BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi suatu organisasi aspek manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut. Sehingga, dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Selain itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan dalam kemampuan berorganisasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan akan sumber daya tersebut. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Hal yang perlu di perhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja sumber daya yang berprestasi. Dunia pendidikan saat ini semakin maju dan mengikuti zaman yang mulai mendepankan teknologi, karena itu setiap sekolah negeri maupun swasta harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar menjadi favorit maupun berprestasi di mata masyarakat. Salah satu contoh dari sumber daya yang dimiliki adalah guru.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya, bahwa guru merupakan pendidik dan pengajar tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri. Guru mempunyai perilaku yang memadai untuk dapat mengembangkan diri siswa secara utuh. Guru diberikan tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat berwenang untuk melaksanakan pendidikan dengan tugas utama mengajar peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk taman kanak-kanak atau membimbing peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah.

Dari beberapa uraian tentang pendidikan guru tersebut dapat diambil intisarinya bahwa kinerja guru merupakan tenaga utama di sekolah, mereka merupakan ujung tombak seluruh kegiatan, pendidikan dan pengajaran nasional maupun bagi sekolah dan masyarakat setempat. Guru dipercaya oleh

orang tua untuk mendidik putra–putrinya. Melalui kinerja guru siswa dapat melihat dunia dengan wawasan yang lebih luas dan melalui guru pula sebagian alih budaya terjadi dari generasi ke generasi. Karena kinerja guru memegang peranan utama dalam proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, maka upaya tersebut melibatkan motivasi dan kualitas supaya lebih berprestasi.

Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik dan demikian sebaliknya.

SMA Negeri 1 Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah menengah atas yang berada di Provinsi Lampung yang bertempat di JL. Jendral Sudirman No 41 Bandar Lampung. Saat ini jumlah guru yang mengajar pada SMA Negeri 1 Bandar Lampung berjumlah 63 orang.

SMA Negeri 1 Bandar Lampung menuntut kinerja guru untuk selalu datang tepat waktu dengan waktu kerja yang di mulai dari jam 07:00-15:00 WIB serta

menyelesaikan tugasnya sesuai kemampuannya dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada SMA Negeri 1 Bandar Lampung. Menurut penelitian Malthis dalam Firda (2015) yaitu Tanggung jawab, dimana tanggung jawab guru yang masih kurang dengan adanya guru yang tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas dan pada saat memberikan materi pengajaran ke muridnya guru sering meninggalkan kelas dan hanya memberikan tugas yang tanpa memberikan penjelasannya terlebih dahulu. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana keandalan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya masih kurang karena masih adanya guru yang tidak benar dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak tepat waktu. Inisiatif, dimana kejujuran guru sangat kurang dimana masih ada guru yang menitip absen pada saat mereka tidak masuk mengajar. Mutu Pekerjaan, dimana ketaatan guru masih kurang yang guru masih sering telat dalam datang keruang kelas untuk mengajar. Kerjasama, dimana kerjasama guru sudah ada namun masih kurang dilaksanakan secara berkala agar kualitas mengajar guru lebih berkualitas lagi.

Tabel 1.1

Kriteria Penilaian Kinerja SMA Negeri 1 Bandar Lampung

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Tanggung Jawab	A	81-100	Sangat Baik
		B	61-80	Baik
		C	41-60	Cukup
		D	21-40	Buruk
		E	0-20	Sangat Buruk
2	Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan	A	81-100	Sangat Baik
		B	61-80	Baik
		C	41-60	Cukup
		D	21-40	Buruk
		E	0-20	Sangat Buruk
3	Inisiatif	A	81-100	Sangat Baik
		B	61-80	Baik
		C	41-60	Cukup

		D	21-40	Buruk
		E	0-20	Sangat Buruk
4	Mutu Pekerjaan	A	81-100	Sangat Baik
		B	61-80	Baik
		C	41-60	Cukup
		D	21-40	Buruk
		E	0-20	Sangat Buruk
5	Kerja Sama	A	81-100	Sangat Baik
		B	61-80	Baik
		C	41-60	Cukup
		D	21-40	Buruk
		E	0-20	Sangat Buruk

Berikut adalah tabel kinerja pada SMA Negeri 1 Bandar Lampung :

Tabel 1.2
Penilaian Hasil Kerja Guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2016

UNSUR YANG DINILAI		Score (%)	Keterangan
Seluruh guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung yang berjumlah 63 guru.	1. Tanggung Jawab	78,5	Baik
	2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan	75,3	Baik
	3. Inisiatif	58,5	Cukup
	4. Mutu Pekerjaan	79,5	Baik
	5. Kerja Sama	62,5	Baik
	Jumlah	354,3	
	Nilai rata-rata	70,86 %	

Sumber : SMA Negeri 1 Bandar Lampung 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan hasil kerja SMA Negeri 1 Bandar Lampung masih di tingkat baik yaitu nilai rata-rata 70,86%. Akan tetapi pada penilaian indikator inisiatif masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh SMA Negeri 1 Bandar Lampung yaitu di tingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh SMA Negeri 1 Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja guru pada indikator inisiatif di kategorikan cukup yaitu 58,5% yang disebabkan masih

adanya guru yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada guru yang telat hadir di tempat kerja, pada saat memberikan materi pengajaran ke muridnya guru sering meninggalkan kelas dan hanya memberikan tugas yang tanpa memberikan penjelasan materinya terlebih dahulu, guru masih sering telat dalam datang keruang kelas untuk megajar dan masih ada guru yang menitip absen pada saat mereka tidak masuk mengajar. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi SMA Negeri 1 Bandar Lampung.

Berikut adalah data absensi guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung pada tahun 2016.

**Tabel 1.2 Absensi Guru
SMA Negeri 1 Bandar Lampung 2016**

Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidak Hadiran Pegawai			
		A	I	S	Jumlah
Januari	63	3	1	2	6
Februari	63	2	2	1	5
Maret	63	0	0	0	0
April	63	1	1	2	4
Mei	63	2	0	0	2
Juni	63	2	2	1	5
Juli	63	0	2	2	4
Agustus	63	1	1	1	3
September	63	2	0	0	2
Oktober	63	2	2	2	6
November	63	1	0	0	1
Desember	63	2	1	1	4
Jumlah		18	12	12	42

Sumber : SMA Negeri Bandar Lampung 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi dari bulan januari sampai desember 2016 mengalami fluktuasi dan jumlah tingkat absensi SMA Negeri 1 Bandar Lampung cukup rendah sebesar 42 guru. Kurangnya pengawasan yang di lakukan oleh kepala sekolah membuat guru tidak bertanggung jawab

akan tugasnya, oleh karena itu pengawasan yang dilakukan kepala sekolah harus lebih optimal sehingga membuat guru berkinerja lebih baik.

Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015) Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Hal ini didukung oleh teori Atmodiwiryo dalam Satriadi (2015) Pengawasan adalah upaya melihat apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kebijaksanaan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru sekolah pada SMA Negeri 1 Bandar Lampung, kurangnya evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru yang berdampak pada kinerja yang dilakukan guru tidak sesuai dengan SOP. Sistem pengajaran yang dilakukan tidak sesuai dengan kurikulum yang terbaru, kurangnya mutu guru dalam proses pembelajaran seperti kurangnya inovasi dalam mengajar, serta kurangnya pembinaan guru di sekolah yang dapat meningkatkan mutu pendidikan para siswa.

Pada penelitian Rupik dan Hengki (2015) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, serta pada penelitian Harlie (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja menjadi pendukung upaya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja guru. Robbins dan Mary dalam Masasti dan Ismiyati (2015) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasibuan dalam Eddy dan Ferdian (2014) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang

menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Apabila motivasi kerja dari para guru bisa dibangun, maka para guru dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Pada motivasi kerja terdapat beberapa indikator yang dapat meningkatkan kinerja yaitu: Kesiediaan untuk mengajar, membangkitkan gairah, menumbuhkan sikap dan bakat peserta didik, mengatur proses pembelajaran, memperhatikan perubahan dalam proses pembelajaran dan adanya hubungan yang manusiawi dalam proses pembelajaran .

Berdasarkan hasil observasi adapun permasalahan yang terjadi pada SMA 1 Negeri Bandar Lampung yaitu masih adanya guru tidak hadir dengan alasan tidak jelas, masih kurangnya prestasi yang didapat guru dalam beberapa tahun terakhir, guru meninggalkan ruangan mengajar dan hanya memberikan tugas tanpa dijelaskan terlebih dahulu, guru masih sering telat dalam mengajar, titip-menitip absen apabila ada guru yang tidak masuk, kerja sama antar guru yang kurang dilaksanakan secara berkala dalam hal membuat materi mengajar, pemberian tugas yang ada terkadang kurang tepat dengan keahlian yang dimiliki dan kemampuannya, kurangnya ikut andil guru dalam kegiatan yang ada di sekolah, dan kurang perhatian pemimpin ke bawah.

Penelitian ini didasarkan pada ditemukannya kesenjangan penelitian. Pengawasan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2016) bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Erlis dkk (2015) pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Tania (2017) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun lain halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan kesenjangan penelitian dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul : **“PENGARUH PENGAWASAN**

DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh terhadap pengawasan dengan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Bandar Lampung?
2. Adakah pengaruh terhadap motivasi dengan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Bandar Lampung?
3. Adakah pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 1 Bandar Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengawasan dan motivasi terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah bertempat di JL. Jendral Sudirman No 41 Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan dari November 2016 sampai Maret 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian pada penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi pengawasan, motivasi, dan kinerja guru.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi pendidikan, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain :

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai peran pengawasan dan motivasi terhadap kinerja guru.

b. Bagi Istansi Pendidikan SMA Negeri 1 Bandar Lampung

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan guru.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang dipergunakan sebagai bahan pembanding maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa IBI Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan yang meliputi tentang analisis pengawasan dan motivasi terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir, hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menerangkan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN