

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Tujuan organisasi akan mudah di capai bila aktivitas-aktivitas di dalamnya menggunakan manajemen yang baik. Manajemen diadakan agar daya guna dan hasil unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari : *man, money, methode, machines, materials*, dan *market* (6M). Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama yang akan mendukung suatu organisasi itu berhasil karena sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan pusat kekuatan bagi organisasi itu sendiri yang akan menjalankan rencana-rencana dan menggerakkan aktivitas-aktivitas di dalam organisasi tersebut.

Manusia tidak hanya dianggap sebagai biaya dimana perusahaan berusaha untuk meminimalkan biaya sedemikian mungkin untuk menghasilkan keuntungan yang optimal bagi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang besar bahkan dirasakan jauh melampaui sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, potensi sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar

menghasilkan produktivitas dan kinerja yang optimal. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan unsur yang harus diperhatikan di antara unsur-unsur manajemen lainnya. Salah satu bentuk perhatian itu adalah pengawasan.

Pengawasan sering disebut juga dengan pengendalian (*controlling*) adalah fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Menurut Hasibuan (2006 : 241) pengendalian ini berkaitan sekali dengan fungsi perencanaan dan kedua fungsi ini merupakan hal yang saling mengisi, karena :

1. Pengendalian harus terlebih dahulu direncanakan.
2. Pengendalian baru dapat dilakukan jika ada rencana.
3. Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengendalian dilakukan dengan baik.
4. Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengendalian atau penilaian dilakukan.

Menurut Gouzali Saydam (1993 : 198), melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain : kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, rintangan-rintangan yang dialami maupun hal-hal lain yang mungkin akan dialami, kegagalan-kegagalan ataupun sukses-sukses yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam

organisasi sering terjadi tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu penyelesaian (*deadline*), dan kegiatan-kegiatan lain yang menyimpang baik dalam rencana maupun peraturan. Hal itu dikarenakan kurangnya pengawasan dalam organisasi. Misalnya pada sekolah, masih di perlukan pengawasan untuk meningkatkan disiplin kerja guru-guru dan mutu pendidikan pada sekolah tersebut.

Indikator peningkatan mutu pendidikan di sekolah dilihat pada setiap komponen pendidikan antara lain: mutu lulusan, kualitas guru, kepala sekolah, staf sekolah (Tenaga Administrasi, Laboran dan Teknisi, Tenaga Perpustakaan), proses pembelajaran, sarana dan prasarana, pengelolaan sekolah, implementasi kurikulum, sistem penilaian dan komponen-lainnya. Hal ini menunjukkan melalui pengawasan dapat berdampak terhadap kinerja sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Itulah sebabnya kehadiran pengawas sekolah harus menjadi bagian integral dalam peningkatan mutu pendidikan, agar bersama guru, kepala sekolah dan staf sekolah lainnya berkolaborasi membina dan mengembangkan mutu pendidikan di sekolah yang bersangkutan seoptimal mungkin sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hendry Fayol seperti dikutip oleh Harahap (2004:1)

Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana ditetapkan, perintah dikeluarkan, dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya di kemudian hari.

Menurut Hasibuan (2006 : 194 – 196)

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu kerja pegawai. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan juga dilakukan dalam usaha untuk menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun. Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Misalnya, dengan pengawasan yang rutin dapat tercipta disiplin kerja yang tinggi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Setiap organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Sondang P. Siagian (2000 : 305):

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain.

Menurut Nitisemito (2000:199):

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkah laku, patuh tidaknya karyawan terhadap peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis, serta tingkat absensi pada saat melakukan kegiatan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada.

SMA N 1 Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur adalah suatu lembaga pendidikan sekolah menengah atas negeri yang didirikan pada tahun 1990, berlokasi di jln. Pasikan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Lembaga ini memiliki visi untuk mewujudkan lulusan berprestasi dengan kecakapan hidup dan berbudi pekerti luhur (SMA N 1 Labuhan Maringgai, Februari 2011). Salah satu faktor yang menentukan dalam pencapaian tujuan dalam hal ini adalah guru yang bertugas mendidik siswa-siswi SMA N 1 Labuhan Maringgai.

Jumlah guru/tenaga pengajar SMA N 1 Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur sebanyak 28 orang, tata usaha 10 orang, dan 1 orang kepala sekolah. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi SMA N 1 Labuhan Maringgai dapat dilihat di Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Guru, Tenaga Administrasi, dan Kepala Sekolah SMA N 1 Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Ajaran 2005/2006 s.d 2009/2010

No	Status Personil	Jumlah
1	Kepala sekolah	1
2	Guru	28
3	Tata usaha	10

Sumber : SMA N 1 Labuhan Maringgai Maret 2011

Dari jumlah guru tersebut mendidik siswa-siswi pada Tahun Ajaran 2009/2010 sebanyak 344 siswa. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah pendaftar siswa-siwi baru dan keadaan siswa-siswi SMA N 1 Labuhan Maringgai dapat dilihat pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Jumlah Pendaftar Siswa-Siswi Baru SMA N 1 Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Tahun Ajaran 2005/2006 s.d 2009/2010

Jumlah pendaftar siswa – siswi baru	Tahun				
	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
	220	257	280	344	350

Pada Tabel di atas dapat kita lihat bahwa jumlah pendaftar siswa-siwi baru semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat setempat memandang bahwa sekolah tersebut mempunyai mutu pendidikan yang baik dan orang tua dari siswa-siswi mempercayakan pada sekolah untuk mendidik anak-anaknya untuk mendapatkan pendidikan pada sekolah SMA N 1 labuhan Maringgai.

Tabel 3. Keadaan Murid SMA N 1 Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Tahun Ajaran 2005/2006 s.d 2009/2010

kelas	Tahun				
	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
I	124	123	112	120	104
II	113	120	124	110	112
III	122	112	110	119	128
Jumlah	359	355	346	349	344

Sumber : SMA N 1 Labuhan Maringgai Maret 2011

Pada Tabel 3 menunjukkan dari tahun ajaran 2005/2006 sampai pada tahun 2007/2008 mengalami penurunan kapasitas penerimaan siswa-siswi baru hal ini bukan dikarenakan minat dari siswa siswi yang mendaftar pada sekolah tersebut menurun melainkan karena ketetapan dari sekolah yang memutuskan menerima siswa-siswi sebanyak yang tertera pada tabel di atas. Alasan dari penurunan ketetapan penerimaan siswa-siswi baru yaitu dengan diturunkannya penerimaan siswa-siswi baru maka diharapkan pembelajaran agar lebih efektif dan efisien dan kapasitas ruangan yang tersedia kurang memadai. Pada tahun ajaran 2008/2009 penerimaan siswa –siswi baru ditingkatkan dan pada tahun ajaran 2009/2010 di tingkatkan kembali. Keberhasilan SMA N 1 Labuhan Maringgai dalam mendidik siswa-siswi dapat dilihat dari kualitas lulusan. Ternyata masih ada siswa-siswi SMA N 1 Labuhan Maringgai yang tidak lulus, dan terjadi peningkatan. Untuk siswa-siswi SMA N 1 Labuhan Maringgai yang lulus dan tidak lulus dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Peserta Ujian Nasional dan Lulusan SMA N 1 Labuhan Maringgai dari Tahun Ajaran 2005/2006 s.d 2009/2010

Tahun Ajaran	Peserta	Lulus	Tidak Lulus
2005/2006	107	99	23

2006/2007	112	107	5
2007/2008	110	110	—
2008/2009	110	107	15
2009/2010	120	118	10

Sumber : SMA N 1 Labuhan Maringgai Maret 2011

Kepala Sekolah SMA N 1 Labuhan Maringgai setiap tahunnya menargetkan siswa-siswinya lulus 100 %, akan tetapi kenyataannya masih ada siswa-siswi yang tidak lulus. Jika jumlah peserta ujian nasional dibandingkan dengan keadaan murid kelas tiga maka dapat terlihat jumlah yang tidak sesuai kecuali pada tahun ajaran 2006/2007 dan 2007/2008. Dari jumlah tersebut menunjukkan bahwa ada siswa-siswi yang tidak mengikuti ujian karena beberapa alasan, diantaranya yaitu karena keterbatasan biaya dan tidak mengikuti ujian atas keinginan siswa-siswi itu sendiri. Ketidاكلulusan siswa dapat disebabkan oleh perubahan kebijakan ujian nasional dan kualitas pendidikan sekolah. Oleh karena itu, pengawasan dan disiplin kerja memainkan peran penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Keberhasilan SMA N 1 Labuhan Maringgai tidak terlepas dari fungsi pengawasan demi tercapainya suatu disiplin kerja guru guna mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan yang diterapkan pada SMA N 1 Labuhan Maringgai dapat di lihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Penerapan Pengawasan Pada SMA N 1 Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur

Jenis Pengawasan	Pengawas	Uraian	Waktu pelaksanaan	Realisasi Pelaksanaan
1. Standar hasil kerja	1. Kepala sekolah dan Waka	1. Pemeriksaan hasil kerja yang meliputi	1. Setiap semester	1. Sudah dilaksanakan dengan baik

		bidang kurikulum	pemeriksaan program dan satuan pelajar (SP) serta buku nilai		
2. Laporan	2. Tenaga administrasi	2. Pemeriksaan absensi	2. Pemeriksaan absensi	2. Setiap hari	2. Belum dilaksanakan secara rutin karena pemeriksaan absensi dilaksanakan pada akhir bulan saja
3. Perbaikan kesalahan	3. Kepala sekolah	3. Perbaikan kesalahan hasil kerja guru	3. Perbaikan kesalahan hasil kerja guru	3. Setiap semester	3. Sudah dilaksanakan dengan baik
4. Tingkat pengawasan	4. Kepala sekolah	4. Pengawasan dengan cara mengunjungi langsung tempat kerja	4. Pengawasan dengan cara mengunjungi langsung tempat kerja	4. Setiap hari pada saat jam mengajar	4. Belum dilaksanakan secara rutin, seperti dalam satu minggu, kepala sekolah hanya mengawas 2-3 hari
	5. Pengawas pembina	5. Inspeksi	5. Inspeksi	5. Satu bulan satu kali	5. Inspeksi yang diterapkan pada sekolah sudah dijalankan secara rutin
	6. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga	6. Dengan menyerahkan absensi bulanan pada awal bulan	6. Dengan menyerahkan absensi bulanan pada awal bulan	6. Dilaksanakan selama satu bulan sekali	6. Sudah dilaksanakan secara tepat waktu
5. Sanksi atau hukuman	7. Kepala sekolah	7. Sanksi atau hukuman diberikan kepada guru yang melanggar tata tertib sekolah	7. Sanksi atau hukuman diberikan kepada guru yang melanggar tata tertib sekolah	7. Jika terjadi pelanggaran saja	7. Belum dilaksanakan dengan tegas, hal ini terlihat dari kurangnya teguran oleh kepala sekolah terhadap guru yang melanggar aturan sekolah

Sumber : SMA N 1 Labuhan Maringgai Maret 2011

Pada Tabel 4 dapat kita lihat bahwa pengawasan yang diterapkan pada SMA N 1 Labuhan Maringgai kurang terealisasi dengan baik yaitu pada pemeriksaan dengan cara mengunjungi langsung tempat kerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemeriksaan absensi yang dilakukan oleh tenaga administrasi belum

dilaksanakan secara rutin dan sanksi atau hukuman belum di jalankan dengan tegas.

Kepala Sekolah SMA N 1 Labuhan Maringgai berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja guru. Hal ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mengetahui tinggi-rendahnya tingkat disiplin salah-satunya dapat dilihat dari tingkat absensi. Semakin rendah/kecil tingkat absensi maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Tingkat Absensi Guru SMA N 1 Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Tahun Ajaran 2009/2010

Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Guru (orang)	Jumlah Absensi (hari)	Tingkat Absensi (%)
Juli *)	16	28	10	2,23
Agustus *)	21	28	12	2,04
September *)	16	28	8	1,79

Oktober	27	28	15	1,98
November	24	28	12	1,79
Desember *)	17	28	10	2,10
Januari	24	28	17	2,53
Februari	23	28	11	1,71
Maret	26	28	12	1,65
April	25	28	14	2,00
Mei	24	28	15	2,23
Juni *)	17	28	9	1,89
		Rata –rata		1,99

Sumber : SMA N 1 Labuhan Maringgai Maret 2011

Keterangan :

Juli *) Libur semester

Agustus *) Libur awal puasa

September *) Libur Puasa dan idul fitri

Desember *) Libur semester

Juni *) Libur semester

Catatan : absensi tersebut meliputi sakit, izin, dan alpha

Perhitungan tingkat absensi menggunakan rumus (Hasibuan, 2009:51)

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah guru X jumlah hari kerja}} \times 100 \%$$

Tingkat absensi guru SMA N 1 Labuhan Maringgai dari bulan Juli 2009 sampai dengan bulan Juni 2010 berfluktuasi dan cukup tinggi. Rata-rata tingkat absensi mencapai 1,99 %. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Januari yaitu sebesar 2,53 % sedangkan yang terendah terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar

1,65 %. Hal ini mencerminkan tingkat disiplin guru masih rendah. Kepala Sekolah SMA N 1 Labuhan Maringgai harus lebih efektif lagi dalam hal pengawasan agar disiplin kerja guru SMA N 1 Labuhan Maringgai tercapai. Untuk melihat jam kerja efektif sekolah dan jam kerja yang dicapai dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 7. Jam Kerja Efektif Sekolah Dan Jam Kerja Efektif Yang Dicapai Guru SMA N 1 Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Tahun Ajaran 2009/2010

Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Guru (orang)	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Jam Kerja Efektif (Jam)	Realisasi Jam Kerja (Jam)
Juli *)	16	28	10	1008	974
Agustus *)	21	28	12	1323	1286
September *)	16	28	8	1008	983
Oktober	27	28	15	1701	1651
November	24	28	12	1512	1476
Desember *)	17	28	10	1071	1044
Januari	24	28	17	1512	1458
Februari	23	28	11	1449	1415
Maret	26	28	12	1638	1603

April	25	28	14	1575	1527
Mei	24	28	15	1512	1462
Juni *)	17	28	9	1071	1043
Jumlah				16308	15922

Sumber : SMA N 1 Labuhan Maringgai Maret 2011

Keterangan :

Juli *) Libur semester

Agustus *) Libur awal puasa

September *) Libur Puasa dan idul fitri

Desember *) Libur semester

Juni *) Libur semester

Tabel 7 menunjukkan jam kerja efektif sekolah dan realisasi jam kerja.

Berdasarkan target jam efektif sekolah SMA N 1 Labuhan Maringgai Perhitungan jam efektif di dapat dari :

Jam efektif = 42 jam/minggu x jumlah kelas.

Sekolah SMA N 1 Labuhan Maringgai menentukan jam efektif per minggu yaitu selama 42 jam yang ditentukan oleh Waka bidang kurikulum dengan jumlah kelas yaitu sebanyak 9 kelas. Jam efektif tertinggi terjadi pada bulan Oktober yaitu 1701 jam dan yang terendah terjadi pada bulan Juli dan September yaitu 1008 jam. Jika dilihat dari realisasi jam kerja dapat diketahui tidak terealisasinya target yang telah ditentukan yaitu terdapat 386 jam kerja yang hilang dalam satu tahun ajaran atau 32,17 jam rata-rata yang hilang. Hal ini dikarenakan ketidakhadiran guru dalam mengajar sehingga mengakibatkan berkurangnya jam kerja. Salah satu indikator rendahnya disiplin kerja pada sekolah adalah besarnya jumlah jam kerja

yang hilang. Dari tingginya tingkat absensi guru dan besarnya jumlah jam kerja yang hilang menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja guru SMA N 1 Labuhan Maringgai maka disiplin kerja guru harus ditingkatkan. Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja guru yaitu dengan melakukan pengawasan secara baik dan rutin.

Pengawasan perlu dilakukan untuk mencegah atau untuk memperbaiki penyimpangan dari peraturan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Dengan begitu disiplin kerja dapat terwujud dan merupakan kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mantaati peraturan serta ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik secara tertulis maupun secara lisan. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengawasan terhadap guru-guru SMA N 1 Labuhan Maringgai. Alasan pemilihan guru adalah karena masih terdapat guru-guru yang melanggar peraturan atau kurangnya disiplin kerja seperti datang terlambat, tidak hadir kerja, pulang lebih awal dan sebagainya. Dengan dilakukan pengawasan diharapkan akan terhindar seperti yang disebutkan di atas sehingga akan terwujud disiplin kerja guru guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penulis termotivasi untuk mengangkat judul skripsi yaitu **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA N 1 Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Pada setiap organisasi menginginkan tujuannya tercapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan diperlukan SDM yang ikut menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satunya yaitu dengan sikap disiplin yang dimiliki setiap pegawai atau karyawan. Dengan adanya sikap disiplin kerja suatu pelanggaran/ penyimpangan dapat dihindarkan dan diselesaikan. Dalam membentuk disiplin kerja diperlukan adanya pengawasan. Pengawasan perlu dilakukan agar rencana sebelumnya berjalan sesuai dengan rencana yang ada, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap organisasi tersebut. Pengawasan pada SMA N 1 Labuhan Maringgai yang ditunjukkan pada pada Tabel 5.

Pada Tabel 5 terlihat masalah yang dihadapi sekolah yaitu penerapan pengawasan pada SMA N 1 Labuhan Maringgai kurang terealisasi diantaranya adalah pemeriksaan absensi, pengawasan dengan cara mengunjungi langsung tempat kerja, dan sanksi atau hukuman belum dilaksanakan dengan tegas. Selain itu, data-data pada Tabel 6 memperlihatkan tingkat absensi guru yaitu mencapai rata-rata sebesar 1,99% per bulan dan tingkat absensi tertinggi mencapai 2,53% pada bulan Januari. Pada Tabel 7 menunjukkan jam kerja efektif yang dicapai guru masih rendah, terutama bila dibandingkan dengan jam kerja efektif sekolah, hal ini terbukti masih adanya jam kerja yang hilang. Dengan kurangnya disiplin kerja guru dapat menyebabkan ruginya siswa-siswi akan jam kerja yang hilang tersebut. Upaya peningkatan disiplin kerja guru tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan pengawasan terhadap guru SMA N 1 Labuhan Maringgai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah **“Apakah Ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA N 1 Labuhan Maringgai?”**.

1.3 Tujuan

Adapun tujuan penelitian dalam hal ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja guru SMA N 1 Labuhan Maringgai.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pikiran bagi kepala sekolah dalam rangka pembinaan disiplin kerja guru SMA N 1 Labuhan Maringgai.
- 1.4.2 Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang manajemen, terutama dalam hal pengawasan dan disiplin kerja.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka di perlukan manajemen yang baik untuk mengatur aktivitas-aktivitas yang ada di dalamnya. Salah satu fungsi manajemen yaitu pengawasan. Pengawasan dilakukan dalam suatu organisasi agar sumber daya yang ada di dalamnya dapat mematuhi peraturan, prosedur dan nilai-nilai yang di tanamkan pada organisasi tersebut. Jika pengawasan dapat dilakukan dengan baik maka diharapkan disiplin kerja akan terwujud bahkan meningkat pada individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Harahap (2004:16)

Manajemen pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang dapat mungkin dilakukan oleh seorang manajer untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan di dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya untuk mencapai keseluruhan visi, misi dan tujuan organisasi.

Harahap (2004:6-7) menyatakan bahwa :

Fungsi pengawasan mengaja agar rencana yang ditetapkan dapat dicapai atau semua aspek yang ada dalam perusahaan maupun yang ada diluar perusahaan tetap berjalan kesatu arah yaitu untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengawasan tentu akan melihat visi, misi, dan tujuan perusahaan, karena itulah yang mendasari arah dan ukuran fungsi pengawasan. Pengawasan yang positif bertujuan untuk mengetahui apakah tujuan dapat di capai. Sedangkan pengawasan negatif adalah pengawasan yang dilakukan untuk mengetahui bahwa karyawan tidak melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak diinginkan perusahaan, seperti karyawan tidak bekerja, datang terlambat, pulang lebih awal dan sebagainya.

Indikator yang digunakan sebagai instrumen dalam kegiatan pengawasan antara lain :

1. Standar hasil kerja;
2. Laporan;
3. Perbaikan kesalahan;
4. Tingkat pengawasan;
5. Sanksi atau hukuman.

Pengawasan merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Disiplin pegawai dapat dilihat dari besarnya rasa tanggung jawab yang di miliki pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2009:193-194)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sesuai yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi ia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Indikator –indikator kedisiplinan kerja

1. Tujuan dan kemampuan;
2. Teladan pimpinan;
3. Balas jasa;
4. Keadilan;
5. Waskat (Pengawasan Melekat);
6. Ketegasan;
7. Hubungan manusia.

Dalam menerapkan disiplin kerja bukanlah hal yang mudah karena memerlukan seorang pemimpin yang dapat membina, mengawasi, memotivasi dan membimbing bawahannya. Jika disiplin kerja ini dapat diterapkan dengan baik maka tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan teori di atas, dapat dilihat bahwa pengawasan merupakan salah-satu upaya dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai. Untuk melengkapi kerangka pemikiran, berikut tampilan gambar bagaimana pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengawasan

- Standar hasil kerja
- Laporan
- Perbaiki kesalahan
- Tingkat pengawasan
- Sanksi atau hukuman

Harahap (2004:7)

Disiplin kerja

- Tujuan dan kemampuan
- Teladan pimpinan
- Balas jasa
- Keadilan
- Waskat
- Ketegasan
- Hubungan manusia

Hasibuan (2009:194)

Gambar 1 : Alur Kerangka Pemikiran**1.6 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah

“Pengawasan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja guru SMA N 1 Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur”.