

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI PENGAWAS TERHADAP KINERJA PENGAWAS SEKOLAH DASAR

Oleh:  
Sarwa Astuti

## Abstrak

Dalam Undang Undang Nomor 20 pasal 39 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2007 antara lain dijelaskan bahwa untuk dapat diangkat sebagai Pengawas Sekolah adalah seseorang yang wajib memenuhi standar Pengawas Sekolah yang berlaku secara nasional. Berkewajiban menilai dan membina penyelenggaraan pendidikan dalam rangka pemWnaan, pengembangan, perlindungan peningkatan mutu, dan pelayanan sekolah. Dalam konteks penyelenggaraan pendidikan terutama pada tingkat sekolah dasar, berdasarkan observasi realisasi tahap awai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi, secara umum menunjukkan bahwa, visi dan misi pendidikan akan sulit dicapai apabila pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana tidak memadai dan ditambah kinerja pengawas yang rendah. Semua faktor ini akan mempengaruhi kualitas pendidikan (S Kota Bekasi. Merujuk pada uraian tersebut, maka fokus kajian penelitian ini diarahkan untuk mengetahui, 'bagaimana motivasi dan kompetensi Pengawas terhadap kinerja Pengawas sekolah dasar di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi?'

**Kata Kunci:** *Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Pengawas.*

### A. Pendahuluan

Pengawas sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diben tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan pendidikan di sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari teknis pendidikan dan administrasi pendidikan pada satuan pendidikan prasekolah, dasar, dan menengah. (Kep. MENPAN Nomor 118 Tahun 1996 Tanggal 30 Oktober 1996), Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya.

Pengawasan pendidikan sebagai suatu kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan manajemen pendidikan. Dalam konteks penyelenggaraan pendidikan terutama pada tingkat sekolah dasar, berdasarkan penelitian dan observasi awal, realisasi tahap awal di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi, secara umum menunjukkan bahwa, visi dan misi pendidikan akan sulit dicapai apabila pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana tidak memadai dan ditambah kinerja pengawas yang rendah. Semua faktor ini akan mempengaruhi kualitas pendidikan di Kota Bekasi.

Rendahnya kinerja pengawas, dapat disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti diantaranya motivasi dan kompetensi pengawas. Idealnya, seseorang pengawas sekolah harus memiliki motivasi kerja yang optimal dan kompetensi yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Berkaitan dengan motivasi pengawas, Goleman (1999) mengungkapkan bahwa, Motivasi itu adalah kecenderungan emosi untuk memudahkan meraih sasaran seperti: 1) Dorongan Prestasi; 2) Komitmen; Dan 3) Optimisme. Sedangkan Kompetensi adalah '...perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya". Nana (2001:70)

Merujuk pada uraian latar belakang tersebut, maka fokus kajian penelitian ini diarahkan untuk mengetahui, 'bagaimana pengaruh motivasi dan kompetensi Pengawas terhadap kinerja Pengawas sekolah dasar di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi?'

### B. Permasalahan

Merujuk latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini yang terkait dengan kinerja pengawas satuan pendidikan TK/SD dapat dirumuskan: "Berapa besar pengaruh motivasi dan kompetensi pengawas terhadap kinerja Pengawas TK/SD di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi".

### C. Konsep Dasar Pengawasan

Konsep dasar pengawasan dalam organisasi merupakan dasar yang melatar belakang pengawasan dalam

organisasi pendidikan. Pada prinsipnya, kegiatan pengawasan tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pengendalian yang dilakukan pemimpin di suatu organisasi. Menurut Abdul Azis Wahab (2008:101) mengatakan bahwa, 'Pengendalian dalam kepemimpinan dilaksanakan untuk memberdayakan semua dan setiap anggota agar organisasi secara keseluruhan menjadi efektif dalam mencapai tujuannya...Di dalam manajemen, kegiatan pengendalian disebut monitoring dan kontrol yang dilaksanakan melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penganggaran, dan lain-lain, sebagai pengimplementasian fungsi-fungsi manajemen'.

Untuk mengukur kinerja perlu diadakan pengkajian secara teliti terhadap abilitas dan motivasi. Mitchell A. (1978:343) mengemukakan dalam suatu *area of performance*, tentang aspek-aspek performan sebagai berikut: (1) *quality of work*, (2) *promptness*, (3) *initiative*, (4) *capability*, (5) *communication*. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan patokan dalam mengkaji tingkat kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

Konsep produktifitas yang dikembangkan oleh Sutermeister Robert menyatakan ada 33 variabel (*point*) dan diantara 33 poin tersebut menyangkut variabel yang diteliti pada penelitian ini, yaitu menyangkut *employee job performance*, perwujudan kerja personil Pengawas, kemudian masalah manajerial dan kepemimpinan, *skill* yang menentukan kompetensi seseorang dalam melaksanakan aktifitasnya yang merupakan variabel spesifik strategis dari *ability*.

Kriteria individu-individu yang berorientasi pada kinerja. Berikut ini adalah definisi kriteria kinerja antara lain:

- 1) Kemampuan intelektual. Kapasitas untuk berpikir secara logis, praktis dan analitis dan sesuai dengan konsep, begitu juga halnya kemampuan dalam mengungkapkan dirinya dengan jelas.
- 2) Ketegasan. Menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara cepat atau singkat, cepat tanggap memiliki perencanaan karier yang pasti.
- 3) Semangat antusiasme. Kapasitas untuk bekerja secara aktif tanpa mengenal lelah. Hal ini merupakan kecenderungan untuk mengungkapkan perilaku positif, emosi dan semangat.
- 4) Berorientasi pada hasil. Keinginan instrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan apa yang telah dimulai olehnya.
- 5) Kedewasaan. Sikap dan perilaku yang pantas. Suatu kemampuan dalam melatih dan kontrol emosi dan disiplin diri.
- 6) Asertif. Suatu kemampuan untuk mengambil alih tanggung jawab.
- 7) Keterampilan interpersonal. Bersahabat, cepat tanggap dan menekankan setiap orang untuk memberikan tanggapan. Suatu kecenderungan untuk memperhatikan dan menunjukkan perhatian, pemahaman dan memperdulikan perasaan orang lain.
- 8) Keterbukaan. Kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur, apa adanya dan bersikap langsung.
- 9) Keingintahuan. Suatu kemampuan untuk melakukan usaha-usaha yang rumit secara obyektif dan singkat. Menilai suatu peristiwa atau seseorang secara kritis.
- 10) Proaktif. Kemampuan untuk melakukan inisiatif sendiri, mengantisipasi permasalahan dan menerima tanggung jawab dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan.
- 11) Pemberdayaan kemampuan. Kemampuan untuk mempercayai dan memberikan harapan, petunjuk-petunjuk dan kewenangan kepada yang lainnya untuk melaksanakan tanggung jawab masing-masing.
- 12) Teknis. Pengetahuan, keterampilan, keputusan, perilaku dan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir atau kemampuan kerja seseorang atau kelompok orang atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Bentuk kinerja itu dapat berupa hasil akhir atau produk barang dan jasa, bentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana, serta keterampilan tujuan organisasi, Usaha untuk meningkatkan pendidikan, maka tolok ukur awal terhadap upaya tersebut salah satunya adalah kinerja Pengawas.

#### **D. Motivasi**

Motivasi adalah kesatuan dari beberapa motif yang dapat menimbulkan suatu tenaga penggerak atau pendorong yang timbul sebagai kekuatan. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa motivasi tergantung atas tiga hal penting; (a), dimulai dengan perubahan tenaga yang timbul dari dalam diri individu, yang setiap pembahan mengakibatkan beberapa pembahan tenaga dalam sistem neuropsisiologis organisme manusia, (b), ditandai oleh dorongan apektif. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, (c), ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Maksudnya, motivasi memang muncul dari dalam diri individu, tetapi kemunculannya itu karena terangsang atau terdorong oleh adanya unsur lain dalam hal ini tujuan, dan tujuan ini sangat berkaitan erat dengan pencapaian kebutuhan (*needs*). Dengan demikian unsur- unsur yang terkandung dalam motivasi antara lain adanya suatu tenaga yang dinamis bagi seseorang, ditandai dengan munculnya suatu keinginan yang penuh emosional, merupakan reaksi pilihan dan berhubungan erat dengan sejumlah kebutuhan seseorang yang dimunculkannya.

## **E. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Hasil Penelitian**

Berkaitan dengan hasil penelitian, merujuk permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Pengawas (Variabel X1) di Lingkungan Dinas Kota Bekasi, tergolong 'Sangat Baik' hal ini dapat berarti bahwa, aspek- aspek yang berkaitan dengan 'Motivasi Pengawas (X1)' sering bahkan selalu dilakukan oleh para pengawas seperti: a) Dimulai dengan perubahan tenaga yang timbul dari dalam diri individu; b) Ditandai oleh dorongan apektif; Dan c) Ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.
2. Kompetensi Pengawas (Variabel X2) di Lingkungan Dinas Kota Bekasi tergolong 'Sangat Baik' hal ini dapat berarti bahwa, aspek- aspek yang berkaitan dengan 'Kompetensi Pengawas (X2)' sering bahkan selalu dilakukan oleh para pengawas. Seperti aspek- aspek: a) Kompetensi Kepribadian; b) Kompetensi Supervisi Managerial; c) Kompetensi Supervisi Akademik; d) Kompetensi Evaluasi Pendidikan; e) Kompetensi Penelitian dan Pengembangan; Dan f) Kompetensi Sosial.
3. Kinerja Pengawas (Variabel Y) di Lingkungan Dinas Kota Bekasi tergolong 'Sangat Baik' hal ini dapat berarti bahwa, aspek-aspek yang berkaitan dengan 'Kinerja Pengawas (Y)' sering bahkan selalu dilakukan oleh para pengawas seperti: a) Memantau, b) Menilai, c) Mensupervisi, d) Membina, dan e) Melaporkan kinerja guru dan kinerja kepala sekolah.
4. Pengaruh Motivasi Pengawas (X1) dan Kompetensi Pengawas (X2) terhadap Kinerja Pengawas (Y) dapat disimpulkan sebagai berikut:
  - a. Pengaruh Motivasi Pengawas (X1) terhadap Kinerja Pengawas TK/SD (Y) di Kota Bekasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.407. Artinya, besarnya pengaruh Motivasi Pengawas (X1) terhadap Kinerja Pengawas TK/SD (Y) di Kota Bekasi adalah 16,56%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, diantaranya kesejahteraan pengawas.
  - b. Pengaruh Kompetensi Pengawas (X2) terhadap Kinerja Pengawas TK/SD (Y) di Kota Bekasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.632, Artinya, besarnya pengaruh Kompetensi Pengawas (X2) terhadap Kinerja Pengawas TK/SD (Y) di Kota Bekasi adalah 39,94%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini diantaranya kompetensi individu yaitu; bakat, sikap, nilai dan cara pandang serta lingkungan.
  - c. Pengaruh Motivasi Pengawas (X1) terhadap Kompetensi Pengawas (X2) TK/SD di Kota Bekasi diperoleh koefisien korelasi = 0.440. Artinya, pengaruh Motivasi Pengawas (X1) terhadap Kompetensi Pengawas (X2) TK/SD di Kota Bekasi termasuk kategori 19,36%. sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
  - d. Pengaruh Secara Bersama-sama antara Motivasi Pengawas (X1) dan Kompetensi Pengawas (X2) terhadap Kinerja Pengawas TK/SD (Y) di Kota Bekasi diperoleh Nilai koefisien korelasi = 0.648. Artinya, besarnya pengaruh secara bersama- sama Motivasi Pengawas (X1) dan Kompetensi Pengawas (X2) terhadap Kineija

Pengawas TK/SD (Y) di Kota Bekasi adalah 41,99%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## 2. Pembahasan Hasil Penelitian

Temuan penelitian yang menarik dikaji berkaitan dengan hasil analisis korelasi yang bahwa, variabel kinerja pengawas di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi lebih besar dipengaruhi oleh kompetensi pengawas dibandingkan dengan pengaruh dari Motivasi Pengawas. Akan tetapi, dalam membangun kompetensi pengawas ternyata motivasi pengawas besar pengaruhnya.

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi antara kondisi empirik dengan dimensi konsep tual seperti grand theory kinerja yang dikemukakan oleh T. R Mitchell (1978: 343) bahwa,  $Performance (P) = f(Ability \times Motivation)$ . Jika ditelaah lebih dalam ternyata untuk membangun kinerja pengawas di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi perlu diciptakan motivasi pengawas terutama dalam hal 1) bagaimana mendorong perubahan yang timbul dari dalam diri individu pengawas; 2) Menciptakan sikap yang mendukung perubahan; Dan 3) mendukung reaksi-reaksi pengawas untuk mencapai tujuan yakni, tujuan pendidikan.

Dengan terpupuknya aspek motivasi tersebut, diharapkan dapat menghasilkan peningkatan kompetensi pengawas, yakni: 1) Kompetensi Kepribadian; 2) Kompetensi Supervisi Managerial; 3) Kompetensi Supervisi Akademik; 4) Kompetensi Evaluasi Pendidikan; 5) Kompetensi Penelitian dan Pengembangan; Dan 6) Kompetensi Sosial. Kompetensi.

Dengan terbungunya kedua variabel ini secara simultan, maka pada gilirannya akan menghasilkan kinerja pengawas yang profesional terutama dalam menjalankan tugasnya, yakni; 1) Memantau, 2) Menilai, 3) Mensupervisi, 4) Membina, dan 5) Melaporkan kinerja guru dan kinerja kepala sekolah, paling tidak di lingkungan sekolah binaannya.

## F. Kesimpulan dan Saran-saran

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian seperti telah dikemukakan di atas, Berikut ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan, yakni;

1. Kompetensi pengawas TK/SD sudah sangat baik, maka hal itu mutlak dipertahankan agar dalam pelaksanaan TUPOKSI mampu bekerja secara profesional. Namun demikian, kompetensi pengawas tidak akan optimal manakala motivasi pengawas tidak terbangun.
2. Motivasi pengawas TK/SD di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi, idealnya didukung oleh kesejahteraan yang memadai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai penjamin mutu pendidikan. Dengan apresiasi lain, pemerintah dan Pemda kabupaten/kota wajib meningkatkan dan memenuhi kebutuhan dasar pengawas sehingga dapat bekerja profesional.
3. Kinerja pengawas sangat baik, maka hal ini harus dipertahankan secara terus menerus (*Improving Continuous/y*). Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa, masih terdapat faktor lain (epsilon) yang lebih besar seperti, kepemimpinan, kebijakan, sarana dan prasarana bagian jabatan pengawas yang perlu dipertimbangkan dan mendukung susasana kerja pengawas TK/SD.

### 2. Rekomendasi

Rekomendasi yang diajukan ini diadasi oleh hasil penelitian dan pembahasan, diantaranya adalah;

1. Pengawas TK/SD dituntut memiliki kemampuan lebih optimal. Sebab, tugas pengawas tidak hanya berkaitan dengan kepala sekolah, tetapi juga dengan para guru yang menjadi ujung tombak dalam pembelajaran.
2. Kegiatan pembinaan pengawas seyogyanya menyentuh pada ranah pengetahuan, keterampilan, kecakapan atau kapabilitas yang diperlukan untuk membangun kompetensi dan profesional pengawas.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagai supervisor, pengawas seyogyanya dapat melaksanakan atau menjalankan fungsi-fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial.
4. Dalam melaksanakan fungsi supervisi akademik, kepala sekolah hendaknya berperan sebagai: (a) Mitra guru dalam meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran dan bimbingan di sekolah binaannya; (b)

Innovator dan pelopor dalam mengembangkan inovasi pembelajaran dan inovasi pembelajaran dan bimbingan di sekolah binaannya; (c) Konsultan pendidikan dan pembelajaran di sekolah binaannya; (d) Konselor bagi guru dan seluruh staf sekolah; (e) Motivator untuk meningkatkan kinerja guru dan semua staf sekolah.

### **Daftar Pustaka**

- Djaman, Satori (1997). *Model Pengembangan Supervisi Pengajaran Di Sekolah Dasar Sukabumi Provinsi Jawa Barat*. Disertasi Doktor IKIP. Bandung: tidak diterbitkan.
- Engkoswara (2001). *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung: Yayasan amal Keluarga.
- Hasan *et al.*(2002). *Pedoman Pengawasan*. Jakarta: CV. Mekar Jaya
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice (6<sup>th</sup> ed., international edition)*. Singapore: McGraw-Hill Co.
- Nana,(2001) *Paradigma Kompetensi Pengawas*. Jakarta: Dirjen PMTK Depdiknas.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 Tanggal 28 Maret 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah.
- Spencer Lyle. M., and Spencer Signe M., (1993), *Competence at Work*, John Wiley & Sons Inc. New York USA.
- Sugiyono. (2003). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sustermeister Robert A. (1976). *People and Productivity*. New York: Me Graw-Hill Book Company.
- Wahab, Abdul Azis. (2008) *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.