

**PELAKSANAAN PENGAWASAN INTERNAL DALAM
RANGKA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI
SMA NEGERI 1 SIPISPIS KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

Oleh :

MUHAMMAD ARI SAPUTRA
NPM 1503100065

Program Studi Ilmu Administrasi Publik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

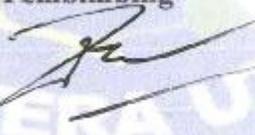
Bismillahirrohmanirrohiem

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

Nama : Muhammad Ari Saputra
N P M : 1503100065
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Pelaksanaan Pengawasan Internal Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai

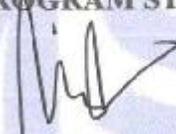
Medan, Oktober 2019

Pembimbing


IDA MARTINELLI, S.H. M.M

Disetujui Oleh

KETUA PROGRAM STUDI


NALIL KHAIRIAH, S. IP, M. PD




DR. ARIPIN SALEH, S.SOS, M.AP

PENGESAHAN

Bismillahirrohmanirrohiem

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara oleh:

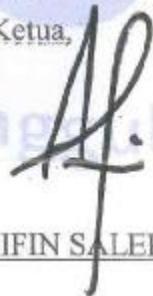
Nama : Muhammad Ari Saputra
N P M : 1503100065
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, tanggal : Jum'at, 04 Oktober 2019
Waktu : 07.45 WIB s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si (.....)
PENGUJI II : Drs. R. KUSNADI, M.AP (.....)
PENGUJI III : IDA MARTINELLY, SH., MM (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua,



DR. ARIFIN SALEH, S.SOS., M.SP

Sekretaris,



DRS. ZULEHMI, M.IKOM



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya, Muhammad Ari Saputra, NPM 1503100065, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

- i. Saya menyadari bahwa memaisukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang – undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang – undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

- i. Skripsi saya ini beserta nilai – nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Oktober 2019

Yang menyatakan,



Muhammad Ari Saputra



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20236 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

UIN, Cerdas & Terpercaya
Harap surat ini agar disebutkan tanggalnya

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : **Muhammad Ari Saputra**
N P M : **1503100065**
Jurusan : **Ilmu Administrasi Public**
Judul Skripsi : **Pelaksanaan Pengawasan Internal Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipisipis Kabupaten Serdang Bedagai**

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	31 Mei 2019	Penerimaan judul / Konsultasi	
2	6 Juni 2019	Bimbingan Proposal	
3	10 Juni 2019	Revisi Proposal / draft wawancara	
4	20 Agustus 2019	Bab I Latar belakang dan cara penulisan	
5	01 Agustus 2019	Bab II tambahan referensi dan cara pengutipan	
6	02 September 2019	Bab I simpulan tiap sub Bab dan Bab III, struktur Organisasi	
7	05 September 2019	Bab IV, analisis hasil wawancara / pembahasan	
8	29 September 2019	Bab IV pembahasan dan pembahasan Bab V kesimpulan dan saran	
9	28 September 2019	Bab V dan Abstraksi, lampiran lampiran	

Medan, ...28... September... 2019...

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke :

ABSTRAK

PELAKSANAAN PENGAWASAN INTERNAL DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SIPISPIS KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

MUHAMMAD ARI SAPUTRA
1503100065

Pengawasan internal merupakan usaha pimpinan untuk mengetahui semua hal menyangkut pelaksanaan kerja, khususnya dalam hal ini untuk mengetahui kinerja para guru dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan guru dengan melakukan pelaksanaan pengawasan internal dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis. Guru mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus melakukan pengawasan secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip yang tepat. Namun, pengawasan internal yang dilakukan oleh kepala SMA Negeri 1 Sipispis belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kepala sekolah tidak terlalu kuat dalam menjalankan pengawasannya terhadap guru. Hal ini menyebabkan kinerja guru tidak diawasi secara berkelanjutan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis.

Adapun metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu mengumpulkan suatu data yang benar-benar terjadi dengan mewawancarai narasumber yang mengetahui kondisi saat ini. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan pelaksanaan pengawasan sudah berjalan cukup baik dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan melakukan pengamatan kepada guru – guru agar pekerjaan yang terlaksana berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan sehingga tercapainya peningkatnya kinerja guru. Dalam hal ini para guru berusaha dalam meningkatkan prestasi kerja serta berusaha agar dapat tercapainya target dan sasaran, namun masih terkendala tidak sejalan adanya dukungan sarana prasarana yang memadai. Serta para guru masih belum sepenuhnya menegakan disiplin dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dikarnakan tidak adanya sanksi tegas yang diberikan kepada kepala sekolah terhadap guru yang tidak disiplin.

Kata kunci: Pengawasan Internal, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan izin dan ridhonya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawakedamaian dan rahmat bagi semesta alam.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan judul **“PELAKSANAAN PENGAWASAN INTERNAL DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SIPISPIS KABUPATEN SERDANG BEDAGAI”**.

Penulis menyadari sebagai manusia yang tak luput dari kesalahan dan kekurangan. Penulis juga menyadari bahwa suatu usaha bukanlah pekerjaan yang mudah, sehingga dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan. Oleh karna itu, penulis mengharapkan masukan dan kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis dengan senang hati dan yang tulus dan suci ingin mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Orang tua saya tercinta dan tersayang yang tiada henti memberikan dorongan dan motivasi serta doa yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku rector Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Drs. Zulfahmi, M.I.Kom** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom** selaku Wakil Dekan dua III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu **Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd** selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Ananda Mahardika, S.Sos.,M.Sp** selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
8. Ibu **Ida Martinelli, S.H., M.M** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, motivasi dan waktu selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.

10. Seluruh pegawai Biro dan keluarga besar FISIP UMSU yang selama ini telah memberi banyak kemudahan demi terselesaikannya skripsi ini.
11. Kepada bapak **Drs. Rasimin Purba** selaku kepala sekolah SMA Negeri 1 sipispis yang telah memberikan saya izin penelitian disekolah dari awal hingga selesai penelitian.
12. Bapak **Joko Tingkir, S. Pd. Bapak Jahara Tua Banjaharnahor, S.Pd** dan **Ibu Delima Sianipar, S.Pd**
13. Buat abang dan kakak kandung yang terutama Abg **Darsuki** dan Abg **Dariono** yang selalu memberikan dukungan materi, motivasi dan semangat selama proses penyelesaian skripsi.
14. Kepada seluruh teman teman kelas A IAN Sore pembangunan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
15. Untuk teman-teman seperjuangan **Fitria Utari, Saskia Dwi, Rizki Fauzi, Yogi Ade S, Alfi kosairi.** yang sama-sama berjuang meraih jenjang Sarjana.
16. Teman-teman terdekat penulis **Rafika Duri, Ely Wahyuni, Julita Dewi, Rini Anggi S, Khoirunissa N, Widya Ramdhani, Nadia Bella, Siska Tompul, Rino Hardianto, Eka Ramadhan** yang selalu membantu penulis dan selalu mendukung penulis selama penyusunan skripsi.

Akhirnya, kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu secara langsung maupun tidak langsung yang memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT, serta penulis mengucapkan permohonan maaf atas

segala kekurangan dan mohon ampun atas segalanya. Penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat bagi semua yang membacanya.

Medan, Oktober 2019

Penulis

Muhammad Ari Saputra

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II. URAIAN TEORITIS.....	7
2.1. Pelaksanaan.....	7
2.1.1. Pengertian Pelaksanaan.....	7
2.2. Pengawasan Internal	11
2.2.1. Pengertian Pengawasan Internal	11
2.2.2. Fungsi Serta Tujuan Pengawasan	16
2.2.3. Teknik Dan Ciri-Ciri Pengawasan	19
2.3. Kinerja	24
2.3.1. Pengertian Kinerja	24

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
2.3.3. Indikator Kinerja Guru.....	32
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1. Jenis Penelitian.....	36
3.2. Kerangka Konsep.....	37
3.3. Definisi Konsep.....	37
3.4. Kategorisasi Penelitian.....	39
3.5. Narasumber	39
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7. Teknik Analisis Data.....	41
3.8. Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	43
3.8.1. Lokasi Penelitian	43
3.8.2. Waktu Penelitian	43
3.9. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian.....	44
3.9.1. Gambaran Umum SMA Negeri 1 Sipispis.....	44
3.9.2. Kondisi Geografis	45
3.9.3. Visi Dan Misi	47
3.9.4. Tujuan Dan Sasaran	48
3.9.5. Struktur Organisasi.....	50
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1. Hasil Penelitian	51
4.2. Pembahasan.....	67

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2.Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Kategorisasi Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Gambar 3.2. Teknik Analisis Data

Gambar 3.3. Struktur organisasi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Pernyataan
- Lampiran 2. Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 3. Pengesahan
- Lampiran 4. Daftar Wawancara
- Lampiran 5. SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 6. SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran 7. SK-3 Permohonan Seminar Proposal
- Lampiran 8. SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 9. SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10. SK-10 Undangan/Panggilan Ujian Skripsi
- Lampiran 11. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 12. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 13. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah .

Bidang pendidikan merupakan salah satu andalan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan zaman. Secara umum, pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Manusia lebih mampu berfikir lebih kreatif dan inovatif dalam melakukan pemecahan terhadap segala permasalahan yang di hadapi dengan adanya keberhasilan pendidikan. Pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila proses proses pendidikan berjalan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan tujuan yang di harapkan.

Menurut peraturan menteri pendidikan nasional republik indonesia nomor 47 tahun 2011 pasal 3 tentang satuan pengawasan internal di kementerian pendidikan nasional bahwasannya tugas satuan pengawasan internal adalah satuan pengawasan internal mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dilingkungan unit kerja. Adapun pelaksanaan pengawasan internal dilakukan di SMA Negeri 1 Sipispis yang dilaksanakan oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik disekolah tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut dapat di pahami bahwa yang bertanggung jawab melakukan pengawasan disekolah adalah kepala sekolah. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah berarti menjalankan kepemimpinan fungsi manajemen, dimana pengawasan

kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah selaku pimpinan tentunya memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan dan merumuskan program, serta memanfaatkan hasil pengawasan untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah seharusnya dapat melaksanakan pengawasan secara efektif sebagaimana di amanahkan dalam peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standart kepala sekolah. Peraturan ini mengamanahkan kepala sekolah untuk merencanakan program terhadap profesionalitas guru. Pelaksanaan pengawasan terhadap profesionalitas guru. Pelaksanaan pengawasan terhadap guru dilakukan dengan menggunakan pendekatan dan pengawasan. Salah satu aspek yang tidak boleh luput dari pengawasan yang dilaksanakan kepala sekolah adalah guru. Hal ini di sebabkan karena salah satu faktor yang menentukan dalam menghasilkan pendidikan yang sesuai dengan apa yang di harapkan adalah keberhasilan guru dalam mentrasfer ilmu.

Rendahnya kesadaran guru terhadap tugas dan tanggung jawab menjadi salah satu alasan penting akan adanya pelaksanaan pengawasan internal oleh kepala sekolah. Dengan adanya pelaksanaan pengawasan internal oleh kepala sekolah diharapkan guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Pengawasan kepala sekolah yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah pada dasarnya seharusnya bisa memberikan layanan profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.. Karena

itu suatu pengawasan internal sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Jadi pengawasan internal terhadap guru sangatlah penting di dalam sekolah. Dengan adanya pengawasan internal maka diharapkan kinerja guru akan menjadi lebih baik dan juga para guru akan menaati segala peraturan yang di tetapkan sekolah. Adanya pelaksanaan pengawasan internal terhadap guru di SMA Negeri 1 Sipispis, maka di harapkan tujuan – tujuan yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik. Sehingga kekurangan – kekurangan yang dapat di perbaiki dari adanya pengawasan intrnal yang dilakukan kepala sekolah.

Namum, pada kenyataannya di SMA Negeri 1 Sipispis. Pengawasan internal yang dilakukan oleh kepala sekolah belum berjalan sebagaimana yang diharapkan dan kepala sekolah tidak terlalu kuat dalam melaksanakan pengawasan terhadap guru. Hal ini menyebabkan kinerja guru tidak diawasi secara berkelanjutan oleh kepala sekolah SMA Negeri 1 Sipispis. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, peran kepala sekolah sangat besar, bukti bahwa peran tersebut sangat besar adalah dengan tidak kehadiran kepala sekolah menjadikan kegiatan belajar mengajar asal berjalan saja, hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja guru yang masih rendah, masih adanya guru yang datang terlambat serta pulang lebih cepat sebelum jadwal yang telah ditentukan serta masih rendahnya kesadaran guru dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kegiatan pengawasan oleh kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pengawasan kepala sekolah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah maka

guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun. Akan tetapi bila permasalahan yang dianggap sudah biasa diabaikan khususnya kepala sekolah sebagai pimpinan pendidik maka kualitas pendidikan yang dicita – citakan tidak akan berhasil . Oleh karena itu penelitian ini menjadi dasar peneliti untuk berasumsi bahwa masih banyak permasalahan yang terjadi di SMA Negeri 1 Sipispis sehingga menjadi salah satu acuan peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih mendalam melalui proses penelitian, sehingga judul penelitian yang di ambil adalah **“Pelaksanaan Pengawasan Internal Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Sipispis”**.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah hal yang sangat penting untuk dibahas karena masalah disini merupakan tantangan yang akan dicari jalan keluar ataupun diatasi dengan berbagai alternative sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat digambarkan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan masalah, terkait dengan itu masalah adalah kesenjangan antar yang diharapkan dengan yang sebenarnya terjadi. Dengan demikian penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yakni; **”Bagaimana pelaksanaan pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipispis?”**

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja Guru di SMAN1 Sipispis.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan meneliti tentang pelaksanaan pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Sipispis.

1.4.2 Secara akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu bagi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam rangka memperkaya literature bacaan dan khasanah penelitian bagi mahasiswa.

1.4.3 Secara praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi SMA Negeri 1 Sipispis dalam meningkatkan kinerja Guru.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Menguraikan pengertian dan konsepsi tentang Pelaksanaan (Actuating), Pengawasan, Pengawasan Internal, Kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang Jenis Penelitian, Definisi Konsep, Kerangka Konsep, Narasumber, Teknik Pengumpulan Data, Lokasi dan Waktu Penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang penyajian data dan analisis data hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Menyajikan tentang simpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pelaksanaan

2.1.1 Pengertian pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha organisasi, Jadi pelaksanaan artinya menggerakkan orang – orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau kesadaran secara bersama – sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif. Dalam hal ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan. Untuk melaksanakan secara fisik kegiatan dari kegiatan dari aktivitas tersebut, maka manajer mengambil tindakan – tindakan kearah seperti itu seperti: Leadership, perintah, komunikasi, nasehat, pelaksanaan di sebut juga gerakan aksi mencakup kegiatan yang dilakukan seorang pimpinan untuk mengawasi dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur – unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan – tujuan dapat tercapai.

Menurut Siagian (2007:95) pelaksanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas untuk bekerja dengan sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan dilakukan setelah sebuah organisasi memiliki perencanaan dan melakukan pengorganisasian terhadap sumber daya yang ada. Sementara menurut Bintoro (2000:199) pengertian pelaksanaan ialah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan,

yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek. Sementara menurut Terry dalam Ekasari dan Irdaus (2007:17). pelaksanaan disebut juga “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilaksanakan oleh seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang telah ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai.

SP. Siagian (1985:120) menyatakan bahwa jika suatu rencana terealisasi telah tersusun dan jika program kerja yang “*achievement oriented*” telah dirumuskan maka kini tinggal pelaksanaannya. Lebih lanjut, Siagian mengatakan bahwa dalam pelaksanaan ada beberapa hal pokok yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Membuat rencana detail, artinya merubah rencana strategis (jangka panjang) menjadi rencana teknis (jangka pendek) dan mengorganisir sumber-sumber dan staf dan selanjutnya menyusun peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur tertentu.
- b. Pemberian tugas artinya merubah rencana teknis menjadi rencana praktis, dan tujuan selanjutnya melakukan pembagian tugas-tugas dan sumber-sumber.
- c. Monitor artinya pelaksanaan dan kemajuan pelaksanaan tugas jangan sampai terjadi hal-hal yang berhubungan dengan rencana praktis. Dalam hal ini diperlukan untuk memeriksa hasil-hasil yang dicapai.
- d. Review artinya pelaporan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan, analisis pelaksanaan tugas-tugas, pemeriksaan kembali dan penyusunan dan jadwal waktu pelaksanaan selanjutnya dalam laporan diharapkan adanya saran dan perbaikan bila ditemui adanya perbedaan penyimpangan.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan adalah suatu kegiatan dari perealisasiian suatu rencana yang telah disusun sebelumnya, sehingga tujuan dapat tercapai dengan memperhatikan kesesuaian dan kepentingan dari suatu kelompok terhadap sasaran tertentu.

Menurut Bintoro (2000:14) faktor pelaksanaan menempati posisi paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu program untuk diwujudkan. Maka dalam proses kegiatannya perlu memerhatikan beberapa hal, antara lain:

- a. Perlu ditentukan secara jelas siapa atau badan/lembaga mana secara fungsional akan disertai wewenang mengkoordinasi program didalam suatu sektor.
- b. Perlu diperhatikan penyusunan program pelaksanaan yang jelas dan baik. Dalam program pelaksanaan itu, dasar prinsip fungsional perlu dituangkan kedalam rangkaian prosedur yang serasi, jelas dan ditaati oleh semua pihak yang terlibat dalam hubungan pelaksanaan program tersebut.
- c. Perlu dikembangkan hubungan kerja yang lebih baik, antara lain dalam bentuk badan kerjasama atau suatu panitia kerjasama dengan tanggung jawab dan koordinas yang jelas.
- d. Perlu diusahakan koordinasi melalui proses penyusunan anggaran dan pelaksanaan pembiayaan.

Dengan demikian, pelaksanaan sebagai suatu kegiatan untuk merealisasikan tujuan terhadap sebuah sasaran sehingga suatu pelaksanaan akan mengarah kepada usaha yang sesuai dengan kepentingan masyarakat.

Adapun faktor-faktor yang dapat menunjang program pelaksanaan adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apa bila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan;
- b. *Resources* (sumber daya), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan;
- c. Disposisi, sikap dan komitmen dari pada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program;
- d. Struktur Birokrasi, yaitu SOP (*Standar Operating Procedures*), yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program. Jika hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian khusus tanpa pola yang baku.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor dalam pelaksanaan menjadi salah satu alat penting penunjang keberhasilan suatu kegiatan yang dilaksanakan dan didalam sebuah proses pelaksanaan setidaknya memiliki tiga unsur wajib, yaitu seperti program, masyarakat dan unsur pelaksanaan. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam keberhasilan suatu pelaksanaan aktivitas yaitu mengetahui secara jelas mengenai aktivitas tersebut,

memperhatikan penyusunan program, hubungan kejasama yang baik serta koordinasi mengenai anggaran. Faktor lain yang menunjang pelaksanaan adalah seperti komunikasi, sumber daya, disposisi atau komitmen para pelaksana serta struktur birokrasi.

2.2 Pengawasan Internal

2.2.1 Pengertian Pengawasan Internal

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Menurut Makmur (2011:176) pengawasan adalah suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Sementara menurut Sumarsono (2010:23) pengawasan adalah segala kegiatan dan tindakan untuk menjamin agar penyelenggaraan suatu kegiatan tidak menyimpang

dari tujuan serta rencana yang telah digariskan. Sementara menurut Siagian (2004:112) pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pendapat teori para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses yang sistematis dalam menetapkan standar kerja atau ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Jenis pengawasan menurut ruang lingkungannya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pengawasan dari dalam (*Internal Control*) dan pengawasan dari luar (*Eksternal Control*). Pengawasan dari dalam (*Internal Control*) berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan yang terbentuk di dalam organisasi itu sendiri. Aparat/unit pengawasan ini bertindak atas nama pimpinan organisasi yang bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan organisasi.

Menurut Brantas (2006:199) pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau pengawasan yang dibentuk di dalam organisasi itu sendiri. Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan yang terbentuk di dalam organisasi itu sendiri. Sementara menurut Hasibuan (2011:248) pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya. Cakupan dari pengawasan ini meliputi hal-hal yang cukup luas baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan karyawan, dan lain-lainnya. Sementara menurut Pidarta (2011:170) pengawasan

internal adalah teknik pengawasan yang dilakukan oleh pegawai yang berada dalam organisasi itu sendiri terhadap bagian – bagian dalam organisasi tersebut. Pada hakikatnya pengawasan merupakan salah satu fungsi pimpinan.

Sementara menurut Makmur (2011:12) pengawasan internal meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Dari defenisi pengawasan internal terdapat beberapa konsep dasar yaitu:

a. Pengawasan Internal merupakan proses

Pengawasan internal merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu. Pengawasan internal itu sendiri bukan merupakan suatu tujuan. Pengawasan internal merupakan suatu rangkaian tindakan yang bersifat pervasif dan menjadi bagian tidak terpisahkan, bukan hanya sebagai tambahan dari infrastruktur entitas.

b. Pengawasan Internal dijalankan oleh orang

Pengawasan intern bukan hanya terdiri dari pedoman kebijakan dan formulir, namun dijalankan oleh orang dari setiap jenjang organisasi yang mencakup dewan komisaris, manajemen dan personel lain.

c. Pengawasan Internal ditujukan untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan: pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasi.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional 2011 pasal 1, pengawasan internal adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan

fungsi organisasi yang bertujuan untuk mengendalikan kegiatan, mengamankan harta dan aset, terselenggaranya laporan keuangan yang baik, meningkatkan efektivitas dan efisiensi, dan mendeteksi secara dini terjadinya penyimpangan dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal merupakan pengawasan yang dijalankan oleh seorang atasan kepada bawahannya yang terdapat dalam suatu unit organisasi/lembaga. Dalam suatu lembaga merupakan fungsi staf yang melakukan penilaian secara bebas atau tidak memihak dalam suatu organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi seluruh aktivitas dan melaporkan hasil pekerjaannya tersebut kepada manajemen sebagai suatu jasa pelayanan, dan bertanggung jawab penuh kepada manajemen. Satuan Pengawasan Internal merupakan unit organisasi yang dibentuk untuk membantu manajemen melakukan pengawasan, pengendalian yang independen serta memberikan saran-saran dan perbaikan untuk meningkatkan mutu lembaga. Usaha untuk menjamin pelaksanaan tujuan sangatlah penting untuk menghindari kesalahan-kesalahan dan kecurangan informasi yang menyebabkan kerugian bagi pihak lembaga.

Menurut Arifin Abdul rachman (2001:23) salah satu indikator keberhasilan satu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Jika pengawasan berjalan dengan baik maka pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program. Keberhasilan pengawasan dapat dilihat dari berbagai macam indikator sebagai berikut:

a. Pengamatan

Pengamatan adalah aktifitas yang dilakukan makhluk cerdas, terhadap suatu proses atau object dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

b. Inpeksi Teratur dan Langsung

Inpeksi teratur dan langsung merupakan salah satu alat control manajemen yang bersifat klasik tetapi masih relevan dan secara luas sudah banyak diterapkan dalam upaya menemukan masalah yang dihadapi dilapangan termasuk untuk memperkirakan besarnya resiko.

c. Pelaporan Lisan dan Tertulis

Suatu bentuk penyampaian berita, keterangan, pemberitahuan ataupun pertanggungjawaban baik secara lisan maupun tertulis dari bawahan kepada atasan sesuai dengan hubungan wewenang dan tanggung jawab yang ada diantara mereka.

d. Evaluasi Pelaksanaan

Suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan dan menemukan kualitas (nilai dan arti) dari sesuatu, berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan.

e. Diskusi antara manajer dan bawahan

Pertukaran pendapat dan gagasan dalam bentuk lisan untuk mencari sebuah solusi dari sebuah masalah dan mendapat kesepakatan antara atasan dan bawahan.

2.2.2 Fungsi Serta Tujuan Pengawasan

Fungsi dari pengawasan merupakan untuk memberikan nilai, analisis, merekomendasikan dan juga menyampaikan hasil surat/laporan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan organisasi atau lembaga, yang sudah diteliti sementara menurut Siagian dalam Kadarisman (2013: 6) mengemukakan fungsi pengawasan adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke rel yang sebenarnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan adalah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata (actual performance).

Selanjutnya menurut Ernie dan Saefulah (2005:12) fungsi pengawasan adalah:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai indikator yang ditetapkan
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah terkait dengan pencapaian tujuan.

Menurut Tisnawati (2005:12) fungsi pengawasan adalah:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Marigan (2004:62) fungsi pengawasan antara lain:

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap tugas dan wewenang yang diberikan dalam menjalankan pekerjaan.
- b. Mendidik supaya dapat menjalankan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian dan kelemahan supaya tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi pengawasan adalah untuk menilai setiap unit-unit dalam melakukan kebijaksanaan dan prosedur yang menjadi tanggung jawab masing-masing untuk menilai apakah pengendalian manajemen sudah cukup memadai dan dilaksanakan secara efektif, untuk meneliti apakah kegiatan sudah terlaksana secara efektif yaitu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, meneliti apakah kegiatan sudah dilaksanakan secara efisien.

Menurut Siagian (2002:259) pengawasan dilakukan bertujuan untuk mencegah terjadinya divlasi dalam operasional atau rencana, sehingga berbagai

kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana, akan tetapi juga tingkat efisiensi dan efektifitas yang setinggi mungkin. Kemudian penjelasan lain menurut Bohari (2002:5) tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi, dengan maksud untuk secepatnya melaporkan kesalahan atau hambatan kepada pimpinan atau penanggung jawab kegiatan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan korektif yang perlu.

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Tujuan pengawasan menurut Adisasmita (2011:45) adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
- b. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.
- c. Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- d. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
- e. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Sedangkan menurut Baihaqi (2016:13) mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana.
- b. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah sesuai dengan intruksi.
- c. Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien.

- d. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan.
- e. Untuk mengetahui jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

Sementara menurut Silalahi (2003:181) tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang direncanakan
- b. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan
- c. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya
- d. Mencegah penyalagunaan otoritas dan kedudukan
- e. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan tujuan dengan tujuan – tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya , menentukan dan mengukur penyimpangan – penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan.

2.2.3 Teknik dan Ciri – Ciri Pengawasan

Pengawasan tidak akan berjalan dengan baik jika hanya bergantung kepada laporan saja. Pimpinan yang bijaksana akan menggabungkan teknik

pengawasan langsung dan tidak langsung dalam melaksanakan fungsi pengawasan, berikut teknik pengawasan menurut Brantas (2006:195) teknik pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Teknik pengawasan langsung yaitu teknik pengawasan yang dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan sedang berjalan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi mendadak on the spot observation, dan on the spot report.
- b. Teknik pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang telah disampaikan oleh para bawahan yang berbentuk lisan maupun tulisan.

Sementara menurut Purwanto (2001:101) teknis pengawasan antara lain sebagai berikut:

1) Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan pada saat kegiatan sedang dilaksanakan. Pengawasan dapat berbentuk seperti:

- a. Inpeksi Langsung merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan dilakukan.\
- b. Obsevasi di tempat adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.
- c. Laporan Ditempat adalah Laporan yang disampaikan bawahan secara langsung pada saat atasan mengadakan inpeksi langsung kegiatan dilaksanakan

2) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh yang disampaikan oleh bawahan yang berbentuk seperti:

- a. Laporan Tertulis adalah laporan yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan dalam bentuk laporan kegiatan yang dibukukan, dilaporkan secara berkala.
- b. Laporan Lisan adalah laporan yang disampaikan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi pada saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan maupun sasaran – sasaran.

Selanjutnya Handayani (1994:147) metode pengawasan merupakan masalah, oleh karena inti pengawasan adalah pengukuran, atau penetapan opini yang pada hakikatnya merupakan metode-metode yang dapat dipergunakan untuk mengukur penyelenggaraan diunit-unit pengawasan adalah:

- a. Observasi langsung adalah yang paling dianggap paling meyakinkan dan paling banyak digunakan.
- b. Metode statistik atau statistikal harus digunakan untuk mengawasi aktifitas-aktifitas yang banyak sekali mengandung detail-detail teknis, atau frekuensinya begitu tinggi sehingga sukar untuk diikuti panca indra dan perhatian manusia biasa.
- c. Metode laporan banyak juga dipergunakan sejak dahulu, dan terdiri atas tanggung jawab atas suatu usaha, pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa didalam melakukan sebuah pengawasan diperlukan adanya teknik pengawasan agar pengawasan dapat dilakukan secara efektif tanpa mengganggu berjalannya sebuah kegiatan.

Menurut Siagian dalam Nurrahman (2011:34) bahwa pengawasan memiliki ciri-ciri tertentu yang bisa dipergunakan untuk melandasi pelaksanaannya, yaitu:

- a. Pengawasan bersifat fact finding yang berarti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas yang dijalankan dalam organisasi.
- b. Pengawasan bersifat preventif yang berarti bahwa proses pengawasan itu dijalankan untuk mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan.
- c. Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang yang berarti bahwa pengawasan hanya dapat ditujukan terhadap kegiatan-kegiatan yang kini sedang dilaksanakan.
- d. Pengawasan hanyalah sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi, pengawasan tidak boleh dipandang sebagai tujuan.
- e. Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi dan manajemen maka pelaksanaan pengawasan itu harus mempermudah tercapainya tujuan.
- f. Proses pelaksanaan pengawasan harus efisiensi, jangan sampai terjadi pengawasan malah menghambat usaha peningkatan efisiensi.
- g. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak benar.

Menurut Siagian (2007:130) Pengawasan akan berlangsung efektif apabila memiliki berbagai ciri – ciri yang dibahas sebagai berikut:

- a. Pengawasan harus memiliki kejelasan tentang pencapaian tujuan dalam mengadakan perbaikan.
- b. Dalam pelaksanaan pengawasan, manajer harus adil dan bijak dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.
- c. Pengawasan harus bersifat fleksibel, dimana jika terjadi perubahan – perubahan pada pelaksanaannya, pengawasan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan.
- d. Pengawasan haruslah berjalan secara efektif bila perlu efisien.
- e. Pengawasan bersifat membimbing agar terjadi perbaikan.

Menurut Handyaningrat (1994:149) Upaya untuk mendapatkan pengawasan aktif, maka perlu dipenuhi prinsip – prinsip pengawasan antara lain:

- a. Pengawasan berorientasi kepada tujuan organisasi.
- b. Pengawasan harus bersifat objektif, jujur, dan mendahulukan kepentingan umum dari kepentingan pribadi.
- c. Pengawasan harus berorientasi terhadap kebenaran menurut peraturan – peraturan yang berlaku, berorientasi terhadap kebenaran atas prosedur yang telah ditetapkan.
- d. Pengawasan harus menjamin daya hasil guna pekerjaan.
- e. Pengawasan harus berdasarkan standart yang objektif , teliti dan tepat.
- f. Pengawasan harus bersifat trus menerus.

- g. Hasil pengawasan harus dapat memberikan umpan balik (feedback) terhadap perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan, perencanaan, dan kebijaksanaan untuk waktu yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa ciri – ciri pengawasan harus mempunyai kejelasan tentang pencapaian tujuan dalam mengadakan perbaikan, dimana jika terjadi perubahan – perbuhan pada pelaksanaanya pengawasan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan dan bersifat membimbing agar terjadi perbaikan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia , semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang didalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan pengetahuan yang dimiliki. Kinerja berasal dari kata *performence*. Ada pula yang memberikan pengertian *performence* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja , tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Supardi (2014:45). kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai

prestasi, menunjuk suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Sementara menurut Anwar (2005:17) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang hasilnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sementara Rivai dan Basri (2005:14). kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Menurut teori diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal – usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Menurut Supardi (2014:54) kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya serta menggambarkan adanya perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya

ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Sementara menurut Martinis Yamin (2010:87) kinerja guru merupakan perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika mereka dia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberikan hasil atau tujuan. Menurut Husdarta (2007:13) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingan dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitasnya.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah sebuah wujud untuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar dan kriteria tertentu sebagai acuan.

UU Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang pendidikan pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan

tinggi. Menurut UU No. 14 tahun 2004, tentang guru dan dosen, yang disebut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut UU No. 14 tahun 2005 bab iv pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut dapat yang diwujudkan dalam kegiatan mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Menurut Soedjarto (1993:17) menyatakan ada empat tugas gagasan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru.

- a. Merencanakan program belajar mengajar.
- b. Melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
- d. Membina hubungan dengan peserta didik sedangkan berdasarkan permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:
 - a. merencanakan pembelajaran.
 - b. melaksanakan pembelajaran.
 - c. melalui hasil pembelajaran.
 - d. membimbing dan melatih peserta didik.
 - e. melaksanakan tugas tambahan.

Dengan demikian, untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan yang dikemukakan Yeremias T. Keban (2004:203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor yang penting sebagai berikut:

- a. Faktor personal /individu, meliputi: pengetahuan, kepercayaan, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim. Meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Hassel Nogi (2005:180) kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor – faktor berikut:

- a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
- b. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi
- c. System informasi manajemen , yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- d. Sumber daya manusia , yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
- e. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap organisasi.

Menurut Atmosoeparto, dalam Hassel Nogi (2005 :181) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

- 1. Faktor internal yang terdiri dari:
 - a. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.

- b. Struktur organisasi, sbagai hasil dsain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
 - c. Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
2. Faktor eksternal, yang terdiri dari:
- a. Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.
 - b. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk bekarya secara maksimal
 - c. Faktor sekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang daya beli untuk mnggerakan sektor – sektor lainnya sebagai suatu system ekononomi yang lebih besar

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:65) meguraikan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahan untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

b. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.

c. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

d. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan . Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

e. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuan. Artinya Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

f. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

g. Budaya Organisasi

Merupakan Kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

h. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan sesuatu pekerjaan.

i. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

j. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi namun yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan efektif.

2.3.3 Indikator Kinerja

Berdasarkan yang dikemukakan Wibowo (2010:74) standar kinerja berkaitan dengan gambaran kegiatan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan perusahaan. Standart kinerja di perlukan untuk membimbing perilaku karyawan agar dapat melaksanakan standart yang telah dibuat. Tujuan yang sudah di tetapkan pimpinan disampaikan dengan bukti tertulis kepada karyawan disertai dengan langkah – langkah yang harus dilakukan. Selanjutnya menurut A. Dale Timpe (1999:247) menyatakan bahwa

standart kerja merupakan standart kerja dianggap memuaskan bila pernyataan menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan akan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil kerja diukur. Sementara menurut Wirawan (2009:67) standart kerja adalah target sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaanya, karyawan harus nmengeraahkan semua tenaga, pikiran keterampilan, pengetahuan dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standart kinerja.

Sementara menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mngukur kinerja secara individu ada enam indikator yaitu:

b. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

c. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

d. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

e. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

f. Kemandiraan

Merupakan tingkat seorang yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana seorang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

Menurut Winardi (1971:113) menilai kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator meliputi:

a. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang menurut ukuran yang berlaku atas dasar kemampuan dan kemauan yang dimilikinya dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

b. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan kepatuhan kepada perarturan tata tertib. Disipin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pemimpin dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan maupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan guru dalam menyelesaikan kesanggupan guru dalam menyelesaikan pekerjaan yang di emban kepadanya dengan tepat waktu dan berani menanggung resiko atas tindakan yang telah dilakukannya, Wujud dari tanggung jawab ini adalah adanya ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dan mempunyai dedikasi yang tinggi diwujudkan dalam organisasi

Berdasarkan dari seluruh teori diatas dapat disimpulkan standart kerja merupakan persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam menentukan penelitian, terlebih dahulu diketahui jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas didalam penelitian tersebut, sehingga memudahkan untuk melakukan langkah selanjutnya dalam proses analisis data.

Sugiyono (2014:13) adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif, yaitu suatu metode yang berusaha mencari dan memperoleh informasi mendalam dari pada luas atau banyaknya informasi.

Data deskriptif adalah sebuah indikator bagi norma-norma dan nilai-nilai kelompok serta kekuatan sosial lainnya yang menyebabkan perilaku manusia itu sendiri. Sedangkan metode penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian.

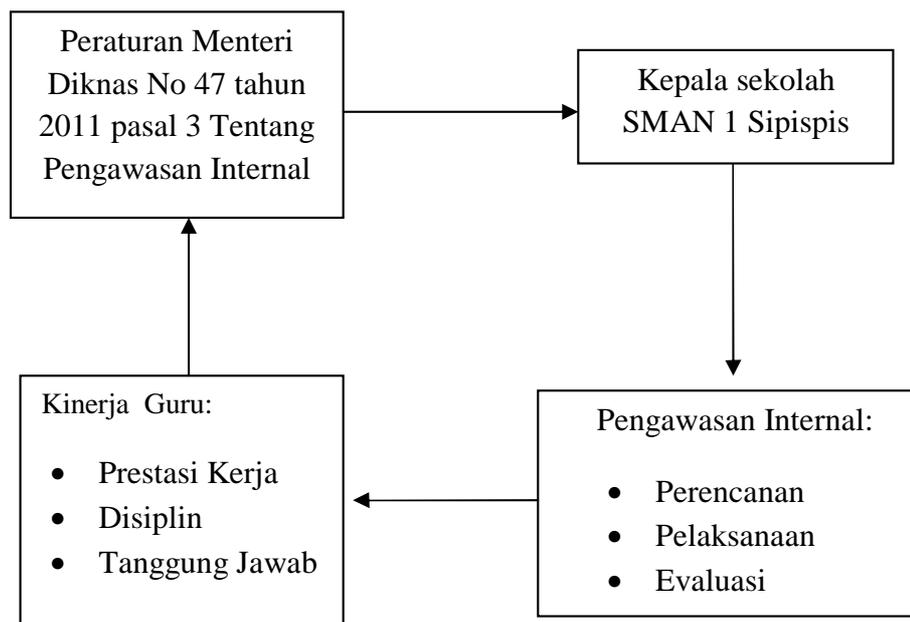
3.2 Kerangka Konsep

Berdasarkan judul penelitian, pelaksanaan pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis. Kerangka konsep

yang akan dideskripsikan dan dijelaskan adalah bagaimana pelaksanaan pengawasan internal di SMA Negeri 1 Sipispis.

Gambar 3.1

Kerangka Konsep Penelitian



3.3 Definisi konsep

Definisi konsep adalah istilah atau definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.

Dari uraian diatas digunakan konsep pemikiran untuk mempersempit pengertian yang diteliti, adapun yang menjadi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan adalah suatu kegiatan dari perealisasiian suatu rencana yang telah disusun sebelumnya, sehingga tujuan dapat tercapai dengan

memperhatikan kesesuaian dan kepentingan dari suatu kelompok terhadap sasaran tertentu.

- b. Pengawasan adalah proses untuk menjamin segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.
- c. Pengawasan internal adalah pengawasan yang dijalankan oleh seorang atasan kepada bawahannya yang terdapat dalam suatu unit organisasi/lembaga.
- d. Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
- e. Kinerja guru adalah proses pembelajaran dapat dinyatakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

3.4 Kategorisasi Penelitian

Kategorisasi menunjukkan bagaimana cara mengukur variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung untuk analisis dari variabel tersebut, adapun kategorisasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Kategorisasi Penelitian

Kategorisasi	Indikator
Pengawasan Internal	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya perencanaan pengawasan internal dalam meningkatkan kinerja guru • Adanya pelaksanaan pengawasan internal dalam meningkatkan kinerja guru • Adanya evaluasi kinerja guru
Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Tercapainya peningkatan prestasi guru • Adanya kedisiplinan di terapkan guru • Adanya tanggung jawab guru

3.5 Narasumber

Narasumber adalah orang yang mengetahui informasi dan orang yang memberikan informasi kepada peneliti. Teknik penentuan narasumber dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, yaitu memilih sejumlah responden dengan pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data secara maksimal. Adapun yang menjadi narasumber penelitian ini adalah:

Adapun narasumber dalam penelitian ini sebanyak 4 orang yakni:

a. Kepala sekolah SMA Negeri 1 Sipispis

Nama : Drs. Rasimin Purba

Usia : 56 Tahun

Jenis Kelamin : Laki – Laki

Jabatan : Kepala Sekolah

Pendidikan Terakhir : S1

b. Wakil kepala sekolah SMA Negeri 1 Sipispis

Nama : Joko Tingkir, S.Pd

Usia : 48 Tahun

Jenis Kelamin : Laki – Laki

Jabatan : Wakil Kepala Sekolah

Pendidikan Terakhir : S1

c. Guru sekolah SMA Negeri 1 Sipispis

Nama : Delima Sianipar, S.Pd

Usia : 57 Tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Guru Ekonomi

Pendidikan Terakhir : S1

d. Guru Sekolah SMA Negeri 1 Sipispis

Nama : Jahara Tua Banjarnahor, S.Pd

Usia : 55 Tahun

Jenis Kelamin : Laki – Laki

Jabatan : Guru Bahasa Indonesia

Pendidikan Terakhir : S1

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan dua cara yakni :

a. Data Primer

Data yang dilakukan secara langsung pada lokasi yang telah ditentukan. Langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara yaitu mengajukan beberapa pertanyaan terhadap responden yang berkaitan dalam penelitian dengan cara wawancara yaitu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

b. Data Sekunder

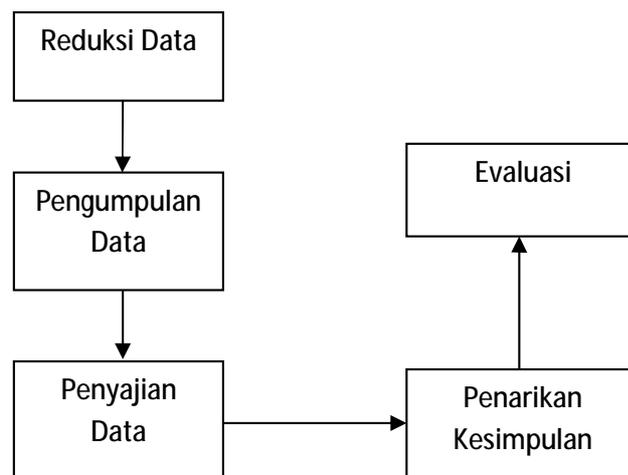
Pengumpulan data yang relevan dengan permasalahan yang ada yang diteliti dan diperoleh dari buku atau penelitian kepustakaan, untuk mendukung penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut sugiyono (2014:244) analisis data adalah proses penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data

merupakan suatu langkah yang paling menenentukan dari suatu penelitian, karena analisis data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian yang meliputi:

Gambar 3.2
Teknik Analisis Data



a. Reduksi data

Menurut Sugiyono, (2010:63) mereduksi data berarti merangkum memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari dan tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. Pengumpulan data

Data yang dikelompokkan selanjutnya disusun dalam bentuk narasi sehingga berbentuk rangkaian informasi yang bermakna sesuai dengan masalah penelitian.

c. Penyajian data

Melakukan interpretasi data yaitu menginterpretasikan apa yang telah diinterpretasikan informan terhadap masalah yang diteliti.

d. Penarikan kesimpulan

Pengambilan kesimpulan berdasarkan susunan narasi yang telah disusun pada tahap ketiga, sehingga dapat memberi jawaban atas masalah penelitian.

e. Evaluasi

Melakukan verifikasi hasil atas data dengan informan, yang didasarkan pada kesimpulan tahap keempat. Tahap ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan interpretasi dari hasil wawancara dengan sejumlah informan yang dapat mengaburkan makna persoalan sebenarnya dari fokus penelitian.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.8.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai.

3.8.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai bulan September 2019.

3.9 Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian

3.9.1 Gambaran umum SMA Negeri 1 Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai

Untuk melengkapi data penelitian dari skripsi ini, penulis akan mendeskripsikan gambaran tentang SMA Negeri 1 Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai. Berhubungan dengan ini penulis mengadakan kunjungan langsung ke SMA Negeri 1 Sipispis melihat secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah para guru dan staf pegawai.

SMA Negeri 1 Sipispis adalah salah satu lembaga pendidikan formal di kecamatan sipispis, dimana di dalamnya di atur secara sistematis menurut sistem pendidikan yang berlaku dan berwenang di bawah Dinas Pendidikan Nasional, sebagaimana sekolah – sekolah formal lainnya. Visi pendidikan Nasional sesuai Undang – undang Nomor 20 Tahun 2003 adalah mewujudkan sistem pendidikan nasional sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara indonesia agar berkembang dan manusia berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah serta Misi untuk meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas. Lembaga pendidikan sebagai pusat pemberdayaan ilmu pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, strap dan nilai yang berdasarkan standart yang bersifat nasional dan global.

SMA Negeri Sipispis berlokasi di jalan Ahmad Yani , Buluh Duri, Sipispis, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Sekolah ini didirikan pada tahun 1993, sejak sekolah ini di dirikan sampai sekarang sudah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah. Adapun yang menjabat kepala sekolah

pada saat ini adalah Drs, Rasimin Purba, dan sekolah SMA Negeri 1 Sipispis mempunyai luas tanah 18.354 m² dan luas bangunan 11.222 m².

3.9.2 Kondisi Geografis

SMA Negeri 1 Sipispis secara geografis terletak didaerah perdesaan dengan dikelilingi area perkebunan PTPN III dimana masyarakatnya beragam macam pekerjaan dengan jumlah penduduk mencapai 35. 082 jiwa. Sekolah ini berdiri pada tahun 1993 dan menjadi sekolah negeri pertama yang ada pada masa itu. Sekolah ini terus melakukan pembenahan dan memenuhi perlengkapan sesuai dengan kompetensi jurusan yang ingin di kembangkan sekaligus ingin berperan aktif pengembangan sarana dan prasarana pendidikan di kecamatan sipispis. Jumlah penduduk di kecamatan sipispis sebanyak 35.082 jiwa. Kecamatan sipispis adalah salah satu dari 17 kecamatan dikabupaten serdang bedagai yang wilayahnya mempunyai luas 145.259 km di mana terdapat 20 desa didalamnya. Kecamatan sipispis berjarak sekitar 51 km dari ibukota kabupaten dan berjarak 30 km dari kota terdekat yaitu tebing tinggi. Adapun yang menjadi batas kecamatan sipispis adalah sebagai berikut:

- a. Batas Utara : Berbatasan dengan kecamatan Dolok Masihul dan kecamatan Tebing Tinggi.
- b. Batas Selatan : Berbatasan Dengan Kabupaten Simalungun.
- c. Batas Timur :Berbatasan dengan Kcamatan Dolok Mertawan dan Kecamatan Tebing Tinggi.
- d. Batas Barat : Berbatasan dengan Kabupaten Simalungun.

Untuk wilayah perdesaan dikecamatan Sipispis, hampir semuanya dilalui sungai – sungai baik itu sungai besar maupun sungai kecil. Hal tersebut dikarenakan kecamatan sipispis berada didaerah yang tidak jauh dengan perbukitan, hanya berjarak 10 sampai 15 km dengan pegunungan bukit barisan. Begitu dengan SMA Negeri 1 Sipispis berada ditengah – tengah wilayah kecamatan Sipispis.

3.9.3 Visi dan Misi

VISI

”Peningkatan Pendidikan Berdasarkan Imtaq Dan Iptek Serta Berwawasan Lingkungan”.

MISI

1. Membina dan membimbing peserta didik berdasarkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Membina dan melatih peserta didik dalam melakukan ibadah dan upacara keagamaan sesuai agama dan kepercayaan masing – masing
3. Mendorong dan memotivasi peserta didik untuk menumbuhkembangkan minat belajar yang tinggi dalam menghadapi era globalisasi dan dapat menciptakan lingkungan yang asri
4. Meningkatkan layanan pendidikan yang meliputi:
 - Meningkatnya Proses Belajar Mengajar(PBM) dan Bimbingan Konseling(BM) Bimbingan penyuluhan(BP) secara efektif dan efisien

- Mengembangkan dan melatih siswa untuk berfikir dan bertindak secara logis dan sistematis melalui kegiatan penelitian ilmiah remaja dan lomba karya remaja
 - Memaksimalkan pemanfaatan media pendidikan terutama pemberdayaan Laboratorium
 - Meningkatkan bimbingan belajar tambahan dan latihan untuk menghadapi mata pelajaran yang di ujian nasional
 - Meningkatkan profesionalitas kerja dan guru staf untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
5. Membudayakan motto “REFORMASI” (Rapi, Elok Familiar, Ramah, Bermutu, Aman, Sejuk dan Indah) dilingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat
 6. Menjalin kerja sama seoptimal mungkin dengan orang tua murid dalam mendorong peserta didik untuk giat membaca dan giat belajar
 7. Mengaktualisasikan kerja sama dengan pihak alumni, perguruan tinggi, masyarakat dan pihak swasta.
 8. Menjadikan sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan yang berwawasan lingkungan.
 9. Menjadikan sekolah indah, bersih dan asri.

3.9.4 Tujuan dan Sasaran

a. Tujuan

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari Misi dan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan pada kurun waktu tertentu, sebagai berikut:

- Untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman bertakwa kepada tuhan, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan mandiri.
- Meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kepribadian peserta didik sebagai calon pemimpin dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi kepemimpinan dengan baik.
- Memberikan tuntunandan meningkatkan pola pikir, sikap, kepribadian, budi pekerti, sopan santun, serta disiplin.
- Menumbuhkan dan meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab sebagai warga negara khususnya generasi muda sebagai penerus bangsa.

b. Sasaran

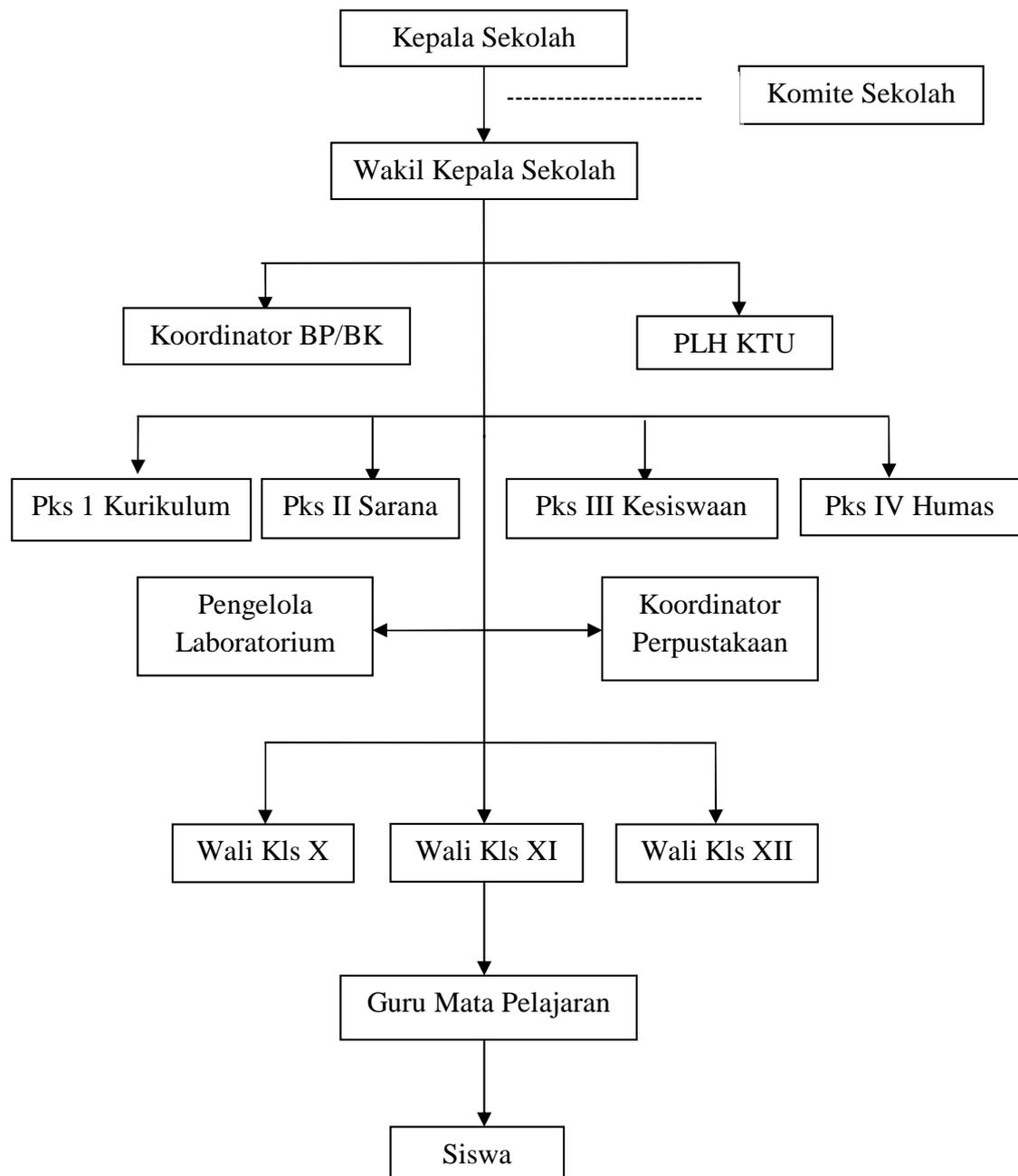
Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur dan dapat dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulanan. Fokus utama sasaran adalah tindakan alokasi, distribusi dan pemanfaatan sumberdaya yang mengarah pada hasil nyata. Berdasarkan pengertian tersebut, maka SMA Negeri 1 sipispis menetapkan sasaran sebagai berikut:

- Peningkatan pemahaman dan ketrampilan seluruh warga sekolah terhadap SNP dan implementasinya dalam proses pendidikan di sekolah
- Meningkatnya kemampuan guru dalam menggunakan teknologi informasi dalam pembelajaran
- Melengkapi dan mengadakan kebutuhan sarana dan prasarana yang di perlukan dalam kegiatan belajar mengajar.
- Meningkatnya jumlah lulusan yang diterima di perguruan tinggi

3.9.5 Struktur Organisasi

Gambar 3.3

STRUKTUR DASAR ORGANISASI SMA NEGERI 1 SIPISPIS



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi data yang diperoleh pada saat penelitian di lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan dalam bab yang terdahulu. Pengumpulan data yang diperlukan dalam menjawab permasalahan secara mendalam beberapa tahapan yang dilakukan penulis diantaranya: Pertama, penelitian diawali dengan pengumpulan data serta gambar dan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dijawab. Kedua, penulis melakukan wawancara dengan 4 orang informan penelitian yang terdiri dari Kepala Wakil Kepala Sekolah, Guru Bahasa Indonesia, Guru Ekonomi

Wawancara dilaksanakan pada tanggal 05 Agustus 2019 SMA Negeri 1 Sipispis. Wawancara dilakukan untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti serta untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Data-data tersebut berupa pernyataan dari narasumber mengenai permasalahan skripsi yang digunakan untuk menjawab setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti sebagai data yang dipergunakan dalam analisis penelitian pada bab ini.

Berikut adalah penyajian data-data yang diperoleh melalui wawancara dengan berbagai informan. Adapun daftar pertanyaan dalam wawancara ini disesuaikan dengan kategorisasi dalam penelitian yang juga merupakan kunci guna menjawab fenomena yang telah diteliti.

4.1.1 Adanya Perencanaan Pengawasan Internal dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 05 Agustus 2019 dengan Bapak Drs. Rasimin Purba selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sipispis. Dengan pertanyaan, perencanaan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Menurut beliau, dalam meningkatkan kinerja guru, membuat aturan kepegawaian yang kemudian disosialisasikan, dengan memperhatikan terhadap kompetensi guru agar guru-guru mempunyai kualitas yang baik dan menyampaikan kepada bapak/ibu guru agar saling bekerja sama dengan komunikatif serta saling mengisi kekurangan. Kemudian pertanyaan tentang perencanaan kepala sekolah dalam hal meningkatkan kinerja guru. Beliau mengatakan bahwa sebagai kepala sekolah harus memberikan motivasi kepada guru dengan melakukan pendekatan agar kinerja mereka semakin meningkat dan membaik guna meningkatkan mutu pendidikan lebih baik dan tidak menurun. Selanjutnya pertanyaan tentang perencanaan yang dilakukan agar terjalinnya kerja sama antara kepala sekolah dan guru. Beliau mengatakan dengan selalu memberikan kenyamanan kepada guru yang ada, tidak membedakan antara guru yang satu dengan yang lainnya serta komunikasi yang baik dengan melibatkan semua pihak dalam hal-hal yang penting disekolah ini.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Joko Tingkir S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah. Dengan pertanyaan, perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menurut beliau, kepala sekolah memberikan perhatian dan pengawasan kepada guru serta mempunyai aturan-aturan kepegawaian yang

disosialisasikan dan disepakati bersama untuk tercapainya peningkatan kinerja guru. Serta pertanyaan tentang bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam hal meningkatkan kinerja guru, menurut beliau kepala sekolah melakukan pendekatan kepada guru-guru dan memberikan motivasi agar lebih baik lagi. Dan bagaimana perencanaan yang dilakukan agar terjalinnya kerja sama antara kepala sekolah dan guru. Menurut beliau, mereka selalu mengupayakan ada komunikasi dan koordinasi dan juga diberi kesempatan menyampaikan usulan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibuk Delima Sianipar S.Pd selaku Guru Ekonomi. Pada tanggal 06 Agustus 2019 Dengan pertanyaan, perencanaan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Menurut beliau kepala sekolah melakukan pengawasan kepada setiap guru dan guru dituntut untuk saling bekerja sama dan komunikatif. Pertanyaan selanjutnya bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam hal meningkatkan kinerja guru. Menurut beliau setiap guru diberi motivasi agar terdorong dalam meningkatkan kinerja. Dan perencanaan yang dilakukan agar terjalinnya kerja sama antara kepala sekolah dan guru mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jahara Tua Banjarnahor, S.Pd. pada tanggal 06 Agustus 2019 Dengan pertanyaan, apa perencanaan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Menurut beliau bersama kepala sekolah dan staf - staf guru mempunyai aturan yang sudah direncanakan dan disosialisasikan agar guru mampu disiplin dan mampu meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya pertanyaan tentang bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam hal meningkatkan kinerja guru, berikut pernyataannya perencanaan kepala sekolah

cukup baik dalam hal meningkatkan kinerja dengan memberi motivasi dan memberi apresiasi kepada guru agar lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya. Dan pertanyaan tentang bagaimana perencanaan yang dilakukan agar terjalannya kerja sama antara kepala sekolah dan guru. Menurut beliau, kepala sekolah dan guru harus bermusyawarah dalam hal apapun.

4.1.2 Adanya Pelaksanaan Pengawasan Internal dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 05 Agustus 2019 dengan Bapak Drs. Rasimin Purba selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sipispis. Dengan pertanyaan, prosuder-prosedur pelaksanaan pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja guru yaitu dengan mengadakan kroscek dan mengontrol di dalam kelas apakah proses belajar mengajarnya sudah baik atau belum sehingga saya bisa mengetahui guru yang kinerjanya belum baik dan sudah maksimal serta mengontrol guru yang tidak masuk tanpa keterangan. Pertanyaan tentang Adapun penomena yang sering di temukan guru kebanyakan bertempat tinggal jauh sehingga merupakan kendala tersendiri dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini terjadi di mana guru datang terlambat ke sekolah untuk mengajar, namun beliau berusaha untuk menegur guru dengan mengirim pesan dan kepala sekolah tidak memberikan tegas mengingat kondisi guru yang tidak bertempat tinggal jauh dan karena faktor kemanusiaan. Dan ada lagi penemone yang beliau temukan pada guru dalam penguasaan materi, padahal itu sangat di perlukan tapi terkadang guru itu lalai untuk melaksanakannya, mungkin karena faktor

kesibukan dari guru itu menjadikan persiapan guru saat mengajar berkurang. Dan selanjutnya bagaimana fungsi pelaksanaan pengawasan internal yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Menurut beliau fungsi pelaksanaan pengawasan internal yang beliau lakukan belum membawa hasil yang optimal terhadap kinerja guru. Pengawasan yang saya lakukan dengan observasi ke kelas dan melihat perangkat pembelajaran guru serta mengadakan pendekatan dengan memanggil guru yang tidak menyampaikan pembelajaran tepat waktu.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Joko Tingkir, S.Pd pada tanggal 05 Agustus 2019 selaku Kepala Sekolah. Dengan pertanyaan. Prosedur pelaksanaan pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja guru yaitu dilakukan pengamatan sehari – hari baik kinerja yang sudah maksimal maupun yang belum maksimal dan beliau turut di tunjuk membantu kepala sekolah dalam pengamatan dan mengontrol guru. selanjutnya pertanyaan dengan adanya pengawasan internal fenomena apa yang sering ditemukan. Fenomena yang sering di temukan, Para guru datang terlambat dan apalagi jika kepala sekolah tidak dapat hadir kesekolah sebagian guru pulang lebih cepat sebelum jadwal yang di tetapkan. Selanjutnya dengan pertanyaan. Bagaiman fungsi pelaksanaan pengawasan internal yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Menurut beliau Pengawasan memang dilakukan oleh kepala sekolah, tetapi beliau tidak memberikan contoh cara mengajar yang baik di kelas, hanya memberitahukan hasil pengawasan kepada kami mengenai beberapa kelemahan dan kelebihan dalam proses belajar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu delima Sianipar S.Pd pada tanggal 06 Agustus 2019 selaku guru mata pelajaran ekonomi. Dengan pertanyaan. Apa saja prosedur- prosedur pelaksanaan pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Beliau menjawab. Kepala sekolah melakukan pengendalian dan pengawasan dengan cara keliling kelas, melihat guru dalam mengajar jika ada masalah di ajak bicara atau sharing untuk menyelesaikan masalah – masalah yang di temukan di lapangan. Selanjutnya pertanyaan. Dengan adanya pelaksanaan pengawasan internal penomena apa yang sering di temukan. . Kepala sekolah sering menemukan guru pada keadaan terlambat.Selanjutnya pertanyaan. Bagaimana fungsi pelaksanaan pengawasan internal yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Fungsi pelaksanaan pengawasan sangat bagus jika dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja guru dan pengetahuan tentang pengajarannya harus lebih bagus sehingga bisa menjadi contoh supaya tidak terjadi kesalah pahaman dan bisa mendemonstrasikan cara mengajar di kelas.

Berikut hasil wawancara pada tanggal 06 Agustus dengan Bapak jahara tua banjarnahor S.Pd. Dengan pertanyaan. Apa saja prosedur- prosedur pelaksanaan pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Dilakukan dalam sebulan beberapa kali guru –guru di kumpulkan mendiskusikan perihal sekolah dan system belajar mengajar mengenai kunjungan kelas dalam menanyakan tugas dan pekerjaan guru secara langsung face to face pun di lakukan oleh kepala sekolah di lakukan pengamatan dan mengontrol untuk mengetahui proses belajar mengajar. Pertanyaan selanjutnya. Dengan adanya pelaksanaan pengawasan internal penomena apa yang sering di temukan. Penomena yang

sering umum di temukan dalam hal kedisiplinaan yaitu keterlambatan datang kesekolah. Bagaimana fungsi pelaksanaan pengawasan internal yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Fungsi pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara langsung sangat efektif membuat guru merasa segan dan enggan melanggar peraturan kedisiplinan di sekolah

4.1.3 Adanya Evaluasi Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 05 Agustus 2019 dengan Bapak Drs. Rasimin purba selaku kepala sekolah SMA Negeri 1 Sipispis. Dengan pertanyaan, Bagaiman cara kepala sekolah mengavualuasi kinerja guru di sekolah ini. Dalam hal ini beliau mengontrol ke kelas untuk memastikan kegiatan belajar mengajar berlangsung, bagaimana guru mengajar di dalam kelas kemudian mengamati dan di telaah, setelah itu akan dirapatkan dengan guru –guru untuk membicarakan tentang kekurangan dalam mengajar dan guru yang sudah baik dalam mengajar supaya mempersiapkan semua pembelajaran sesuai yang telah di rencanakan dan bisa memaksimalkan di dalam proses belajar mengajar di dalam kelas maupun di luar. Pertanyaan tentang prosedur – prosedur dalam mengevaluasi guru. Beliau mengatakan dengan mengevaluasi kinerja guru secara langsung, beliau sebagai evaluator utama dan di bantu oleh wakil kepala sekolah untuk melakukan evaluasi. Dengan membuat format penilaian kinerja mensosialisasikan dan melakukan evaluasi kepada seluruh guru. Dengan pertanyaan. Apa saja kendala kepala sekolah dalam mengevaluasi kinerja guru. Tidak ada kendala dalam mengevaluasi kinerja guru semua baik – baik saja.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 05 Agustus 2019 dengan Bapak Joko Tingkir S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah. Dengan pertanyaan. Bagaimana cara kepala sekolah mengavualuasi kinerja guru di sekolah ini Dengan mengontrol secara langsung kepala sekolah juga melibatkan beliau dalam hal ini. Apakah saja prosedur-prosedur dalam mengevaluasi kinerja guru. Kepala sekolah melakukan pengawasan dan evaluasi secara langsung dan beliau ikut membantu dalam menyusun format penilaian kerja. Apa saja kendala kepala sekolah dalam mengevaluasi kinerja guru. Sejauh ini tidak ada kendala dalam mengevaluasi kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 06 Agustus dengan Ibuk Delima Sianipar S.Pd selaku guru mata pelajaran ekonomi. Dengan Pertanyaan. Bagaimana cara kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru di sekolah ini. Kepala sekolah mengamati kami setelah itu menyampaikan secara langsung kinerja kami yang kurang baik. Apakah saja prosedur-prosedur dalam mengevaluasi kinerja guru. Pelaksanaan evaluasi penilaian kerja guru dalam dua semester kemudian dilakukan rapat dengan guru. Apa saja kendala kepala sekolah dalam mengevaluasi kinerja guru. Tidak ada.

Berikut hasil wawancara pada tanggal 06 Agustus 2019 yang dilakukan dengan Bapak Jahara Tua Banjarnahor S.Pd selaku guru mata pelajaran bahasa indonesia. Dengan pertanyaan. Bagaimana cara kepala sekolah mengavualuasi kinerja guru di sekolah ini. Mengontrol secara langsung dan mengamati beliau dalam melakukan proses belajar mengajar. Apakah saja prosedur-prosedur dalam mengevaluasi kinerja guru. Kami diamati secara langsung oleh kepala sekolah

dan dinilai melalui format penilaian kerja. Apa saja kendala kepala sekolah dalam mengevaluasi kinerja guru. Beliau mengatakan tidak ada kendala.

4.1.4 Tercapainya Peningkatan Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 05 Agustus 2019 yang dilakukan dengan Bapak Drs. Rasimin Purba selaku Kepala sekolah SMA Negeri 1 Sipispis. Dengan pertanyaan. Bagaimana cara bapak/ibu guru dalam meningkatkan prestasi kerja. Upaya atau cara yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi guru dengan pengiriman guru diklat melaksanakan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti MGMP tingkat sekolah, in house tranining diskusi profesional dan sebagainya. Selain itu bisa menambah wawasan guru agar tidak ketinggalan tentang teknologi informasi dan peningkatan mutu sumberdaya manusia yang otomatis dengan itu guru dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Kompensasi apa yang di berikan jika bapak/ibu guru dapat menunjukkan prestasi kerjanya. Beliau sangat mengapresiasi guru yang dapat menunjukkan preestasi kerjanya dan aktualisasi guru sangat beliau perhatikan dan kepala sekolah sangat bangga apabila guru berkreasi meningkatkan kemampuannya dan dapat menciptakan hal - hal baru, bagi guru yang berprestasi akan saya beri penghargaan dengan ucapan terima kasih dan pemberian motivasi, beliau lakukan dalam forum rapat dan pada waktu apel upacara di samping cendramata atas prestasinya. Apakah cukup tersedia sarana dan prasarana dalam meningkatkan perestasi guru. Beliau berusaha untuk meningkatkan fasilitas sarana dan prasarana, meskipun sulit bagi kami untuk melaksanakannya karena dana sekolah terbatas di samping itu untuk menerima dana tambahan dari orang tua

siswa sangat sulit karena mindset orang tua sekolah gratis. Adapun sarana dan prasarana yang umum tersedia ruang kepala sekolah, ruang kelas, perpustakaan, LAB, lapangan olahraga, musholla dan fasilitas sarana dan prasarana lain yang dapat meningkatkan kinerja dan prestasi guru.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 05 Agustus 2019 dengan Bapak joko tingkir S.Pd selaku wakil kepala sekolah. Dengan pertanyaan. Bagaimana cara bapak/ibu guru dalam meningkatkan prestasi kerja. Cara yang dilakukan dalam meningkatkan prestasi kerja dengan mengikuti diklat di laksanakan sesuai kondisi dan situasi yang ada apabila diklat itu bersifat penting maka harus diikuti di samping untuk meningkatkan prestasi kerja juga untuk menambah wawasan khususnya dalam bidang masing – masing dan menambah pengetahuan. Kompensasi apa yang di berikan jika bapak/ibu guru dapat menunjukkan prestasi kerjanya. Di samping pemberian penghargaan guru juga di beri motivasi supaya lebih bersemangat menunjukkan prestasinya kerja dan bisa memberikan dorongan agar proses pembelajaran bisa efektif efisien serta meningkatkan mutu yang lebih baik lagi. Apakah cukup tersedia sarana dan prasarana dalam meningkatkan perestasi guru. Kami punya ruangan LAB IPA dan mempunyai alat praga khususnya alat praga IPA yang sangat terbatas namun dapat di gunakan oleh guru IPA melakukan praktek dalam proses pembelajaran dan kepala sekolah berusaha mengajukan bantuan kepada pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibuk Delima Sianipar S.Pd selaku guru mata pelajaran ekonomi yang dilakukan pada tanggal 06 Agustus 2019. Dengan pertanyaan. Bagaimana cara bapak/ibu guru dalam meningkatkan prestasi

kerja. Beliau berusaha untuk menjadi guru yang baik dan berprestasi baik di kelas maupun di luar, beliau juga berusaha untuk belajar dengan mencari wawasan yang lebih luas sehingga dapat menunjukan guru yang berkualitas dan bisa menunjukan prestasinya. Kompensasi apa yang di berikan jika bapak/ibu guru dapat menunjukan prestasi kerjanya. Kepala sekolah tidak segan untuk memberikan pujian dan mengucapkan terima kasih kepada guru yang melaksanakan pencapaian tugasnya dengan baik. Apakah cukup tersedia sarana dan prasarana dalam meningkatkan perestasi guru. Untuk meningkatkan prestasi guru dan menunjang kegiatan proses belajar , sekolah berusa untuk menyediakan sarana dan prasarana agar guru tidak mengalami kesulitan dalam pengembangan prestasi guru dalam proses pembelajaran untuk menggunakan fasilitas pendukung dalam mengajar.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 06 Agustus 2019 dengan Bapak Jahara Tua Banjarnahor S.Pd selaku guru bahasa indonesia. Dengan pertanyaan. Bagaimana cara bapak/ibu guru dalam meningkatkan prestasi kerja. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja beliau juga mengikuti diklat dan menjadi anggota musyawarah guru mata pelajaran mencari wawasan dari luar seperti internet agar terwujudnya peningkatan prestasi kerja. Kompensasi apa yang di berikan jika bapak/ibu guru dapat menunjukan prestasi kerjanya. Kepala sekolah membeerikan motivasi untuk peningkatan prestasi dan kinerja guru, memberikan pujian pada guru yang kinerjanya dapat dikatkan memuaskan. Apakah cukup tersedia sarana dan prasarana dalam meningkatkan perestasi guru. Sekolah berusaha menganggarkan untuk pembelian buku pertahun dari dana bos

walaupun dana tersebut di batasi untuk pembelian buku, untuk perpustakaan buku paket secara keseluruhan cukup memadai walaupun tidak seimbang dengan jumlah siswa di samping buku penunjang lainnya.

4.1.5 Adanya Kedisiplinan di Terapkan Guru

Berikut berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 05 Agustus 2019 Dengan Bapak Drs. Rasimin Purba selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sipispis. Dengan pertanyaan. Bagaiman cara bapak/ibu guru menerapkan kedisiplinan di sekolah ini. Bahwa beliau harus memberikan contoh terhadap guru, para staf dan pada murid untuk menjalankan kedisiplinan. Saya jam 6.30 berusaha sudah berada di sekolah saling berjabat tangan dengan guru apabila bel sudah berbunyi masih ada guru guru yang mengobrol di dalam ruangan guru saya datang untuk segera masuk dalam kelasnya masing – masing untuk persiapan mengajar, guru harus sudah belajar untuk disiplin, masuk kelas tepat waktu , memakai waktu mengajar dengan baik. Beliau mengecek dan memeriksa absensi guru di bantu guru piket apabila ada guru tidak masuk lebih dari tiga hari tanpa pemberitahuan beliau akan menindak lanjuti dengan guru yang bersangkutan apabila ada indikasi ke sengaja tidak melaksanakan tugas beliau akan mengambil tindakan dengan cara menegur membina guru tersebut setelah itu beliau akan melihat perubahan sesudah mendapat teguran. Budaya saling tegur menegur dan mengingatkan coba beliau terapkan sehingga ketika kedisiplinan sudah membudaya di lingkungan sekolah para guru akan enggan dan malu untuk melakukan kesalahan. Apakah hal yang dapat mendorong bapak/ibu guru agar

tetap disiplin. Yang dapat mendorong beliau agar tetap disiplin beliau harus menjadi teladan yang bisa dapat memberikan contoh terhadap guru seperti datang di sekolah lebih dahulu sehingga para guru enggan dan malu untuk tidak disiplin. Sanksi apa yang diberikan jika bapak/ibu tidak disiplin. Jika guru tidak disiplin beliau akan mengambil tindakan dengan caralah menegur membina guru tersebut, setelah itu beliau akan melihat perubahan sesudah mendapat teguran, berkaitan dengan sanksi atau hukuman beliau tidak pernah menerapkan hukuman yang di atur menpan No 53

Berikut hasil wawancara pada tanggal 05 Agustus 2019 dengan Bapak Joko Tingkir S.Pd selaku wakil kepala sekolah. Dengan pertanyaan. Bagaimana cara bapak/ibu guru menerapkan kedisiplinan di sekolah ini. Beliau mengatakan guru harus datang tepat waktu dan datang lebih awal sebelum jam mengajar di mulai disisi lain kedisiplinan guru juga di lihat dari keseharian mengajarnya. Apakah hal yang dapat mendorong bapak/ibu guru agar tetap disiplin. Beliau harus tetap disiplin, salah satu kunci keberhasilan sekolah ini guru di tuntut memiliki disiplin kerja yang tinggi adanya kedisiplinan di harapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Sanksi apa yang diberikan jika bapak/ibu tidak disiplin. Penerapan disiplin sudah cukup baik dalam pelaksanaannya, menurut kepala sekolah sudah 75%. Adapun sanksi pelanggaran kedisiplinan masih belum ada sanksi yang tertulis tetapi lebih ke sanksi moral.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 06 Agustus 2019 dengan Ibu Delima Sianipar S.Pd selaku guru mata pelajaran ekonomi. Dengan pertanyaan. Bagaiman cara bapak/ibu guru menerapkan kedisiplinan di sekolah ini. Penerapan

disiplin sudah cukup baik seperti disiplin waktu mengajar sudah tertib dengan jadwal yang jelas dan dalam disiplin menyelesaikan tugas juga sudah di bagi sesuai tugas masing –masing. Apakah hal yang dapat mendorong bapak/ibu guru agar tetap disiplin. beliau harus tetap disiplin dengan menaati dan mengikuti disiplin sebagaimana mestinya dengan itu maka proses belajar mengajar mudah tercapai. Sanksi apa yang diberikan jika bapak/ibu tidak disiplin. Disiplin memang di terapkan namun dalam penerapan sanksi tidak ada sanksi hanya bentuk teguran.

Berikut hasil wawancara pada tanggal 06 Agustus 2019 dengan Bapak Jahara Tua Banjarnahor S.Pd selaku guru mata pelajaran bahasa indonesia. Dengan pertanyaan. Bagaiman cara bapak/ibu guru menerapkan kedisiplinan di sekolah ini. Beliau selalu tepat waktu dalam mengajar karena beliau tinggal di lingkungan sekolah sehingga beliau mendapat pengawasan dan pembinaan secara langsung. Apakah hal yang dapat mendorong bapak/ibu guru agar tetap disiplin. Kesadaran guru lah yang dapat mendorong guru agar tetap disiplin tentang tugas dan fungsinya untuk melaksanakan proses belajar tepat waktu dan disiplin sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Sanksi apa yang diberikan jika bapak/ibu tidak disiplin. Sanksi yang diberikan berupa tindakan dengan cara di tegur.

4.1.6 Adanya Tanggung Jawab Guru

Berikut dari hasil wawancara pada tanggal 05 Agustus 2019 dengan bapak Drs. Rasimin Purba selaku Kepala Sekola SMA Negeri 1 Sipispis. Dengan

pertanyaan. Apa saja yang menjadi target atau sasaran pekerjaan guru. Target dan sasaran kami di sini melaksanakan proses belajar dan mengajar dengan baik dan datang ke sekolah berkreasi meningkatkan kemampuan agar dapat menciptakan yang baru. Kami berusaha bekerja keras berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar bisa menjadi guru yang profesional dan berkompeten sehingga mempunyai kinerja guru yang baik dan maksimal. Apakah bapak /ibu guru dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan sasaran pekerjaan guru. Beliau berusaha semaksimal mungkin melaksanakan pekerjaan sesuai target dan sasaran. Apa saja yang menjadi hambatan bapak/ibu guru dalam mencapai target sasaran pekerjaan guru. Yang menjadi hambatan kami saat ini masih terbatasnya sarana dan prasarana dan belum terpenuhinya alat – alat pendukung dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 05 Agustus 2019 dengan Bapak Joko Tingkir S.Pd. Dengan pertanyaan. Apa saja yang menjadi target atau sasaran pekerjaan guru. Beliau mengatakan harus bisa bertanggung jawab melaksanakan tugas dan fungsi dalam meningkatkan kinerja maupun membimbing peserta didik dengan baik. Apakah bapak /ibu guru dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan sasaran pekerjaan guru. Iya, beliau melakukan pekerjaan sesuai target dan sasaran. Apa saja yang menjadi hambatan bapak/ibu guru dalam mencapai target sasaran pekerjaan guru. Salah satu kendalanya kurangnya alat media belajar yang seharusnya ada dan dapat digunakan setiap guru dalam menyampaikan materi pembelajaran

Berikut hasil wawancara pada tanggal 06 Agustus 2019 dengan Ibu Delima Sianipar S.Pd selaku guru mata pelajaran ekonomi. Dengan pertanyaan. Apa saja yang menjadi target atau sasaran pekerjaan guru. Berusaha meningkatkan profesionalitas kerja untuk dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Apakah bapak /ibu guru dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan sasaran pekerjaan guru. Beliau sudah melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi beliau di sini walaupun kurang di dukung sarana dan prasarana yang memadai. Apa saja yang menjadi hambatan bapak/ibu guru dalam mencapai target sasaran pekerjaan guru. Kendala yang beliau hadapi dalam hal mencapai target pekerjaan dalam proses pembelajaran tidak adanya infokus yang tersedia, sehingga beliau terkadang memakai metode ceramah saja.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 06 Agustus 2019 dengan Bapak Jahara Tua Banjarnahor S.Pd selaku guru mata pelajaran bahasa indonesia. Dengan pertanyaan. Apa saja yang menjadi target atau sasaran pekerjaan guru. Menjadi guru yang profesional dan dapat mencetak lulusan yang bermutu terlebih dahulu bisa menjadikan guru bermutu dan hebat. Apakah bapak /ibu guru dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan sasaran pekerjaan guru. Sejauh ini beliau berupaya melaksanakan pekerjaan sesuai target dan sasaran. Apa saja yang menjadi hambatan bapak/ibu guru dalam mencapai target sasaran pekerjaan guru. Kurangnya sarana dan prasarana yang menjadi hambatan dalam mencapai target sasaran pekerjaan kami saat ini.

4.2 Pembahasan

Pada sub bab ini, dari hasil penyajian data yang ada akan dianalisis dengan tetap mengacu kepada hasil interpretasi data tersebut sesuai dengan fokus kajian dalam penelitian. Dari seluruh data yang disajikan secara menyeluruh yang diperoleh selama penelitian, baik dengan melakukan wawancara kepada informan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin dijawab yakni tentang pelaksanaan pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis Kabupaten Serdang Berdagai. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan analisis terhadap permasalahan yang ingin dijawab, berikut ini penulis uraikan hasil analisa berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan.

4.2.1 Adanya perencanaan pengawasan internal dalam meningkatkan kinerja guru

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di SMA Negeri 1 Sipispis, bahwa perencanaan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dalam hal ini kepala sekolah beserta guru terlebih dahulu membuat perencanaan aturan kepegawaian yang sudah direncanakan dan disosialisasikan bersama, kepala sekolah melakukan perencanaan dengan cara memberikan motivasi dengan melakukan pendekatan dan memperhatikan kompetensi para guru agar dapat terciptanya guru yang mempunyai kualitas yang baik. Dalam hal meningkatkan kinerja guru dan agar terjalinya kerja sama antara kepala sekolah dan guru, untuk guru yang berprestasi kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru tersebut. Agar tercipta kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru, kepala sekolah berusaha

mengupayakan adanya kordinasi dan komunikasi serta tidak membedakan antara guru yang satu dengan yang lain dengan memberikan kenyamanan dan melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan dan para guru diberi kesempatan dalam memberikan usulan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1994:108) bahwa perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari pada hal – hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian yang telah di tentukan. Pengertian ini menunjukkan bahwa adanya proses atau rangkain beberapa kegiatan yang saling berhubungan dalam memilih salah satu di antara beberapa alternatif tentang tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi/kegiatan. Kemudian memilih stratgi dan metode untuk menemukan solusi dalam permasalahan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas bahwa antara hasil wawancara dan dikaitkan dengan teori dari adanya perencanaan dapat disimpulkan adanya serangkaian kegiatan perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah mulai terencana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya pemberian motivasi yang di lakukan kepala sekolah serta kordinasi dan komunikasi antara kepala sekolah dengan para guru untuk terciptanya pencapaian peningkatan kinerja guru.

4.2.2 Adanya pelaksanaan pengawasan internal

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di SMA Negeri 1 Sipispis, Adanya pelaksanaan pengawasan internal, yang dilakukan kepala sekolah melalui prosedur melakukan kroscek dan mengontrol ke kelas untuk mengetahui kinerja guru yang sudah maksimal maupun yang belum maksimal dalam mengajar dan wakil kepala sekolah juga turut ditunjuk untuk membantu kepala sekolah dalam melakukan pelaksanaan pengamatan dan mengontrol guru. Dengan adanya pelaksanaan pengawasan internal adapun fenomena yang sering terjadi pada guru dalam hal kurang penguasaan materi dan kedisiplin, yang di maksud guru datang terlambat ke sekolah untuk mengajar, namun tindakan yang di lakukan kepala sekolah dalam hal ini hanya memberikan teguran kepada guru tersebut tidak ada sanksi yang di berikan. Dan fungsi pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah menurut pengakuan beliau fungsi pelaksanaan yang dilakukan belum membawa hasil yang optimal terhadap kinerja guru. Pengawasan yang dilakukan dengan observasi ke kelas dan melihat dan memanggil guru yang tidak menyampaikan pembelajaran tepat waktu.

Menurut Usman (2002:70) pengertian pelaksanaan adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Pelaksanaan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Pengertian pelaksanaan yang di kemukakan diatas, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan adalah tindakan – tindakan yang dilakukan oleh pihak – pihak berwenang/berkepentingan baik pemerintah maupun swasta yang bertujuan untuk mewujudkan cita –cita tujuan yang telah di tetapkan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas bahwa antara hasil wawancara yang dikaitkan dengan teori dari adanya pelaksanaan pengawasan internal dalam meningkatkan kinerja guru dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah belum membawa hasil yang optimal. Terbukti tidak adanya tindakan sanksi yang tegas di berikan kepala sekolah bagi guru melanggar aturan. Dan pengawasan memang dilakukan kepala sekolah tetapi kepala sekolah tidak memberikan contoh mengajar yang baik. Dengan tidak adanya tindakan –tindakan tegas yang dilakukan kepala sekolah untuk mewujudkan cita –cita tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

4.2.3 Adanya evaluasi kinerja guru

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di SMA Negeri 1 Sipispis, dapat diketahui evaluasi kinerja sangat bermanfaat untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah diperoleh. Dan dari hasil penilaian tersebut akan menjadi acuan untuk menentukan tindakan selanjutnya guna mencapai tujuan yang telah di tentukan. Adapun cara kepala sekolah dalam mengevaluasi kinerja guru dengan mengontrol secara langsung dan para guru dinilai melalui format penilain kerja kemudian dirapatkan dengan guru untuk mendiskusikan kinerja guru yang kurang optimal Evaluasi penilain kerja guru dijalankan dalam kurun waktu dua semester, dan dalam hal ini kepala sekolah tidak ada menemukan kendala dalam mengevaluasi kinerja guru.

Hal ini di perkuat oleh teori dari Meggison Mangkunegara(2005:9) mendefinisikan evaluasi kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan

untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas bahwa antara hasil wawancara yang dikaitkan dengan teori evaluasi dapat disimpulkan bahwa evaluasi yang dilakukan kepala sekolah sudah mulai tertata dengan baik, dengan diperkuat kepala sekolah sebagai evaluator utama mengawasi secara langsung. Dan tidak mengalami kendala yang berarti dalam mengevaluasi kinerja guru.

4.2.4 Tercapainya peningkatan prestasi

Bedasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di SMA Negeri 1 Sipispis, dapat diketahui bahwa upaya atau cara yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja guru dengan pengiriman guru diklat melaksanakan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti MGMP tingkat sekolah, house training diskusi profesional dan sebagainya. Diharapkan dengan adanya kegiatan pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan mutu sumberdaya manusia yang otomatis dapat tercapainya prestasi kerja guru. Jika pemimpin menginginkan organisasi yang dipimpinnya bergerak maju, tentu telah dipikirkan cara – cara yang harus di tempuh . Dan yang salah satu cara efektif yang patut diterapkan ialah pemberian penghargaan kepada organisme organisasi yang berprestasi. Perilaku kepemimpinan yang demikian dapat menjadi referensi konstruktif bagi guru yang tidak berprestasi sehingga mau bekerja dengan orientasi prestasi. Seperti yang dilakukan kepala sekolah dalam

pembahasan ini bagi guru yang berprestasi kepala sekolah beri penghargaan dengan ucap terima kasih dan di beri motivasi dilakukan dalam forum rapat dan waktu apel upacara di samping cendra mata atas prstasinya. Walau kurang didukung sarana dan prasarana yang memadai dalam meningtkkan prestasi guru tersebut.

Dengan demikian hal tersebut sesuai dengan diungkapkan Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya, Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standart yang di tetapkan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas bahwa antara hasil wawancara dan dikaitan dengan teori dari prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah beserta guru sudah baik dengan mengikuti pengembangan profesi melaui berbagai kegiatan dan pendidikan. Bagi guru yang berprestasi di beri penghargaan langsung oleh kepala sekolah agar guru terus terpacu dalam dalam meningkatkan prestasinya walau kurang didukung sarana dan prasarana yang memadai dalam peningkatan prestasi guru tersebut.

4.2.5 Adanya kedisiplinan diterapkan guru

Sesuai wawancara maka dapat diketahui bagaiman para guru menerapkan kedisiplinan di sekolah, sepeti yang dilakukan kepala sekolah dengan memberikan contoh kepada guru para staf dan murid untuk menjalankan disiplin dengan datang lebih awal ke sekolah setelah itu memeriksa absensi untuk mengetahui guru yang tidak disiplin, bila ada unsur kesengajaan tidak disiplin dalam melaksanakan

tugasnya kepala sekolah akan mengambil tindakan dengan cara menegur dan membinaanya. Adapun hal yang dapat mendorong agar para guru tetap disiplin di sekolah ini guru-guru dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan adanya kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Dengan demikian hal tersebut sesuai dengan diungkapkan (Muchdarsyah Sinungun, 2009:134) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan dan keputusan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas bahwa antara hasil wawancara dan dikaitkan dengan teori dari adanya disiplin yang diterapkan guru dapat disimpulkan penerapan disiplin sudah cukup baik dilakukan kepala sekolah dan para guru dengan senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan dan keputusan yang telah ditetapkan. Namun sanksi kedisiplinan yang tegas masih belum ada hanya ke sanksi moral saja.

4.2.6 Adanya tanggung jawab guru

Berdasarkan hasil wawancara tentang adanya tanggung jawab guru yang hendak dicapai dalam peningkatan kinerja adapun hal yang menjadi target atau sasaran pekerjaan guru para guru harus bisa bertanggung jawab melaksanakan tugas dan fungsi dalam meningkatkan kinerja maupun membimbing peserta didik dengan baik berusaha berupaya untuk dapat mencetak lulusan yang bermutu juga dapat meningkatkan kualitas pendidikan agar dapat menjadi guru yang profesional dan berkompeten sehingga mempunyai kinerja guru yang baik dan maksimal. Para guru juga berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai target dan

sasaran walau kurang didukung sarana dan prasarana yang memadai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ingin di capai.

Dengan demikian hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Mustari(2014:19) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas serta kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lin

gkungan, organisasi, negara dan tuhan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas bahwa antara hasil wawancara dan dikaitkan dengan teori dari adanya tanggung jawab guru dapat disimpulkan bahwa para guru berusaha bertanggung jawab menjalankan tugasnya untuk mencapai target dan sasaran serta berusaha agar dapat bisa mencetak lulusan yang bermutu. Dan peningkatan pekerjaan guru dapat tercapai apabila ada dukungan sarana dan prasarana yang memadai, hal ini yang menjadi hambatan guru dalam mencapai target sarasaran pekerjaanya. Sebagaimana diketahui bahwa sarana dan prasarana adalah merupakan alat pembantu maupun alat peralatan utama yang keduanya berpungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab - bab sebelumnya, serta berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, maka hasil penelitian. Pelaksanaan Pengawasan Internal Dalam rangka Meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sipispis.

- a. Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah sudah tersusun cukup baik dalam mewujudkan tercapainya peningkatnya kinerja guru. Hal ini tampak pada adanya perencanaan yang dilakukan kepala sekolah bersama para guru dengan membuat aturan kepegawaian yang disosialisasikan bersama. Dengan memperhatikan kompetensi guru serta para guru dituntut untuk saling bekerja sama dan komunikatif untuk saling mengisi kekurangan – kekurangan.
- b. Pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru prosedur yang dilakukan kepala sekolah dengan melakukan pengamatan kepada guru - guru. Dengan dilakukannya pengawasan internal yang dilakukan oleh kepala sekolah penemona yang sering ditemukan dalam hal tidak disipilannya guru yaitu keterlambatan datang kesekolah. Secara langsung fungsi pelaksanaan yang di lakukan kepala sekolah sudah berjalan efektif membuat guru merasa segan dan enggan melanggar peraturan disekolah.

- c. Adanya evaluasi yang dilakukan kepada sekolah sudah berjalan dengan baik. Hal ini tampak kepala sekolah sebagai evaluator utama dengan dibantu kepala sekolah bekerja sama untuk melakukan evaluasi kinerja guru dengan membuat format penilaian kerja kemudian mensosialisasikan dan melakukan evaluasi kepada seluruh guru.
- d. Prestasi kerja memacu guru dalam peningkatan kinerja guru tersebut, dalam hal ini upaya yang dilakukan sudah cukup baik. Hal ini di buktikan dengan upaya pengiriman guru diklat mengembangkan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan. Hal ini juga diukung dengan pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi oleh kepala sekolah. Dalam menunjang peningkatan prestasi kerja secara tidak langsung guru disini mengalami kenadala yaitu karena tidak cukup tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, pada semestinya adanya sarana dan prasarana yang cukup dalam suatu kegiatan merupakan salah satu faktor pendukung berjalannya kegiatan tersebut. Para guru mengalami kesulitan dalam pengembangan prestasi guru dalam proses pembelajaran untuk menggunakan fasilitas pendukung dalam mengajar. Dalam hal ini penulis nilai dalam mengembangkan prstasi kerja guru belum sepenuhnya dapat berjalan efektif.
- e. Kedisiplinan guru belum berjalan baik. Hal ini terbukti dari adanya pelaksanaan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah penomena yang sering ditemukan dalam hal kedisiplinan yaitu keterlambatan guru datang kesekolah. Terlebih lagi tidak adanya sanksi tegas yang di berikan kepala

sekolah terhadap guru yang tidak disiplin, jika hal seperti ini terus dibiarkan seperti halnya peningkatan kinerja guru tidak akan pernah tercapai.

- f. Adanya Tanggung jawab sudah menjadi kewajiban bagi kepala sekolah dan para guru dalam mencapai target dan sasaran pekerjaannya. Hal ini terbukti guru melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik dan datang kesekolah berusaha meningkatkan kemampuannya. Adapun hal yang sama yang menjadi hambatan para guru dalam mencapai target sasaran pekerjaan guru yaitu kurangnya sarana dan prasarana yang menjadi hambatan dalam mencapai target sasaran pekerjaan guru saat ini. Padahal para guru sudah berusaha bertanggung jawab untuk mencapai target dan sasaran pekerjaannya tapi tidak sejalan adanya dukungan sarana dan prasarana maka dalam hal ini nilai belum berjalan baik sesuai yang diharapkan.

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja guru belum sesuai harapan. Dapat dilihat dari pelaksanaan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam hal penegakan disiplin guru masih belum sesuai harapan. Serta upaya dalam meningkatkan prestasi kerja dan tanggung jawab sasaran pekerjaan, para guru mengalami kendala karena tidak cukup tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung. Tetapi dari segi perencanaan sudah tersusun cukup baik. Hal ini tampak adanya perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dengan membuat aturan yang disosialisasikan bersama dan evaluasi sudah berjalan dengan baik dengan membuat format penilaian kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hal –hal yang dikemukakan di atas maka penulis memberikan saran terkait Pelaksanaan Pengawasan Internal Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipispis adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah perlu memberikan penghargaan dan penguatan kepada guru yang telah berhasil melakukan tugasnya dengan baik,. Penghargaan dan penguatan diberikan agar guru merasa hasil pekerjaannya dihargai dan di apresiasi, sehingga guru akan merasa senang dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Kinerja guru tidak akan berkembang manakala tidak dibarengi dengan program – program yang mendukung. Sehingga kepala sekolah perlu merancang program – program untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah dalam menentukan program harus selaras dengan tuntunan dan perkembangan bidang pendidikan, sehingga dengan demikian program – program yang dirancang dapat berkontribusi positif bagi peningkatan kinerja guru.
3. Kepala sekolah seharusnya memberikan pelatihan dan seminar untuk guru, dengan mendatangkan narasumber kesekolah. Dengan harapan semakin banyaknya guru mendapat pelatihan akan semakin baik juga kinerjanya kedepan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adisasmita, Rahardjo.2011, *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- A.Dale Timpe. 1999. *Motivasi Pegawai*. Jakarta: Gramedia
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Arifin Abdul Rachman.2001 *Administrasi Pemerintah Dalam Pembangunan*. Jakarta: CV Agusmaidah Raja Grafindo Persada.
- Baihaqi, M.2016,*Pengantar psikologi Kognitif*.Bandung: PT Refika Aditama
- Bohari. 2002. *Pengantar hukum Pajak*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Brantas. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Ekasari,Safridadan Yusrizal,Firdaus.2007. *Pelaksanaan Prosedur Kerja Pramusaji di Karang Restaurant Ktm Resort Batam*.JOM FISIP Vol 5 Edisi II :1-17
- Ernie Trisnawati dan Saefullah, Kurniawan.2005. *Pengantar Manajemen*.Jakarta: Kencana
- Handyaningrat, Soewarno. 1994. *Ilmu administrasi Negara dan Manajemen*. Jakarta: CV Masagung Harbani.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Aksara
- Hassel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana
- Husdarta. 2007. *Manajemen Pendidikan Jasmani*.Jakarta: Alfabeta
- Kadarisman, M.2013.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Makmur. 2011. *Efektifitas kebijakan pengawasan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muchdarsyah Sinungan.2009. *Manajen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara
- Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada. Press.
- Mustari, Mohammad.2014. *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pidarta.2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Purwanto. 2001. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*.Jakarta: PT Remadja Karya
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Perfomence Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grfindo Persada.
- Siagian, P Sondang. 2007. *Fungsi-Fungsi Manejerial*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- _____.2004. *filsafat administrasi*. Jakarta: Bumi aksara.
- _____.2002. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- _____.1985.*Administrasi Pembangunan*. Jakarta:Bumi Aksara
- _____.1994.*Teori dan Praktek Kepemimpinan*.Jakarta:CV Haji Mas
- Silalahi., Ulbert. 2003. *Ilmu Administrasi Konsep dan Teori Dimensi*. Yogyakarta: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&G*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____ 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&G*. Bandung: CV Alfabeta
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sumarsono, Sonny. 2010. *Manajemen Keuangan Pemerintah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Usman.2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Tjokomidjojo, Bintaro. 2000. *Teori Strategi Pembangunan Nasional*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Winardi.1971. *Organisasi Perkantoran dan Motivasi*. Bandung: Alumni Yanwar

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Yeremias T. Keban. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi publik. Yogyakarta: Gava Media

Undang-Undang:

Undang-undang No 14 Tahun 2005 bab iv pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen.

Undang-undang No 41 Tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan menengah.

Undang –undang No. Tahun 2003 tentang sistem pendidikan dan peraturan pelaksanaannya.

Dokumen:

Pemendiknas. 2011. **Tentang satuan pengawasan internal**. No 47

Permendiknas. 2007. **Tentang Standar Kepala sekolah**. No 13

Jurnal:

eJurnal Ilmu Pemerintahan, 2014, 2 (4) 2014:3421 – 3434 ISSN 0000-0000, ejournal.ip.fisip-unmul.org.copyright 2014.

Web:

<http://www.pengertianku.net/2014/07/pengertian-pengawasan-dan-fungsinya.html> [Diakses 28 maret 2019]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data diri

Nama : Muhammad Ari Saputra
Tempat / Tanggal Lahir : Sumberjo, 26 Mei 1996
Jenis Kelamin : Laki – laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Dusun III Desa Marjanji Kecamatan Sipispis
Anak Ke : Tujuh (7) dari 7 bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Jino
Nama Ibu : Pariyem

Pendidikan

1. Tahun 2008 Lulus SD Negeri 102117 Gunung Pamela, Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai
2. Tahun 2011 Lulus SMP Negeri 2 Sipispis kabupaten Serdang Bedagai
3. Tahun 2014 Lulus SMA Negeri 1 Sipispis Kabupaten Serdang Bedagai
4. Tahun 2019 Lulus Sarjana Administrasi Publik dari UMSU

Medan, Oktober 2019

Muhammad Ari Saputra

PEDOMAN WAWANCARA

Judul: **PELAKSANAAN PENGAWASAN INTERNAL DALAM RANGKA
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SIPISPIS
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Nama :

Umur :

Jabatan :

A. Pengawasan internal

a. Perencanaan

1. Apa perencanaan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru?
2. Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam hal meningkatkan kinerja guru?
3. Bagaimana perencanaan yang dilakukan agar terjalannya kerja sama antara kepala sekolah dan guru?

b. Pelaksanaan

1. Apa saja prosedur- prosedur pelaksanaan pengawasan internal dalam rangka meningkatkan kinerja guru?
2. Dengan adanya pelaksanaan pengawasan internal penomena apa yang sering di temukan?
3. Bagaimana fungsi pelaksanaan pengawasan internal yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru?

c. Evaluasi

1. Bagaiman cara kepala sekolah mengavualuasi kinerja guru di sekolah ini?
2. Apakah saja prosedur-prosedur dalam mengevaluasi kinerja guru?
3. Apa saja kendala kepala sekolah dalam mengevaluasi kinerja guru?

A. Kinerja guru

a. Prestasi kerja

1. Bagaimana cara bapak/ibu guru dalam meningkatkan prestasi kerja?
2. Kompensasi apa yang di berikan jika bapak/ibu guru dapat menunjukkan prestasi kerjanya?
3. Apakah cukup tersedia sarana dan prasarana dalam meningkatkan perestasi guru?

b. Disiplin

1. Bagaiman cara bapak/ibu guru menerapkan kedisiplinan di sekolah ini?
2. Apakah hal yang dapat mendorong bapak/ibu guru agar tetap disiplin?
3. Sanksi apa yang diberikan jika bapak/ibu tidak disiplin?

c. Tanggung jawab

1. Apa saja yang menjadi target atau sasaran pekerjaan guru?
2. Apakah bapak /ibu guru dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan sasaran pekerjaan guru?
3. Apa saja yang menjadi hambatan bapak/ibu guru dalam mencapai target sasaran pekerjaan guru?