

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan perlu pengelolaan yang baik. Perkembangan keilmuan pendidikan mulai tahun 1980 memunculkan struktur keilmuan administrasi pendidikan sebagai keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan dan memberdayakan segala sumber yang tersedia melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pemotivasian, pengendalian, pengawasan dan supervisi, serta penilaian untuk mewujudkan sistem pendidikan yang efektif, efisien, dan berkualitas. Agar pendidikan berfungsi dan mencapai tujuan seperti yang telah dirumuskan dalam undang-undang Sisdiknas maka pendidikan harus “diadministrasikan” artinya dikelola sesuai dengan ilmu administrasi (Engkoswara dan Komariah, 2010: 48-52).

Salah satu lingkup kajian Administrasi Pendidikan ialah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) karena pendidikan harus dikelola oleh tenaga yang profesional. Tenaga pendidik seperti guru dan tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, penilik dan pengawas, petugas bimbingan dan penyuluhan, perencanaan dan pembina kurikulum atau tenaga kependidikan lainnya yang akan muncul merupakan komponen pendidikan yang penting sebagai fasilitator bagi peserta didik (Engkoswara dan Komariah, 2010: 62). Kontribusi SDM dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam melaksanakan tugas dan perannya agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, sehingga mereka dapat memberi sumbangan yang makin meningkat bagi pencapaian tujuan (Suharsaputra, 2010: 153).

Masalah mutu atau kualitas menjadi keharusan dalam setiap elemen kehidupan dalam menghadapi era globalisasi dimana mutu pendidikanpun harus menjadi *concern* bersama dalam menghadapi persaingan global

(Suharsaputra, 2010: 224). Sesungguhnya ada banyak sumber mutu pendidikan seperti dikemukakan Sallis (2011: 30-31) yakni misalnya sarana gedung yang bagus, guru yang terkemuka, nilai moral yang tinggi, hasil ujian yang memuaskan, spesialisasi atau kejuruan, dorongan orang tua, bisnis dan komunitas lokal, sumberdaya yang melimpah, aplikasi teknologi mutakhir, kepemimpinan yang baik dan efektif, perhatian terhadap pelajar dan anak didik, kurikulum yang memadai, atau juga kombinasi dari faktor-faktor tersebut.

Sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mencapai mutu pendidikan, pemerintah menyusun Standar Nasional Pendidikan (SNP) dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005. Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang terbagi menjadi delapan standar yakni standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Sesuai dengan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, ketercapaian tujuan pendidikan nasional bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, salah satunya ialah pengawas pendidikan. Untuk sekolah formal, maka pengawasan dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan atau pengawas sekolah.

Kedudukan pengawas dalam institusi pendidikan sangat strategis karena melakukan penilaian sekaligus pembinaan terhadap kinerja guru, kepala sekolah, dan staf administrasi dalam pengelolaan pendidikan di sekolah yang merupakan upaya dalam mencapai tujuan pendidikan nasional yang bermutu. Pentingnya pengawas dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah maka ditetapkan standar profesi dan standar kinerja pengawas sekolah dalam Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas

Sekolah/Madrasah yang terdiri dari enam kompetensi yakni kompetensi  
**Merinda Noorma Novida Siregar, 2013**

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian pengembangan, dan kompetensi sosial.

Pengawasan pendidikan sebagai suatu kegiatan strategis yang tidak terpisahkan dalam manajemen pendidikan guna mencapai mutu pendidikan seperti diungkapkan Laalisa (2011) bahwa pengawasan pendidikan merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah. Kemudian Sagala (2010: 144) juga mengemukakan bahwa berhasil tidaknya pengawas sekolah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya diukur dari penilaian kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Peningkatan mutu pendidikan adalah merupakan salah satu tugas dari supervisor pendidikan atau pengawas sekolah (Imam Setiyono, 2005).

Stolovitch dan Keeps (dalam Veithzal dkk., 2005: 14) berpendapat bahwa “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”. Maka dapat dikatakan kinerja merupakan pencapaian seseorang berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja pengawas menggambarkan pencapaian kerjanya dalam melakukan penjaminan mutu pendidikan di sekolah sesuai dengan standar tugas pokoknya menjalankan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial.

Namun, kinerja pengawas sekolah justru dikeluhkan oleh para guru. Pengawas justru dinilai menjadi penghambat sekolah dan guru untuk melakukan terobosan dalam meningkatkan mutu dan layanan pendidikan di masyarakat. Hal ini sangat timpang dengan fungsi pengawas dalam hal supervisi pendidikan yang berperan memberikan kemudahan dan membantu kepala sekolah dan guru mengembangkan potensi secara optimal (Wahyudi, 2009: 97). Padahal Iskandar Hasan (2011) menemukan bahwa seharusnya pengawas memberikan bantuan melalui kegiatan supervisi bagi guru sehingga

**Merinda Noorma Novida Siregar, 2013**

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

terjadi peningkatan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran. Semakin banyak frekuensi supervisi akademik yang dilakukan pengawas akan dapat meningkatkan kompetensi guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali Unal (2010) terhadap pengawas pendidikan di Turki juga mengatakan bahwa pengawas belum dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi kepala sekolah dan guru. Hasil temuan mengindikasikan bahwa pengawas menilai dirinya sendiri sebagai orang yang berpengetahuan luas, membantu guru dan kepala sekolah dalam pendidikan, dan orang yang dapat memudahkan pekerjaan guru dan kepala sekolah. Beberapa dari pengawas tersebut juga berpikiran bahwa pekerjaan mereka didasarkan pada otoritas dan pelaporan. Persepsi diri pengawas yang positif tersebut, berbanding terbalik dengan persepsi kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah dan guru berpendapat bahwa pengawas sebagai orang yang selalu mencari kesalahan, angkuh, orang yang mencoba menggunakan kompetensinya dibanding memberikan pengaruh positif bagi mereka, orang yang tidak meningkatkan kemampuannya, dan orang yang berpikir bahwa pekerjaannya hanyalah mengikuti aturan saja. Sehingga terjadi perbedaan hasil persepsi pengawas sendiri dengan persepsi kepala sekolah dan guru tentang pengawas.

Fathurrohman dan Suryana (2011: 143-145) bahkan mengungkapkan saat ini posisi pengawas berada pada posisi yang tidak jelas sehingga profesi pengawas tidak bergengsi di depan guru atau kepala sekolah. Sama halnya dikemukakan Prasetiyo (2012: 12) bahwa: “Penugasan pengawas ke sekolah tidak pernah didukung dengan biaya yang memadai sehingga sebagian beban itu menjadi tanggungan sekolah. Akibatnya, wibawa pengawas di sekolah terganggu dengan dampak psikologis.” Pernyataan ini didukung temuan Laalisa (2011) atas penelitian yang dilakukan terhadap pengawas sekolah dasar di Kota Bau-Bau bahwa memang penugasan pengawas sekolah belum didukung anggaran yang memadai sehingga beberapa tujuan pengawasan sekolah terhambat. Data yang diperoleh ialah sebesar 60% pengawas sekolah

**Merinda Noorma Novida Siregar, 2013**

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

dasar di Kota Bau-Bau menyatakan bahwa sumber daya keuangan (anggaran) kurang memadai.

Keberadaan pengawas sekolah juga sering dikeluhkan karena justru sering mencari-cari kesalahan daripada mendukung sekolah dan para guru yang mempunyai ide untuk melakukan terobosan. Para guru menjadi terhambat dalam mengembangkan ide-ide kreatif atau berimprovisasi dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) karena indikator penilaian yang dibuat pengawas tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan sekolah. Padahal seharusnya pengawas melakukan supervisi dan memberikan bantuan kepada kepala sekolah, guru, dan siswa dalam mengatasi persoalan yang dihadapi selama proses pendidikan berlangsung di sekolah. Pengawas sekolah di Indonesia berjumlah sekitar 23.000 orang. Setiap pengawas bertugas mengawasi 10-15 sekolah atau setara 60 guru. Rolande H. Hofman, Guru Besar Pendidikan Universitas Groningen Belanda, dalam suatu seminar di Indonesia, mengatakan, dari hasil penelitiannya pengawas yang efektif dapat mendorong performa sekolah. Artinya sebaliknya jika kinerja pengawas tidak optimal maka berdampak pada performa atau mutu sekolah yang diawasinya ([www.nasional.kompas.com](http://www.nasional.kompas.com)).

Pengawas diberikan wewenang dalam melaksanakan supervisi meliputi supervisi akademik dan supervisi manajerial. Sesuai dengan PP Nomor 74 Tahun 2008 bahwa supervisi akademik merupakan fungsi pengawas yang berkenaan dengan aspek pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian dan pelatihan profesional guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Berkaitan dengan implementasi supervisi akademik terhadap proses pembelajaran tersebut, Ali Sudin (2008) mengungkapkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Sekolah Dasar se Kabupaten Sumedang bahwa pengawas melaksanakan supervisi akademik hanya bersifat administratif dan belum memiliki

**Merinda Noorma Novida Siregar, 2013**

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

perencanaan atas tugas pokoknya tersebut. Temuan ini didukung data sebagai berikut: (1) pelaksanaan pengelolaan pembelajaran sebesar 56,37% dalam kategori cukup; (2) pelaksanaan akademik pembelajaran sebesar 41% dalam kategori cukup; (3) pelaksanaan pengembangan profesi guru sebesar 35,97% dalam kategori kurang; dan pelaksanaan supervisi pembelajaran sebesar 45,27% dalam kategori cukup. Dari hasil penelitian tersebut terindikasi bahwa pengawas sekolah belum optimal dalam pelaksanaan supervisi akademik terutama dalam pengembangan profesi guru yang masih dalam kategori kurang. Bahkan dikatakan bahwa pembinaan yang diberikan terhadap guru sangat tidak jelas karena pengawas kurang memahami apa yang seharusnya disupervisi. Dengan demikian ada indikasi bahwa kemampuan yang dipersyaratkan bagi pengawas sekolah belum sepenuhnya terpenuhi.

Studi lain juga dilakukan oleh Suliadi (2009) di Malang yang mengungkapkan bahwa supervisi yang dilaksanakan oleh pengawas sekolah termasuk dalam kategori rendah. Penelitian Muchthith (2011) bahkan mengungkap bahwa model pembinaan pengawas sekolah sementara ini masih belum intensif yang mengacu pada karakteristik pengangkatan, diklat, dan penilaian kinerja (dalam Utari, 2012).

Perihal penjaminan mutu pendidikan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 bahwa setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi atau melampaui SNP. Selanjutnya berdasarkan Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 dinyatakan bahwa penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan perlu dilakukan, salah satunya melalui program akreditasi sekolah. SNP dijadikan sebagai acuan oleh seluruh pengelola pendidikan di sekolah untuk mencapai standar minimal yang ditetapkan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 bahwa akreditasi dilakukan untuk menentukan kelayakan program dan satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan nonformal pada setiap jenjang

**Merinda Noorma Novida Siregar, 2013**

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

dan jenis pendidikan. Jadi akreditasi pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dilakukan menggunakan instrumen dan kriteria yang mengacu pada SNP guna mengupayakan penjaminan mutu pendidikan.

Berkaitan dengan penjaminan mutu pendidikan di sekolah yang mengacu pada SNP, dalam Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 mengenai standar pengawas sekolah bahwa pengawas diharuskan memiliki kemampuan untuk membantu kepala sekolah dengan memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah. Akreditasi sekolah adalah proses penilaian secara komprehensif terhadap kelayakan satuan atau program pendidikan yang hasilnya diwujudkan dalam bentuk sertifikat pengakuan dan peringkat kelayakan sekolah. Dapat dikatakan bahwa hasil akreditasi mencerminkan kinerja seluruh pengelola pendidikan di sekolah salah satunya adalah pengawas sekolah sebagai penjamin mutu pendidikan di sekolah karena perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan menjadi komitmen bersama sehingga menjadi tanggung jawab bersama termasuk pengawas sekolah.

Akreditasi sekolah merupakan salah satu pengukur ketercapaian SNP yang dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-SM). Namun, hasil akreditasi yang dilakukan oleh BAN-SM terhadap sekolah dasar di Kabupaten Magelang menunjukkan belum optimalnya pencapaian SNP. Padahal sekolah dasar merupakan jenjang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia yang ditempuh dalam waktu enam tahun dan melandasi jenjang pendidikan menengah. Hasil akreditasi sekolah dasar di Kabupaten Magelang seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1  
Hasil Akreditasi BAN-SM Jenjang Sekolah Dasar  
Kabupaten Magelang Tahun 2013

PERINGKAT AKREDITASI	KATEGORI AKREDITASI	JUMLAH SEKOLAH	PERSENTASE
----------------------	---------------------	----------------	------------

Merinda Noorma Novida Siregar, 2013

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

A	Sangat Baik	128	18,85%
B	Baik	530	78,06%
C	Cukup Baik	21	3,09%
Total		679	

(sumber: [www.ban-sm.or.id](http://www.ban-sm.or.id))

Dari data tersebut terlihat bahwa peringkat akreditasi jenjang sekolah dasar di Kabupaten Magelang rata-rata dalam peringkat B dalam kategori baik sehingga dikatakan belum optimal memenuhi SNP yang dipersyaratkan. Bahkan sekolah yang mencapai standar minimal yang diterapkan dengan peringkat A hanya 18,85% dari total sekolah yang ada di Kabupaten Magelang. Dari hasil ini tergambar bahwa penjaminan mutu pendidikan di sekolah masih belum optimal. Pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan di sekolah ialah pengawas sekolah sehingga secara tidak langsung hasil ini mencerminkan bagaimana pengawas melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya di sekolah.

Tidak optimalnya kinerja pengawas artinya prestasi kerjanya kurang baik yang dipengaruhi banyak hal, diantaranya faktor kemampuan kerja yang dimiliki pengawas dan motivasi kerja seperti yang diformulasikan Vroom (dalam Wahyudi 2009: 81) bahwa produktivitas yang diartikan sebagai kinerja sebagai fungsi perkalian antara motivasi dan kemampuan. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja pengawas dapat ditingkatkan jika kemampuan kerja terpenuhi dan memiliki motivasi kerja tinggi.

Ornstone dan Shaw (Fathurrohman dan Suryana, 2011: 165) mengemukakan bahwa ketentuan mengenai jabatan fungsional pengawas sekolah merupakan upaya untuk menciptakan standar profesi dan standar kinerja pengawas agar *quality assurance* pelaksanaan supervisi pendidikan menjadi lebih jelas. Senada dengan pendapat Laalisa (2011) yang menyatakan bahwa efektivitas pengawasan tidak terlepas dari standar mutu pengawas sekolah yang ditetapkan pemerintah dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. Pengawas sekolah dalam sistem pendidikan

Merinda Noorma Novida Siregar, 2013

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

nasional terdiri atas pengawas Taman Kanak-Kanak, pengawas Sekolah Dasar, pengawas mata pelajaran/rumpun mata pelajaran, pengawas pendidikan luar biasa, dan pengawas bimbingan dan konseling (Buku Kerja Pengawas, 2011: 7-8). Kinerja pengawas akan baik jika ia mempunyai keahlian yang tinggi, artinya ia profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Jabatan pengawas merupakan jabatan fungsional yang strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, sehingga dituntut memiliki kemampuan kerja yang dipersyaratkan untuk menjalankan fungsi dan tugasnya. Faktor kemampuan ini bila tidak terpenuhi bisa menjadi penghambat pelaksanaan tugas pengawas seperti Ali Sudin (2008) katakan bahwa “Faktor penghambat dalam efektivitas pembinaan guru lebih kepada faktor pribadi; yakni kemampuan para pengawas pendidikan untuk melaksanakan pembinaan profesional guru secara efektif karena keterbatasan pengetahuan, keterampilan, dan bahkan kepribadiannya.” Berarti jelas bahwa kemampuan yang seharusnya dimiliki pengawas tidak sepenuhnya terpenuhi.

Selain kemampuan kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pengawas sesuai formulasi Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2009: 13) bahwa terdapat dua unsur yang menentukan *performance* yakni *ability* (kemampuan) dan *motivation*. Motivasi menurut G.R. Terry (dalam Sedarmayanti, 2010: 233) adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Berarti motivasi kerja pengawas ialah keinginan yang menjadi dorongan dari dalam diri pengawas untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pengawas sekolah.

Pernyataan Ketua KKPS (Kelompok Kerja Pengawas Sekolah) se-Kabupaten Sumedang yang dikutip Ali Sudin (2008) mengatakan bahwa yang memperburuk citra dan kinerja pengawas sekolah adalah latar belakang pengawas yang tidak menguasai bidangnya serta tidak cukup memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dari pernyataan ketua

KKPS tersebut jelas bahwa yang menjadi permasalahan pengawas berkaitan  
**Merinda Noorma Novida Siregar, 2013**

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

dengan kinerjanya yang dipengaruhi oleh kurangnya kemampuan penguasaan bidang kepengawasan atau kompetensi kerja pengawas dan kurangnya motivasi kerja dalam menjalankan tugas kepengawasan.

Namun, pengawas sendiri menemukan beberapa kelemahan dalam melaksanakan kepengawasan diantaranya berupa guru kelas yang tidak mengacu pada kurikulum untuk materi yang diajarkan, ketidakmampuan dalam menganalisis materi, ketidakmampuan guru kelas dalam menganalisis hasil evaluasi belajar anak didik, dan ketidakmampuan dalam menyajikan materi dengan baik. Selain itu, yang juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas kepengawasan ialah masalah anggaran untuk pelaksanaan pengawasan sekolah dasar maka direkomendasikan adanya peningkatan anggaran dari Dinas Pendidikan (Laalisa, 2011). Arikunto, Suyanto, dan Raharja (2006) juga menemukan hambatan dari segi lingkungan atau kultur sekolah sebagai komponen objek pengawasan yang belum tergarap intensif.

Kinerja menjadi hal yang penting bagi pengawas dalam melaksanakan pengawasan pendidikan di sekolah yang dapat dipengaruhi oleh dua unsur yakni kemampuan berupa kompetensi kerja dan juga faktor motivasi kerja. Oleh karena itu kinerja pengawas sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan menarik untuk diteliti karena pengawas sebagai supervisor pendidikan yakni pihak yang menjaga mutu pendidikan sesuai standar tugas pokok pengawas di sekolah harus memiliki kemampuan kerja yang sesuai dan memiliki motivasi kerja. Pengawas sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang terdiri dari pengawas TK/RA, pengawas SD/MI, pengawas SMP/MTs, pengawas SMA/MA, dan pengawas SMK/MAK. Pengawas SD dalam lingkup Kabupaten Magelang berjumlah 45 orang yang berkantor di 21 Unit Pelaksana Teknis Disdikpora (UPTD) Kecamatan yang melakukan pengawasan terhadap 1.516 guru se-Kabupaten Magelang (sumber: Disdikpora Kabupaten Magelang).

Sesuai arah kebijakan nasional serta memperhatikan masalah dan isu-

isu strategis dalam pembangunan pendidikan maka sejak tahun 2012  
**Merinda Noorma Novida Siregar, 2013**

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

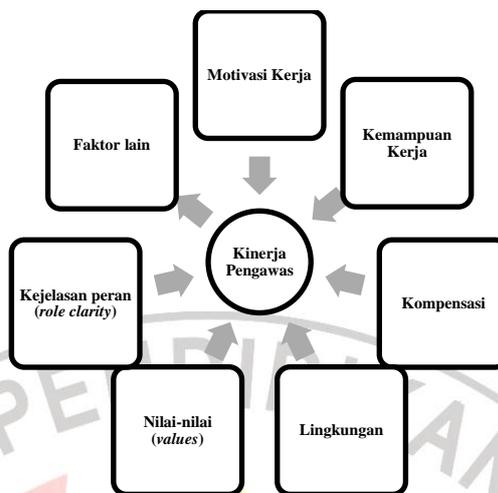
Pemerintah Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah menetapkan prioritas program pembangunan pendidikan yakni perluasan dan pemerataan akses pendidikan, peningkatan mutu pendidikan, dan pengembangan manajemen sekolah dengan menerapkan prinsip *good governance* ([www.magelang2.magelangkab.go.id](http://www.magelang2.magelangkab.go.id)). Jelas dicantumkan dalam Buku Kerja Pengawas (2011: 1) bahwa peningkatan mutu pendidikan di sekolah menjadi bagian dari peran strategis pengawas sekolah sebagai salah satu tenaga kependidikan. Suhardan (2007) menegaskan hal ini dengan pernyataannya, “Sistem kepengawasan yang tidak profesional merupakan salah satu mata rantai penyebab rendahnya mutu pendidikan nasional.”

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk membuktikan apakah faktor kemampuan kerja dan motivasi kerja memang berkontribusi terhadap kinerja pengawas di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang Jawa Tengah dengan mengadakan penelitian berjudul “Kontribusi Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.”

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Dari latar belakang yang dikemukakan, masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pengawas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya yang diidentifikasi dalam gambar berikut:



Gambar 1.1  
Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pengawas

2. Dari berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pengawas, tampak bahwa permasalahan yang muncul bersumber dari dalam diri pengawas sekolah itu sendiri artinya dari faktor internal yakni kemampuan kerja dan motivasi kerja pengawas.
3. Masih adanya pengawas yang tidak menguasai bidangnya sehingga memperburuk citra dan kinerja pengawas sekolah di mata guru, kepala sekolah, dan pihak sekolah lainnya.
4. Masih banyaknya pengawas yang kinerjanya dikeluhkan karena justru dinilai menjadi penghambat sekolah dan guru untuk melakukan terobosan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Berbagai masalah yang telah dipaparkan selanjutnya dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya yang menggambarkan variabel-variabel yang diteliti dan keterkaitan antarvariabel tersebut. Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah harus didasarkan pada masalah penelitian (Sugiyono, 2011: 58).

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Merinda Noorma Novida Siregar, 2013**

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

1. Bagaimana gambaran kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang?
2. Bagaimana gambaran kemampuan kerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang?
3. Bagaimana gambaran motivasi kerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang?
4. Seberapa besar kontribusi kemampuan kerja terhadap kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang?
5. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang?
6. Seberapa besar kontribusi kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai (Arikunto, 2006: 58). Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini dibagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

#### **1. Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi mengenai kemampuan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki pengawas yang berkontribusi terhadap kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.

#### **2. Tujuan Khusus**

**Merinda Noorma Novida Siregar, 2013**

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

Secara khusus penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui gambaran kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.
- b. Untuk mengetahui gambaran kemampuan kerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.
- c. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.
- d. Untuk menganalisa kontribusi kemampuan kerja terhadap kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.
- e. Untuk menganalisa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.
- f. Untuk menganalisa kontribusi kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan kelanjutan dari tujuan penelitian apabila peneliti telah selesai mengadakan penelitian dan memperoleh hasil (Arikunto, 2006: 60). Dari hasil penelitian ini nantinya penulis berharap ada manfaat yang akan diperoleh baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan tambahan wawasan berpikir ilmiah sehingga dapat digunakan untuk pengembangan pengetahuan dalam lingkup kajian

Merinda Noorma Novida Siregar, 2013

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

Administrasi Pendidikan khususnya mengenai kinerja pengawas sekolah dilihat dari faktor kemampuan yakni kemampuan kerja dan faktor motivasi kerja yang dimiliki pengawas.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan dan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam hal pemecahan masalah di dunia pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan khususnya tingkat Sekolah Dasar terutama dalam hal kinerja pengawasnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang dalam meningkatkan kinerja pengawas sekolah khususnya pengawas Sekolah Dasar.
- c. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para guru dan kepala sekolah yang memiliki keinginan untuk menjadi pengawas sekolah.
- d. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal tentang kinerja pengawas yang dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman sebagai peneliti.
- e. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan penelitian dengan cakupan yang lebih luas dan mendalam mengenai kinerja pengawas.

## E. Struktur Organisasi Tesis

Penyusunan tesis ini dibagi dalam lima bab. BAB I adalah Pendahuluan yang merupakan bagian awal dari tesis dan berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Merinda Noorma Novida Siregar, 2013

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

BAB II merupakan Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian. Kajian pustaka terdiri atas konsep-konsep atau teori-teori atas variabel yang dikaji dalam penelitian yakni konsep tentang kinerja pengawas, kemampuan kerja pengawas, dan motivasi kerja pengawas. Selain konsep-konsep atau teori-teori, dalam kajian pustaka juga terdapat penelitian terdahulu yang relevan. Selanjutnya dalam Bab ini juga disajikan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III adalah Metodologi Penelitian yang terdiri dari lokasi dan populasi penelitian, desain penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian beserta proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV merupakan Hasil Penelitian dan Pembahasan yakni berisi deskripsi dari temuan yang diperoleh di lapangan, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil sesuai konsep yang digunakan.

BAB V adalah bab penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian, juga terdapat rekomendasi.