**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Deskripsi Pengawasan**
2. **Pengertian Pengawasan**

Pengawasan (*controling*) adalah fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini sangat penting dan menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Menurut Brantas (dalam Erdiyanti), Pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan. [[1]](#footnote-2)

Menurut A.M. Robert J. Miokler (Dalam Kadarman), pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencaan, untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang di perlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya sekolah telah digunakan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.[[2]](#footnote-3)

Pengawasan merupakan fungsi yang mengusahakan adanya keserasian antara rencana dan pelaksanaanya. Pengawasan bersifat timbal balik, artinya kontrol tidak saja bertujuan untuk menyesuikan rencana dengan perkembangan situasi dan kondisi yang terjadi dalam waktu ke waktu. kontrol dalam hal ini bukan bersifat pengawasan semata, tetapi juga mengandung arti pengendalian.

Menurut Earl P. Strong (dalam Hasibuan), pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam sebuah lembaga (perusahaan) agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana[[3]](#footnote-4). Pendapat tersebut mengandung pengertian bahwa pengawasan berkaitan erat dengan fungsi pengarahan, sehingga dalam melaksanakan pengawasan diperlukan adanya pengarahan dan pengendalian. Dimana pengarahan menurut Hasibuan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, menggerakkan, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan sesuatu.[[4]](#footnote-5)

Dengan bahasa sederhana, pengawasan adalah pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi oleh manajer bahwa pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana atau tidak.

1. **Tujuan dan Manfaat Pengawasan**

Fungsi manajerial pengawasan adalah mengukur dan memperbaiki kinerja bawahan guna memastikan bahwa tujuan organisasi disemua tingkat dan rencana yang telah dirancang untuk mencapainya sedang dilaksanakan. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Henry Fayol (dalam Kadarman, A.M) bahwa:

“Dalam suatu usaha, pengawasan yang dilaksanakan adalah untuk memastikan bahwa segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, instruksi yang diberikan, dan prinsip yang telah ditentukan. Tujuan pengawasan adalah menentukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian di koreksi dan mencegah pengulangannya . pengawasan dioperasikan disemua hal , benda-benda, orang-orang, kegiatan-kegiatan atau seperti yang diuraikan dalam analisis Billy E. Goest: “perencanaan manajerial ditujukan untuk menetapkan program-program yang sesuai, terpadu dan jelas tujuannya, sedangkan pengawasan dimaksudkan untuk mengatur supaya semua kegiatan dilangsungkan sesuai dengan rencana.”[[5]](#footnote-6)

lebih lanjut di uraikan tentang tujuan pengawasan sebagai berikut :

1. Tujuan pengawasan

Supaya proses pelaksanaan dilakukan dengan ketentua-ketentuan dari rencana. Melakukan tindakan perbaikan (*corrective),* jika terdapat penyimpangan-penyimpangan.

1. Agar tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana.
2. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidak adilan.
3. Mencegah terulangnya kembali kesalahan , penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidak adilan.
4. Mendapatkan cara-cara yang lebih baik atau membina yang lebih baik.
5. Meningkatkan kelancaran operasi organisasi.
6. Meningkatkan suasana keterbukaan , kejujuran, partisipasi, dan akuntabilitas organisasi
7. Meningkatkan kinerja organisasi.
8. Memberikan opini atas kinerja organisasi.
9. Mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada.
10. Menciptakan terwujudnya pemerintahan yang bersih.[[6]](#footnote-7)

b. Manfaat Pengawasan

Manfaat pengawasan dimaksud untuk meningkatkan akuntabilitas dan keterbukaan. Pengawasan pada dasarnya menekankan langkah-langkah pembenahan atau koreksi objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksanaan dengan perencanaanya. Dalam makna ini, pengawasan juga berarti mengarahkan atau mengkoordinasikan antar kegiatan agar pemborosan sumber daya dapat dihindari.

**3. Proses Pengawasan**

* 1. Proses pengawasan

Proses pengawasan dilakukan secara bertahap melalui langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan standar dan metode yang digunakan untuk mengukur kinerja prestasi

Perencanaan merupakan tolak ukur untuk merancang pengawasan, maka secara logis hal ini berarti bahwa langkah pertama dalam proses pengawasan adalah menyusun rencana. Perencanaan yang dimaksud disini adalah menentukan standar. Penetapan standar biasanya dilakukan pada proses perencanaan. Standar yang ditetapkan harus merupakan standar yang jelas, dapat diukur dan mempunyai batas waktu yang jelas.

1. Mengukur hasil kerja yang telah dicapai (evaluasi)

Langkah kedua dalam pengawasan adalah mengukur atau mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja merupakan proses yang berkelanjutan (terus menerus). Walaupun tidak selalu dapat dilaksanakan dalam prakteknya, pengukuran kinerja terhadap standar secara ideal hendaknya dilakukan atas dasar pandangan kedepan, sehingga penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dari standar dapat diketehui lebih dahulu.

1. Memperbaiki penyimpangan (tindakan korektif)

Proses pengawasan tidak lengkap jika tidak ada tindakan perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Jika standar ditetapkan dengan berpedoman kepada struktur wewenang organisasi dan apabila kinerja diukur dengan standar ini, maka perbaikan terhadap penyimpangan yang negativ dapat dipercepat karena manajer sudah mengetahui dengan tepat bagian yang harus diperbaiki.

1. **Deskripsi dan fungsi kepala sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan**

Kepemimpinan pada lembaga pendidikan senantiasa berhubungan dengan kewenangan kepala sekolah sebagai unsur yang bertanggung jawab dalam mengembangkan dan melakukan perubahan guna kemajuan sekolah. kepala sekolah dalam konteks ini bertugas mengelola lembaga pendidikan ,selaku manajer bertanggung jawab secara organisasi pada pengelolaan lembaga pendidikan,yang demi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sehubungan itu Freeman dan Taylor (dalam sutarto) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut :

*Leadership is the ability to create group action toward an organization objective with maximum effectiveness and cooperation from each individual* artinya kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas maksimum dan kerjasama dari tiap-tiap individu.[[7]](#footnote-8)

Dengan demikian bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mengorganisir segala kegiatan organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengingat perkembangan selama ini kepemimpinan selalu menjadi persoalan sehingga muncul berbagai konflik yang tidak dapat diselesaikan dengan baik, namun jika konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli akan dapat memberikan suatu titik terang dalam berbagai konflik yang muncul dalam setiap organisasi. Kartini Kartono menyatakan beberapa kelebihan yang harus dimiliki oleh pemimpin yakni :

1. Kapasitas: kecerdasan kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian, kemampuan menilai.
2. Prestasi atau *aschievement*: gelar kesarjanaan,ilmu pengetahuan, perolehan dalam olah raga dan atletik dan lain-lain.
3. Tanggung jawab : mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya hasrat untuk unggul
4. Partisipasi: aktif, memliki sosialibilitas tinggi mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerjasama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.
5. Status : meliputi kedudukan sosial ekonomi yang cukup tinggi , popular, tenar.[[8]](#footnote-9)

Kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana belajar mengajar yang baik berarti bahwa kepala sekolah harus mampu mengelola “*school plant*” pelayanan-pelayanan khusus sekolah, dan fasilitas pendidikan sehingga Guru-Guru dan murid memperoleh kepuasan menikmati kondisi-kondisi kerja, mengelola personalia mengajar dan murid, membina kurikulum yang memenuhi kebutuhan anak dan mengelola catatan pendidikan, kesemuanya ini diharapkan agar Kepala Sekolah dapat memajukan program pengajaran disekolah tersebut.

Pada setiap kepemimpinan pendidikan diharapkan dapat melaksanakan semua sistem pelayanan terhadap pelanggan pendidikan baik Guru maupun Siswa serta masyarakat sekitar lembaga pendidikan berada, artinya kepemimpinan membutuhkan adanya suatu kerjasama secara menyeluruh tanpa melihat perbedaan status setiap individu yang ada. Oleh karena itu , sifat seorang pemimpin yang harus dimiliki yang dikemukakan oleh Purwanto antara lain :

1. Berbadan sehat kuat dan penuh energy
2. Yakin akan maksud dan tujuan organisasi
3. Selalu bergairah
4. Bersifat ramah tamah
5. Mempunyai keteguhan hati
6. Unggul dalam tehnik bekerja
7. Sanggup bertindak tegas
8. Memiliki kecerdasan
9. Pandai mengajari bawahan
10. Percaya pada diri sendiri.[[9]](#footnote-10)

Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah mempunyai 7 fungsi utama, yaitu:[[10]](#footnote-11)

1.    Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

2.    Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasiltasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah.

3.    Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

4.    Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

    Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

5.    Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuh-suburkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru? Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.

6. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model model pembelajaran yang inofatif. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan

7. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Hendiyat soetopo , menguraikan tugas supervisor dalam sembilan kategori :

1. Membimbing Guru agar dapat memahami lebih jelas masalah atau persoalan-persoalan dan kebutuhan murid, serta membantu Guru dalam mengatasi suatu persoalan.
2. Membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar.
3. Memberi bimbingan yang bijaksana terhadap Guru baru dengan orientasi.
4. Membantu Guru memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai metode mengajar yang sesuai dengan sifat materinya.
5. Membantu Guru memperkaya pengalaman belajar sehingga suasana pengajaran bisa menggembirakan anak didik.
6. Membantu guru mengerti makna dari alat-alat pelayanan.
7. Membina moral kelompok, menumbuhkan moral yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sekolah pada seluruh staf.
8. Memberi pelayanan kepada Guru agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam pelaksanaan tugas.
9. Memberikan pimpinan yang efektif dan demokratis.[[11]](#footnote-12)

**C. Hakikat Kinerja Guru**

**1. Deskripsi Kinerja Guru**

Menurut Drs. N.A Ametembun(dalam Djamarah), menjelaskan definisi guru sebagai berikut : “Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab tentang pendidikan murid-murid, baik secara individu maupun secara klasikal, baik di sekolah maupun diluar sekolah”.[[12]](#footnote-13)

Sedangkan menurut Departemen Pendidikan dan kebudayaan (dalam syafruddin): Guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepantingan anak didik,sehingga menjunjung tinggi,mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan,keilmuan.[[13]](#footnote-14)

Selanjutnya Purwanto menjelaskan bahwa “Mengajar ialah memberikan pengetahuan atau melatih kecakapan-kecakapan atau keterampilan-keterampilan kepada anak didik. Jadi dengan pengajaran guru berusaha membentuk kecerdasan dan ketangkasan anak”.[[14]](#footnote-15)

Istilah kinerja guru merupakan salah satu bagian dari istilah kinerja secara umum. Kinerja guru di maksudkan sebagai kemampuan atau prestasi kerja dalam fungsinya menyelenggarakan proses pembelajaran. Ini berarti pula bahwa kinerja guru adalah berbagai bentuk aplikasi dari tugas dan peranan guru yang diaktualisasikan berdasarkan kemampuan dan profesionalitas yang dimilikinya sebagai indikator sejauhmana kompetensi guru.

Mengenai definisi kinerja guru, penulis akan mendeskripsikannya dari beberapa pendapat para pakar sebagi berikut:

Dalam hal kinerja guru sebagai pendidik Tohirin mengemukakan bahwa : Guru dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas belajar para peserta didik dalam bentuk kegiatan belajar yang sedemikian rupa, dapat menghasilkan pribadi yang mandiri, pelajar yang efektif, dan pekerja yang produktif.[[15]](#footnote-16)

Sementara itu, definisi kinerja guru, menurut Basyarudin Usman, bahwa” kinerja guru diantaranya mendesain program pengajaran dan melakasanakan proses belajar mengajar”[[16]](#footnote-17)

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifik kompetensi yang harus dimilki oleh setiap Guru .

Menurut Pat piet A. Sahertian seperti yang dikemukakan oleh kusmianto, bahwa ”Standar kinerja Guru berhubungan dengan kualaitas Guru dalam menjalankan tugasnya, seperti : (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar kepemimpinan yang aktif bagi Guru”[[17]](#footnote-18)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas secara individual maupun organisasi dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru sangat di tentukan oleh kemampuan pribadi dan hasil yang dicapainya dalam proses pembelajaran sebagaimana yang di kemikakan oleh Barnawi.

Seorang Guru memilki standar beban kerja yakni mengacu pada Undang-undang nomor 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen,”Dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja Guru mencakup kegiatan pokok, yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing, dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”[[18]](#footnote-19)

Adapun standar dari beban kerja guru diatas dapat diuraikan, antara lain :

1. Merencanakan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin karena perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik pula . Guru wajib membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan telah dijabarkan dalam silabus .

1. Melaksanakan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan Guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya.

1. Menilai hasil pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.

1. Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga , yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakulikuler dan ekstrakulikuler.

1. Melaksanakan tugas tambahan

Tugas –tugas guru dibedakan menjadi dua kategori, yaitu tugas structural dan tugas khusus . tugas structural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah. Sementara tugas khusus adalah tugas tambahan yang dilakukan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah.

Berkaitan dengan kinerja Guru dalam hal pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas professional guru menurut undang-undang RI No.14 Tahun 2005 pasal 20 antara lain :

a. merencanakan pembelajaran

b. melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu

c. menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.[[19]](#footnote-20)

**2. Peranan Guru**

Dalam melaksanakan fungsinya tersebut Guru hendaknya memiliki berbagai kemampuan dalam membantu tugasnya, yaitu:

Kompetensi kepribadian menyangkut saling menghargai, menghormati dan memiliki kharisma sebagai pendidik

Kompetensi penguasaan materi yakni kemampuan memahami, mentranfer ilmu kepada peserta didik.

Kemampuan dalam cara mengajar menyangkut strategi, metode dan media yang digunakan”[[20]](#footnote-21)

Dalam melaksanakan tugasnya guru harus mampu memaknai pembelajaran, serta menjadikan pembelajaran sebagai pembentuk kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik. Sehubungan dengan itu, Mulyasa mengemukakan bahwa ntuk kepentingan melaksanakan fungsinya, setidaknya guru melaksanakan 19 peran guru yakni sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasihat, model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong, motivatir, actor emancipator, evaluator(penilai), pengawet dan sebagai kulminator”[[21]](#footnote-22)

Dalam konteks pengelolaan pelajaran, posisi guru sangat strategis untuk mencapai tujuan pembelajaran. Oleh sebab itu, maka guru di tuntut untuk memiliki kompetensi tetang pengelolaan pengajaran. Maulan Ahrens menjabarkan peranan guru sebagai berikut:

Peranan guru sebagai organisator yaitu bagaimana guru mengatur, merencanakan, memprogramkan dan mengorganisasikan seluruh kegiatan proses belajar mengajar. Di sini guru juga harus bertindak sebagai leader dan menejer yang memungkinkan tugas-tugasnya dapat terlaksana sebgaimana mestinya. Sebagai manajer dan di akhiri dengan tindakan pengukuran dan penilaian hasil belajar mengajar”[[22]](#footnote-23)

Sebagaimana uraian di atas, peranan guru yang utama adalah mengelola kelas atau fungsinya sebagai manajer kelas. Fungsi ini di lakukan oleh guru sebagaimana fungsi menejemen secara umum yang merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi proses belajar mengajar. Lebih khusus lagi, idealnya sebagai manajer, guru hendaknya bertindak sebagai fasilitator yang baik.

**3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru**

Dalam sebuah organisasi dalam hal ini di sekolah, setiap individu (Guru) mempunyai karakter yang berbeda-beda, demikianpun dengan kinerjanya juga berbeda-beda. Kepala sekolah seharusnya memahami akan perbedaan-perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal, disebagian besar organisasi khususnya sekolah, kinerja karyawan dalam hal ini guru, merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan oraganisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.[[23]](#footnote-24)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuanya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi balajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

Dalam meningkatkan kinerja, Burhanudin mengemukakan bahwa usaha-usaha meningkatkan kinerja kerja adalah:

1. Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi
2. Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi
3. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah.
4. Menerapkan kepemimpinan yang demokratis.[[24]](#footnote-25)

**D. Hasil penelitian yang relevan**

Penelitian Pengawasan kepala sekolah, sebenarnya telah banyak dilakukan oleh para peneliti lain pada objek kajian tertentu yang sama ataupun sedikit berbeda, yang tentunya penelitian merka menjedi sebuah karya yang berharga dalam menunjang pemahaman dan khasanah keilmuan penulis.

Dalam penelusuran terhadap karya dan hasil penelitaian mengenai pengawasan kepala sekolah, peneliti menemukan beberapa hasil penelitian yang berkaitan atau ada relevansinya dengan judul penelitian penulis diantaranya :

1. Hartati, judul: Pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap profesionalisme Guru di SMP Negeri 2 Moramo dibuat pada tahun 2009. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengawasan kepala sekolah tidak memberikan pengaruh terhadap profesionalisme Guru di SMP Negeri Moramo. Pengawasan kepala sekolah dalam penelitian ini termaksud dalam kategori cukup tinggi. Adapun kesamaan dengan judul penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengawasan kepala sekolah (variabel X) sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitian dan definisi operasional variabel X yang berbeda, pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah prosedur atau tahapan-tahapan pelaksanaan peranan kepala sekolah SMPN 2 Moramo sebagai supervisor sekolah dalam melakukan supervisi. Yakni dalam hal perencanaan pembelajaran,penyelesaian beban kurikulum, pengembangan kurikulum, pengelolaan kelas maupun evaluasi pembelajaran. Sedangkan dalam penelitian saya, indikator pengawasannya adalah: mengarahkan,memantau, mengevaluasi dan menilai, dan perbaikan atau tindakan korektif.
2. Rahmi, judulnya: pengawasan dalam rangka disiplin kerja pegawai Di MTs Nurul Husnah palangga kecamatan palangga. Kab.konawe selatan. Tahun 2014.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif . dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa pengawasan kepala sekolah di MTS Nurul Husnah palangga mampu meningkatkan dimensi kedisiplinan guru dan pertimbangan bahwa kepala sekolah dianggap mampu menempatkan dirinya sebagai figur pemimpin. Sehingga dapat dikatakan bahwaa kepala sekolah dapat peran yang signifikan dalam meningkatkan tenaga kependidikan di MTs Nurul Husna Palangga. serta hubungan relevansional antara evektifitas pengawasan kepala sekolah dengan peningkatan disiplin kerja pegawai.

Kesamaan dengan judul ini yaitu sama-sama membahas tentang pengawasan kepala sekolah sebagai variabel X. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dan pada variabel Y dalam penelitian ini membahas tentang kedisiplinan sedangkan dalam penelitian saya membahas tentang kinerja Guru. Selain itu tempat penelitiannya juga yang berbeda.

1. **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Seorang Supervisor dalam Pengawasan Kinerja Guru**

Pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru disekolah, pengawasan bertujuan untuk mendorong agar kegiatan dalam organisasi berjalan sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan.

Melaksanakan pengawasan merupakan salah satu tugas pokok dari setiap pemimpin dalam organisasi. Sutisna mengemukakan pengawasan ibarat mata dan telinganya setiap pimpinan. Dalam organisasi, tanpa pengawasan seorang pimpinan tidak akan dapat mengetahui apakah pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi yang dipimpinnya sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.[[25]](#footnote-26)

Tugas guru sebagai faktor pendukung pengelolaan kegiatan disekolah sangatlah penting dan komplek. Guru melaksanakan suatu pekerjaan operatif yang menyediakan berbagai keterangan yang diperlukan. Guru juga membantu pihak pimpinan dalam membuat keputusan dan melakukan tindakan yang tepat. Aktivitas guru mempunyai peran memperlancar kehidupan dan perkembangan sekolah, karena salah satu fungsinya adalah data dan informasi yang diperlukan disekolah.Untuk menjaga kesinambungan aktivitas guru diperlukan pengawasan. Kegiatan pengawasan sangat penting dilakukan karena dengan pengawasan penundaan rentang waktu pencapaian tujuan dapat diminimalkan.

Melalui pengawasan dapat dilihat dan diketahui apakah aktivitas berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan sehingga hasilnya efektif dan efesien.Kepala sekolah sebagai pimpinan harus melaksanakan fungsi manajemen dalam kepemimpinan dengan optimal, salah satu fungsi pengawasan

Kepala sekolah adalah pengawasan langsung terhadap semua komponen atau unsur yang ada di bagian guru. Pelaksanaan pengawasan ini tidak terlepas dari keadaan pribadi baik pengetahuan, keterampilan erat sistem pengendalian manajemen yang ada.

Menurut Hadari Nawawi kepemimpinan adalah kemampuan menggerakan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. [[26]](#footnote-27)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepada sekolah sebagai Seorang Supervisor dalam pengawasan Kinerja Guru akan berahasil jika kepala sekolah memperhatikan hasil yang dicapai serta memperlakukan guru dengan baik, sehingga mereka mampu menunjukan *performace* yang lebih baik.

kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang supervisor dalam pengawasan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya yang dapat meningkatkan kepuasan sehingga aktivitas kerja guru meningkat. Kepemimpinan akan terwujud apabila seseorang pemimpin atau kepala sekolah memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahannya, mengadakan pengawasan, motivasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi guru.

Seorang Kepala Sekolah dapat menanggulangi permasalahan dan mengendalikan perilaku guru-guru serta mengikat perhatian mereka secara efektif dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah adalah hal yang perlu dilaksanakan. Salah satu fungsi manajerial yang dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah fungsi pengawasan atau disebut juga fungsi pengendalian.

1. Erdiyanti, *Dasar-dasar Manajemen*.,( Kendari : CV Shadra, 2009),h*.*185. [↑](#footnote-ref-2)
2. Kadarman ,185.*Pengantar Ilmu Manajemen,* (Jakarta: PT.Prenhallindo,2001 )h.159. [↑](#footnote-ref-3)
3. Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*., h.241. [↑](#footnote-ref-4)
4. *Ibid*, h.184 [↑](#footnote-ref-5)
5. Kadarman, A.M. *Pengantar Ilmu Manajemen.,*h.159. [↑](#footnote-ref-6)
6. Erdiyanti,S.Ag, *Dasar-dasar Manajemen,* (Kendari: CV Shadra), h.187. [↑](#footnote-ref-7)
7. Sutarto, Dasar-Dasar kepemimpinan administrasi. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001, h. 13 [↑](#footnote-ref-8)
8. Kartini Kartono, *Pemimpin dan kepemimpinan*. (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1994), h. 31 [↑](#footnote-ref-9)
9. Ngalim Purwanto,Administrasi dan supervisi pendidikan.PT.Remaja Rosdakarya, Bandung 2005,h.53 [↑](#footnote-ref-10)
10. E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007)*,* hal. 98-122 [↑](#footnote-ref-11)
11. Hendiyat soetopo dan wasty soemanto, kepemimpinan dan supervisi pendidikan,(jakarta:Bina Aksara, 1988),h.55 [↑](#footnote-ref-12)
12. Djamarah Syaiful Bahari, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* Cet,I. Jakarta,PT. Rineka Cipta,2000,h. 31 [↑](#footnote-ref-13)
13. Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*,jakarta,Ciputat Pers,h.8 [↑](#footnote-ref-14)
14. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2003), h. 2. [↑](#footnote-ref-15)
15. Tohirin. *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam ( Berbasis Integrasi dan Kompetensi)*. Jakarta, PT. Rajawali Pers, 2004, h. 77

    [↑](#footnote-ref-16)
16. Muh. Basyiruddin Usman, *Guru Propesional dan Implementasi Kurikulum,*( Jakarta: Ciputat press, 2006), h.9 [↑](#footnote-ref-17)
17. Direktorat Tenaga kependidikan, *administrasi dan pengelolaan sekolah*, (Jakarta , 2008),h.31 [↑](#footnote-ref-18)
18. Barnawi dan Mohammad Arifin*, Instrumen pembinaan , peningkatan nilai kinerja Guru professional,* (Yogykarta , Ar-ruzz,2002),h.14 [↑](#footnote-ref-19)
19. Undang-undang No.14 tahun 2005 *tentang guru dan dosen* ,Panca bakti , (Jakarta,2006).h.55 [↑](#footnote-ref-20)
20. Zakiat Daratjat, *Metode Khusus Agama Islam,(* Jakarta: Bumi Aksara, 2001 *)*. h. 263-264 [↑](#footnote-ref-21)
21. E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan,(* Bandung : PT. Remaja Rosdajarya, 2005), h. 36-37. [↑](#footnote-ref-22)
22. Maulin Ahres, *Fungsi-fungsi Adsministrasi Pengajaran,* (Yogyakarta: UGM, 1988), h. 13. [↑](#footnote-ref-23)
23. Muhibbin Syah, *Psikologi belaja*, jakarta, Rajawali Pers,h.61 [↑](#footnote-ref-24)
24. Hidayatullah, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru,* Http://pgri-lebak.org/berita/95-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru.html di akses pada 28 maret 2014. [↑](#footnote-ref-25)
25. Sutisna, dalam [*Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Http:// Tokobukuadm .Com/Artikel, Diakses](Pengawasan%20Kepala%20Sekolah%20Terhadap%20Kinerja%20Guru,%20Http://%20Tokobukuadm%20.Com/Artikel,%20Diakses), 21 April,2014. [↑](#footnote-ref-26)
26. Hadari Nawawi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah*, http://endyf .blogspot. com [.html,diakses](http://endyf.blogspot.com/2009/11/pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah.html,diakses), 22 April.2014. [↑](#footnote-ref-27)