

**HUBUNGAN PENGAWASAN DENGAN PENINGKATAN KINERJA GURU
DI SDN GENTUNGGANG KAB. GOWA**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan
Teknologi Pendidikan fakultas keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar*

Oleh

SULFIA DEWI

10531 1931112

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
2018**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Hubungan Pengawasan Dengan Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri Gantungan Kab.Gowa.

Mahasiswa yang bersangkutan:

Nama : **Sulfia Dewi**
Stambuk : **10531 1931 12**
Program Studi : **Teknologi Pendidikan**
Jurusan : **Ilmu Pendidikan**
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Setelah diperiksa dan diteliti skripsi ini telah memenuhi persyaratan untuk diujikan dihadapan tim pengujian skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Mei 2018

Disetujui oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Hidayah Quraisy, M.Pd.

Drs. N. Abd. Hamid Matone, M.Si.

Diketahui oleh

Dekan FKIP
Umsmuh Makassar

Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.
NBM .860934

Ketua Program Studi
Teknologi Pendidikan

Andi Adam, S. Pd., M. Pd.
NBM. 972614



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **Sulfia Dewi**, NIM 10531193112 diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 043 TAHUN 1439 H/2018 M, Tanggal 15 Mei 2018, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan** pada Program Studi Teknologi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar pada tanggal 31 Mei 2018.

Makassar, 29 Syahban 1439 H
15 Mei 2018 M

Panitia Ujian:

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM
2. Ketua : Erwin Akib, M.Pd., Ph.D
3. Sekretaris : Dr. Baharullah, M. Pd.
4. Penguji : 1. Dra. Hidayah Qurais, M.Pd.
2. Dra. Hj. Muliani Azis, M.Si.
3. Dra. Hj. Mariaty Z, M.Si
4. Dra. Hj. Rahmiah B, M.Si.



Disahkan Oleh:
Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar




Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.
NBM: 860934



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **SULFIA DEWI**
Nim : 10531193112
Jurusan : Teknologi Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Judul Skripsi : **Hubungan Pengawasan Dengan Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri Gentungan Kab. Gowa**

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan TIM Penguji adalah ASLI hasil karya saya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuatkannya oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, April 2018
Yang Membuat Perjanjian

Sulfia Dewi
NIM. 10531193112



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jl. Sultan Alauddin No. 257 Makassar 7241 Telp (0411) 866772, 88157

SURAT PERJANJIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SULFIA DEWI**
Nim : 10531193112
Jurusan : Teknologi Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Judul Skripsi : **Hubungan Pengawasan Dengan Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri Gentungan Kab. Gowa**

Dengan ini menyatakan perjanjian sebagai berikut:

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesainya skripsi ini, saya akan menyusun sendiri (tidak dibuatkan oleh siapapun).
2. Dalam penyusunan skripsi ini, saya akan selalu melakukan konsultasi dengan pembimbing, yang telah ditetapkan oleh pimpinan fakultas.
3. Saya tidak akan melakukan penjiplakan (*Plagiar*) dalam menyusun skripsi ini.
4. Apabila perjanjian seperti butir 1, 2, dan 3 dilanggar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, April 2018
Yang Membuat Perjanjian

Sulfia Dewi
NIM. 10531193112

Mengesah
Ketua Program Studi
Teknologi Pendidikan

Andi Adam, S.Pd., M.Pd
NBM: 972614

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Seseorang Yang Memiliki Integritas Jingga Adalah Keberanian Serta Berusaha Tanpa Putus Asah Untuk Dapat Mencapai Apa Yang Ia Cita-Citakan"

" dunia adalah wujud pembuktian kualitas diri manusia "

Kupersembahkan karya ini buat :

Kedua orang tuaku, kakakku dan sahabatku dalam mendukung penulis mewujudkan harapan menjadi kenyataan.

ABSTRAK

SULFIA DEWI. 2017. *Hubungan Pengawasan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa*. Skripsi Jurusan Teknologi Pendidikan Universitas Muuhammadiyah Makassar, dibimbing oleh Hidayah Quraisy dan Abdul Hamid Matonne

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pengawasan yang dilaksanakan Kepala Sekolah pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa, (2) Mengetahui kinerja guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa, dan (3) Mengetahui hubungan pengawasan Kepala Sekolah dengan kinerja guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu seluruh guru mata pelajaran yang berjumlah 15 guru. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan angket dan didukung dengan studi dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data untuk mengetahui hubungan pengawasan kepala sekolah dengan kinerja guru digunakan analisis deskriptif, untuk mengetahui pengaruh kemampuan pengawasan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: (1) kemampuan manajerial kepala sekolah yang terdiri dari aspek pengawasan langsung dan tidak langsung dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,0. (2) kinerja guru yang terdiri dari aspek persiapan, proses, dan penilaian pembelajaran dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 3,0. Hal itu juga dapat diartikan bahwa 41% merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti seperti kemampuan guru dalam mengembangkan profesionalitasnya, ketersediaan fasilitas pendukung yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, dukungan moral dan material dari pimpinan sekolah.

Kata Kunci : *Hubungan Pengawasan kepala sekolah; Kinerja guru.*

KATA PENGANTAR



Tiada kata yang lebih indah penulis ucapkan selain Alhamdulillahirabbil Alamin sebagai kesyukuran kepada Allah SWT, kerana atas Rahmat dan Karunia-Nya yang telah menganugrahkan kehidupan dan kemampuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Salam dan Shlawat kepada Nabi Muhammad SAW, sang panutan sejati.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat ujian meja guna memperoleh gelar sarjana Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini yang berjudul "*Hubungan pengawasan dengan peningkatan kinerja guru di SD Negeri Gentungan Kab Gowa*", masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan. Karenanya, penulis berharap kritikan yang bersifat konstruktif demi kelengkapan penyusunan skripsi ini.

Motivasi dari berbagai pihak sangat membantu dalam perampungan tulisan ini. Segala rasa hormat, penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua Mannan dan Lu'mu yang telah berjuang, berdoa, mengasuh, membesarkan, mendidik, dan membiayai penulis dalam proses pencarian ilmu. Tak lupa pula, dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, kepada :

Ayahhanda Dr. H. Abdul Rahman, SE, MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Erwin Akib, S.Pd, M.Pd., Ph.D, Dekan Fakultas keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar,

Andi Adam, S. Pd., M. Pd Ketua Jurusan Pendidikan Teknologi Pendidikan, Hidayah Quraisy, M. Pd Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan petunjuk serta koreksi dalam penyusunan skripsi, sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini,

Drs. H. Abd. Hamid Matone, M.Si Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dan berbagi ilmu serta mengarahkan dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada teman dan sahabat-sahabatku terkasih serta seluruh rekan mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknologi Pendidikan atas segala kebersamaan, motivasi, saran, dan bantuannya kepada penulis yang telah memberi harap dalam hidupku.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis senantiasa mengharap kritikan dan saran dari berbagai pihak, selama saran dan kritikan tersebut sifatnya membangun kerana penulis yakin bahwa suatu persoalan tidak akan berarti sama sekali tanpa adanya kritikan. Mudah-mudahan dapat memberi manfaat bagi para pembaca. Terutama bagi diri pribadi. Amin.

Makassar, Desember 2017

Penulis

Sulfia Dewi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
KARTU KONTROL	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA FIKIR DAN HIPOTESIS.....	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Kerangka Fikir	34
C. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis dan Tipe Penelitian.....	38
B. Informan penelitian.....	38
C. Lokasi dan waktu Penelitian	39
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Teknik Analisis Data dan Kriteria Ketuntasan.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan	48
C. Hubungan Pengawasan Kepala Sekolah dengan Kinerja	52

BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I : Data Jumlah Kecelakaan Lalu di Sektor Polsek Barombong Tahun 2012-2015.....	42
---	----

Table II : Usia Pelaku Pelanggaran Lalu Lintas yang Terjadi di Sektor Polsek Barombong Tahun 2012-2015.....	43
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bidang pendidikan merupakan salah satu bidang yang mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk memenuhi zaman. Secara umum, pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Manusia lebih mampu berpikir, lebih kreatif, dan inovatif dalam melakukan pemecahan terhadap segala permasalahan yang dihadapi dengan adanya keberhasilan dalam pendidikan. Pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila proses pendidikan berjalan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Proses pendidikan adalah proses untuk memberikan kemampuan kepada individu untuk dapat memberikan makna terhadap dirinya dan lingkungannya (H.A.R Tilaar dan Riant Nugroho, 2008: 20).

H. Daryanto (2008: 100-125) mengemukakan bahwa pendidikan bertujuan untuk memenuhi tiga aspek, yaitu aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik. Dalam upaya memenuhi tujuan tersebut, pendidikan harus berperan secara proporsif, kontekstual, dan komprehensif. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan memegang

~~perwujudan~~

~~Hal tersebut~~

~~Hal~~ Hal tersebut yang seharusnya dijadikan

sebagai bekal untuk mewujudkan pendidikan yang ideal di Republik Indonesia

Perwujudan terhadap pendidikan yang ideal tidak dapat terlepas dari keberhasilan manajemen pendidikan di sekolah-sekolah. Manajemen pendidikan adalah sekumpulan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan dengan memberdayakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Mulyono, 2008: 35). Sebagai organisasi pendidikan, sekolah memerlukan alat yang berperan sebagai akselerator dan dinamisator sehingga tujuannya dapat tercapai secara efektif dan efisien. Alat tersebut adalah kebijakan dan strategi yang ditetapkan sebagai fungsi-fungsi dari manajemen pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut, salah satu elemen pentingnya yang turut menentukan tercapainya tujuan dari keseluruhan kegiatan dalam manajemen pendidikan pada sekolah adalah pengawasan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan menyebutkan bahwa salah satu keajiban bagi Kepala Sekolah adalah melaksanakan dan merumuskan program pengawasan, serta memanfaatkan hasil pengawasan untuk meningkatkan kinerja sekolah/madrasah.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin tentunya memiliki tanggungjawab untuk mengelola program peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, Kepala Sekolah seharusnya dapat melaksanakan pengawasan secara efektif sebagaimana

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun

2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Peraturan ini mengamanahkan Kepala Sekolah untuk merencanakan program pengawasan terhadap profesionalitas guru. Pelaksanaan pengawasan terhadap guru dilakukan dengan menggunakan pendekatan dan teknik pengawasan yang tepat. Salah satu aspek yang tidak boleh luput dari pengawasan yang dilaksanakan Kepala Sekolah adalah kinerja guru. Hal ini disebabkan kinerja guru merupakan faktor penentu keberhasilan dalam proses belajar mengajar.

Terkait dengan kinerja guru dalam lembaga pendidikan terdapat beberapa indikator penilaian yaitu Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional

Berdasarkan observasi di lapangan terhadap fenomena yang terjadi di SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa, terlihat bahwa pengawasan yang dilakukan Kepala Sekolah masih berjalan kurang baik. Pengawasan yang dilakukan seringkali terlihat sebagai kegiatan untuk mengadili guru dan tanpa memberikan umpan balik yang memadai. Guru tentunya tidak akan dapat mengembangkan

Profesionalnya dengan baik apabila implementasi pengawasan masih terdapat penyimpangan-penyimpangan. Pelaksanaan pengawasan di SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa masih bersifat umum. Aspek yang menjadi perhatian kurang jelas, sehingga pemberian umpan balik hanya terbatas pada masalah-masalah umum dan kurang mengarah pada aspek yang dibutuhkan guru. Hal ini juga sekaligus menyebabkan guru memiliki persepsi yang kurang tepat terhadap pengawasan dari Kepala Sekolah. Masih banyak guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa yang beranggapan bahwa pengawasan Kepala Sekolah adalah kegiatan inspeksi mendadak, kegiatan kontrol yang otoriter, dan terkesan mencari kesalahan guru. Keadaan ini menyebabkan guru merasa tertekan dan tidak bersedia diawasi.

Kegiatan pengawasan di SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa dilakukan tanpa memberitahukan terlebih dahulu sehingga guru merasa terjebak. Tidak jarang terjadi, Kepala Sekolah sebagai pengawas menjaga jarak dengan guru-guru yang sehingga jalinan kekeluargaan menjadi tidak tampak. Kepala sekolah juga kurang memanfaatkan informasi atau data hasil proses pembelajaran dan pengawasan secara maksimal. Kondisi ini dapat juga disebabkan kemampuan dan penguasaan materi pengawasan Kepala Sekolah dalam melakukan kegiatan pengawasan masih terbatas. Dengan kondisi tersebut, banyak guru yang berusaha menampakkan kinerja terbaiknya hanya saat observasi berlangsung sehingga kinerja guru yang sesungguhnya tidak dapat terukur.

Kondisi objektif dari implementasi pengawasan Kepala Sekolah pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa tersebut berdampak pada pengembangan guru dalam meningkatkan kinerja. Hasil observasi di lapangan menunjukkan

di SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa masih menunjukkan tanda-tanda rendahnya kinerja profesional guru. Pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa masih terdapat guru yang tidak berlatar belakang pendidikan sesuai ketentuan dan bidang studi yang dibinanya. Di samping itu, masih banyak guru yang kurang terpacu dan termotivasi memberdayakan diri, mengembangkan profesionalitas diri, serta memutakhirkan pengetahuan mereka secara terus menerus dan berkelanjutan meskipun cukup banyak guru yang sangat rajin mengikuti program pendidikan. Guru-guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa juga masih kurang terpacu, terdorong dan tergerak secara pribadi untuk mengembangkan profesi mereka sebagai guru. Hanya sedikit guru yang secara sungguh-sungguh, penuh kesadaran diri dan kontinu menjalin kesejawatan dan mengikuti pertemuan-pertemuan untuk mengembangkan profesi.

Fenomena yang terjadi menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya dalam mengajar. Rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari kurangnya pemahaman tentang strategi pembelajaran. Rendahnya kinerja guru tersebut tentunya membutuhkan peran kepala sekolah sebagai pengawas untuk memantau serta memberikan arahan dan bimbingan guna mencapai pembelajaran yang berkualitas.

Harapan peneliti dengan adanya pengawasan yang profesional dari kepala Sekolah Sebagai Pimpinan tertinggi di sekolah dapat meningkatkan kualitas guru yang tentunya diharapkan mampu melahirkan peserta didik yang berkualitas dan memiliki kemampuan daya saing yang handal. Namun demikian, belum diketahui secara pasti hubungan antara pengawasan yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan

Hubungan Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa

B. Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengawasan yang dilaksanakan Kepala Sekolah terhadap guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa?
2. Bagaimanakah kinerja guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa?
3. Adakah hubungan antara pengawasan Kepala Sekolah terhadap guru dengan kinerja guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengawasan yang dilaksanakan Kepala Sekolah terhadap guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui kinerja guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui hubungan pengawasan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dalam bidang pendidikan dan memperkaya kajian tentang kegiatan pengawasan Kepala Sekolah yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Kepala Sekolah SD Negeri Gentungang Kab. Gowa

Hasil penelitian diharapkan dapat menunjukkan faktor determinan peran Kepala Sekolah yang mempengaruhi terhadap kinerja guru sehingga dapat menjadi masukan bagi Kepala Sekolah dalam melakukan upaya yang memungkinkan untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kinerja guru dan pelaksanaan pengawasan, sehingga guru lebih memahami tentang pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Kepala Sekolah selaku pimpinannya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang berarti dalam memahami secara lebih komprehensif mengenai pengawasan

di Sekolah, serta proses dan upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Konsep Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen pendidikan. Sebagai salah satu dari fungsi manajemen, pengertian pengawasan telah berkembang secara khusus. Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana (2008: 14) menyatakan bahwa pengawasan merupakan kontrol yang bertujuan untuk mengukur tingkat efektivitas kegiatan kerja yang sudah dilaksanakan dan tingkat efisiensi penggunaan komponen lain dalam proses pendidikan.

Menurut Ernawati dan Marjono (2007: 13), pengawasan adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Dimensi pengawasan sebagai suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan untuk penyelesaian suatu tugas ataupun sekumpulan kegiatan pengambilan keputusan yang berkaitan erat dengan perencanaan dan pengorganisasian kegiatan dan informasi dari kepemimpinan dan pengevaluasian setiap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang terencana dari seorang pimpinan melalui aktifitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari.

Menurut Mulyana A. Z. (2011: 118), pengawasan merupakan salah satu cara efektif untuk mengontrol kualitas mengajar guru dan meningkatkan kualitas administrasi guru. Lebih lanjut, Mulyana A. Z. (2011: 118) menyatakan bahwa pengawasan dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah. Kehadiran Kepala Sekolah dengan segala kegiatannya dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru, bukan upaya untuk mencari kesalahan atau kekurangan guru. Melalui program pengawasan pendidikan diharapkan terjadi peningkatan kualitas guru sehingga kualitas sekolah turut mengalami peningkatan.

Menurut Acheson & Gall (2003: 85) menyatakan bahwa pengawasan memiliki tujuan utama untuk membantu guru membangun dan meningkatkan kualitas perencanaan, observasi, dan umpan balik yang menjadi bagian dari suatu proses yang lebih besar mengenai kedudukan, promosi, hak, dan pemberhentian. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Rumusan ini mengisyaratkan bahwa pengawasan meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar (*goal, material, technique, method, teacher, student, and envirovment*). Situasi belajar inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui layanan kegiatan pengawasan. Dengan demikian, layanan pengawasan tersebut mencakup seluruh aspek dari penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran

Konsep pengawasan tidak bisa disamakan dengan inspeksi. Hal ini disebabkan inspeksi lebih menekankan kepada kekuasaan dan bersifat otoriter. Berbeda dengan inspeksi, pengawasan oleh pimpinan lebih menekankan kepada persahabatan yang dilandasi oleh pemberian pelayanan dan kerjasama yang lebih baik diantara guru-guru, karena bersifat demokratis. Pengawasan adalah

di Sekolah sebagai pimpinan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Dalam bidang pendidikan, dapat diketahui bahwa pengawasan ditujukan kepada penciptaan atau pengembangan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Untuk itu ada dua hal (aspek) yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.
- 2) Hal-hal yang menunjang kegiatan belajar mengajar.

Karena aspek utama adalah guru, maka layanan dan aktivitas pengawasan harus lebih diarahkan kepada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Atas dasar uraian diatas, maka pengertian pengawasan dapat dikatakan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh pimpinan guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar. Karena pengawasan atau pembinaan guru tersebut lebih menekankan pada pembinaan guru maka pengawasan diarahkan pada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan profesional guru.

b. Fungsi Pengawasan

Sekolah merupakan sarana yang sengaja dirancang untuk melaksanakan pendidikan demi kemajuan ilmu pengetahuan. Pendidikan yang terjadi di sekolah dilaksanakan melalui program-program pendidikan yang telah dirancang sebelumnya. Untuk menjaga dan memperlancar pelaksanaan program-program tersebut sehingga dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka diperlukan adanya manajemen dan pengadministrasian oleh para pengelola

4. Administrasi dan manajemen yang dilaksanakan dalam bidang pendidikan terakomodasi dalam berbagai fungsi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sobri, dkk. (2009: 3-5) yaitu perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengawasan

Fungsi-fungsi tersebut merupakan sebuah sistem yang terkait antara satu fungsi dengan fungsi lainnya, sehingga fungsi perencanaan akan terkait dengan fungsi pengorganisasian, pemotivasian, maupun pengawasan, jika salah satu fungsi tersebut tidak berjalan dengan baik, maka fungsi yang lainnya pun akan terpengaruh dan tidak akan berjalan secara optimal. Hal ini sering terjadi pada negara-negara berkembang sehingga program pendidikan sering mengalami penyimpangan- penyimpangan yang dapat menimbulkan kegagalan dan dapat merugikan seluruh masyarakat. Implementasi fungsi pengawasan dalam manajemen pendidikan bertujuan untuk menjaga dan memperlancar pelaksanaan program atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan tujuan dari pengawasan adalah untuk menjaga agar pekerjaan yang sedang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang fundamental yang selalu digunakan oleh setiap pimpinan dalam organisasi pendidikan untuk mengawasi dan memperbaiki kesalahan-kesalahan dan penyimpangan yang dilakukan bawahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pengawasan dalam suatu organisasi dapat dilaksanakan secara terus menerus dengan menggunakan cara-cara yang tepat dan cermat sehingga pelaksanaan pekerjaan bawahan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

c. Jenis-Jenis Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan dalam setiap organisasi berbeda. Pengawasan dalam organisasi social tidak sama dengan pengawasan dalam organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintahan. Hal ini disebabkan dalam organisasi social pengawasan secara langsung dapat dilakukan oleh masyarakat sedangkan dalam organisasi perusahaan pengawasan dapat dilakukan oleh pihak manajemen, komisaris, investor atau pemegang saham, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam organisasi pendidikan, pengawasan meliputi kegiatan mengarahkan, membimbing, mendidik, mempertimbangkan, dan menilai. Pengawasan dalam dunia pendidikan disebut dengan pengawasan melekat dan pengawasan fungsional (Sobri, dkk. 2009: 41). sebagaimana yang dikemukakan oleh Sobri membagi pengawasan dengan melihat dari:

- 1) Segi subyek yang melakukan pengawasan yaitu
 - a) Pengawasan melekat, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan kepada bawahan dan satuan unit kerja yang dipimpinnya.
 - b) Pengawasan fungsional, yaitu pengawasan yang dilakukan aparat yang tugas pokoknya melakukan pengawasan.
 - c) Pengawasan legislatif, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh Lembaga perwakilan Rakyat, baik dipusat maupun di daerah. Pengawasan ini merupakan salah satu pengawasan yang bersifat politik.
 - d) Pengawasan masyarakat yaitu pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat seperti media massa, LSM dan sebagainya.

2) Cara pelaksanaan pengawasan yaitu:

- a) Pengawasan langsung yaitu pengawasan yang dilakukan ke tempat kegiatan berlangsung, dengan mengadakan inspeksi dan pemeriksaan langsung.
- b) Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan yang dilakukan dengan mengadakan pemantauan dan pengkajian laporan dari pejabat/unit kerja yang bersangkutan.

3) Waktu pelaksanaan, yaitu:

- a) Pengawasan sebelum kegiatan dilaksanakan atau dimulai. Pengawasan ini antara lain dilakukan dengan mengadakan pemeriksaan dan persetujuan rencana kerja dan rencana anggaran, petunjuk operasional, persetujuan atas rancangan perundangundangan yang akan ditetapkan oleh pimpinan/instansi yang rendah.
- b) Pengawasan yang dilakukan selama pekerjaan berlangsung. Pengawasan ini dilakukan dengan tujuan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan waktu selanjutnya.
- c) Pengawasan yang dilakukan sesudah pekerjaan selesai dikerjakan.

Menurut Bohari (2002: 125) pengawasan ditinjau dari segi sifatsifatnya, yaitu:

- 1) Pengawasan preventif dimaksudkan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini biasanya berbentuk prosedur-prosedur yang harus ditempuh dalam pelaksanaan kegiatan.

- 2) Pengawasan represif yaitu dilakukan setelah suatu tindakan dilakukan dengan membandingkan apa yang telah terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi. Dengan pengawasan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kegiatan dan pembiayaan yang telah dilakukan itu telah mengikuti kebijakan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa pada setiap organisasi pendidikan perlu dilakukan pengawasan baik secara intern maupun ekstern, demikian juga halnya dalam setiap organisasi perlu dilakukan pengawasan yang sifatnya preventif dan represif. Pengawasan dari dalam organisasi pendidikan berarti pengawasan yang dilakukan oleh pegawai/unit pengawasan yang dibentuk dalam organisasi itu sendiri. Pegawai/unit pengawasan bertindak atas nama pimpinan organisasi. Pegawai/unit pengawasan ini bertugas untuk mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh organisasi pendidikan. Data-data dan informasi ini diperlukan oleh pimpinan untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengawasan dari luar organisasi berarti pengawasan yang dilakukan oleh pegawai/unit pengawasan dari luar organisasi itu. Pengawas/unit pengawas dari luar organisasi itu adalah pengawas yang bertindak atas nama atasan pimpinan organisasi itu, atau bertindak atas nama pimpinan organisasi itu karena permintaannya.

d. Teknik-Teknik Pengawasan

Demi terwujudnya rencana yang telah digariskan, maka pengawasan sangat perlu dilakukan. Untuk itu setiap pimpinan perlu menerapkan berbagai teknik Pengawasan. S. Prajudi Atmosudirdjo (2002: 218-219) menyatakan, teknik-teknik

■

■

-unit

kerja meliputi:

- 1) Metode observasi langsung yang paling meyakinkan dan paling banyak digunakan. Bentuknya seperti inspeksi langsung dengan melihat apa yang sedang dikerjakan. pegawai. Metode statistic yaitu dipergunakan untuk mengawasi aktivitas yang banyak sekali mengandung detail teknis dan dipergunakan untuk menyampaikan data yang memerlukan pengolahan statistik.
- 2) Metode laporan artinya sewaktu-waktu seseorang menyampaikan laporannya secara lisan.

Pendapat lain dari Maringin Masry Simbolon (2004: 65-66) membagi metode pengawasan menjadi lima bagian, yaitu:

- 1) Pengawasan langsung, apabila pengawai pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan langsung pada tempat pelaksanaan pekerjaan, baik dengan sistem inspektif, varifikatif maupun dergan sistem investigative
- 2) Pengawasan tidak langsung, apabila aparat pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan hanya melalui laporan yang masuk padanya. Laporan dalam bentuk tulisan maupun lisan.
- 3) Pengawasan formal adalah Pengawasan yang secara formal dilakukan oleh unit aparat pengawasan yang bertindak atas nama pimpinan orgamsasinya atau atasannya dari pimpinan organisasi itu.
- 4) Pengawasan informal yang tidak melalui saluran formal yang telah ditentukan.

- 5) Pengawasan administratif adalah Pengawasan yang meliputi bidang keuangan, kepegawaian dan material.

Sedangkan Asrul Azwar (2004: 230) menyatakan:

- 1) Melalui laporan khusus dan hasil analisa yang dilakukan terhadap laporan khusus tersebut.
- 2) Melalui data statistik yang dikumpulkan yang menyangku berbagai aspek kegiatan organisasi.
- 3) Melalui laporan personal yang dilakukan pimpinan (*personel observation*) atau orang-orang tertentu (*control through personel*).
- 4) Melalui internal audit (*control through internal audit*). Melalui alat elektronika otomatis (*control through automatic devicies*).

Dari ketiga pendapat tersebut di atas, diperoleh informasi bahwa terdapat berbagai teknik yang dapat dipakai dalam melaksanakan pengawasan. Tentunya berbagai teknik tersebut dalam implementasinya perlu disesuaikan dengan situasi dan kondisi objek yang akan diawasi. Dalam kaitan dengan pengawasan oleh Kepala Sekolah terhadap guru yang melakukan kegiatan di kelas maka teknik yang dapat diterapkan adalah pengawasan secara langsung dengan bentuknya inspeksi langsung, pengamatan langsung, dan laporan secara langsung. Selain itu dapat juga dilakukan pengawasan tidak langsung dengan bentuk laporan tertulis dan laporan tidak tertulis. Masing-masing bentuk pengawasan diuraikan sebagaimana berikut.

- 1) Pengawasan Langsung

Pengawasan ini merupakan pengawasan yang pimpinan langsung terjun ke lapangan untuk melihat pegawai yang sedang melaksanakan

~~g g j h g j~~ Bentuk -bentuk pengawasan langsung ini, yaitu:

a) Inspeksi langsung

Inspeksi langsung adalah melakukan pengecekan kebenaran dari suatu laporan yang dibuat oleh para petugas pelaksanaannya. Atau pemeriksaan atau pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan maksud untuk mengecek kebenaran dan suatu laporan yang dibuat oleh pegawai. Jadi dapat dimengerti bahwa inspeksi langsung mengandung dua unsur yaitu adanya laporan yang diterima dan pengecekan atas kebenaran laporan tersebut. Inspeksi langsung dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap kebijakan yang diambil oleh pimpinan kepada para pegawai, sehingga pegawai dapat menjalankan kebijakan tersebut dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian Inspeksi dapat mencegah penyelewengan.

b) Observasi langsung ditempat.

Observasi ditempat kerja pegawai merupakan pengawasan langsung dari atasan ke tempat pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pimpinan melakukan pengawasan terhadap semua aktivitas pegawai sehingga diperoleh data dan informasi/fakta secara obyektif terhadap apa yang dilakukan pegawai. Dengan diperolehnya data dan fakta, maka pimpinan dapat dengan mudah untuk melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pegawai. Menurut Maringin Masry Simbolon (2004: 77) observasi itu dimaksudkan untuk mengadakan penilaian / evaluasi baik terhadap dirinya maupun terhadap pegawainya.

Oleh karena itu, observasi sebaiknya direncanakan dan dilakukan secara sistematis. Pada observasi langsung diharapkan pimpinan / atasan untuk mengadakan observasi terhadap pegawai, yaitu tentang cara bekerja, system bekerja dan hasil-hasil pekerjaan dan sebaliknya mengenai pengaruh dari observasinya itu.

c) Laporan di Tempat

Bentuk laporan di tempat ini merupakan kelanjutan dari dua bentuk sebelumnya, dalam hal ini pimpinan mengadakan pengawasan langsung dengan cara meminta laporan dari pegawai. Maksudnya adalah untuk mengetahui secara tepat dan cepat mengenai pelaksanaan pekerjaan pegawai, apakah ada penyimpangan atau kesalahan, dan bila terjadi adanya kesalahan maka pimpinan pada saat itu dalam melakukan koreksi atau perbaikan baik secara individual maupun secara kolektif.

2) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung dapat dilakukan melalui laporan tertulis. Pencatatan dan pelaporan mempunyai nilai pengawasan, sekalipun dalam pelaksanaannya diperlukan waktu dan tenaga yang banyak. Menurut Maringin Masry Simbolon (2004: 78) “pencatatan dan pelaporan merupakan hal yang penting bagi organisasi sebagai alat pembuktian”. Untuk itu setiap organisasi sangat perlu membuat catatan dan pelaporan sesuai petunjuk yang telah ditentukan, dan dalam pembuatan laporan menurut Sukanto Reksohadiprodjo (2003: 85) “harus dibuat secara tepat dan teratur, terutama tentang adanya penyimpangan-penyimpangan”

Dengan melalui laporan tertulis yang disampaikan oleh pegawai, maka pimpinan dapat mengetahui hasil pekerjaan pegawai, dapat mengetahui bagaimana pegawai telah melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan menggunakan kekuasaan yang telah didelegasikan kepadanya. Menurut Soejanto (dalam Sukanto Reksohadiprodjo, 2003: 56) laporan tertulis “merupakan dokumen pemeriksaan pekerjaan baik laporan berkala maupun insidental yang meliputi laporan hasil pekerjaan baik berkala, insidental dan laporan hasil pemeriksaan yang diperoleh dari pengawas lainnya”. Waktu pelaksanaan laporan tertulis dapat dilakukan secara rutin atau karena atas permintaan pimpinan atau inisiatif pegawai. Untuk itu suatu laporan tertulis yang baik perlu memenuhi beberapa syarat, syarat yang dimaksud dikemukakan.

2. Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggungjawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah masing-masing. Di Indonesia, kepala sekolah adalah guru senior yang dipandang memiliki kualifikasi menduduki jabatan itu. Mulyono (2008: 144) mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah bertanggungjawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatan dalam sekolah.

Sobri, dkk (2009: 101) berpendapat bahwa Kepala Sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah bisa direalisasikan. Dalam menjalankan

fungainya sebagai pengelola, Kepala Sekolah harus mampu menguasai tugas-tugasnya dan melaksanakannya dengan baik. Untuk itu, Kepala Sekolah harus kreatif dan memiliki ide-ide yang inovatif sehingga dapat menunjang perkembangan sekolah. Ide-ide tersebut dapat digunakan untuk membuat perencanaan, penyusunan organisasi sekolah, memberikan pengarahannya, dan mengatur pembagian kerja, pengelolaan kepegawaian yang ada di lingkungan sekolah agar keseluruhan proses administrasi berjalan dengan lancar.

Kepala Sekolah harus mampu mengawasi pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja bawahan sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk, atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan. Kegiatan mengawasi dapat berbentuk memeriksa, mengecek, serta usaha mencegah kesalahan yang mungkin terjadi sehingga bila terjadi penyelewengan atau penyimpangan, maka dapat ditempuh usaha-usaha perbaikan. Menurut

Sobri, dkk. (2009: 41-42), sebagai pengawas pendidikan, Kepala Sekolah memiliki tugas-tugas tertentu. Tugas-tugas tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Membantu guru untuk melihat lebih jelas tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan khusus sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.
- b. Membantu guru untuk melihat lebih jelas tentang kebutuhan dan persoalan civitas akademi dan membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Membantu guru mengembangkan kecakapan mengajar.
- c. Membantu guru dalam melihat kesulitan belajar siswa serta merencanakan pelajaran yang efektif.

- d. Membantu moral dan mempersatukan guru dalam satu tim yang efektif bekerja sama secara benar dan saling menghargai untuk mencapai tujuan bersama.
- e. Membantu member peringatan kepada masyarakat mengenai program sekolah agar mereka berusaha mengerti dan membantu keperluan dan kepentingan sekolah.

Wahjosumidjo (2003: 83) mendefinisikan Kepala Sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Untuk menjamin kelangsungan proses pendidikan, Kepala Sekolah menunaikan dua peran yang sama pentingnya, yaitu sebagai pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan sebagai pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.

Dalam kapasitas yang disebut pertama, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya. Di samping itu, Kepala Sekolah bertanggung jawab pula terhadap mutu dan kemampuan sumberdaya manusia yang ada untuk menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja guru ke arah kompetensi profesional yang diharapkan.

Dalam kapasitas sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala

berfungsi fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Seorang kepala sekolah harus mempunyai dasar kepemimpinan yang terdiri dari sepuluh dimensi (Dadi Permadi, 2001: 69). Sepuluh dimensi tersebut antara lain sebagai berikut.

- 1) Visi yang utuh
- 2) Membangun kepercayaan dan tanggung jawab, pengambilan keputusan dan komunikasi (hubungan sekolah)
- 3) Pelayanan terbaik
- 4) Pengembangan orang
- 5) Membina rasa persatuan dan kekeluargaan
- 6) Fokus pada siswa
- 7) Manajemen yang memperhatikan praktek
- 8) Penyesuaian gaya kepemimpinan
- 9) Pemanfaatan kekuasaan
- 10) Keteladanan, ekstra inisiatif, jujur, berani dan tawakal

Keseluruhan kegiatan manajemen sekolah perlu dilibatkan dalam menciptakan suatu situasi kondisi yang kondusif. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, Kepala Sekolah perlu mengubah orientasinya dengan menggiring keseluruhan fungsi beragam unsur sekolah menuju satu titik yaitu tujuan sekolah yang efektif dan efisien. Perubahan dalam peranan dan fungsi kepala sekolah dari

gubukhifungsional -konstruktif di era informasi, membawa tanggungjawab yang lebih luas.

Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan nyata masyarakat, serta kesediaan dan keterampilan untuk mempelajari secara kontinyu perubahan yang sedang terjadi di sekolah melalui program-program sekolah yang disajikannya senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru dan kondisi baru (Achmad Sanusi, 1991: 145). Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa Kepala Sekolah sebagai salah satu unsur sumberdaya manusia administrator pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikannya dengan pengetahuan dan sikap antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Perkembangan yang paling aktual saat ini adalah makin tingginya aspirasi masyarakat terhadap kinerja guru. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, kepemimpinan kepala sekolah hendaknya merujuk pada beberapa faktor, yaitu; (1) karakteristik pribadi pemimpin yang tercermin dalam setiap sikap dan tindakannya, (2) kemampuan melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan, dan (3) kinerja yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas. Dinas pendidikan nasional juga telah menetapkan bahwa Kepala Sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator dan pengawas. Dengan demikian, dapat dikatakan semakin berkualitas kepemimpinan Kepala Sekolah, maka semakin baik mutu sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pengawas harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan pengawasan pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun

~~adanya~~

~~k, p, m, k, k~~

~~nya~~

~~p, m, d, p~~

~~kegiatan~~

~~nya~~ Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil

pengawasan pendidikan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil pengawasan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, dan pemanfaatan hasil pengawasan untuk mengembangkan sekolah.

Program pengawasan merupakan peran yang strategis bagi Kepala Sekolah dalam melakukan fungsi manajemen dalam pengawasan (*controlling*), pembinaan, dan pengembangan (*development*) bagi anggota organisasi. Kompetensi pengawasan Kepala Sekolah berdasar Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah meliputi tugas merencanakan program pengawasan dalam rangka profesionalitas guru, melaksanakan pengawasan terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik pengawasan yang tepat serta menindaklanjuti hasil pengawasan terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Dengan demikian, pengawasan Kepala Sekolah merupakan upaya seorang Kepala Sekolah dalam pembinaan guru agar dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkahlangkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

Dari definisi tersebut maka kepala sekolah harus memiliki kompetensi pengawasan berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah bahwa Kepala Sekolah memiliki tugas merencanakan

profesionalitas guru, melaksanakan pengawasan terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik pengawasan yang tepat serta menindaklanjuti hasil pengawasan terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Oleh karena itu, keberhasilan kepala sekolah sebagai pengawas antara lain dapat ditunjukkan oleh: (a) kemampuan membina kemampuan guru, b) kemampuan meningkatkan kualitas kinerja guru, c) kemampuan memperbaiki perilaku guru, d) kemampuan memberi motivasi, e) kemampuan mengawasi tugas-tugas guru, dan f) kemampuan menilai kompetensi guru.

Kepala sekolah sebagai pengawas juga harus mampu berperan sebagai konsultan dalam manajemen sekolah, pengembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, dan pengembangan staf. Kepala Sekolah harus dapat melayani guru, baik secara kelompok maupun individual. Ada kalanya pengawas harus berperan sebagai pemimpin kelompok, dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum, pembelajaran atau manajemen sekolah secara umum.

Dengan guru sebagai aspek utama, layanan dan aktivitas pengawasan harus lebih diarahkan kepada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Kepala Sekolah dalam kedudukan sebagai pengawas harus dapat membantu guru-guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pengajaran. Selain itu, Kepala Sekolah juga harus dapat membantu mengembangkan kemampuan profesionalnya, sehingga guru dapat tumbuh dan bertambah cakap dalam menerapkan metode dan teknik mengajar guna meningkatkan kualitas hasil belajar siswa.

3. Kinerja Guru

a. ~~PK~~

Pada dasarnya, kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya. Menurut Edy Sutrisno (2010: 170), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang baik bagi organisasi, kelompok dan individu. Menurut Ismail Nawawi (2012: 182), secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari 2 segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut

Keberhasilan atau kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang

■ Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja sekolah sebagai suatu kesatuan unit pendidikan tergantung pada guru dan unsur-unsur tenaga kependidikan lainnya di sekolah

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Kinerja dapat dipahami sebagai suatu kerangka kerja dari sasaran yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah disepakati. Kinerja dapat dilihat sebagai suatu kesepakatan di antara seorang pegawai dengan pimpinannya tentang berbagai harapan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

b. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Secara keseluruhan, kinerja merupakan produk dari waktu dan peluang. Penilaian terhadap kinerja dapat dilakukan sepanjang proses penciptaan kinerja tersebut. Dalam setiap organisasi, hasil penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam perencanaan strategis manajemen. Penilaian terhadap kinerja harus dilakukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek atas kinerja itu sendiri

Budy Purnawanto (2011: 118) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan kondisi tersulit dari keseluruhan sistem pengelolaan kinerja. Hal ini dapat disebabkan penilaian kinerja membutuhkan data yang lengkap dan akurat. Unsur-unsur penilaian kinerja terdiri dari berbagai macam. Miner (dalam Edy Sutrisni (2010: 172) menyatakan bahwa terdapat 4 aspek kinerja sebagai berikut.

- 1) Kualitas yang dihasilkan, yang mencakup jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, yang mencakup jumlah absen keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerjasama, yang mencakup kemampuan individu membantu atau menghambat usaha teman sekerja.

Penilaian kinerja merupakan sebuah prosedur yang meliputi mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja dan memberikan umpan balik. Dessler (2006: 79) mendefinisikan pekerjaan berarti antara atasan dan bawahan telah menyepakati standar standar pekerjaan dan jabatan tertentu. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual dengan standar standar yang telah ditentukan tersebut. Pemberian umpan balik berarti membahas kinerja dan kemajuan, serta membicarakan ulang rencana rencana berikutnya berdasarkan hasil penelitian sebelumnya.

Sistem penilaian kinerja menurut Dessler (2006: 79) lebih mengarah pada pentingnya pemberlakuan penilaian kinerja. Dessler (2006: 80) menawarkan beberapa metode penilaian kinerja. Metode yang dimaksud tersebut antara lain metode skala penilaian grafik, metode peringkatan altermasi, metode perbandingan berpasangan, metodedistribusi dan metode insiden kritis. Bagi Dessler, diperlukan kombinasi dari berbagai metode penilaian baik dengan skala penilaian berdasarkan perilaku (*BARS/Behaviorally Anchored Rating Scale*)

Management by Objectives).

Dessler (2006: 79) menyebutkan bahwa pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut.

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian sumber lain
- 6) Hubungan interpersonal dan kerjasama

Penilaian kinerja merupakan sebuah prosedur yang meliputi: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja dan memberikan umpan balik. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual dengan standar standar yang telah ditentukan. Sedangkan pemberian umpan balik berarti membahas kinerja dan kemajuan, serta membicarakan ulang rencana rencana berikutnya berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Semua langkah langkah dalam penilaian kinerja tadi, jelas jelas membutuhkan kesepakatan bersama yang bisa dipahami antara semua pihak yang berkompeten dengan jabatan atau pekerjaan tertentu.

c. Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu kerja. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur pengajaran yang profesional. Unsur-unsur pengajaran tersebut antara lain kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada

~~guru~~

~~guru, H~~

~~guru~~

guru, H kaitas dalam pelaksanaan pengajaran,

kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Menurut Mulayana A. Z. (2011: 112), untuk mengontrol kualitas kinerja guru untuk mengetahui tanggung jawab guru maka ada baiknya secara berkala dilakukan uji kompetensi kepada guru.

Dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Tugas Keprofesionalan Guru diungkapkan bahwa seorang guru dituntut untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, serta menindaklanjuti hasil evaluasi sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran. Pertama, merencanakan program pembelajaran. Perencanaan pembelajaran adalah proses membantu guru secara sistematis dan menganalisis kebutuhan pelajar dan menyusun kemungkinan yang berhubungan dengan kebutuhan.

Perencanaan pembelajaran adalah suatu sistem yang berisi prosedur untuk mengembangkan pendidikan dengan cara yang konsisten dan *reliable*. Dalam proses belajar mengajar, perencanaan adalah suatu syarat mutlak dalam pengelolaan pendidikan. Perencanaan merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang terhadap hal yang akan dikerjakan pada masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanpa perencanaan, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Sobri, dkk., 2009: 3).

Dalam pengelolaan pendidikan, secara umum perencanaan tidak dapat terlepas dari visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Visi merupakan harapan bersama dari seluruh anggota organisasi pendidikan. Visi menggambarkan, memberikan inspirasi, motivasi, serta kekuatan untuk kepentingan masa mendatang. Berbeda dengan visi, misi merupakan arah untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Misi menjadi dasar program pokok sekolah dengan penekanan pada kualitas layanan pada siswa serta pada kualitas hasil yang diharapkan. Misi juga memuat pernyataan umum dan khusus yang berkaitan dengan model pembelajaran dan pengembangannya.

Depdiknas (2004: 9) mengemukakan bahwa kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi mampu mendeskripsikan tujuan, mampu memilih materi, mampu mengorganisir materi, mampu menentukan metode/strategi pembelajaran, mampu menentukan sumber belajar/media/alat peraga pembelajaran, mampu menyusun perangkat penilaian, mampu menentukan teknik penilaian, dan mampu mengalokasikan waktu. Untuk membuat perencanaan pembelajaran yang baik dan proses pembelajaran yang ideal, setiap pendidik harus mengetahui unsur-unsur perencanaan pembelajaran. Unsur-unsur perencanaan pembelajaran tersebut, yaitu mengidentifikasi kebutuhan siswa, tujuan yang hendak dicapai, berbagai strategi dan scenario yang relevan digunakan untuk mencapai tujuan dan kriteria evaluasi.

Hamzah B. Uno (2006: 3) menjelaskan tentang pentingnya perencanaan pembelajaran demi tercapainya perbaikan pembelajaran, diantaranya:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pembelajaran perlu diawali dengan perencanaan pembelajaran yang diwujudkan dengan adanya desain pembelajaran
- 2) Untuk merancang suatu pembelajaran perlu menggunakan pendekatan sistem
- 3) Perencanaan desain pembelajaran diacukan pada bagaimana seseorang belajar Untuk merencanakan suatu desain pembelajaran diacukan pada siswa secara perorangan Pembelajaran yang dilakukan akan bermuara pada ketercapaian tujuan pembelajaran, dalam hal ini akan ada tujuan langsung pembelajaran, dan tujuan penggiring dari pembelajaran\
- 4) Sasaran akhir dari perencanaan desain pembelajaran adalah mudahnya siswa untuk belajar
- 5) Perencanaan pembelajaran harus melibatkan semua variable pembelajaran
- 6) Inti dari desain pembelajaran yang dibuat adalah penetapan metode pembelajaran yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Guru perlu membuat persiapan mengajar yang efektif dan berhasil guna. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan pengembangan persiapan mengajar, baik yang berkaitan dengan hakekat, fungsi, prinsip, prosedur pengembangan persiapan mengajar, serta mengukur efektivitas mengajar. Berdasarkan uraian di atas, merencanakan program belajar mengajar merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup; merumuskan tujuan,

menyusun dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, memilih berbagai media dan sumber belajar, dan merencanakan penilaian penguasaan tujuan.

B. Kerangka Pikir

Seiring perkembangan zaman, tuntutan bangsa dalam memenuhi factor kebutuhan juga semakin meningkat. Pemenuhan tuntutan tersebut memerlukan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik menjadi faktor pendorong yang perlu ditanggapi oleh sekolah untuk meningkatkan kualitasnya. Peningkatan atas kualitas sekolah dapat dilakukan dengan perbaikan dan perhatian terhadap beberapa factor penentu. Diantara faktor tersebut adalah kegiatan pengawasan Kepala Sekolah guna meningkatkan kinerja guru.

Pengawasan merupakan bantuan untuk guru dalam perkembangan belajar mengajar agar lebih baik sehingga menjadi *professional teacher*. Guru yang profesional sangat dibutuhkan di setiap sekolah karena berperan dalam menyiapkan pembelajaran bagi siswa agar dapat mencapai perkembangannya secara optimal. Seorang siswa dikatakan telah mencapai perkembangannya secara optimal apabila siswa memperoleh hasil belajar yang sesuai dengan bakat, kemampuan dan minat yang dimiliki.

Dalam sistem pendidikan, terdapat hubungan pengawasan Kepala Sekolah dan kinerja guru. Pengawasan kepala Sekolah antara lain dilakukan dengan membina kemampuan guru, meningkatkan kualitas kinerja guru, membina

g, b)asi, mengawasi tugas -tugas guru, dan menilai kompetensi guru. Guru dituntut untuk meningkatkan kinerjanya karena akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang optimal. Kinerja guru yang mempunyai pengaruh secara langsung terhadap proses pembelajaran adalah kinerja guru dalam kelas atau *teacher classroom performance*

Kinerja guru tidak dapat ditingkatkan tanpa adanya pengawasan yang baik dari pimpinan pada satuan pendidikan. Dalam hal ini, pemimpin yang bertanggungjawab mengawasi atau memiliki wewenang untuk melakukan pengawasan adalah Kepala Sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengawasan Kepala Sekolah memiliki peran penting dalam menjamin kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Tanpa adanya pengawasan yang baik dari Kepala Sekolah, kinerja guru akan lebih sulit untuk ditingkatkan. Berdasarkan fenomena terbut dapat dilihat adanya pengaruh dari pengawasan kepala Sekolah terhadap kinerja guru sebagaimana gambar berikut.



Gambar 2.1 kerangka pikir

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ada hubungan pengawasan dengan peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Gentungang Kabupaten Gowa

BAB III

MEDE ENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini digolongkan dalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara pengawasan dengan kinerja guru yang mengajar pada Sekolah Dasar Negeri Gentungang.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 38). Variabel pada penelitian ini terdiri dari 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel pada penelitian ini adalah pengawasan Kepala Sekolah sebagai variabel bebas, dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

1. Pengawasan Kepala Sekolah (X)

Pengawasan merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah agar dapat menggunakan pengetahuan yang lebih baik pada siswa, yang dilakukan oleh

KSekolah. Pengawasan merupakan peran yang strategis bagi Kepala Sekolah dalam melakukan fungsi manajemen dalam pengawasan (*controlling*), pembinaan dan pengembangan (*development*) bagi seluruh anggota sekolah. Karena aspek utama adalah guru, maka layanan dan aktivitas kepengawasan harus lebih diarahkan kepada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar.

Indikator penilaian pengawasan Kepala Sekolah mengacu pada jenis-jenis pengawasan yang terdiri dari: (1) pengawasan langsung dan (2) pengawasan tidak langsung.

2. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Tugas Keprofesionalan Guru, dan Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses yang terdiri atas; (1) merencanakan program pembelajaran, (2) melaksanakan program pembelajaran, (3) evaluasi program pembelajaran, dan (4) menindaklanjuti hasil evaluasi, meliputi tiga bagian sebagai berikut:

a. Merencanakan Program Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah guru membuat persiapan pembelajaran. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa jika tidak mempunyai persiapan pembelajaran yang baik, maka peluang untuk tidak terarah terbuka lebar,

lebih cenderung untuk melakukan improvisasi sendiri tanpa acuan yang jelas. Mengacu pada hal tersebut, guru diharapkan dapat melakukan persiapan pembelajaran baik menyangkut materi pembelajaran maupun kondisi psikis dan psikologis yang kondusif bagi berlangsungnya proses pembelajaran.

b. Melaksanakan Program Pembelajaran

Melaksanakan Program Pembelajaran adalah peran guru dalam hal sangat penting karena disinilah proses interaksi pembelajaran dilaksanakan berdasarkan program pembelajaran yang telah direncanakan

c. Evaluasi Program Pembelajaran

Evaluasi Program Pembelajaran adalah Penilaian dilakukan oleh guru untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau tidak, apakah materi yang diajarkan sudah dikuasai atau belum oleh siswa, dan apakah metode yang digunakan sudah cukup tepat.

C. Informan Penelitian

Penentuan subjek atau informan yang menjadi informan dalam penelitian tergambar dalam table di bawah ini:

Table. 3.1

Jabatan	Jumlah
Kepala Sekolah SD Negeri Gentungang	1 orang
Guru Guru Tetap (PNS)	11 orang
Guru Tidak Tatap (Honoror)	4 orang
Jumlah	15 orang

D. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Gentungang di Kecamatan Bajeng Barat Kabupaten Gowa. Adapun waktu dari penelitian ini adalah selama 2 bulan terhitung sejak diterimanya proposal ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan adalah field research (penelitian lapangan) yaitu penelitian yang dilaksanakan di lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan berhubungan dengan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Questionary (angket), yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang memuat sejumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada kepala Sekolah guru berupa beberapa opsi pertanyaan tentang Pengaruh Pengawasan kepala Sekolah terhadap kinerja Guru. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam angket penelitian dengan skala *Likert*, dengan klasifikasi sebagai berikut:

Baik Sekali = 4

Baik = 3

Cukup = 2

Kurang = 1

2. Interview (wawancara) yaitu mengadakan dialog langsung dengan informan pendukung yang dinilai dapat memberikan informasi yang akurat dan tepat (beberapa siswa)

F. Teknik Analisis Data dan Kriteria keberhasilan

Teknik analisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk menguraikan keterangan-keterangan atau data yang diperoleh agar data tersebut dapat dipahami bukan saja oleh orang yang meneliti, akan tetapi juga oleh orang lain yang ingin mengetahui hasil penelitian ini.

Data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis dengan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif dalam penelitian ini bertujuan mendeskripsikan sesuatu proses kegiatan pendidikan berdasarkan apa yang terjadi dilapangan sebagai kajian lebih lanjut, untuk menemukan kekurangan dan kelemahan dalam system program pendidikan, sehingga dapat diketahui dan menemukan jenis dan upaya penyempurnaan

Penelitian ini dapat menganalisis sebuah fakta, gejala atau peristiwa pendidikan yang terjadi di lapangan sebagaimana adanya kontes ruang dan waktuserta situasi lingkungan pendidikan secara alami. Selain itu penelitian secara kualitatif dapat digunakan untuk menyusun hipotesis berkenaan dengan konsep dan prinsip pendidikan berdasarakan data dan informasi yang diperoleh di lapangan sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut

Penelitian terhadap criteria kualitas prose belajar mengajar dari guru yang diamati, diobservasi, dengan rentang skor antara 1 sampai dengan 4.

$$\text{Nilai kualifikasi} = \frac{\text{Jumlah Skor Nilai Rill}}{\text{Jumlah Skor Nilai Ideal}} \times 4$$

(Sudjana, 1990: 30)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, yang mana akan mencari korelasi antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan bajeng Barat. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kemampuan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru. Kemampuan manajerial kepala sekolah yang meliputi kemampuan perencanaan, kemampuan mengorganisasikan, kemampuan mengevaluasi kepala sekolah, sedangkan kinerja guru meliputi kemampuan persiapan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan kemampuan penilaian.

1. Data Pengawasan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Gentungan Kecamatan Bajeng Barat

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah harus memiliki beberapa kompetensi, agar sekolah yang dipimpinnya dapat maju dan berkembang, serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu kompetensi tersebut adalah kemampuan manajerial kepala sekolah yang terklasifikasi ke dalam berbagai kemampuan yang meliputi: perencanaan, pengorganisasian, evaluasi, serta kepemimpinan.

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu: angket yang ditujukan kepada 15 guru yang berada di Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan Bajeng Barat, dan didukung

g
 dan pemerhatian dokumen, serta penggunaan wawancara tidak terstruktur, namun pada penelitian ini teknik yang akan di analisa hanya angket saja sedangkan wawancara dan dokumentasi hanya sebagai pelengkap saja.

a. Data angket

Berikut ini akan disajikan data angket mengenai Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan Bajeng Barat.

Tabel 1. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan Bajeng Barat.

No	Pengawasan kepala sekolah	Butir pertanyaan	Rekapitulasi Kemampuan manajerial Kepala Sekolah	
			Rata-rata nilai	Kulifikasi nilai
1	Pengawasan Langsung	1,2,3,4,5,6,7,	2.55	Baik
2	Pengawasan Tidak Langsung	8,9,10,11,12,13,14, 15,16,17,18,19,20	3.41	Baik
Rata- Rata Keseluruhan			3.0	Baik

Hasil pengukuran sebagaimana terdapat dalam tabel 4 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kegiatan pengawasan langsung yang dilakukan tergolong dalam kategori “baik” dengan rata-rata mencapai 2,55. Hal ini mengidentifikasi kemampuan kepala sekolah dalam pengawasan baik dalam hal perencanaan proses belajar dan proses belajar didalam kelas.
- 2) Nilai rata-rata aspek pengawasan tidak langsung kepala sekolah sebesar 3,41 atau pada kategori “baik”, yang mengindikasikan adanya kepala

2. Data Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan Bajeng Barat

Guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di sekolah harus memiliki beberapa kompetensi, agar sekolah dapat maju dan berkembang, serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu kompetensi tersebut adalah kemampuan kinerja guru yang terklasifikasi ke dalam berbagai kemampuan, yang meliputi perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran dan evaluasi. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu meliputi angket yang ditujukan kepada 15 guru yang berada di SDN Gentungang Kecamatan Bajeng Barat, dan didukung dengan menggunakan teknik dokumentasi, serta penggunaan wawancara tidak terstruktur.

a. Data Angket

Berikut ini akan disajikan data angket mengenai kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan Bajeng Barat.

Tabel 2. Kinerja Guru di SDN Gentungang Kecamatan Bajeng Barat

No	Pengawasan kepala sekolah	Butir pertanyaan	Rekapitulasi Kinerja Guru	
			Rata-rata nilai	Kulifikasi nilai
1	Perencanaan Pembelajaran	1, 2, 3, 4, 5	2.77	Sedang
2	Proses pembelajaran	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.	3.00	Baik
3	Penilaian/evaluasi	17, 18, 19, 20, 21, 22	3.25	Baik
Rata- Rata Keseluruhan			3.00	Baik

Hasil pengukuran sebagaimana terdapat dalam tabel 4 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan perencanaan pembelajaran yang dilakukan tergolong dalam kategori “sedang” dengan rata-rata mencapai 2,77
- 2) Aspek proses pembelajaran tergolong dalam kategori “baik” dengan rata-rata mencapai 3,00 yang mengindikasikan guru Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan Bajeng Barat berkaitan dengan proses pembelajaran masuk dalam kriteria baik.
- 3) Nilai rata-rata aspek evaluasi kepala sekolah sebesar 3.00 atau pada kategori “baik”, yang mengindikasikan adanya guru di Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan Bajeng Barat dalam hal evaluasi melaksanakan proses evaluasi dengan baik.

b. Data Wawancara

Untuk melengkapi hasil angket yang diperoleh mengenai kemampuan kinerja guru berikut akan dari hasil wawancara dengan 15 guru di Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan Bajeng Barat dalam hal perencanaan menyatakan bahwa guru Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan Bajeng Barat dalam meningkatkan kinerjanya, para guru mampu mengikuti prosedur perencanaan pembelajaran yang baik sesuai dengan standar perencanaan pembelajaran yang telah disepakati. Selain itu dalam proses pembelajaran guru mampu berkomunikasi dengan baik dengan siswa dan mampu menyajikan materi pelajaran dengan baik sehingga siswa mampu menerima pembelajaran dengan mudah, dan proses yang terpenting dalam peningkatan mutu pendidikan adalah proses evaluasi, dimana dalam hal ini

dan evaluasi yang mampu menjadi tolak ukur keberhasilan siswa dan dapat dijadikan sebagai rujukan perbaikan pada proses pembelajaran selanjutnya. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SDN Gentungang Kecamatan Bajeng Barat yang mencakup perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, dan evaluasi dalam kategori “baik” yang mencapai rerata keseluruhan 3,00 dan dukung hasil wawancara, serta dokumentasi.

B. PEMBAHASAN

1. Pengawasan Kepala Sekolah SDN Gentungang.

Berdasarkan analisis data sebelumnya dapat diketahui pelaksanaan pengawasan Kepala Sekolah di SDN Gentungang. Dari data yang dianalisis sebelumnya diketahui bahwa secara keseluruhan pelaksanaan pengawasan Kepala Sekolah tergolong dalam kategori “baik”. Sedangkan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di SDN Gentungang Magelang masuk dalam kategori “baik”.

Dalam menjalankan tugas pengawasannya, Kepala Sekolah melaksanakannya dengan kategori sedang. Hal ini dapat diketahui dari dimensi-dimensi pengukuran pengawasan yang mayoritas berada pada kategori sedang, pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Dalam hal pengawasan langsung, Kepala Sekolah telah melaksanakan tugas pengawasannya dengan kategori sedang. Hal ini sedikit berbeda dengan pengawasan tidak langsung yang tergolong baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa Kepala Sekolah lebih banyak melakukan pengawasan secara tidak langsung.

2. Kinerja Guru

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian kinerja guru menunjukkan bahwa sebagian besar dalam kategori yang baik. Dari hasil analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa skor rerata kinerja guru yang terdiri dari persiapan pembelajaran, proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran dalam kategori “baik” dengan rerata mencapai 3,00.

a. Persiapan Pembelajaran

Dalam aspek perencanaan pembelajaran yang mencakup beberapa hal antara lain membuat program tahunan dan semester, membuat analisa tingkat kedalaman materi, melakukan analisis konteks dalam penentuan KKM, membuat kriteria ketuntasan minimal (KKM), membuat program remedial dan pengayaan melakukan persiapan materi bahan ajar tergolong dalam kategori “baik” dengan rerata mencapai 2.77. Hal ini diperkuat oleh hasil dokumentasi yang berupa program tahunan, silabus dan hasil kajian wawancara tidak terstruktur dengan beberapa guru Sekolah Dasar Negeri Gentungang, hal ini diperkuat oleh asumsi guru, dalam hal ini setiap guru diharuskan membuat rencana program pengajaran demi terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang baik. Selain itu, apabila terdapat kekurangan dalam hal pembuatan silabus dan rencana program pengajaran tersebut, kepala sekolah memberikan bantuan kepada guru yang bersangkutan.

Pembuatan silabus dan rencana pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut disesuaikan dengan kemampuan anak. Materi silabus yang akan disampaikan juga selalu dikaitkan dengan materi yang telah disampaikan pada pertemuan sebelumnya, dengan pembuatan rencana program pengajaran tersebut dibuat setiap akan mengajar. Dengan demikian akan dicapai arah dan tujuan

ingin meningkatkan

evaluasi silabus yang telah di buat secara bersama-sama. Kepala sekolah akan selalalu melihat silabus yang di buat oleh guru dan memberikan.

b. Proses Pembelajaran

Sedangkan dalam proses pembelajaran yang ada di Sekolah Dasar Negeri Gentungang dalam kategori “baik” dengan rerata 3,00 dengan beberapa aspek antara lain guru menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus, guru melibatkan siswa dalam mencari informasi dan belajar dari aneka sumber, guru melakukan apersepsi, guru menjelaskan kompetensi dasar dan tujuan yang ingin dicapai. Guru memfasilitasi terjadinya interaksi antar siswa dan siswa antar guru, lingkungan dan sumber belajar lainnya, guru melibatkan siswa secara aktif dalam berbagai kegiatan pembelajaran, , guru memfasilitasi siswa melalui pemberian tugas, diskusi untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis, guru membuat rangkuman/simpulan, guru melakukan penilaian dan refleksi terhadap kegiatan pembelajaran yang sudah dilakukan, guru memberikan umpan balik terhadap proses hasil pembelajaran, guru memberikan tugas terstruktur dan kegiatan mandiri tidak terstruktur dan guru menyampaikan rencana pada pertemuan berikutnya.

Selain itu dukungan dari kepala sekolah diwujudkan dalam bentuk *reward* kepada guru yang berprestasi, dan kepala sekolah senantiasa memberikan himbauan kepada guru untuk mengikuti lomba karya akedemik, berpartisipasi dalam kegiatan yang bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan guru. Sehingga dengan adanya keikutsertaan guru dalam hal peningkatan kemampuan guru

pendidikan

in

c. Penilaian

Sehubungan dengan aspek penilaian, di Sekolah Dasar Negeri Gentungang telah terbentuk sistem penilaian yang baik. Dari hasil analisis diperoleh nilai rerata 3,00 yang mengindikasikan guru di Sekolah Dasar Negeri Gentungang sudah baik dalam melakukan tindakan kelas. Dalam hal ini, guru memberikan tugas pekerjaan rumah (PR) kepada siswa, setelah selesai penyampaian pokok bahasan/materi. Dengan adanya pemberian tugas rumah tersebut, merupakan upaya guru dalam mendorong siswa untuk belajar. Sedangkan kegiatan ulangan harian tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur kemampuan anak didik, sehingga dapat dilakukan remedial ketika ditemukan nilai anak didik yang kurang bagus. Kondisi inilah yang memungkinkan nilai dalam hal pembuatan soal tergolong dalam kategori “baik”. Nilai rata-rata mencapai 3,25 yang mengindikasikan guru di sekolah dalam membuat kisi-kisi soal telah dilakukan dengan baik. Kondisi yang terjadi di sekolah, guru setelah selesai menyampaikan pokok bahasan melakukan ulangan harian, dengan sebelumnya dibuat kisi-kisi soal sesuai tingkat kesukaran materi yang telah disampaikan namun jika belum sampai nilai minimal anak diberikan remedial, agar materi yang disampaikan dapat dituntaskan.

Kepala sekolah menaruh perhatian terhadap evaluasi/penilaian yang dilakukan oleh guru, kepala sekolah juga sering mengontrol penilaian yang dilakukan oleh guru di dalam forum rapat bersama agar dapat diketahui cara penilaian yang benar. Berkaitan dengan hasil temuan tersebut, mengindikasikan secara keseluruhan kinerja guru dalam kategori “baik” dengan rerata yang

3.25, memang peran kepala sekolah untuk selalu memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program sangat besar sekali berpengaruh terhadap kinerja guru, sebuah program yang selalu dipantau oleh kepala sekolah membuat kerja guru menjadi semangat, dan dikerjakan secara sungguh-sungguh untuk menunjang keberhasilan sebuah program. Kepala sekolah berhasil membuat rencana sebuah program sekaligus kepala sekolah dapat mengajak kerjasama dengan guru yang ada, hal inilah yang membuat sinergi kerja perencanaan dan aplikasi program dapat berjalan bersama sehingga tercapai tujuan sekolah secara maksimal.

c. Hubungan Pengawasan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Sekolah dasar negeri gentungang Kecamatan bajeng Barat

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa pengawasan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru semakin besar pengawasan dilakukan oleh Kepala Sekolah maka semakin besar pula kinerja guru. Meskipun kinerja guru masih berada pada kategori tidak baik, namun kinerja ini memiliki hubungan yang searah dengan pengawasan dari Kepala Sekolah. Hasil pengujian telah menunjukkan bahwa apabila pengawasan tidak dilaksanakan oleh Kepala Sekolah, maka kinerja guru juga akan bernilai negatif. Artinya, kinerja guru memiliki hubungan dengan pengawasan yang dilaksanakan Kepala Sekolah. Semakin baik pengawasan dilakukan oleh Kepala Sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru SDN Gentungang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa pengawasan Kepala Sekolah memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hubungan signifikan ini memperlihatkan bahwa pengawasan Kepala Sekolah benar-benar memiliki hubungan yang positif dan tinggi atau sangat kuat dengan kinerja guru. Sebagian besar kinerja guru memiliki hubungan dengan pengawasan yang dilaksanakan Kepala Sekolah. Kondisi ini menunjukkan fenomena bahwa kinerja guru SDN Gentungang masih sangat tergantung pada pengawasan yang dilakukan Kepala Sekolah. Dengan demikian, baik atau buruknya kinerja guru SDN Gentungang ada hubungannya dengan pengawasan yang dilaksanakan Kepala Sekolah.

Kinerja guru pada SDN Gentungang yang belum baik dapat disebabkan karena guru tidak mengikuti langkah-langkah yang seharusnya dan sesuai dengan teori mengenai proses belajar mengajar. Langkah-langkah yang tersebut antara lain perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan perencanaan program, pelaksanaan evaluasi pembelajaran yang sesuai dengan perencanaan program, dan tindak lanjut dari hasil evaluasi. Mayoritas guru hanya mengajar dengan rutinitas biasanya tanpa adanya perencanaan yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan mengenai Hubungan Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan Bajeng Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kemampuan pengawasan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bajeng Barat dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 3,00. Dari 2 aspek tersebut diantaranya aspek pengawasan langsung yang dilakukan tergolong dalam kategori “baik” dengan rata-rata 2.55, dan aspek pengawasan tidak langsung tergolong dalam kategori “baik” dengan rata-rata 3,41,
2. Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gentungang Kecamatan Bajeng Barat secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,00 dari 3 aspek kinerja guru di antaranya persiapan pembelajaran yang dilakukan tergolong dalam kategori “sedang” dengan rata-rata 2.77, aspek proses pembelajaran tergolong dalam kategori “baik” dengan rata-rata 3,00, aspek evaluasi/penilaian sebesar 3,00 pada kategori “baik”.
3. Ada hubungan yang signifikan antara pengawasan yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap guru dengan kinerja guru hal itu ditunjukkan kinerja guru ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah dan 41 % merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti seperti kemampuan guru dalam

profesionalitasnya, ketersediaan fasilitas pendukung yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, dukungan moril dan material dari pimpinan sekolah

B. Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut.

1. Kepala sekolah sebagai pimpinan yang melakukan pengawasan hendaknya dapat meningkatkan kegiatan pengawasannya dengan melaksanakan kegiatan pengawasan secara langsung dan tidak langsung dengan lebih terorganisir melalui adanya jadwal yang sudah tersusun, perumusan tujuan pengawasan dengan jelas, berunding dan bekerjasama dengan guru, pengamatan terhadap kegiatan mengajar guru, serta mengadakan tindak lanjut dari hasil pengawasan kunjungan kelas secara musyawarah.
2. Guru hendaknya memahami dan menyadari manfaat pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru, yang tujuannya adalah pembinaan untuk meningkatkan kinerja guru yang memiliki dampak besar pada hasil belajar siswa. Dengan demikian, harus memanfaatkan hasil dan tindak lanjut pengawasan kepala sekolah untuk mendorong agar dalam proses pembelajaran dapat lebih kreatif dan inovatif.
3. Bagi peneliti lain dengan topik yang relevan dengan penelitian ini diharapkan dapat melakukan pengembangan terhadap penelitian ini. Pengembangan tersebut dapat dilakukan dengan menambah jumlah sampel, melakukan pengembangan terhadap variabel penelitian, serta melakukan perbandingan dengan sekolah lain guna memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Acheson. Gall 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta. UNY Press.
- Arikunto, S dan Yulian L. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Azwar, A. 2004 *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Kinerja*. Jurnal Among Makarti, 2(4): 98-128.
- Bohari. 2002. *Metode Penelitian dan Teknik Kuis : Pendekatan Praktis Penelitian dan Laporan Penelitian*, UMM Press. Malang
- Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta: Balai Pustaka
- Dessler. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ernawati & Marjono. 2007. Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2): 11-22.
- Hamah B. U . 2006. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masry M,S. 2004. *Efektivitas Pengawasan Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyana. A, Z. 2011. Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gorontalo. *Tesis*. Universitas Negeri Jakarta. ”
- Mulyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Ismail. 2012. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta
- Permadi D. 2001. Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar. Universitas Negeri Jakarta
- Prabu ,Anwar, M. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosekolah dasar karya

- Prajudi S,A. 2002. Hubungan Keterampilan Manajer Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Suko Manunggal Kota Surabaya. *Tesis* PPs UNY.
- Riduwan dan Sunarto. 2014. *Pengembangan Pedagogik Sosial Ekonomi Komunitas, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sanusi, A. 1991. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sobri, dkk. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana. 1990. *Metode Statistika*. Bandung. PT Gramedia.
- Sukanto, R. 2003. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-ruz media
- Sutisna, Oteng. 1989. *Administrasi Pendidikan (Dasar Teoritik untuk Praktik Profesional)*. Bandung: Angkas
- Sutrisno, Edy. 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rodyakarya
- Tilaar, H.A.R dan Nugroho, R. (2008). *Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa
- Wahjosumidjo. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



Foto wawancara kepada salah seorang guru



Foto wawancara kepada salah seorang guru



foto Kepala Sekolah sedang melakukan observasi kelas 1



Foto Kepala Sekolah sedang melakukan observasi kelas 3

**LAMPIRAN FOTO DUKUMNTASI PENELITIAN
DI SD NEGERI GENTUNGANG
KECAMATAN BAJENG BARAT KABUPATEN GOWA**



Foto peneliti sedang melaukan sosialisasi untuk melakukan penelitian dan pengisian angket



Foto wawancara dengan Kepala Sekolah

RIWAYAT HIDUP



SULFIAH DEWI, *Mag*

4 Oktober di

Barembeng Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Anak ke dua dari pasangan Mannan dan Daeng Lu'mu.

Menamatkan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri Gentungang dan lulus pada tahun 2006, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan kejenjang SMP di SMP PGRI Barembeng dan lulus pada tahun 2009. Penulis kembali melanjutkan Pendidikannya di SMA Negeri 1 Bontonompo dan selesai pada tahun 2012. Pada tahun 2012 penulis memutuskan untuk menjadi seorang mahasiswa Jurusan Teknologi Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.