirwana dkk (2008:198) “Evaluasi pengajaran merupakan suatu proses untuk menentukan jasa, nilai atau manfaat kegiatan pembelajaran melalui kegiatan penilaian dan pengukuran”. Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan belajar baik terhadap faktor kurikulum maupun dalam proses belajar itu sendiri.

d. Tindak Lanjut

Tindak lanjut guru terhadap evaluasi pembelajaran dengan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan. Menurut Suryosubroto (2002:55) bahwa “Apabila tingkat belajar siswa mencapai 70 % atau lebih, maka diberi pengayaan dan jika tingkat

penguasaan siswa dibawah 70 %, maka diberikan perbaikan atau remedial. Jadi bagi siswa yang berhasil mencapai tingkat penguasaan di atas 70 %, maka diberi pengayaan yaitu dengan memberi materi/soal yang setingkat lebih sulit dari pada siswa biasa”.

B. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk melihat, mengamati suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang, agar pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan mempunyai arti sangat luas, menurut Husaini Usman (2011:503) “Pengawasan yaitu suatu proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut”. Sedangkan menurut Kurniadio (2012:131) menjelaskan “Pengawasan adalah proses pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya yang terlihat dalam rencana”. Selanjutnya Mockler dalam Engkoswara (2011:219) mengemukakan :

Pengawasan adalah suatu usaha yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua

sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam tujuan-tujuan organisasi.

Selanjutnya Kurniadio dan Imam Machali (2012:367) mengemukakan “Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan kepastian tentang pelaksanaan program atau pekerjaan/kegiatan yang sedang atau telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk memeriksa suatu pekerjaan yang sudah dilaksanakan, mengadakan penilaian dan melakukan tindak lanjut bila diperlukan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana.

2. Tujuan Pengawasan

Kegiatan pengawasan yang dimaksud untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan dan sekaligus melaksanakan tindakan koreksi atau perbaikan, apabila penyimpangan sudah terjadi dari apa yang sudah direncanakan. Handoko (2003:359) mengemukakan bahwa, “Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Oleh karena itu pengawasan dimaksudkan agar tujuan yang dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka kegiatan pengawasan mengandung kegiatan pemberian bimbingan, petunjuk atau instruksi.

Pada dasarnya tujuan pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang dicapai itu sedapat mungkin mendekati tujuan yang telah

ditetapkan untuk segala kegiatan yang dijalankan. Menurut Kurniadio (2012:367-368) mengemukakan tujuan pengawasan yaitu:

- (a) Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan, dan ketidakadilan, (b) Mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan, dan ketidakadilan, (c) Mendapatkan cara-cara yang lebih baik atau membina yang telah baik, (d) Menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran partisipasi, dan akuntabilitas organisasi, (e) Meningkatkan kelancaran operasi organisasi, (f) Meningkatkan kinerja organisasi, (g) Memberikan opini atas kinerja organisasi, (h) Mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada, (i) Menciptakan terwujudnya organisasi yang bersih.

Selanjutnya Fattah dalam Engkoswara (2011:221)

mengemukakan:

Tujuan pengawasan menurut konsep sistem adalah membantu mempertahankan hasil atau output yang sesuai syarat-syarat sistem, artinya melalui pengawasan apa yang telah ditetapkan dalam rencana dan program, pembagian tugas dan tanggung jawab, pelaksanaanya serta evaluasinya senantiasa dipantau dan diarahkan sehingga tetap berada dalam ketentuan.

Jadi tujuan dari pelaksanaan pengawasan adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan rencana yang telah digariskan.

3. Fungsi Pengawasan

Pengawasan yang efektif berfungsi sebagai “Early warning system” atau sistem peringatan dini yang sanggup memberikan informasi awal mengenai persiapan program, keterlaksanaan program dan

keberhasilan program. Dunn dalam Engkoswara (2011:221) merinci 4 fungsi pengawasan yaitu:

- a. Fungsi eksplansi, menjelaskan bagaimana kegiatan dilakukan. Termasuk didalamnya hambatan dan kesulitan, serta alasan tedapatnya perbedaan hasil-hasil dari suatu kegiatan.
- b. Fungsi akuntansi, artinya melalui pengawasan dapat dilakukan auditing terhadap penggunaan sumberdaya dan tingkat output yang dicapai. Hal tersebut menjadi informasi yang bermanfaat untuk melakukan perhitungan program lanjutan atau program baru yang memiliki relevansi tinggi terhadap efektifitas program atau bahkan untuk pengembangan program.
- c. Fungsi pemeriksaan, menelaah kesesuaian pelaksanaan kerja nyata dengan rencana.
- d. Fungsi kepatuhan, menilai sejauhmana para pelaksana taat dengan aturan sehingga dapat diketahui tingkat disiplin kerja pegawai dinilai dari kepatuhan (compliance).

4. Proses Pengawasan

Kegiatan pengawasan merupakan kegiatan yang sistematis, karena langkah-langkah yang dilakukan berurutan. Manullang yang dikutip Mukhneri (1997:110) melihat proses pengawasan terdiri dari “Menetapkan alat ukur (standar), mengadakan penilaian, mengadakan tindakan perbaikan”. Secara umum dapat disimpulkan proses pengawasan meliputi memeriksa pelaksanaan kegiatan, mengadakan evaluasi dan koreksi. Untuk lebih jelasnya penulis akan menguraikan satu persatu sebagai berikut:

a. Memeriksa pelaksanaan kegiatan

Ada berbagai hal yang perlu diperiksa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, tergantung dari aspek yang ingin diawasi,

sehubung dengan itu Daryanto (2001:117) mengemukakan “Memeriksa adalah melihat dengan teliti untuk mengetahui keadaan baik atau tidaknya, salah benarnya dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa memeriksa merupakan langkah pertama dalam melakukan kegiatan diorganisasi yang bertujuan untuk mengetahui keadaan dalam organisasi sebelum dilakukan tindakan selanjutnya.

b. Mengadakan penilaian/evaluasi

Evaluasi merupakan kegiatan untuk menilai kegiatan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas kegiatan. Menurut Yuniarsih (2011:109) menjelaskan “Menilai dan mengukur hasil yang telah diacapai, hal yang paling penting adalah ketepatan dalam meilih dan menggunakan teknik penilaian, sehingga bisa diperoleh hasil optimal”. Sedangkan Sondang P. Siagian (2012:258) mengemukakan bahwa penilaian dapat didefinisikan sebagai:

Upaya yang dilakukan secara sadar dan sistematik untuk membandingkan hasil yang nyatanya dicapai dengan hasil yang seharusnya dicapai dikaitkan dengan tujuan, sasaran, dan rencana, dalam hal ini termasuk strategi sebagai produk proses perencanaan setelah suatu tahap tertentu dalam proses operasional dilalui.

Jadi evaluasi dalam pengawasan oleh kepala sekolah adalah mengadakan penilaian terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan dengan cara mengadakan perbaikan perbandingan antara kegiatan yang telah dilaksanakan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan penilaian diharapkan dapat menilai

kemampuan setiap pegawai komprehensif, sehingga benar-benar menggambarkan tingkat capaian kinerja individu maupun kelompok yang obyektif.

c. Mengadakan tindak lanjut

Sebagaimana diketahui bahwa tujuan pengawasan tidak berakhir dari perolehan temuan-temuan oleh atasan langsung dari hasil pemantauan, pemeriksaan, atau evaluasi terhadap bawahannya. Semua itu hanya bermanfaat bila ada tindak lanjut. Yuniarsih (2011:109) megemukakan “Melakukan tindak lanjut disesuaikan dengan kondisi rill yang dicapai dari hasil penilaian, jika hasil yang dicapai sesuai atau sama dengan standar, maka perlu ditindaklanjuti dengan cara melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan strategi”.

Tindak lanjut atau perbaikan pada dasarnya dimaksudkan agar apa yang dilaksanakan oleh pegawai dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, dengan kata lain bahwa tindakan-tindakan perbaikan atau tindak lanjut berfokus untuk memperbaiki kekurangan yang ada baik itu kemampuan guru, sikap guru, mental guru ataupun perlengkapan yang digunakan.

5. Aspek-Aspek Yang Diawasi Oleh Kepala Sekolah

Dalam pelaksanaan pengawasan kepala sekolah harus memperhatikan aspek-spek yang akan diawasi supaya kepala sekolah dapat membimbing dan mengarahkan guru dalam melaksanakan

tugasnya. Nurdin yang dikutip Desfitni (1990:10) mengemukakan aspek-aspek yang diawasi pimpinan adalah:

- a. Orang sebagai pelaksana kegiatan
- b. Uang atau dana sebagai alat pembayaran untuk terlaksananya kegiatan sesuai dengan yang diharapkan
- c. Fasilitas yang merupakan perlengkapan yang digunakan untuk membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan
- d. Hasil kegiatan yaitu menilai apakah dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan rencana

6. Teknik Pelaksanaan Pengawasan

Menurut Brantas (2009:195) pengawasan dapat dilakukan dengan dua teknik yaitu:

- a. Teknik langsung, yaitu yang dilakukan sendiri oleh atasan/pimpinan dalam memeriksa kegiatan yang berjalan. Jadi pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan jalan langsung mendatangi dan melakukan pemeriksaan, sehingga pimpinan dapat melihat dan menghayati sendiri bagaimana pekerjaan dapat dilaksanakan dan bila perlu pimpinan dapat langsung memberikan petunjuk-petunjuk untuk memperlancar jalannya kegiatan.
- b. Teknik tidak langsung, yang mana pimpinan/atasan melakukan pengawasan secara tidak langsung. Jadi pengawasan itu diawasi melalui perantara baik secara lisan maupun bentuk laporan. Laporan secara lisan merupakan suatu pertanggung jawaban kepada kepala sekolah

mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru.

7. Indikator Pengawasan

Husaini Usman (2011:503) mengemukakan “Pengawasan yaitu suatu proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut”. Baik atau tidak pelaksanaan pengawasan dapat dilihat dari indikasi-indikasi berikut ini :

a. Memeriksa

Pengawasan merupakan segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai sasaran objek yang diperiksa. Memeriksa merupakan langkah pertama dalam melakukan kegiatan di organisasi sebelum menentukan apa yang harus dilakukan selanjutnya. Memeriksa menurut Daryanto (2011:117) adalah “Melihat dengan teliti untuk mengetahui keadaan baik atau tidaknya, salah benarnya,k dan sebagainya”.

b. Menilai

Evaluasi merupakan suatu kegiatan untuk menilai kegiatan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas kegiatan selanjutnya. Menurut Arikunto (2012:3) “Menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk”. Evaluasi dalam pengawasan adalah mengadakan penilaian terhadap

kegiatan yang dilaksanakan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, apakah terdapat penyimpangan, kesalahan-kesalahan, atau mungkin terdapat peningkatan dalam bekerja.

c. Menindak Lanjuti

Proses pengawasan tidak terfokus begitu saja tanpa adanya tindak lanjut dari pimpinan tetapi juga dari hasil pemeriksaan. Pemeriksaan atau evaluasi terhadap seluruh kegiatan organisasi hanya bermanfaat apabila ada tindak lanjut. Suryadi (2002:177) mengemukakan bahwa “Kegiatan hanya mempunyai arti yang kecil kecuali diambil tindakan koreksi”. Tindakan-tindakan perbaikan atau tindak lanjut berfokus untuk memperbaiki kekurangan yang ada, baik itu pada kemampuan guru, sikap guru, mental guru ataupun perlengkapan yang digunakan.jk tindak lanjut atau perbaikan pada dasarnya dimaksudkan agar apa yang dilaksanakan pegawai dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

C. Hubungan Pengawasan Oleh Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru

Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan pendidikan, dengan demikian kepala sekolah harus dapat menimbulkan dan meningkatkan motivasi kerja para guru. karena dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah maka tujuan dari pendidikan terwujud dengan efektif dan efisien.

Pengawasan kepala sekolah adalah salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja. Melalui pengawasan inilah guru terbantu dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Ini sesuai dengan pendapat **Nawawi** (1988:129) bahwa:

Setiap orang harus dibimbing menjadi orang-orang yang mengetahui perannya dalam organisasi, serta mampu menjalankan tugas dan memikul tanggung jawab dalam melaksanakan perannya itu. Untuk itu perlu dilaksanakan pengawasan yang sifatnya merupakan usaha membantu setiap orang agar selalu melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Selanjutnya menurut Notoatmodjo (2009:119) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja antara lain : faktor kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi, pengawasan, gaji dan keamanan kerja”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas berarti motivasi kerja pada dasarnya berkaitan erat dengan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru. Pengawasan tersebut bertujuan untuk menemukan, memeriksa, memperbaiki dan membantu para guru dalam melaksanakan tugasnya. Apabila pengawasan betul-betul dirasakan manfaatnya, maka guru-guru akan merasa senang dan terdorong untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

D. Kerangka Konseptual

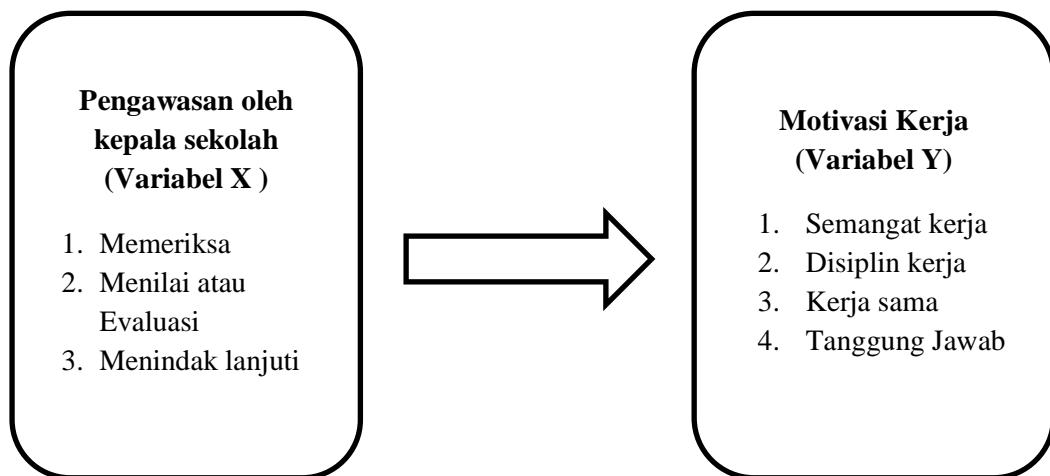
Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan segala potensi yang dimiliki dan berpartisipasi aktif untuk meningkatkan kegairahan kerja untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang dapat terlihat dari adanya indikasi-indikasi berikut yaitu: semangat kerja, disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab.

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah pengawasan kepala sekolah. yang terlihat dari indikasi berikut yaitu: memeriksa, menilai dan menindaklanjuti. Berdasarkan pendapat diatas dapat dilihat bahwa pengawasan yang dilakukan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan pengawasan oleh kepala sekolah dengan motivasi kerja guru, maka berikut ini akan dilampirkan kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan variable diantara keduanya, sebagai berikut :

Bagan kerangka konseptual penelitian tentang Pengawasan oleh Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri Sekecamatan Lubuk Basung:



Gambar I

Kerangka Konseptual Penelitian Tentang Hubungan Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru

E. Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah “**Terdapat Hubungan Antara Pengawasan Oleh Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri Sekecamatan Lubuk Basung**”.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan pengawasan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan Kepala sekolah yang meliputi kegiatan memeriksa, menilai, dan menindaklanjuti kerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung berada pada kategori cukup baik (78% dari skor ideal).
2. Motivasi kerja guru yang meliputi semangat kerja guru, disiplin kerja guru, kerja sama guru, dan tanggung jawab guru di dalam menjalankan tugasnya di SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung berada pada kategori Cukup Tinggi (79% dari skor ideal).
3. Terdapatnya hubungan yang berarti antara pengawasan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung dimana besar koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,26$. Artinya hubungan yang ada di dalam penelitian ini adalah hubungan linear yang apabila variabel pengawasan kepala sekolah semakin membaik, maka motivasi kerja guru juga akan semakin meningkat. Begitu juga apabila pengawasan kepala sekolah memburuk, maka motivasi kerja guru juga akan semakin menurun.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran kepada :

1. Guru SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung, berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung berada pada kategori “cukup tinggi”. Untuk itu diharapkan kepada guru tersebut untuk dapat mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi kerjanya agar menjadi lebih baik lagi dengan cara:
 - a. Guru tersebut harus mampu menimbulkan rasa semangat dari dalam diri sendiri serta harus meningkatkan rasa disiplinnya didalam ketetapan waktu, baik dalam proses pembelajaran yang datang tepat waktu kesekolah, maupun pada proses pelaporan kerja guru yang selesai menyiapkan program pembelajaran sebelum tahun ajaran dimulai.
 - b. Kerja sama antara guru dengan kepala sekolah, maupun antara guru dengan guru, dalam menyelesaikan program tahunan, program semester, rancangan pelaksanaan pembelajaran, dan silabus serta dalam pelaksanaan pembelajaran juga harus ditingkatkan. Serta rasa tanggung jawab di dalam bekerja harus ditingkatkan lagi di dalam melaksanakan pembelajaran agar keseluruhan aspek yang ada dalam mengajar mencapai kategori yang tinggi atau lebih baik lagi.

2. Kepala sekolah SMK Negeri se-Kecamatan Lubuk Basung, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengawasan kepala sekolah berada pada kategori “cukup baik”. Untuk itu diharapkan kepala sekolah agar lebih meningkatkan lagi pengawasan yang dilakukan kepada guru, sehingga dapat menjadi lebih baik lagi dengan upaya mendapatkan pelatihan, bimbingan dan arahan dari pengawas sekolah. Serta juga bisa dengan cara kepala sekolah memberikan teladan dan contoh yang ditimbulkan dari diri kepala sekolah itu sendiri, seperti kepala sekolah mempunyai rasa semangat kerja yang tinggi, memberikan contoh disiplin dengan tidak pernah datang terlambat kesekolah, dan mau bekerja sama dalam membantu guru menentukan strategi pembelajaran yang akan digunakan serta selalu memperlihatkan tanggung jawab dari seorang kepala sekolah tersebut di dalam melaksanakan tugasnya. Serta dapat juga dengan cara kepala sekolah mempelajari lebih dalam dengan membaca buku dan mencari referensi yang ada kaitannya dengan semangat kerja, disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab kerja.
3. Pengawas sekolah, sebagai bahan masukan dan pedoman di dalam upaya membimbing kepala sekolah untuk meningkatkan bagaimana penerapan pengawasan kepala sekolah yang lebih baik lagi dan upaya membimbing guru untuk meningkatkan motivasi kerja guru ke arah yang lebih baik lagi. Dapat dilakukan dengan cara :

- a. Semangat kerja guru dapat dilakukan dengan cara memberikan dukungan berupa reward atau hadiah sehingga guru tersebut bersemangat di dalam melaksanakan proses belajar mengajar.
- b. Disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara pengawas turut serta memantau perkembangan disiplin diri dari guru dengan menyediakan sanksi agar guru lebih disiplin lagi di dalam menjalankan tugasnya. Bagi guru yang memiliki disiplin diri tinggi, disarankan pengawas memberikan *reward* agar guru tetap termotivasi dan terus meningkatkan disiplin dirinya.
- c. Kerja sama guru dapat dilakukan dengan cara mengajak guru untuk membahas mengenai program-program sekolah yang akan dibuat guru, serta dengan cara membantu guru dalam menumukuan solusi terhadap kesulitan membuat rencana pembelajaran yang dibuat guru.
- d. Tanggung jawab dapat dilakukan dengan cara memberikan perhatian secara berkala dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang interaktif, supaya dapat meningkatkan tanggung jawab guru di dalam melaksanakan tugas mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rinekeia Cipta
- Daryanto. 2001. *Perilaku Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : PT.Pustaka Bhaman Presindo
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Engkoswara, dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Hamzah B, Uno. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukuran Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu 2011. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kunandar, 2007. *Guru Profesional*. Jakarta : Rajagrifindo Persada
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kurniadio dan Imam Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan : Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta : AR-Ruzz Media
- Mulyasa. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2009. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nirwana, dkk. 2006. *Bahan Ajar Belajar dan Pembelajaran*. Padang : UNP