

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Suatu program yang telah dirancang dan dipersiapkan sedemikian rupa, yang didukung oleh adanya pola pengorganisasian yang matang, jelas dan terintegratif antara tugas individu satu dengan yang lainnya, dalam realisasinya sangat ditentukan oleh adanya kemampuan masing-masing pemimpin atau bagian dalam melaksanakan suatu pengawasan.

Kenyataan menunjukkan bahwa pemanfaatan sarana/ prasarana organisasi, baik itu perangkat lunak atau perangkat keras, serta kemampuan personil dalam menggunakan waktu, tenaga dan pikiran secara maksimal suatu tujuan sangat dipengaruhi oleh ada dan tidaknya kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Jika pelaksanaan suatu kegiatan tidak diadakan suatu pengawasan, dan ditambah rendahnya etos kerja personal, maka sudah barang tentu hal ini akan berpengaruh terhadap mutu hasil yang senyatanya/ seharusnya dicapai.<sup>1</sup>

Dalam rangka otonomi sekolah, kepala sekolah mempunyai kewenangan yang besar dalam membuat kebijakan tingkat sekolah, melaksanakan dan mengawasinya, supaya sekolah yang dipimpinnya semakin memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri dan lingkungannya. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan pada tingkat sekolah, kini memiliki wewenangan dan keleluasan dalam mengembangkan program, mengelola dan mengawasinya, memiliki keleluasan dalam mengatur segenap sumber daya yang dimilikinya,

---

<sup>1</sup> Muh. Hizbul Muflihah, *Administrasi Pendidikan*, (Klaten Utara: Cv Gema Nusa, 2015), h. 119

, yang dapat digalinya supaya dapat terjadi peningkatan mutu dan produktivitas yang signifikan dalam memberlayanan belajar bermutu melalui guru-guru profesional yang kooperatif. Aktivitas bimbingan dan pengarahan dan bimbingan yang dilakukan oleh atasan dalam hal ini kepala sekolah kepada guru-guru serta personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para siswa untuk memperbaiki situasi belajar mengajar inilah yang dimaksud dengan kegiatan pengawasan<sup>2</sup>.

Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai pemimpin sekaligus seorang *manager* berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru yang baik dan sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan jaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang menjadi bahan ajar.

Agar pelaksanaan tugas-tugas itu dapat dikerjakan dengan baik, maka kepala sekolah dituntut mempunyai berbagai cara dan teknik pengawasan terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas guru dan karyawan, dan pertumbuhan jabatan. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin utama dan penggerak dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran.

---

<sup>2</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 312.

Kepala sekolah juga sebagai pengawas berarti bahwa ia harus meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana saja yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya. Kepala sekolah harus dapat memeliti syarat-syarat mana yang telah ada dan tercukupi, dan mana yang belum ada atau kurang secara maksimal.<sup>3</sup>

Penilaian/evaluasi adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan pengambilan keputusan. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui tingkatan suatu objek yang dievaluasi tersebut. Dalam konteks evaluasi guru/tenaga pendidik, yang menjadi objek evaluasi ialah guru/tenaga pendidik tersebut. Evaluasi tersebut menganalisis seberapa besar persentase kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Pada umumnya tujuan pelaksanaannya evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik ialah sebagai berikut: (1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru. (2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah. (3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru. (4) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru. (5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya. (6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya. Dengan demikian diharapkan evaluasi kinerja tenaga pendidik

---

<sup>3</sup> Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 2014), h. 84

dapat menjadi pedoman yang berdasar untuk penentuan keputusan dan kebijakan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru/tenaga pendidik.

Dari hasil observasi awal di SMP Negeri 7 Konawe Selatan bahwa sistem pengawasan terkhusus kepada guru itu memang telah diterapkan di sekolah tersebut, semenjak pergantian kepala sekolah pada tanggal 24 februari 2017, hal ini diungkapkan langsung oleh kepala sekolah SMP Negeri 7 Konawe Selatan yakni bapak Anwar Moita S.Pd. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus selalu memperhatikan seluruh aktivitas di sekolahnya baik terhadap siswa, guru, maupun para staf lainnya. Salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP Negeri 7 Konawe Selatan yaitu setiap hari bapak kepala sekolah selalu melihat dan mengawasi bentuk kinerja para guru dan tenaga administrasi lainnya, seperti pengawasan terhadap kegiatan piket oleh masing-masing guru di sekolah setiap paginya, serta kegiatan pembelajaran yang diberikan oleh guru kepada siswa. Hal ini selalu diawasi oleh kepala sekolah demi ketertiban dan terlaksananya tugas dan atanggungjawab guru dalam menjalankan kinerjanya.<sup>4</sup>

Setelah itu untuk mengetahui hasil kinerja oleh guru setiap bulannya maka dilakukanlah bentuk evaluasi. Bentuk evaluasi dijalankan tiap triwulan yang biasa dilakukan pada akhir bulan . Dan salah bentuk evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yaitu setiap guru harus melaporkan masing-masing kinerjanya

---

<sup>4</sup> Anwar Moita S.Pd., Kepala sekolah SMP Negeri 7 Konawe Selatan, “Wawancara”, Angata, Tgl, 14 Februari 2018s

dengan bentuk persentase kinerja yang telah dilakukan. Hal demikian akan diketahui kinerja guru selama setiap periodenya.

Berdasarkan hasil temuan selama pra penelitian maka dengan ini penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang “Sistem Pengawasan dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Konawe Selatan”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem pengawasan dan evaluasi kepala sekolah terhadap guru di SMP Negeri 7 Konawe Selatan
2. Kinerja guru di SMP Negeri 7 Konawe Selatan

## **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Konawe Selatan?
2. Bagaimana evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Konawe Selatan?
3. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 7 Konawe Selatan ?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Konawe Selatan

2. Untuk mengetahui bagaimana evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Konawe Selatan
3. Untuk mengetahui kinerja guru di SMP Negeri 7 Konawe Selatan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Sebagai tambahan khasanah ilmu pengetahuan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari
2. Secara teoritis penelitian ini mampu memberikan gambaran secara real mengenai sistem pengawasan dan evaluasi kinerja guru di SMP Negeri 7 Konawe Selatan
3. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi kedepannya terkait tentang sistem pengawasan dan evaluasi kinerja guru

#### **F. Definisi Operasional**

1. Sistem Pengawasan dan evaluasi yang dimaksud yaitu suatu proses kegiatan peninjauan terhadap sebuah kinerja untuk meyakinkan serta menjamin bahwa tugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan kemudian dapat diketahui dan dinilai hasil kinerja tersebut selama periode tertentu.
2. Kinerja guru yang dimaksud yaitu hasil kerja guru secara keseluruhan yang telah dicapai dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya selama periode tertentu.