**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakikat Pengawasan.**

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun lembaga pendidikan. Karena tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar diambil tindakan korektif yang perlu.

Dalam kamus Bahasa Indonesia, diartikan bahwa “Supervisor adalah pengawas utama: pengontrol utama, penyedia” Sementara itu, dalam arti tradisional, “*Supervisor* adalah semua administrasi dalam segala tingkatannya atau semua atasan terhadap bawahan[[1]](#footnote-2)

Secara umum pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang agar sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya.

1. Schermerhorn, Stoner, Freeman mendefinisikan pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan-tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut ( *controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results* )[[2]](#footnote-3)
2. Menurut Manullang pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.[[3]](#footnote-4)

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha untuk mengetahui apakah suatu tugas dan pekerjaan yang dilakukan. dalam hal ini adalah guru tersebut telah dilakukan dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, berikut ini penulis mengemukakan beberapa definisi pengawasan menurut beberapa ahli, sebagai berikut.

1. Robert J. Miockler Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkam kinerja standar pada perencanaan, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan[[4]](#footnote-5)
2. Menurut Murdick Pengawasan merupakan proses dasar yang secara esesnsial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi. Proses dasarnya terdiri dari tiga tahap yakni.
3. Menetapkan standar pelaksanaan.
4. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan dibandingkan denga standar pekerjaan.
5. Menetukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar rencana .[[5]](#footnote-6)

Berikut ini penulis mengemukakan beberapa definisi pengawasan sebagai berikut :

1. Pengawasan menurut Handoko mengatakan bahwa proses pemantauan sumber daya manusia yang dikelolah dalam ruang lingkup organisasi telah berjalan sesuai prosedur atau perencanaan sebelumnya. Karyawan merupakan elemen tugas-tugas manajerial dan ia mencakup tindakan pengukuran dan perbaikan (koreksi) performa pihak yang diawasi guna memastikan bahwa sasaran-sasaran, instruksi yang dikeluarkan dilaksanakan secara efisien dan berjalan lancar.[[6]](#footnote-7)
2. Menurut David Krech cs. Pengawasan adalah proses penilaian rencana yang ditetapkan sebelumnya yang dilaksanakan sumber daya manusia dalam ruang lingkup organisasi atau badan lembaga tertentu.[[7]](#footnote-8)
3. Menurut Abraham Maslow bahwa Pengawasan adalah proses penilaian rencana dan pelaksanaan kinerja yang tertuju kepada pihak sumber daya manusia, yang berjalan sistematis .[[8]](#footnote-9)
4. Dr Hidayat, Mendefinisikan Pengawasan adalah suatu upaya yang telah ditentukan dapat terlaksana, sehingga berdasarkan pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaiki serta memberikan motivasi demi tercapainya tujuan semula[[9]](#footnote-10)

Dari bebrapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kepala sekolah seperti yang dikemukakan oleh Dr Arifin Zainal, Pengawasan kepala sekolah merupakan upaya penentuan perencanaan yang dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Serta peran kepala sekolah untuk mengembangkan suasana pendidikan yang kodusif Misalnya melakukan rapat dan pembinaan kepada semua guru, Memberikan pemahaman Kurikulum, dalam menjalankan tugas-tugasnya selaku fasilitator serta mediator dalam pembelajaran.[[10]](#footnote-11)

Pengawasan merupakan kegiatan yang sangat penting dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Pengawasan pada hakikatnya adalah proses mengatur kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam rencana. Pelaksanaan pengawasan yang efektif akan memberikan dampak yang semakin baik terhadap prestasi kerja karyawan dalam hal ini Guru. Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan di SMA N I Wiwirano, untuk mengetahui kinerja karyawan atau Guru pada SMA N I Wiwirano, Kec Wiwirano, Kab Konawe Utara, dan untuk mengetahui dampak pelaksanaan Pengawasan Personnil di SMA N Wiwirano, Kec Wiwirano, Kab Konawe Utara.

1. **Hakikat Kinerja Guru.**
2. **Deskripsi Kinerja.**

Kinerja berasal dari pengertian *performance.* Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja , namun. Sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

(Armstrong dan Baron) dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.[[11]](#footnote-12)

Stepehn . P Robins berpendapat bahwa kinerja atau *job ferformance* diartikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas, kinerja erat kaitannya dengan etos kerja, karena etos kerja adalah landasan untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja, sehingga kinerja merupakan suatu fungsi atau usaha, ketetapan pemahaman dan tugas, dan kemampuan.[[12]](#footnote-13)

Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, menurut standar kerja berbagai organisasi perlu selalu berada pada kondisi unggul dan melakukan pembaruan sebagai wahana untuk melakukan inovasi ke dalam lembaga organisasi

Kinerja dapat pula merujuk pada pencapaian tugas dalam hal ini adalah guru pada sebuah lembaga yaitu tugas-tugas yang diberikan sebagaimana Siswanto menyatakan bahwa : kinerja adalah hasil karya dicapai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya[[13]](#footnote-14)

Dari definisi diatas, tampak bahwa kinerja seseorang menggambarkan pengekspresian potensi diri dari hasil atau tugas yang diberikan kepadanya. Agar pekerjaan yang dihasilkan atau kinerja yang bernilai tinggi, maka karyawan tersebut harus memiliki beberapa hal yang dapat mendukung pelaksanaan kerja tersebut, antara lain, upaya kemampuan, motivasi, pengetahuan, keterampilan dan sebagainya.

1. **Deskripsi Guru**

Memahami arti guru sebagai pendidik harus memiliki konotasi dan berpegang dalam makna yang terkandung dalam definisi pendidik, juga harus dipelajari tentang keterkaitannya dengan makna kependidikan, sasaran pendidikan, bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan.

Dalam kamus Bahasa Indonesia, Guru berarti “ orang yang tugasnya mengajar” .[[14]](#footnote-15)

Selanjutnya Drs. Cece Wijaya dan Drs A. Tabrani Rusyan, memberikan pengertian tentang Guru, yaitu :

Guru adalah pendidik dan pengajar yang menyentuh kehidupan pribadi siswa, yang oleh siswa dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri yang diharapkan memiliki penilaian yang memadai untuk dapat mengembangkan diri siswa secara utuh[[15]](#footnote-16)

Guru adalah profesi yang membutuhkan kemampuan khusus untuk dapat mengarahkan seseorang memahami apa yang dapat diajarkan. Setiap guru adalah komponen utama dalam pencapaian pendidikan disuatu lembaga dan sebagai penentu terciptanya suatu kenberhasilan tujuan pendidikan secara efektif.

Oleh karena itu seorang guru harus dapat menentukan arah kebijakan dalam penerapan pendidikan dalam kelas atau disekolah, berdasarkan perencanaan yang sesuai dengan pandangan tentang administrasi pendidikan yang terarah pada suatu tujuan bersama, Guru adalah seorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan sebagainya orang yang banyak diguru dan ditiru.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, Maka dapat dikemukakan tugas koprofesionalan Guru menurut undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005.

1. **Deskripsi Kinerja Guru .**

Guru sebagai salah satu komponen pendidikan, dalam situasi tertentu tugasnya tidak dapat diwakilkan atau dibantu oleh unsur lain seperti media tekhnologi, akan tetapi media tidak dapat menggantikan posisi guru pendidikan, karena mendidik adalah pekerjaan professional, oleh karena itu guru sebagai pelaku utama dalam pendidikan.

Dalam pasal 1 ayat 1 No 14. 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa :

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melati menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah[[16]](#footnote-17)

Sebagai pendidik professional dengan tugas, tentunya tidak saja dituntut melaksanakan tugasnya secara professional tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang professional pula. Secara umum, dapat dikemukakan beberapa kemampuan harus dimiliki guru yaitu,

Perbuatan mendidik harus dilandasi oleh sikap dan keyakinan sebagai pengabdian kepada Allah SWT, kepada nusa, bangsa, kepada kemanusiaan serta usaha-usaha untuk mencerdaskan bangsa ,untuk melahirkan generasi pembangunan dan generasi penerus yang lebih bermutu, andal dan sebagainya, oleh karena perbuatan mendidik mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotor, kognitif maupun potensi afektif jadi tugas yang harus dimiliki oleh setiap guru bukan saja membuat persiapan mengajar dan mengevaluasi. Tetap berusaha dan menolong anak mengembangkan pembawaan yang baik dan menekan perkembangan yang buruk agar tidak berkembang, seorang guru juga memperlihatkan kepada anak-anak diberbagai bidang keahlian, keterampilan dalam bidang yang diajarkannya agar anak memilih dengan tepat, memberikan bimbingan tatkala anak didik menemui kesulitan dalam mengembangkan potensinya[[17]](#footnote-18)

Sejalan dengan hal tersebut, Nana Sudjana mengemukakan pula tentang kemampuan yang harus dimiliki dan mengelompokkannya atas tiga dimensi kemampuan umum, yaitu:

1. Kompetensi personal/pribadi
2. Kompetensi professional
3. Kompetensi sosial kemasyarakatana[[18]](#footnote-19)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru dapat mendidik muridnya dengan cara mengajar dan cara-cara lainnya menuju tercapainya perkembangan secara maksimal sesuai dengan nilai-nilai Islam, oleh karena itu idealisme yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam perbuatan mendidik yakni menumbuhkan rasa cinta pada guru profesinya, terhadap pekerjaan pendidikan terhadap para peserta didiknya dan sebagainya, dengan rasa cinta guru akan berbuat yang terbaik bagi peserta didik terhadap pendidikan.

Begitu halnya dengan kinerja guru, kata kinerja dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja, sedangkan menurut istilah kinerja adalah sebagai berikut

1. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tuganya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadaya.
2. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani .Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai hasil-hasil kerjanya.
3. Malayu S.P Hasibuan, mengemukakan kinerja ( prestasi kerja ) adalah suatu hasil kerja yang tercapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
4. Menurut John Whitmore , kinerja dalah pelaksanaan fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi atau pameran umum keterampilan.
5. Barry Cushway kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibanding dengan target yang telah ditentukan.

Dengan demikian kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran, kinerja guru yang harus dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesinya.

Sedangkan Menurut Sutrisno Panjaitan bahwa kinerja guru adalah rangkaian dan aktivitas guru untuk mengembangkan pembelajaran yang dan lingkungan belajar yang lebih efektif dan efisien , misalnya perencanaan pembelajaran, pelaksnaan pembelajaran,serta evaluasi bahan ajar kepada peserta didik,[[19]](#footnote-20)

1. **Upaya Peningkatan Kinerja Guru.**

Seperti yang diungkapkan pada penjelasan sebelumnya, bahwa kinerja guru sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya sementara tugas dan tanggung jawab tersebut pada prinsipnya cukup berat, karena yang dihadapi adalah masalah manusia yang memiliki berbagai macam karakter dan permasalahan yang kompleks.

Slamento merinci tujuh macam tugas guru :

1. Guru sebagai pengajar
2. Guru sebagai pendidik.
3. Guru sebagai pembimbing.
4. Guru sebagai administratoris.
5. Guru sebagai administrator
6. Guru sebagai penasehat
7. Guru sebagai penilai[[20]](#footnote-21)
8. **Penelitian yang Relevan.**

Penelitian yang berjudul hubungan Pengawasan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMAN 1 Wiwirano, Kec Wiwirano, Kab Konawe Utara. Merupaka penelitian kuantitatif deskriftif. Karena penelitian ini berkaitan dengan penelitian dibidang pendidikan maka banyak yang tertarik untuk mengadakan penelitian tersebut. Di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Leni Sasnita yang berjudul

Hubungan Manajemen Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMPN 4 Asera. Kec Asera. Kab Konawe Utara. Dengan rumusan masaalah. Apakah terdapat hubungan positif manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru. Adapun kesamaan dari penelitian ini adalah variabel X yang berbeda variabel Y sama. Serta tempat penelitian berbeda dan rumusan masaalah.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ruslan yang mana penelitiannya berjudul hubungan Pengawasan Kepala Sekolah dengan efektifitas mengajar guru di SDN 1 Pangan Jaya, Kec Lainea, Kab Konawe Selatan. Adapun kesamaan dan perbedaan dari penelitian ini adalah. Variabel X yang sama yakni pengawasan, sedangkan Variabel Y berbeda efektivitas mengajar guru. di SDN 1 Pangan jaya, Kec Lainea, Kab Konawe Selatan. Ruslan mengungkapkan pengawasan kepala sekolah sangat berhubungan terhadap efektifitas mengajar guru. Sedangkan penelitian saya membahas pengawasan kepala sekolah dengan kinerja guru yang tidak terlepas dari peran dan tanggung jawab kepala sekolah selaku Motivator dan mediator dalam lembaga pendidikan.

Dari kedua karya ilmiah yang relevan dapat ditarik kesimpulan bahwa Hubungan Pengawasan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. yang mana Kepala Sekolah juga tidak terlepas dari tanggung jawabnya sebagai pemimpin lembaga atau pemegang kebijakan di sekolah.

1. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), h 872. [↑](#footnote-ref-2)
2. Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah *Pengantar Manajemen*, Cet ke 2. Jakarta, Kencana 2006 hal 150 [↑](#footnote-ref-3)
3. *Ibid* [↑](#footnote-ref-4)
4. Kadarman, Jusuf Udaya. *Pengantar Ilmu Manajemenn* PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta 2001 [↑](#footnote-ref-5)
5. Nanang Fattah *Landasan Manajemen Pendidikan* PT Remaja Rosda Karya ,Bandung 2004 hal 87 [↑](#footnote-ref-6)
6. [http: Sondis.Blogspot.com *makna-dan-hakikat-penilaian-pelaksanaan.* diakses 02/juni/2013html](http://sondis.blogspot.com/2013/02/makna-dan-hakikat-penilaian-pelaksanaan.html) [↑](#footnote-ref-7)
7. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi ,*Prenada Media Jakarta 2004 hal 76 [↑](#footnote-ref-8)
8. Http:Akhmad Sudrajat.Wordpress.com. *Tugas-Pokok-Fungsi-Hak-Dan-Wewenang-Pengawasan* diakses 4 /juni /2013 [↑](#footnote-ref-9)
9. Martiana Mulyani Sri *Manajemen Pendidikan* UGM, Yogyakarta 1990. Hal 345 [↑](#footnote-ref-10)
10. Arifin Zainal *Impelementasi Manajemen Berbasis Sekolah* PT Gramedia Jakarta 2002 hal 54 [↑](#footnote-ref-11)
11. Wibowo, *Manajemen Kinerja* Raja Grafindo Persada , Jakarta 2007 hal 57 [↑](#footnote-ref-12)
12. Stepehn P . Robins, Perilaku organisasi konsep, Kontervasi, Aplikasi ( Edisi Bahasa Indonesia), Jilid I, PT. Prenhalindo Jakarta, 2001, h. 148. [↑](#footnote-ref-13)
13. Bedjo Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja : Ancaman daam pendayagunaan dan pengembangan *Unsur Tenaga Kerja,*  Sinar Baru, Bandung, 1989, h. 195. [↑](#footnote-ref-14)
14. *Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta Pusat Pengembangan Bahasa Indonesia Bepdikbud, Balai Pustaka, 1990, h.735. [↑](#footnote-ref-15)
15. Cece Wijaya, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Mengajar,* PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1994, h. 2. [↑](#footnote-ref-16)
16. Undang-undang  *No. 14 Thn 2005 Tentang Guru dan Dosen,* Jakarta, Panca Bakti, 2006, h. 3 [↑](#footnote-ref-17)
17. Ahmad Tafsir, *Ilmu pendidikan dalam Prespektif islam,* Bandung Rosda Karya, 1997, h .79 [↑](#footnote-ref-18)
18. S. Syarfuddin Nur, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum,* Jakarta t.p 2005, h . [↑](#footnote-ref-19)
19. Sutrisno Panjaitan *Bimbingan Perangkat Belajar Mengajar* Rineka Cipta, Surabaya 2001, Hal 34-39 [↑](#footnote-ref-20)
20. Slamento ,*Bimbingan di Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), h. 109-116 [↑](#footnote-ref-21)