

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah suatu organisasi tempat proses belajar mengajar untuk mencapai pembangunan nasional dan menghasilkan generasi yang mampu membangun negara. Keberhasilan sekolah dalam membentuk alumni-alumni yang berkualitas tentu tidak lepas dari peran sumber daya manusianya yaitu kepala sekolah, tata usaha, tenaga pendidik dan yang lain.

Guru adalah faktor penting dalam dunia pendidikan. Untuk dapat mencapai keberhasilan dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, guru harus mempunyai potensi, rasa pengabdian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dari profesinya. Peran guru dalam proses pembelajaran tidak hanya mengajar tapi juga menjadi motivator, pemberi informasi, evaluator, dan seorang mediator yang baik.

Agar kegiatan belajar-mengajar dapat berjalan secara optimal maka pengawasan kerja terhadap guru rutin dilakukan. Guru yang mempunyai kinerja yang baik pasti mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai, 2013:548). Sedangkan menurut Soekidjo (2009:124) kinerja ialah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan.

Dengan demikian dapat diketahui kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik. Dalam hal ini kinerja guru dalam proses belajar mengajar, pembuatan administrasi kelas dan kemampuan guru dalam menyelesaikan setiap persoalan yang ada dalam dunia pendidikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Menurut Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2010:317) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Sedangkan proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut adalah pengertian pengawasan menurut Husaini Usman (2008:469). Jadi pengawasan adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pekerjaan, dan tujuan pekerjaan agar semua tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharriza Nur Abyad (2015) dan Tri Darmawanti (2015) meneliti pengaruh pengawasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian mereka adalah bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh atau andil cukup besar dalam kinerja karyawan atau pegawai di suatu organisasi.

Penelitian ini akan menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh pengawasan kerja dengan kinerja guru SD dan TK Baptis Palembang. Berikut ini merupakan data jumlah guru yang ada di SD dan TK Baptis Palembang.

Tabel 1.1
Jumlah Guru SD dan TK Baptis Palembang

| Keterangan | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
|------------|-----------|-----------|--------|
| Guru Tetap | 7 | 30 | 37 |
| Guru Honor | 5 | 13 | 18 |
| Jumlah | 12 | 43 | 55 |

Sumber: SD dan TK Baptis Palembang

Dari tabel 1.1 jumlah keseluruhan guru SD dan TK Baptis Palembang sebanyak 55 orang. Dari 55 orang guru ada 45 orang guru SD Baptis dan 10 orang guru TK Baptis. Sedangkan dari 55 orang guru SD Baptis ada 24 orang guru kelas, 5 orang guru agama, 3 orang guru olahraga, 3 guru bahasa inggris, 3 guru bahasa mandarin, 3 guru TIK, 1 guru pramuka, dan 3 guru keterampilan robotik. Sedang dari 10 orang guru TK Baptis ada 9 guru kelas dan 1 guru bahasa inggris.

Sistem pengawasan yang dilakukan pimpinan SD dan TK Baptis Palembang dilakukan dengan pemasangan CCTV disetiap ruang kelas, pembuatan administrasi kelas serta supervisi. Pengawasan melalui CCTV tidak hanya untuk mengawasi kegiatan anak dalam proses belajar tetapi juga mengawasi kerja guru dalam mengajar. Pengawasan dilakukan dari pagi hari hingga siang hari selama proses belajar mengajar berlangsung. Dan sistem pengawasan kerja dengan CCTV membunuh karakter guru, kreatifitas guru dan kedisiplinan guru dalam mengajar, dimana baik saat diawasi dengan CCTV

ataupun tidak. Seperti misalnya, kinerja guru akan baik dalam proses belajar mengajar jika CCTV hidup dan jika CCTV mati maka guru kurang aktif dalam proses belajar mengajar karena beristirahat.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan selain dengan pengawasan CCTV juga dengan sistem pengawasan inspeksi langsung, yang mana pengawas (kepala sekolah) tiba-tiba datang ke kelas untuk melihat proses belajar mengajar. Dengan sistem inspeksi langsung diharapkan dapat mengukur secara langsung kinerja guru dalam proses mengajar di kelas.

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil yang baik. Kinerja guru dilihat dari administrasi yang dibuat rapi dan sesuai dengan aturan dan kurikulum yang ada, menguasai teori pembelajaran, mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki tanggung jawab yang tinggi, kreatif dalam pengembangan materi yang ada dalam proses mengajar, serta mampu bekerjasama dengan sesama guru, pimpinan, orang tua didik serta masyarakat.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pasal 3, indikator-indikator kinerja guru adalah pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Kinerja guru yang baik tentu akan membuat tercapainya visi misi sekolah. Agar tercapai kinerja yang baik tentu dengan pengawasan yang baik pula tanpa membunuh karakter guru.

Tabel 1.2
Rata-rata Penilaian Kinerja Guru SD dan TK Baptis Palembang
Periode Januari – Desember 2015

| No. | Nilai | Jumlah | Presentase |
|--------|-------|----------|------------|
| 1. | A | 16 orang | 29 % |
| 2. | B | 36 orang | 66 % |
| 3. | C | 3 orang | 5 % |
| 4. | D | 0 orang | 0 % |
| Jumlah | | 55 orang | 100 % |

Sumber: SD dan TK Baptis Palembang

Tabel 1.3
Kriteria Penilaian Kinerja guru SD dan TK Baptis Palembang

| Nilai | Deskripsi | Angka |
|-------|-------------|-------|
| A | Sangat Baik | 43-56 |
| B | Baik | 29-42 |
| C | Cukup | 15-28 |
| D | Tidak Baik | 0-14 |

Sumber: SD dan TK Baptis Palembang

Dari tabel diatas dapat kita lihat jumlah dan presentase dari hasil penilaian kinerja guru. Jumlah guru yang mendapatkan nilai A berjumlah 16 orang dengan presentase 29%, untuk jumlah guru yang mendapat nilai B berjumlah 36 orang dengan presentase 66%, sedangkan jumlah guru yang mendapat nilai C sejumlah 3 orang dengan presentase 5% untuk jumlah guru yang mendapat nilai D berjumlah 0.

Kriteria penilaian kinerja guru SD dan TK Baptis Palembang antara lain adalah kategori sangat baik dari angka 43-56, kategori baik dari angka 29-42, kategori cukup dari 15-28 sedang kategori tidak baik dari angka 0-14.

Penilaian kinerja dilakukan secara berkala 1 tahun sekali serta supervisi 1 tahun 2 kali. Penilaian kinerja mendapatkan hasil nilai dari A dengan kategori sangat baik hingga D dengan kategori tidak baik. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengaji “**Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD dan TK Baptis Palembang**”.

B. Perumusan Masalah

Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja guru SD dan TK Baptis Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja guru SD dan TK Baptis Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bersifat secara teoritis maupun praktis :

1. Secara Teoritis

Memberikan informasi terkait pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja guru SD dan TK Baptis Palembang sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi ilmu pengetahuan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang baik dengan memberi bukti mengenai pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja guru SD dan TK Baptis Palembang. Sehingga dapat menjadi masukan bagi kepala sekolah untuk memahami kebutuhan guru dalam proses belajar mengajar.

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan / pernyataan. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₀ : Pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD dan TK Baptis Palembang.

H₁ : Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD dan TK Baptis Palembang.

F. Metode Penelitian

1. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah guru SD dan TK Baptis Palembang yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini dilaksanakan di SD dan TK Baptis Palembang, dibawah naungan Yayasan Baptis Palembang.

b. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini obyek yang akan diteliti adalah keterkaitan antara pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja guru SD dan TK Baptis Palembang.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian studi kasus merupakan penelitian yang terperinci mengenai suatu obyek tertentu yang akan menghasilkan bentuk gambaran yang jelas dan lengkap. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel pengawasan kerja dengan variabel kinerja guru SD dan TK Baptis Palembang.

3. Jenis Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:193) berdasarkan sumber terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data biasanya melalui kuesioner, wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2010:194), wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tidak terstruktur karena peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya sehingga wawancara bebas. Dalam metode ini wawancara digunakan untuk memperkuat dan memperjelas data yang diperoleh dari kuesioner yang didapat.

2) Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2010:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

5. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Dalam definisi operasional terkandung indikator-indikator dari independen dan dependen variabel, yaitu:

1) Variabel independen meliputi:

Pengawasan kerja (X), yaitu suatu proses untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan rencana agar segera dilakukan upaya perbaikan sehingga dapat memastikan bahwa aktifitas yang dilaksanakan secara riil merupakan aktifitas yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

Pengawasan kerja (X) independen variabel dalam penelitian ini diukur melalui indikator. Indikator yang digunakan adalah proses pengawasan Menurut Hani Handoko (2011:363) yang memiliki beberapa tahapan-tahapan. Tahapan-tahapan tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu: Pengamatan, laporan-laporan baik lisan

ataupun tertulis, metode-metode otomatis, pengujian atau dengan pengambilan sampel.

d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.

e. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

2) Variabel dependen meliputi:

Kinerja (Y), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Guru dengan kinerja yang baik memiliki empat kompetensi atau standar kemampuan yang meliputi keempat kompetensi tersebut. Keempat kompetensi tersebut, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pasal 3 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial ini merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya.

Dalam penelitian ini untuk mengukur indikator penulis menggunakan alat pengukur data dengan menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau pandangan guru SD dan TK Baptis Palembang tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Adapun pemberian skor pada setiap jawaban setiap instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yaitu yang terdiri atas lima jenjang. Menurut Sugiyono (2010:107) kelima penilaian tersebut diberi skor sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| 1. Untuk jawaban A sangat setuju diberi skor | 5 |
| 2. Untuk jawaban B setuju diberi skor | 4 |
| 3. Untuk jawaban C ragu-ragu / netral diberi skor | 3 |
| 4. Untuk jawaban D tidak setuju diberi skor | 2 |
| 5. Untuk jawaban E sangat tidak setuju diberi skor | 1 |

6. Instrumen Penelitian

Tabel 1.4
Instrumen Penelitian

| Variabel | Indikator | No. Item Instrumen |
|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| Pengawasan kerja (X) | Penetapan standar | 1,2 |
| | Penentuan pengukuran pelaksanaan | 3 |
| | Pengukuran pelaksanaan kegiatan | 4,5 |
| | Pembandingan dengan standar | 6 |
| | Pengambilan tindakan koreksi | 7,8 |
| Variabel | Indikator | No. Item Instrumen |
| Kinerja (Y) | Pedagogik | 1,2,3,4,5,6,7 |
| | Kepribadian | 8,9,10 |
| | Sosial | 11,12 |
| | Profesional | 13,14 |

7. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1). Validitas Data

Pengertian secara umum mengenai uji vasiliditas data dalam buku Sugiyono (2010:172) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas dibantu oleh software SPSS versi 16.0 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel. Kriteria uji validitas:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tapi bertanda negatif, H_0 akan tetap di tolak.

2). Uji Reliabilitas Data

Instrumen yang reliabel yaitu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010:173). Instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai Alpha lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2011:96) model regresi yang baik adalah model regresi yang terlebih dahulu lulus uji asumsi klasik.

1). Uji Heteroskedasitas

Heterokedasitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk uji heterokedasitas. Namun dalam penelitian ini menggunakan metode Uji Spearman's rho yaitu mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing independen. (Priyatno,2010:83).

2). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali,

2009:74). Untuk mengetahui bahwa residual terdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1. Analisis Grafik, yaitu normalitas dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Analisis Statistik, yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov (K-S) merupakan dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:
 - a. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z \leq Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $> \alpha$, maka data residual terdistribusi normal.
 - b. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z > Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $< \alpha$, maka data residual terdistribusi tidak normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali 2011:7). Analisis regresi sederhana merupakan alat pengukuran untuk menguji pengaruh antara variabel bebas X (independen) dengan variabel terikat Y (dependen). Dimana variabel bebas X adalah pengawasan kerja dan variabel Y adalah kinerja guru. Pengujian regresi berganda akan dilakukan atau diukur menggunakan bantuan *software* yaitu SPSS versi 16.0. Adapun rumus regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Variabel pengawasan kerja (dependen)

X = Variabel Kinerja (independen)

a = Kostanta

b = Koefisien regresi

d. Uji Hipotesis

- Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 diterima. (Priyatno 2010:59).

G. Sistematika Penulisan

Pembuatan proposal ini sistematika penyajiannya terbagi dalam lima bab yang saling berkaitan erat. Susunan bab-bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan membahas mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Hipotesis, Metode Penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab landasan teori terdapat pembahasan mengenai pengawasan kerja, kinerja, tata tertib guru SD dan TK Baptis Palembang, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pasal 3, hubungan pengawasan kerja terhadap kinerja, dan penelitian terdahulu.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini terdapat pembahasan mengenai gambaran umum organisasi yang menjadi objek penelitian yang berupa profil sekolah, visi dan misi, struktur organisasi, pembagian tugas, sarana dan prasarana serta gambaran mengenai pengawasan kerja dan kinerja di sekolah SD dan TK Baptis Palembang.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdapat pembahasan mengenai analisis uji validitas dan reabilitas data, analisis profil responden, analisis hasil jawaban responden, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, uji hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini terdapat pembahasan mengenai kesimpulan atau jawaban atas perumusan masalah, saran bagi penelitian selanjutnya untuk di gunakan sebagai bahan acuan serta keterbatasan penelitian.