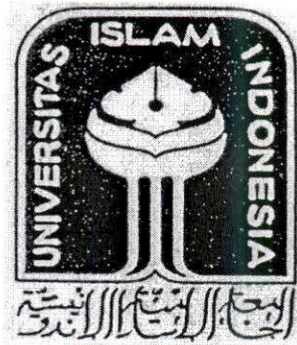


**PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PENGAWAS
(Studi Kasus POKJAWAS Kandepag Kab. Serang)**



Oleh:
Sahod Effendy
NIM: 06913131

TESIS

Diajukan kepada
Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam
Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA
2009

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PENGAWAS
(Studi Kasus POKJAWAS Kandepag Kab. Serang)**



Oleh:
Sahod Effendy
NIM: 06913131

Pembimbing
Prof. Dr. H M. Athoullah Ahmad, MA

TESIS

Diajukan kepada
Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam
Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA
2009



PROGRAM PASCASARJANA FIAI
MAGISTER STUDI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 544/PS-MSI/Peng./V/2009

TESIS berjudul : **PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PENGAWAS (Studi Kasus
POKJAWAS Kandepag Kab. Serang)**

Ditulis oleh : Sahod Effendy

N. I. M. : 06913131

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Pendidikan Islam



Yogyakarta, 6 Mei 2009
Ketua Program


Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
ISLAM
INDONESIA



PROGRAM PASCASARJANA FIAI
MAGISTER STUDI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Sahod Effendy
Tempat/tgl.lahir : Serang, 6 Desember 1961
N. I. M. : 06913131
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Judul Tesis : **PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PENGAWAS (Studi Kasus POKJAWAS Kandepag Kab. Serang)**

Ketua/Sekretaris: Drs. H. Asmuni, MA

Pembimbing : Prof. Dr. H. M. Athoullah Ahmad, MA

Penguji : Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS

Penguji : Prof. Dr. H. Usman Abu Bakar, MA

(.....),

(.....)

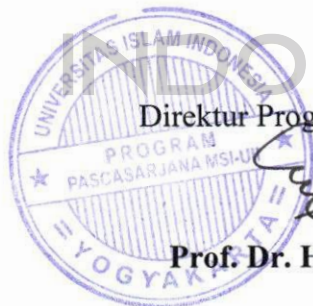
(.....)

(.....)

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 22 April 2009

Pukul : 17.00–18.00 WIB

Hasil / Nilai : **87,00 / A**



Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana MSI UII

Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS



PROGRAM PASCASARJANA FIAI
MAGISTER STUDI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 700/PS-MSI/ND/IV/2009

TESIS berjudul : **PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PENGAWAS (Studi Kasus
POKJAWAS Kandepag Kab. Serang)**

Ditulis oleh : Sahod Effendy

NIM : 06913131

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program
Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 17 April 2009
Ketua Program,


Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA



Magister Studi Islam (S.2)
Program Pascasarjana
Universitas Islam Indonesia
Jl.Demangan Baru No.24 Lantai II Yogyakarta
Telp & Fax (0274)523637
e-mail: info@mal-iii.net

PERSETUJUAN

TESIS berjudul : **PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PENGAWAS**

Studi Kasus Pokjawas Kandepag Kab. Serang

Ditulis oleh : Sahod Effendy, S.Pd.I

NIM : 06913131

Konsentrasi : Pendidikan Islam

telah dapat disetujui untuk diuji dihadapan Tim Penguji Tesis Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta, 13 Maret 2009

Pembimbing

Prof.DR.H.M.Athoullah Ahmad,M.A

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Moto

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

الْمَجْلَدُ الثَّامِنُ

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

PEDOMAN TRANSLITRASI

ARAB – LATIN

Sesuai dengan SKB Mentri Agama RI, Mentri Pendidikan dan Mentri Kebudayaan RI
No. 158/1987 dan No.0543b/U/1987
Tertanggal 22 Januari 1988

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	-
ت	ta	t	-
ث	sa	s	s (dengan titik diatas)
ج	jim	j	-
ح	ha'	h	h (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	-
د	dal	d	-
ذ	zal	z	z (dengan titik diatas)
ر	ra	r	-
ز	za	z	-
س	sin	s	-
ش	syin	sy	-
ص	sad	s	s (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	d (dengan titik di bawah)
ط	ta	t	t (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	z (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	-
ف	fa	f	-
ق	qaf	q	-
ك	kaf	k	-
ل	lam	l	-
م	mim	m	-
ن	nun	n	-
و	wawu	w	-
ه	ha	h	-
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap termasuk tanda *syahaddah*, ditulis rangkap contoh:

احمدية ahmadiyyah

C. Ta' Marbutah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata arab yang sudah terserap menjadi B.Indonesia, seperti *salat*, *zakat* dan sebagainya ditulis *jama'ah*
2. Bila diidupkan ditulis t, contoh:
كرامة الاولياء ditulis *karamatul -auliya'*

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis *a*, kasroh ditulis *i*, dan dammah ditulis *u*.

E. Vokal Panjang

a panjang ditulis *a*, i panjang ditulis *I* dan u panjang ditulis *u*, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis *ai*, contoh:
بينكم ditulis *bainakum*
2. Fathah + wawu mati ditulis *au*, contoh:
قول ditulis *qaul*,

G. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof(')

انتم ditulis *a'antum*

مونس ditulis *mu'anas*

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf Qomariyyah, contoh:
القران ditulis *al-Qur'an*
القياس ditulis *al-Qiyas*
2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el) -nya.
السماء ditulis *as-Sama*
الشمس ditulis *as-Syams*

I. Huru Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

J. Kata dalam rangkaian Frasa dan Kalimat.

1. Ditulis kata perkata contoh:
ذو الفروض ditulis *zawi al furud*
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut, contoh:
اهل السنة ditulis *ahl as-sunnah*
شيخ الاسلام ditulis *Syaikh al-Islam* atau *Syaikhul-Islam*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Penulis panjatkan kehadiran Allah, SWT, atas berkah curahan rahmat dan karunia-Nya Penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul Pengaruh Kreativitas dan komitmen Terhadap Kinerja Pengawas Sduti Kasus Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang.

Penulisan tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu sarat untuk menyelesaikan program study-Pascasarjana Magisten Studi Islam Pada Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, dan dalam rangka meraih gelar Magisten Studi Islam (M.SI). Semoga penulisan ini dapat bermanfaat dan diterima oleh seluruh khalayak, yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini.

Padakeempatan ini penulis sampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Athoullah Ahmad,MA. Selaku Pembimbing Penulisan Tesis
2. Bapak Prof. Dr. H.Amir Mu'allim,MIS Ketua Program Pascasarjana Magisten Studi Islam.
3. Para Dosen Pascasarjana Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta.
4. Isteri dan ananda tercinta yang telah berkorban baik waktu, tenaga dan lain sebagainya serta telah memberi dukungan moril dan motivasi terhadap penulis
5. Rekan-rekan seangkatan Program Pascasarjana yang telah menunjukkan semangat kerja sama

Semoga Allah, SWT memberikan rahmat dan balasan yang berlimpah Amin.

Penulis.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN TIM PENGUJI	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
HALAMAN MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK B.INDONESIA	xxiii
ABSTRAK B.INGRIS	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Pembatasan Masalah.....	7
1.4. Perumusan Masalah.....	7
1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian'.....	7
1.5.1 Maksud Penelitian	7
1.5. Tujuan Penelitian	8

1.6. Kegunaan Penelitian.....	8
1.6.1. Kegunaan Praktis	8
1.6.2. Kegunaan Teoritik	9
1.7. Kerangka Berfikir.....	9
1.7.1. Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Pengawas.....	12
1.7.2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pengawas	13
1.7.3. Pengaruh Kreativitas dan Komitmen terhadap Kinerja Pengawas	15
1.8. Hipotesis	16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengawasan	17
2.1.1. Kompetensi Kepengawasan.....	20
2.2. Kreativitas Pengawas.....	29
2.2.1 Pengertian Kreativitas.....	29
2.2.2. Hubungan Kreativitas dengan Kinerja.....	33
2.3. Komitmen	34
2.3.1 Pengertian Komitmen	34
2.3.2. Hubungan Komitmen dengan Kinerja	42
2.4. Kinerja	43
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	43
2.4.2. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia.....	48
2.4.3. Penilaian Kinerja	49

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	55
3.2. Definisi Operasional	55
3.3. Instrumen Penelitian.....	56

3.3.1. Kisi-kisi Kuesioner Variabel X1 (Kretivitas)	57
3.3.2. Kisi-kisi Kuesioner Variabel X2 (Komitmen)	57
3.3.3. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Y (Kinerja Pengawas)	58
3.4. Uji Coba Instrumen	58
3.5. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	60
3.5.1. Populasi.....	60
3.5.2. Sampel	60
3.6-Tenik Pengumpulan Data..	62
3.7. Teknik Analisis Data	62
3.7.1. Perhitungan Statistik Dasar.....	63
3.7.2. Pengujian Koefisien Korelasi.....	63
3.7.3. Pengujian Koefisien Parsial.....	64
3.7.4. Pengujian Koefisien Determinasi.....	64
3.7.5. Pengujian Regresi.....	65
3.7.6. Uji Keberartian Regresi.....	66
3.7.7. Uji Keberartian Regresi Berganda	67
3.7.8. Hipotesisi Statistik.....	67
3.8. Lokasi dan Jadwal Penelitian	68
3.8.1. Lokasi Penelitian.....	68
3.8.2. Jadwal Penelitian.....	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Data.....	69
4.1.1. Data Kretivitas (Varizbel X1).....	69
4.1.2. Data Komitmen (Variabel X2).....	71
4.1.3. Data Kinerja Pengawas (Variabel Y).....	74

4.2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	76
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
4.2.2 Uji Validitas Variabel Kreativitas (X1).....	76
4.2.3 Uji Validitas Variabel Komitmen (X2).....	76
4.2.4 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	77
4.2.4.1 Uji Realibilitas	77
4.2.5 Korelasi Parsial dan Bobot Sumbangan Efektif	83
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	85
4.3.1 Korelasi antara Kreativitas dengan Kinerja Pengawas	85
4.3.2 Korelasi antara Komitmen dengan Kinerja Pengawas	87
4.3.3 Korelasi Ganda antara Kreativitas dan Komitmen dengan Kinerja Pengawas.	89
4.4 Korelasi Parsial dan Koefisien determinasi	91
4.4.1. Korelasi Parsial.....	91
4.4.2. Koefisien Determinasi.....	93
4.5. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	94
4.5.1. Sumbangan Relatif.....	94
4.5.2. Sumbangan Efektif.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. 1. Kuesioner	
2. Data Skor Penelitian	
3. Tabel, Gambar, dan Analisis Statistik	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Kisi - kisi Kuesioner Pada Kretivitas	56
Tabel 3.2 Kisi - kisi Kuesioner Variabel X_2 Pada Komitmen.....	56
Tabel 3.3 Kisi - kisi Kuesioner Pada Kinerja Pengawas.....	57
Tabel 3.4. Populasi dan Karakteristik Pengawas Kandepag Kabupaten Serang....	60
Tabel 3.5. Uji Keberartian Sederhana (dua Variabel).....	66
Tabel 3.6. Uji Keberartian Regresi Berganda (tiga Variabel).....	67
Tabel 3.7. Jadwal Penelitian dan Penulisan Tesis.....	68
Tabe 14.1. Frekwensi Data Variabel X_1 (Kretivitas)	70
Tabel 4.2., Distribusi Frekwensi Data Variabel X_1 (Kretivitas)	71
Tahe 14.3. Frekwensi Data Variabel X_2 (Komitmen)	72
Tabe 14.4. Distribusi Frekwensi Data Variabel X_2 (Komitmen)	73
Tabe 14.5. Frekwensi Data Variabel Y (Kinerja Pengawas)	75
Tabe 14.6. Distribusi Frekwensi Data Variabel Y (Kinerja Pengawas)	76
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Data Variabel X_1 (Kretivitas), Variabel X_2 (Komitmen) dan Variabel Y (Kinerja Pengawas) ..	78
Tabe 14.8. Rangkuman Hasil Penghitungan Analisis Korelasi dan Uji Signifikansi Variabel X_1 (Kretivitas), Terhadap Variabel Y (Kinerja Pengawas) .	79
Tabel 4.9. Hasil Analisis Varian Untuk Menguji Linieritas Variabel X_1 (Kretivitas), Terhadap Variabel Y (Kinerja Pengawas).....	79
Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Penghitungan Analisis Korelasi dan Uji Signifikansi Variabel X_2 (Komitmen), Terhadap Variabel Y (Kinerja Pengawas).81	81
Tabel 4.11. Hasil Analisis Varian Untuk Menguji Linieritas Variabel X_2 (Komitmen), Terhadap Variabel Y (Kinerja Pengawas)	81
Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Penghitungan Analisis Korelasi dan Uji Signifikansi Variabel X_1 (Kretivitas) dan Variabel X_2 (Komitmen) Terhadap Variabel Y (Kinerja Pengawas).....	81
Tabe 14.13. Hasil Analisis Varian Untuk Menguji Linieritas Variabel X_2 (Komitmen) Terhadap Variabel Y (Kinerja Pengawas) Dengan Hasil	

Perhitungan Persamaan Regresi $Y = 33,38 + 0,63 X$,.....	83
Tabel 14.14 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial Antara Variabel X_1 (Kretivitas), Terhadap Variabel Y (Kinerja Pengawas) Dikontrol oleh variabel X_2 (Komitmen), dan Antara Variabel X_2 (Komitmen) Terhadap Variabel Y (Kinerja Pengawas) Dikontrol oleh Variabel X_1 (Kretivitas).....	83
Tabel 14.15. Bobot Sumbangan Efektif Murni Variabel X_1 (Kretivitas), Dan Variabel X_2 (Komitmen) Terhadap Variabel Y (kinerja Pengawas)..	85



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR GAMBAR

	Halam
Gambar 4.1. Histogram Frekwensi Variabel X_1 (Kretivitas) Pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang Tahun 2009.	91
Gambar 4.2. Histogram Frekwensi Variabel X_2 (Komitmen) Pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang Tahun 2009.	94
Gambar 4.3. Histogram Frekwensi Variabel Y (Kinerja Pengawas) Pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang Tahun 2009...	96
Gambar 4.4. Persamaan Garis antara Variabel X_1 (Kretivitas) dan Variabel Y (Kinerja Pengawas)	88
Gambar 4.5. Persamaan Garis antara Variabel X_2 (Komitmen) dan Variabel Y (Kinerja Pengawas)	90



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Uji Statistik Dasar
- Lampiran 2 : Analisis Regresi dan korelasi serta Uji Linier.
- Lampiran 3 : Koefisien Parsial dan Koefisien Determinasi.
- Lampiran 4 : Sumbangan relatif dan sumbangan Efektif
- Lampiran 5 : Permen 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah
- Lampiran 6 : Kuesiner Penelitian
- Lampiran 7 : Program Kerja Pokjawas dan format-format Supervisi.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

ABSTRAK

Pengaruh Kreativitas dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengawas

Studi di Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang

Oleh : Sahod Effendy

Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang suatu lembaga yang memiliki tugas pokok dan fungsi merencanakan, membina dan mengurus bidang pendidikan yang meliputi Taman Kanak- Kanak, Raudhatul Athfal, Sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidaiyah, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan Madrasah Tsanawiyah, Sekolah Menengah Umum, Sekolah Menengah Kejuruan dan Madrasah Aliyah, Pendidikan Luar Sekolah, Saat ini di Kandepag Kabupaten Serang memiliki 40 orang Pengawas yang terdiri dari 30 orang Pengawas TK, RA, SD, MI, MDA, 5 orang Pengawas MTs, MA, dan 5 orang pengawas SMP, SMA, SMK. Kreativitas, Komitmen, dan Kinerja dianggap penting karena menyangkut tugas utama. Oleh karena bersentuhan langsung dengan masyarakat, maka semaksimal mungkin perilaku Pengawas dituntut untuk bekerja secara profesional dan selalu meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu indikator untuk meningkatkan kinerja Pengawas di Kandepag adalah adanya Kreativitas dan Komitmen dan kinerja dari pengawas, maka dari itu Penulis tertarik untuk meneliti tentang keterkaitan antara Kreativitas dan komitmen terhadap kinerja Pengawas di Kandepag Kabupaten Serang.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui besaran pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Pengawas, pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pengawas, dan pengaruh Kreativitas dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja Pengawas. Metode penelitian ini menggunakan metode survey terhadap 30 orang Pengawas TK, RA, SD, MI, MDA, 5 orang Pengawas MTs, MA, dan 5 orang pengawas SMP, SMA, SMK di lingkungan Kandepag Kabupaten Serang.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan (pengaruh) yang positif dan kuat antara kreativitas dan komitmen terhadap kinerja pengawas yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,700. hubungan tersebut signifikan Pada α 0,05 dimana t_{hitung} sebesar 5,187 dan t_{tabel} sebesar 2,048. Hubungan serupa juga terjadi antara komitmen dengan kinerja pengawas dengan koefisien korelasi sebesar 0,719. hubungan tersebut signifikan ada α 0,05 dan t_{hitung} sebesar 5,473 dan t_{tabel} sebesar 2,048. Sedangkan secara bersama-sama hubungan dari dua variabel bebas dengan variabel mutu pelayanan pengawas juga menunjukkan hubungan yang positif, kuat dan signifikan, yaitu sebesar 0,765 dengan F_{hitung} , sebesar 19,08 sedangkan t_{tabel} 2,021 pada α 0,05. Selanjutnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pengawas berturut-turut 49% dan 51,73%, sedangkan secara bersama-sama sebesar 58% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari analisis regresi diperoleh persamaan regresi antara variabel kreativitas dan komitmen dengan mutu pelayanan pengawas, yaitu $Y = a + b_1X_1 = 33,38 + 0,630 X_1$, dan antara variabel kreativitas dan komitmen pokjawas dengan mutu pelayanan pengawas yaitu $Y = a + b_2X_2 = 31,947 + 0,637 X_2$. Sedangkan persamaan regresi berganda antara variabel kreativitas dan komitmen serta kinerja pengawas diperoleh $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 26,26 + 0,373 X_1 + 0,343 X_2$ yang menunjukkan pengaruh kedua variabel terhadap kinerja pengawas hampir sama, karena b_1 hampir sama dengan b_2 yaitu 0,373 dan 0,343.

Dari serangkaian hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan yang positif antara kreativitas dan komitmen yang dilakukan oleh pimpinan terhadap upaya peningkatan kinerja pengawas.

ABSTRACT

The Effects Of Creativity and Commitment to Supervisor Job
Study Departemen of Religious Affairs
By. Sahod Effendy

Pokjawas Departement of Religious Affairs, Serang Regency, an institution whose had a main job and function to planning, developing, and managing field of Education Including Kindergerten, Raudhatul Athfal, Elementary school and Madrasah Ibtidaiyah, Junior high School and Madrasah Tsanawiyah, Senior High School, Vocational High School and Madrasah Aliyah. External education school, Present, the scope of department of religious affairs Serang regency possess 40 persons supervisor including 30 persons supervisor of kindengerten RA, Elementary school and MI, MDA, 5 persons supervisor MTs, MA, 5 persons supervisor of Junior high School, Senior High School, Vocational High School, Creativity, Commitment, and Creasing supervisor considered important because relate to intension of live .

Because it have direct contact with people, so as much as possible behavior of supervisor was prosecuted to work as a protेशनal and always in creasing the activity in giving service to people, one of the indicator to in creasing supervisor job in supervisor working groups. Departement of Religious Affairs, Serang Regency is presence creativity, commitment, to Creasing supervisor job Departement of Religious Affairs, Serang Regency

so the writer interest to have a research about the connection between creativity and commitment supervisor job Departement of Religious Affairs, Serang Regency

The aim of this researce to find out mulberry effects of creativity to supervisor job, commitment effects to supervisor job and the effects of creativity and commitment according to do together, to supervisor job.

Metodologies of this tesearch use method of survey to 30 persons supervisor of kindengerten RA, Elementary school and MI, MDA, 5 persons supervisor MTs, MA, 5 persons supervisor of Junior high School, Senior High School, Vocational High School, in Departement of Religious Affairs, Serang Regency.

Result of research show there are are strong and positive connection between Creativity and Commitment with supervisor job with showed by coeffiaent correlation in the amoun of 0,700 the relation of significant at 0,005 where t_{hitung} in the amount of 5,187 and t_{table} in the amount of (2,048) . Similiar relation also happened between commitment by supervisor job with to efficient correlation in the amount of 0,719. thase relation of signifance at 0,05 and t_{hitung} in the amount of (5,473) and t_{table} in the amoun of (2,048). While to gether, the connection from two free variable with variable supervisor job also show positive relation, strong and significant, that is equal to 0,765 with t_{hitung} in the amount of 19,08 while t_{table} 2,021 at a 0,05 futhermore the effects of each free variable to supervisor job in succession 49,00% and 51,73 % whereas together in the amount of 58 % and the rest influence by the other factor .

From regression analysis obtained equation of regression between variable of creativity and commitment, with supervisor job. that is $Y = a + b_1 X_1 = 33,38 + 0,630 X_1$, and between variable creativity and commitments with supervisor job that is $Y = a + b_2 X_2 = 31,947 + 0,637 X_2$. But the equalation of double regression between variable creativity and commitment and also supervisor job obtained $Y = a + b_1 X_2 + b_2 X_1 = 26,26 + 0,373 X_1 + 0,343 X_2$ with show effect of the tho Variable to quality service of supervisor almost the some, because b_1 almost equal with b_2 that is 0,373 and 0,343

From the result arrangement of those result shown. There is positive connection between creativity and commitment which done by guidance to effort of merease supervisor job



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu organisasi yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan, adalah peranan manusia sebagai pelaku organisasi. Menurut Siagian, yang dikutip oleh desertasi Mahpudin, “Bahwa pada analisis terakhir manusialah yang akan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan, baik untuk jangka pendek, jangka sedang maupun jangka panjang”.¹ Hal itu menunjukkan bahwa faktor manusia dan segala persoalannya, baik personal internal maupun eksternal dalam kehidupan tidak boleh diabaikan dalam suatu organisasi.

“ Pembagian tenaga kerja meningkatkan produktivitas dengan meningkatnya keterampilan dan ketangkasan tiap pekerja dengan menghemat waktu dan biasanya hilang dalam perubahan tugas, dan dengan mendorong penciptaan perekaan dan mesin yang menghemat tenaga kerja”²

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisai formal atau birokrasi sudah merupakan suatu keharusan, terlebih lagi sebagai unsur pelaku pembangunan yang merupakan ujung tombak pemerintahan. Oleh karena itu kemampuan sumber daya manusia dan tingkat profesionalisme yang rendah Pada gilirannya akan memberikan sumbangan yang terbatas bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dewasa ini masalah peningkatan dan perhatian kualitas sumber daya aparatur pemerintah menjadi pokok pembicaraan baik dikalangan stakholder seperti tokoh masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), kalangan pengusaha baik yang tergabung dengan Kadinasan maupun luar kedinasan, organisasi kepemudaan, organisasi-organisasi massa lainnya, Pokok pembicaraan

¹ Mahpudin,desertasi.”Pengaruh Kretivitas dan komitmen terhadap mutu pelayanan” di Kanwil Depag Prop.Banten.

² (Smith) Stephen P. Robin,Prilaku Organisasi,Jakarta,Indek kelompok Gramedia,2003,hal.378

tersebut seputar masalah kredibilitas, Peningkatan Kinerja Pengawas, disiplin kerja, profesionalisme kerja, maupun masalah produktivitas kerja Pengawas. Terlebih setelah berubahnya paradigma lama bahwa pengawas cenderung ingin dilayani oleh masyarakat berubah menjadi paradigma baru yaitu lebih meningkatkan dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat

Untuk mewujudkan dan atau mengaplikasikan paradigma baru tersebut diperlukan tercapainya keseimbangan dan kesinambungan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diatas sangat dibutuhkan Pengawas yang mempunyai loyalitas yang tinggi, kreativitas, produktivitas, dan disiplin yang tinggi serta mempunyai kesamaan pandangan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang dibentuk berdasarkan keputusan Menteri Agama RI No.381 Tahun 1999 yang menuangkan *visi* Untuk tahun 2007-2009 yaitu: “tersedianya pendidikan yang berkualitas”. Dan *Misinya* adalah: Meningkatnya sumber daya manusia, peningkatan pendidikan agama dan keagamaan, Pemberdayaan lembaga pendidikan pendidikan keagamaan dalam proses pembangunan, memelihara nilai-nilai luhur pangkal perjuangan yang dinamis dan agamis.³

Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diatas sangat dibutuhkan Pengawas yang mempunyai loyalitas yang tinggi, kreativitas, produktivitas, dan disiplin yang tinggi serta mempunyai kesamaan pandangan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

³ Program Kerja Pokjawas Kandepag Kab.Serang. Masa Tahun 2007-2009

Agar timbulnya peningkatan kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi diperlukan peran sentral seorang pimpinan dalam mengelola sumber daya aparatur yang ada dengan menganut prinsip-prinsip manajemen modern, sehingga diharapkan secara langsung dapat memberikan dampak terhadap perkembangan suatu organisasi. Perkembangan ini tentunya kearah yang lebih baik. hal ini akan dibicarakan oleh penulis pada Bab,II pada pembahasan hubungan *kreativitas* dan *kinerja*, hubungan *komitmen* dan *kinerja* serta hubungan *keduanya* dengan *kinerja* begitupun *pengaruhnya* terhadap *kinerja*.

Sehubungan dengan itu diperlukan aplikasi teori manajemen sumber daya manusia pada semua tingkatan, agar dalam Pokjawas para pengawas diarahkan pada upaya diperoleh tingkat peningkatan kinerja yang tinggi pula. Hal ini tidak terlepas dari masalah yang aktual yaitu masalah Kreativitas dan komitmen. untuk Peningkatan Kinerja Pengawas yang diinginkan sehingga tujuan dan atau sasaran yang telah ditetapkan dapat terwujud atau terealisasi.

Terkadang pencapaian kinerja bawahan tidak sesuai dengan yang diharapkan (rendah), diantaranya disebabkan kurangnya perhatian.

Para Pengawas merupakan instrumen yang dinamis pada suatu organisasi, mereka akan mengalami perubahan setiap waktu dan setiap saat baik dalam keinginan, kebutuhan, kepentingan, maupun perubahan dalam memenuhi tuntutan kebutuhan hidupnya. Bila suatu keinginan dapat terpenuhi, maka akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya. Sehingga jika hal tersebut terus berlanjut dikhawatirkan akan mempengaruhi terhadap kinerjanya.

Saat ini suasana kerja pengawas pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang menunjukkan suasana yang kondusif, hal ini ditandai dengan adanya suasana keakraban dan kekerabatan (silaturahmi) sesama Pengawas yang terjalin dengan baik.

Kinerja pengawas di Kandepag Kabupaten Serang sampai saat ini masih menjadi pertanyaan, karena Pokjawas belum mampu memberikan pelayanan yang maksimal dan masih sering terjadi tuntutan keadilan dan keluhan dari para pengawas, serta munculnya kritik .

Dengan memperhatikan hal yang telah dikemukakan dalam bagian latar belakang masalah, kiranya banyak yang dapat ditarik dan dikenali sebagai masalah, yaitu sebagai berikut:

Suasana kerja pengawas di Kandepag Kabupaten Serang kurang mendukung terwujudnya proses kerja yang baik, akhirnya mempengaruhi rendahnya mutu pelayanan. Suasana tersebut antara lain meliputi tata ruang, perbandingan jumlah pengawas dengan jumlah sarana yang ada sehingga interaksi sesama pengawas kurang.

Iklim Organisasi kurang kondusif untuk mendukung peningkatan mutu pelayanan; Proses kerja pengawas di Kandepag Kabupaten Serang hanya didasarkan pada perintah atasan. Ada kesan bahwa personal pengurus meras tidak memiliki tugas yang dibebankan. Seolah-olah pekerjaan adalah hanya tanggung jawab atasan. Untuk itu, yang nampak para pengawas kurang peduli terhadap kualitas hasil tugasnya.

Masih banyak dijumpai Pengawas yang kurang kreatif dalam menjalankan tugas pengawas di Kandepag Kabupaten Serang kurang berminat dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat waktu. Dengan besarnya minat dalam pelaksanaan tugas, maka akan memberi peluang dan kepuasan kerja Pengawas yang bersangkutan.

Dengan demikian pengawas di Kandepag Kabupaten Serang dalam menjalankan tugasnya belum memaksimalkan kemampuannya, pengawas terkesan bekerja menurut kemampuannya sendiri. Semangat kerja mereka kurang nampak didalam proses kerja. Atas dasar itu penulis memafarkan pada BAB II tentang *teori-teori kepengawasan*, pengertian dan *devinisi kretititas, komitmen, dan kinerja* dan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh penulis pada BAB.III melakukan desain penelitian, menentukan sampel, dan melakukan analisis. Pada BAB.IV melakukan *analisis*, tentunya dari hasil tersebut penulis menarik kesimpulan yang di paparkan pada BAB.V. Demikian langkah yang dilakukan penulis untuk menentukan ada tidaknya *pengaruh* dan seberapa besar *pengaruhnya*.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis tertarik-melakukan. penelitian - dibidang peningkatan kinerja pengawas , untuk memberikan masukan kepada unsur pimpinan dalam rangka rnengimplementasikan Kreativitas dan komitmen dalam meningkatkan peningkatan kinerja pengawas, sehingga penulis berusaha untuk menyajikan tesis ini dengan judul ***“Pengaruh Kreativitas dan Komitmen terhadap Kinerja Pengawas”***.

B. Identifikasi Masalah

Pelaksanaan Kretivitas dan Komitmen untuk pencapaian Peningkatan kinerja pengawas yang tinggi merupakan bagian dari pelaksanaan, manajemen pada suatu Pokjawas. Oleh karenanya ketiga variable tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, saling terkait dan saling mempengaruhi.

Mengacu pada latar belakang masalah tersebut di atas dapat dilakukan identifikasi masalah implementasi Kreativitas dan komitmen dalam meningkatkan kinerja pengawas pada Kandepag Kabupaten Serang, sebagai berikut :

- a. Adakah pengaruh Kreativitas terhadap peningkatan Kinerja ja Pengawas pada Kandepag Kabupaten Serang ?
- b. Seberapa besar pengaruh Kreativitas terhadap peningkatan kinerja pengawas pengawas pda Kandepag Kabupaten Serang ?
- c. Adakah pengaruh Komitmen terhadap peningkatan kinerja pengawas pengawas pda Kandepag Kabupaten Serang ?
- d. Seberapa besar pengaruh Komitmen terhadap peningkatan kinerja pengawas pengawas pda Kandepag Kabupaten Serang ?
- e. Adakah pengaruh penyediaan fasilitas sarana dan prasarana terhadap peningkatan kinerja pengawas pengawas pda Kandepag Kabupaten Serang ?
- f. Seberapa besar pengaruh penyediaan fasilitas sarana dan prasarana terhadap peningkatan kinerja pengawas pengawas pda Kandepag Kabupaten Serang ?
- g. Adakah pengaruh pembinaan terhadap peningkatan kinerja pengawas pengawas pda Kandepag Kabupaten Serang ?
- h. Seberapa besar pengaruh pembinaan terhadap peningkatan kinerja pengawas pengawas pda Kandepag Kabupaten Serang ?
- i. Apakah selama ini peningkatan kinerja pengawas pengawas pada Kandepag Kabupaten Serang terdapat kecenderungan menurun ?
- j. Bagaimana penilaian akuntabilitas peningkatan kinerja pengawas pengawas pada Kandepag Kabupaten Serang ?
- k. Bagaimana penilaian, akuntabilitas kinerja pengawas secara keseluruhan yang terangkum pada Akuntabilitas kinerja pengawas dan Laporan Akuntabifitas kinerja Kandepag Kabupaten Serang ?

C. Pembatasan Masalah

Menyadari akan keterbatasan waktu dan hal-hal yang diidentifikasi, maka penelitian ini tidak membahas semua permasalahan yang muncul pada Pokjaas di Kandepag Kabupaten Serang.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diurikan, maka pengkajian lebih lanjut dilakukan dengan membatasi pada masalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh kreativitas terhadap Peningkatan Kinerja pengawas;
- b. Pengaruh komitmen terhadap Peningkatan Kinerja pengawas;
- c. pengaruh kreativitas dan komitmen secara bersama-sama terhadap Peningkatan Kinerja ja Pengawas.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah penelitian, maka secara operasional perumusan masalah penelitian ini disusun dalam bentuk pernyataan penelitian sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh kreativitas terhadap peningkatan kinerja pengawas?
- b. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap peningkatan kinerja pengawas?
- c. Seberapa besar pengaruh kreativitas dan komitmen secara bersama-sama terhadap Peningkatan Kinerja Pengawas.

E. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan dapat menganalisis lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pelayanan. Khususnya seberapa besar dan kuat pengaruh kreativitas dan komitmen terhadap Kinerja japada Pengawas .

Secara praktis, temuan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Pokjawas di Kandepag Kabupaten Serang dalam hal upaya peningkatan mutu pelayanan, penelitian ini juga dapat memberikan masukan tentang teknik

meningkatkan kreativitas dan komitmen dalam menjalankan tugas, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Bagi Kandepag sendiri, diharapkan temuan penelitian ini dapat menumbuhkan budaya kerja yang baik, sehingga mampu bekerja secara efisien dan efektif yang sangat menunjang bagi keberhasilan dalam melakukan pelayanan pada pengawas, disamping itu dapat memberikan masukan yang berkaitan dalam menentukan kebijakan.

Secara teoritik, hasil penelitian ni diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan program, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja jadan peningkatan Sumber Daya Manusia. Secara makro hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi pengembangan ilmu Pendidikan.

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fenomena, identifikasi, masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kreativitas dan komitmen terhadap kinerja pengawas;
- b. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kreativitas dan komitmen pengawas terhadap Kinerja guru

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak, yang antara lain :

- a. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai suatu masukan bagi pemerintah daerah, khususnya Kandepag Kabupaten Serang.
- b. Menjadi barometer dari efektifitas Mutu Pelayanan Pengawas.

- c. Dapat ditindak lanjuti dengan Kreativitas dan komitmen Pokjawas yang lebih intensif

2. Kegunaan 'Teoritik

Kegunaan teoritik dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan yang positif terhadap pengembangan konsep Pokjawas sebagai bahan studi lebih lanjut.

G. Kerangka Berfikir

Kretivitas dan Komitmen dalam rangka meningkatkan kinerja Pengawas mengandung suatu hubungan emosional dan menyertai adanya motivasi kerja dalam memberikan respon yang positif dan memberikan tanggung jawab dalam setiap aktivitas organisasi.

Secara psikologis dapat dikatakan bahwa Kretivitas dan Komitmen dan pemberian peningkatan kinerja perlu dikembangkan dan diaktifkan, karena orang-orang dalam suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya sangat mutlak diperlukan kerjasama dan saling mendukung baik dalam bentuk apapun seperti adanya kerjasama antar Pengawas, pemberian sarana dan prasarana pendukung kerja dan adanya dukungan dari pimpinan baik secara moril maupun materil.

Kretivitas dan Komitmen dari pimpinan terhadap bawahan ini dapat ditumbuh kembangkan diharapkan akan terwujud suatu sikap dan mental pengawas yang positif dalam artian meningkatnya kinerja pengawas.

Jadi adanya Kretivitas dan Komitmen mutlak diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dari kedua sinyalemen tersebut akan dapat memberikan peranan yang besar pada peningkatan kinerja pengawas dilingkungan Kandepag Kabupaten Serang.

Untuk mencapai hal tersebut diperlukan Kreativitas dan Komitmen dan inotivasi kerja yang aktif dari semua unsur lembaga (pimpinan) pada lingkungan kerja tersebut. Agar para Pengawas dapat meningkatkan kinerjanya diperlukan dukungan dari semua pihak baik dari pimpinan maupun sesama bawahan.

Bentuk dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui hubungan kerja yang baik dan harmonis, yang objektif, saling menghargai dan menghormati, penyediaan sarana dan prasarana, pelimpahan wewenang, perintah kerja, petunjuk pelaksana, dan terjalinnya kerja sama dan atau kelompok kerja (team work).

Kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh para bawahan dalam melaksanakan aktivitas kerja akan segera ditanggulangi karena adanya kreativitas dan komitmen dari pimpinannya. Sehingga dapat diminimalisir tingkat kesalahan, efesiensi, efektivitas kerja baik dalam hal penggunaan dana, tenaga, tempat, maupun sumberdaya-sumberdaya yang lain.

Misi Pengawas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sedemikian besarnya, sehingga dituntut setiap Pengawas untuk senantiasa meningkatkan daya dalam mengemban tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan pada umumnya. khususnya dibidang pendidikan. tugas-tugas pelayanan publik dibidang pendidikan merupakan suatu hal yang ikut menentukan tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Oleh karena itu aparatur dilingkungan Kandepag Kabupaten Serang dituntut untuk mampu membaca situasi dan kondisi serta dapat mengantisipasi kedepan sehingga dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dapat menyesuaikan dengan kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan zaman.

Secara umum dapat dirasakan bahwa sebagian masyarakat menilai kurang positif mengenai kinerja pengawas antara lain pelayanan kepada masyarakat belum maksimal dan profesional.

Perilaku kerja pengawas yang masih kurang disiplin dan masih perlu ditingkatkan serta mempunyai anggapan/rasa pangreh /mempertahankan, karena sebagai penguasa yang merasa menentukan segala sesuatunya, bukan pamong / pemomong yang bersifat melayani, kurang terbuka, kurang peka terhadap social control, masih cukup banyak penyimpangan - penyimpangan yang dilakukan oleh aparat baik secara sendiri-sendiri maupun secara sistem yang telah berurat dan berakar.

Sebagai seorang aparat selalu dituntut untuk memberikan contoh yang baik bagi masyarakat baik tingkah laku sehari-hari maupun pola atau gaya hidupnya baik di lingkungan kerja maupun dilingkungan dimana aparat tersebut berdomisili. Namun yang lebih utama adalah selalu menunjukkan profesionalisme kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam menghadapi tugas-tugas dan, fungsinya dilingkungan Kandepag Kabupaten Serang antara lain dengan kreativitas dan komitmen dan pemberian kinerja secara terus menerus memimpin, membina, dan mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pendidikan TK, RA, SD, MI, MD, SMP, MTs, SMA, SMK, Pontren. Merupakan tupoksi yang sangat berat dan mulia karena menyangkut masa depan generasi penerus bangsa.

Jika pimpinan salah atau kurang tepat dalam mengambil kebijakan dibidang pendidikan maka dengan sendirinya tujuan dari mencerdaskan kehidupan bangsa pun akan jauh dari yang diharapkan.

Ukuran keberhasilan tujuan pendidikan nasional dapat dilihat dari pencapaian target dari seluruh sistem yang ada yang terkait dengan :

- a. Timbulnya peningkatan kesadaran, kemampuan, dan kepedulian masyarakat akan pendidikan serta peningkatan kinerja aparat
- b. Tercapainya peningkatan- kapabilitas pendidikan secara sistematis, mandiri, dan strategis;
- c. Terlaksananya pengelolaan pendidikan secara efektif, efisien, bermutu tinggi, dan akuntabel;
- d. Terselenggaranya program-program pendidikan strategis; dan .
- e. Terjaminnya akuntabilitas pendidikan.

Untuk mencapai keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut di atas, bukan hanya dibebankan pada kandepag saja sebagai memiliki tugas dan fungsi operasional di bidang pendidikan, namun diperlukan kerjasama dan kebersamaan dengan berbagai elemen masyarakat (stake holder) dan yang lebih utama adalah para orang tua/wali murid/siswa.

1. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Pengawas.

“Kreatif ialah memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk menciptakan, bersifat (mengandung) dayacipta. Kreativitas ialah kemampuan untuk mencipta, daya cipta, prihal berkreasi, kekreatifan.”⁴

“Menciptakan sesuatu yang sebelumnya tidak ada”⁵

Kretivitas (creativity)⁶ ialah daya cipta yakni dapat menunjukkan kemampuannya yang tidak dapat terpaku pada aturan yang ada tapi tidak perlu melanggar aturan dan prosedur yang sudah menjadi ketetapan. Pokjawas akan mengembangkan inovasi-inovasi yang mengarah pada upaya keberhasilan meningkatkan mutu pelayanan. Salah satu keberhasilan seseorang pengawas adalah mampu meningkatkan kratifitas dan tidak

⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus besar B.Indonesia, Balai Pustaka, 1997, Cetakan ke sembilan.

⁵ Dr.Hj.Hatiyatun Ulya, M.A, Membangun Tanggungjawab Pengawas PAI, Majalah Teropong Media Pengawas PAI No:03 Volume I tahun 2008, hal:29

⁶ John M.Echols, dkk Kamus Inggris Indonesia, Jakarta: Gramedia, hal: 154

menunda-nunda pekerjaan, oleh karenanya kreatifitas menjadi persyaratan yang wajib dimiliki seseorang pengawas.

Dalam institusi atau lembaga yang melibatkan banyak orang, kreativitas merupakan paktor yang sangat dominan dalam memajukan institusi atau lembaga tersebut. Bangsa-bangsa yang maju seperti Amerika, Jepang, Jerman, dan Negara di ASEAN misalnya Singapura terkenal kreativitas dari warga negaranya. Berbagai hasil penelitian baik di negara-negara maju maupun di negara-negara berkembang atau yang disebut dengan dunia ketiga, bahkan di Indonesia sendiri membuktikan bahwa pengawas yang kreatif, mampu memunculkan ide-ide, inovatif dan ternyata mampu meningkatkan mutu pelayanan.

Pengawas yang kreatif akan menentukan peningkatan keberhasilan mutu pelayanan, hal itu juga berkaitan dengan kreativitas pengawas yang merupakan suatu seni dimana yang bersangkutan mampu melakukan pelayanan dengan baik dan cepat. pengawas yang bijaksana akan dapat memahami benar kemauan dan kebutuhan bawahannya, sehingga terjalin interaksi yang kondusif dalam upaya meningkatkan keberhasilan mutu pelayanan. Pengawas bertindak sebagai pelayan bagi kebutuhan bawahan/ guru. Ia melakukan proses pembelajaran yang berpengaruh terhadap kredibilitas pengawas.

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pengawas.

Komitmen ialah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrek.⁷

Komitmen (Commitment) ialah Janji *to fulfil a's commitment* yaitu memenuhi janji-janjinya (tanggungjawab *military*)⁸

Komitmen berhubungan erat dengan aspek psikologi, yang diorientasi pada pencapaian tujuan dan standar hasil kerja atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan. Fungsi komitmen juga berhubungan erat dengan fungsi-fungsi lainnya seperti disiplin dan prestasi kerja.

Komitmen juga berkaitan dengan tindakan atau proses aktif sebagai penengah hubungan antara semangat dengan hasil pekerjaan. Jika komitmen berhasil menjalankan fungsinya dan memberikan wawasan bagi pengawas serta memberi pengalaman, maka dapat diduga bahwa komitmen akan memberi kontribusi positif terhadap prestasi atau

⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus besar B.Indonesia, Balai Pustaka, 1997, Cetakan ke sembilan.

⁸ John M.Echols, dkk Kamus Inggris Indonesia, Jakarta: Gramedia, hal: 130

kinerja pengawas, yang tentu aja berdampak dengan hasil pekerjaan yang baik. Dengan kata lain makin tinggi dan pengaruh komitmen, maka akan tinggi pula prestasi yang dihasilkan pengawas.

Komitmen banyak berkaitan erat dengan suatu pencapaian atau perumusan tujuan yang ingin dicapai. Peranan komitmen dalam meningkatkan disiplin kerja sangatlah dominan, hal itu dapat dilihat pada manusia yang pada hakekatnya ingin memenuhi segala kebutuhannya dan salah satu caranya yaitu dengan komitmen untuk lebih berbuat baik dengan harapan mendapat imbalan yang lebih besar lagi.

Ada beberapa sub proses dalam komitmen yang dapat dipergunakan sebagai bukti bahwa komitmen pengawas pada tugas merupakan hal yang kompleks dan interaktif. Subproses pertama adalah stimulus atau situasi yang hadir pada saat seseorang menerima tugas dan menterjemahkan informasi atau masukan yang diterima untuk menentukan langkah kerja berikutnya.

Terjadinya interaksi antara pengawas dengan guru berlangsung melalui pengaruh yang diterapkan oleh kebijakan dan prosedur yang ada. Pengaruh tersebut dilaksanakan melalui pengembangan hubungan yang berorientasi pada tugas pelayanan yang terjalin secara emosional seperti kepekaan, membina hubungan baik, dan menjalin hubungan informal, yang membuat guru senang pada saat dilayani kebutuhannya dengan baik.

Kinerja merupakan permasalahan yang serius bagi seseorang pengawas, karenanya bagi pengawas yang tidak memiliki komitmen, hendaknya diberikan motivasi hingga mau bekerja lebih giat lagi. Motivasi sesuatu yang harus dipandang penting dari seorang pemimpin karena ada empat pertimbangan utama

“(a). Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip *‘quid pro quo’* yang dalam ‘bahasa awam’ dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan *ada ubi ada talas ada budi ada balas*; (b) karena dinamikanya kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi akan tetapi juga bersifat psikologis; (c) tidak ada titik jenuh pada pemuasan kebutuhan manusia; dan (d) perbedaan karekteristik individu dalam organisasi atau perusahaan.”⁹

Oleh karenanya dapat diduga bahwa komitmen pengawas ada hubungannya dengan Kinerja Pokjawas.

⁹ Prof.DR.Sondang P.Siagian,M.P.A Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rneka Cipta, 2002,hal.94

Atas dasar pemikiran itu, dapat diduga jika seorang pengawas yang memiliki komitmen kerja yang baik, maka akan baik juga disiplin kerja yang ditunjukkan dalam kegiatan sehari-hari, sebagai konsekuensi logis dari komitmen dalam hal ini pengawas untuk melakukan kerja secara optimal, yaitu hasil kepengawas yang dicapai dapat berhasil dengan baik.

Atas dasar pemikiran itu, maka dapat diduga terdapat pengaruh positif kreativitas dan komitmen Pokjawas terhadap Kinerja pengawas, makin kreatif seorang pengawas dalam menjalankan tugas, maka makin baik pula kinerjanya.

3. Pengaruh Kreativitas dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengawas

Setelah diuraikan mengenai pengaruh variabel, maka dapat diduga pengaruh yang positif kreativitas pengawas terhadap mutu pelayanan. Hubungan itu baru mengungkapkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, namun hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat belum penulis ungkapkan.

Seorang pengawas dalam melaksanakan tugas harus kreatif dan menyadari komitmen, untuk tercapainya tujuan dari pelayanan.

Dari pembahasan itu, maka dapat diduga bahwa kreativitas dan komitmen secara bersama-sama ada hubungan positif untuk mempengaruhi mutu pelayanan, semakin baik kreativitas dan komitmen yang tinggi maka tingkat keberhasilan pelayanan akan baik..

Namun demikian kreativitas pengawas dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Diantaranya faktor internal yang diduga kuat mempengaruhi Kinerja yaitu komitmen Pengawas terhadap tugasnya masing-masing.

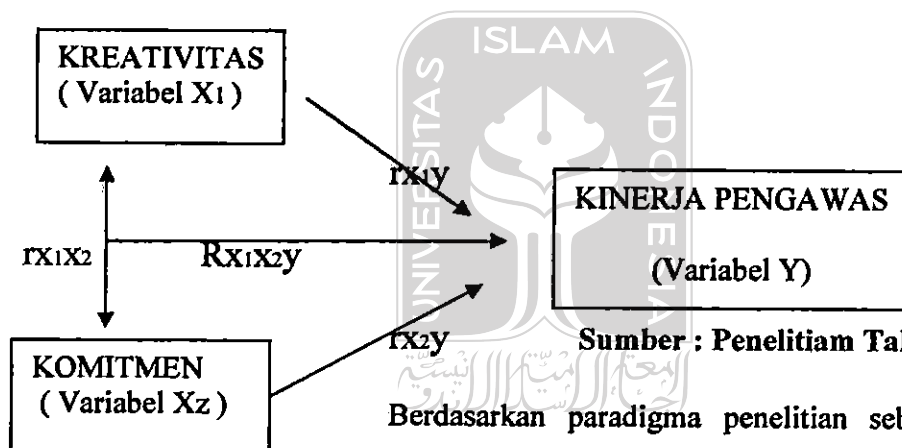
Komitmen Pengawas dalam hal ini Pengawas di Kandepag Kabupaten Serang diduga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap mutu pelayanan, belum optimalnya pelayanan, karena diduga pengawas belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya,

iklim kerja yang belum atau kurang kondusif, dan sebagainya, hal demikian diduga berpengaruh terhadap kinerja pada guru.

Dari beberapa pertanyaan yang diduga kuat mempengaruhi Kinerja pengawas di Kandepag Kabupaten Serang yaitu variabel kreativitas dan komitmen .

Untuk lebih jelasnya dibawah ini digambarkan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (kreativitas dan komitmen) dan variabel terikat (kinerja pengawas) dalam paradigma penelitian yaitu sebagai berikut:

Gambar 1.1 Hubungan Kreativitas dan komitmen Pokjawas terhadap kinerja Pengawas



Sumber : Penelitian Tahun 2009

Berdasarkan paradigma penelitian sebagaimana terlihat dalam gambar 1. 1. di atas, penelitian dilakukan dengan menggunakan dua variabel bebas yaitu variabel Kreativitas dan Komitmen dan variabel kinerja pengawas yang dinyatakan dengan variabel X₁ dan X₂ serta satu variabel terikat yaitu variabel kinerja pengawas yang dinyatakan dengan variabel Y.¹⁰

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh positif kreativitas terhadap kinerja pengawas.
2. Pengaruh positif komitmen terhadap kinerja pengawas..
3. Pengaruh positif kreativitas dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja pengawas

¹⁰ Prof.DR.Suharsimi Arikunto,Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,Edisi revisi V,Jakarta Bineka cipta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENGAWASAN

1. Konsef Kepengawasan

“Kepengawasan berasal dari kata awas dalam kedudukannya sebagai kata kerja, kata awas bermakna mengamat-amati dan menjaga baik-baik”¹¹

Dengan demikian, secara harfiah Kepengawasan merupakan segala sesuatu yang bersangkutan dengan proses penilaian, penjagaan, serta pengarahan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh agar obyek yang diawasi berjalan semestinya.

Kepengawasan dapat diartikan secara sempit dan luas. “Mendefinisikan Kepengawasan dalam arti sempit sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.”¹²

“Kepengawasan sebagai fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil yang diinginkan. Untuk itu, Kepengawasan memerlukan ditetapkannya sasaran, standar, atau tujuan oleh karena itu, kata perencanaan selalu dipakai bersama – sama”¹³

“Kepengawasan adalah fungsi dan manajemen (pengelolaan) untuk menguasai, mengendalikan jalannya organisasi agar tujuan organisasi tercapai dengan efisien. Termasuk dalam penguasaan dan pengendalian jalanya organisasi untuk melaksanakan misinya”,¹⁴

“Kepengawasan adalah upaya mendapatkan rencana atau standar mengidentifikasi kenyataan dan membandingkan antara rencana atau standar tersebut dengan kenyataan. Jadi, Kepengawasan tidak sampai pada tahap melakukan penyesuaian - penyesuaian. Dalam operasionalisasinya akhir dari Kepengawasan adalah saran atau rekomendasi yang di tunjukan kepada pimpinan organisasi sebagai efektor”.¹⁵

“Kepengawasan menyiapkan dasar logis bagi tiga hal , yakni :

- a. Kemajuan (Progress) pelaksanaan program dan tercapainya tujuan yang dapat diukur.
- b. Kemanfaatan sumber-sumber yang dipergunakan secara efisien

¹¹ (Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1960:68).

¹² Dirjen Binbaga Islam Depag RI.2003,*Pedoman Supervisi Madrasah Diniyah*.Jakarta.:17)

¹³ Basu Swastha (1994:215)

¹⁴ Dirjen Binbaga Islam Depag RI 2005,*Profesionalisme Pelaksanaan Pengawasan Pendidikan*.Jakarta.hal : 6

¹⁵ Dirjen Binbaga Islam Depag RI.2003, *Profesionalisme Pengawas Pendidikan* Jakarta.hal:87

dapat ditentukan.

c. Penyesuaian yang dilakukan terhadap tujuan-tujuan yang dapat diukur efektifitasnya.”¹⁶

”Dalam bidang teknis operasional, antara lain melalui pelaksanaan Kepengawasan, selalu dilaksanakan untuk lebih menjamin bahwa kegiatan-kegiatan terselenggara berdasarkan berbagai prinsip seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas, koordinasi, fungsi analisis dan lain sebagainya”.¹⁷

‘Kepengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.’¹⁸

Pengawasan adalah mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif, sehingga pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana.¹⁹

Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.²⁰

berpendapat bahwa Perencanaan dan Kepengawasan merupakan dua belahan mata uang yang sama.²¹

Dengan demikian jelas bahwa tanpa rencana, pengawasan tidak mungkin dilaksanakan karena tidak ada pedoman untuk melakukan pengawasan. Sebaliknya rencana tanpa Kepengawasan akan timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan yang serius tanpa alat untuk mencegahnya dan oleh karena itu maka diperlukan adanya

إِنَّمَا تُنذِرُ مَنِ اتَّبَعَ الذِّكْرَ وَخَشِيَ الرَّحْمَنََ الْغَيْبَ فَبَشِيرَةٌ بِمَغْفِرَةٍ وَأَجْرٍ كَرِيمٍ ﴿١٦٤﴾

Sesungguhnya kamu Hanya memberi peringatan kepada orang-orang yang mau mengikuti peringatan[1264] dan yang takut kepada Tuhan yang Maha Pemurah walaupun dia tidak melihatnya. Maka berilah mereka kabar gembira dengan ampunan dan pahala yang mulia.”²²

Bahwa Kepengawasan adalah proses untuk mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya telah sesuai rencana, perintah, sasaran atau kebijakan yang telah ditentukan.²³

¹⁶ Pariata, Westra (1983:41),

¹⁷ Sondang T. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 1995, hal: 353

¹⁸ Ibid hal :135),

¹⁹ Winardi, *Azas-Azas Manajemen*, Bandung, Alfabeta, 1983 hal:379

²⁰ Departemen Agama RI Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam “Pedoman Pengembangan Profesi Pengawasan Dan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bagi Pengawas” Jakarta: 2004.hal:79

²¹ Harold Kontz dan Cyril O'Donnel (1980:136)

²² Departemen Agama RI. *Tarjamah Al Quran*. Surah Yasin ayat (11)

²³ Dirjen Binbaga Islam Depag RI. 2007, *Pedoman Pengawas PAI pada SD, SMP, SMA, SMK*, Jakarta.hal:56)

Dengan demikian Kepengawasan adalah tugas yang tidak boleh dilupakan, karena harus selalu bepijak Pada:

- a. Rencana yang sudah ditentukan sebelumnya (planning)
- b. Perintah untuk melaksanakan pekerjaan atau order performance
- c. Sasaran yang hendak dicapai (object)
- d. Kebijaksanaan yang sudah ditentukan (policies)

Dari kepengawasan akan diketahui sejauhmana suatu peraturan sudah diketahui dan dilaksanakan, sistem kerja , yang sudah direncanakan berjalan dengan lancar. Demikian pula bila terjadi suatu penyimpangan atau kesalahan dapat diketahui dan diadakan perbaikan karena kepengawasan.

Kepengawasan mempunyai tujuan untuk mengetahui dan memahami kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan yang menjadi objek Kepengawasan apakah sesuai dengan semestinya atau tidak, sebagai bahan untuk melakukan perbaikan-perbaikan.²⁴

Dengan demikian berarti suatu pengawasan dilakukan untuk menjamin pekerjaan mencapai tujuan dengan mempertahankan rencana dan kebijaksanaan yang sudah ditentukan. Artinya kepengawasan dilakulan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan sebeluliuiya.

Selain itu diharapkan dengan dilakukannya kepengawasan secara proporsioral terhadap bawahan untuk meningkatkan kedisiplinannya sebagai seorang aparatur, baik sebagai abdi negara maupun abdi masyarakat,:

' Agama itu sebagai kesetiaan kepada Allah,Rasul, kitab, pemimpin-pemimpin muslim dan rakyat "²⁵

Maksud dari hadits terasebut adalah jika seseorang dapat menjaga amanah insya Allah pekerjaan akan menjadi lebih baik

²⁴ Dirjen Binbaga Islam Depag RI.2006,Model-model pelatihan bagi Pengawas Sekolah.Jakarta.hal:96)

²⁵ hadits Nabi,SAW

”sebagus-bagus manusia adalah manusia yang berguna bagi manusia (masyarakat).²⁶

Tipe dan ciri kepengawasan dalam pelaksanaannya adalah:

- a. Kepengawasan harus bersifat "fact finding" yang artinya bahwa pelaksanaan fungsi kepengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas dijalankan dalam organisasi;
- b. Kepengawasan harus bersifat preventif, yang berarti bahwa proses kepengawasan itu dijalankan untuk mencegah timbulnya penyimpangan, penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan;
- c. Kepengawasan diartikan kepada masa sekarang.²⁷

Kepengawasan sering digunakan dalam berbagai perspektif, akan tetapi hingga sekarang belum ada kesamaan pengertian kepengawasan itu sendiri. Bagi kebanyakan orang, pengertian kepengawasan masih diasosiasikan dengan berbagai kata lain yang berdekatan artinya atau digunakan untuk menunjuk fungsi yang sejalan dengan fungsi yang ditunjuk oleh istilah kepengawasan.

2. Kompetensi Kepengawasan

Gagasan bahwa yang melaksanakan kepengawasan mungkin menciptakan kebijakan itu dan kemudian membentuk substansinya, tentu saja pemahaman ini keliru sebab fungsi pengawas adalah merupakan suatu kegiatan tetap yang sejenis mengenal, memantau, mengarahkan, menilai, dan melaporkan dalam suatu organisasi yang menjadi tanggung jawab seseorang/ badan.

“Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Perubahannya pada BAB. XIII Pendidikan dan Kebudayaan pasal 31.

- 1) Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan.****)
- 2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.****)
- 3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan Undang-Undang.****)

²⁶ H.R. Bukhori dan Muslim.

²⁷ Sondang T. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 1995, hal 137)

- 4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran dan pendapatan belanja negara serta dari anggaran pendapatan daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.****)
- 5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.****)²⁸

Kemampuan profesional pengawas pendidikan merupakan pekerjaan saintifik yang menuntut keahlian yang diperoleh melalui proses pendidikan dan latihan serta memiliki kesesuaian antara ilmu dan kompetensi yang dinilai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Profesi kepengawasan pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan persyaratan-persyaratan tertentu. Oleh sebab itu, acuannya adalah tugas pokok dan kegiatan. Untuk pengawas pendidikan Agama Islam, profesi yang dijalankannya haruslah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta berjalan pada kebijakan-kebijakan teknis yang telah ditetapkan.

“Kompetensi pengawas yang dimaksud pengawas disini meliputi pengawas madrasah dan pengawas pendidikan Agama Islam pada sekolah umum. Berikut adalah kompetensi yang dipandang perlu mereka miliki.”

A.kompetensi Utama

1. Kompetensi Akademik

Pengetahuan akademik yang perlu dimiliki oleh pengawas meliputi hal-hal berikut;

- a. Memahami Hakekat Kepengawasan
Contoh:
Tahun dan faham tugas pokok dan fungsi kepengawasan pendidikan.
- b. Memahami cara menganalisis fenomena yang terjadi di lingkungan belajar dan melaporkan hasilnya
Contoh:
Menganalisis mengapa mencontek terjadi di kelas.
- c. Memahami perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi belajar yang tepat
Contoh:
Memahami dasar-dasar perencanaan dengan pendekatan “pohon analisa”.
- d. Memahami kurikulum yang berlaku secara utuh
Contoh:
Memahami celah dimana pengawas dapat memberi kontribusi bagi kesuksesan implementasi kurikulum.

²⁸ UUD 45 dan Perubahannya Bab XIII Pasal 31

- e. Memahami dengan baik dasar-dasar sosiologi dan psikologi Islam dan umum
Contoh:
Memahami mengapa tauran antar pelajar sering terjadi.
- f. Memahami proses perkembangan kecerdasan intelektual, emosional, dan sepiritual anak didik
Contoh:
Memahami kemampuan anak didik menyerap pelajaran pada usia pendidikan dasar.
- g. Memahamirevanasi antara bidang studi dan antara doktrin-doktrin keislaman dengan bidang studi umum, atau sebabnya
Contoh:
Memahami relevasi ilmu tentang air yang higinis dengan air yang suci dan mensucikan.
- h. Memahami metode pembelajaran yang paling tepat dan mutakhir
Contoh:
Memahami dengan benar konsep belajar siswa aktif.
- i. Memahami tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran
Contoh:
Tau dan faham tujuan pendidikan agama Islam
- j. Memahami tujuan pendidikan nasional
Contoh:
Memahami tujuan pendidikan yang terdapat dalam Undang-Undang sistem pendidikan Naional; dan
- k. Memahami tujuan khusus pendidikan untuk setiap jenjang sesuai bidang tugas (MI/SD. MTs/SMP. Dan MA/SMA).
Contoh:
Memahami Tugas mensukseskan program Wajar Diknas 9 Tahun.²⁹

“Pengawas (harus) melakukan penilaian pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan yang menjadi tanggungjawabnya. Berdasarkan SK tersebut, maka seorang pengawas minimal harus memiliki dua kemampuan, yakni kemampuan untuk menilai dan pembinaan terhadap administarasi pendidikan.

1. Kemampuan penilaian dan pembinaan teknis pendidikan.
 - a. Penilaian dan pembinaan kurulumuk (pengembangan silabus)
 - b. Penilaian dan pembinaan proses pembelajaran
 - c. Penilaian dan pembinaan pelaksanaan evaliasi pembelajaran
2. Kemampuan menilai dan membina teknik administratif
 - a. Administrasi Kepala Madrasah
 - b. Administrasi kesiswaan
 - c. Administrasi ketenagaan
 - d. Administrasi perlengkapan pendidikan
 - e. Administrasi keuangan
 - f. Administrasi pelaksanaan ujian akhir

²⁹ Departemen Agama RI Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam“Pedoman Pengembangan Profesi Pengawasan Dan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bagi Pengawas” Jakarta: 2004.

- g. Administrasi penerimaan siswa baru
- h. Administrasi hubungan Madrasah dengan pengawas
- i. Administrasi kelembagaan
- j. Administrasi 6 K
- k. Administrasi laboratorium
- l. Administrasi perpustakaan
- m. Administrasi keterampilan³⁰

2.Kompetensi Praktis

Beberapa jenis kemamuan praktis yang perlu dimiliki oleh pengawas madrasah dan PAI sekolah umum diatas bukan hanya dalam tataran teori tapi juga praktek. Dalam hal ini secara rinci pengawas diharapkan memiliki kemampuan berikut:

- a. Mampu melakukan penagwasan terhadap proses pendidikan di Madrasah atau pendidikan agama di sekolah umum.
Contoh:
Sehat secara jasmani dan rohani, muda dan enerjik.
- b. Mampu menumbuhkan sikap positif seperti tekun (sabar), menghargai dan menerima diri dan tegar terhadap kenyataan yang dialami (tawakal), dan berfikir positif (khusnu-zhon)
Contoh:
Memberi tauladan dengan rajin mengunjungi madrasah/ sekolah.
- c. Mampu mengembangkan prilaku tepat waktu dan memenuhi janji.
Contoh:
Datang ke madrasah/ sekolah tidak hanya “setor muka”.
- d. Mampu berkomunikasi dengan bahasa yang jelas dan tepat
Contoh:
Menghindari penggunaan kata atau kalimat yang tidak tepat secara tata bahasa dan kelaziman.
- e. Mampu menggunakan berbagai pendekatan dalam pengawasan
Contoh:
Memanfaatkan pendekatan pormal, seperti berkunjung secara resmi, maupunu inpormal, seperti berkunjung kerumah guru atau kepala madrasah/ sekolah.
- f. Mampu menunjukan perhatian kepada setiap guru madrasah/ sekolah dengan baik serta mengevaluasi proses dan perkembangan belajar-mengajar yang terjadi; dan
Contoh:
Membuat blangko catatan untuk merekam dan mencatat perkembangan yang terjadi dan mengevaluasinya setiap bulan bersama warga madrasah/ sekolah.
- g. Menunjukan sikap mudah dihubungi, tidak kaku (fleksibel), dan bertanggung jawab
Contoh:

³⁰ SK Menpan No 118 Tahun 1996

Tidak berlaku “*sok*” dengan menekan guru atau kepala madrasah/ sekolah.

3. Kompetensi Pendukung

1. Kemampuan Membangun Hubungan/ Komunikasi

Pengaruh teori dan praktek tersebut ditunjukkan dalam suatu cara yang baik, seperti:

- a. Mendorong warga madrasah/ sekolah untuk melakukan kerja kolektif
Contoh:
Memberi sugesti dengan menganjurkan agar setiap kebijakan yang dikeluarkan diawali dengan musyawarah.
- b. Mendorong terciptanya hubungan kerja yang sehat (healthy relationship)
Contoh:
Bertindak sebagai mediator bila terjadi masalah dalam internal madrasah/ sekolah.
- c. Membantu jalannya program dan kebijakan madrasah/ sekolah serta berpartisipasi di dalamnya
Contoh:
Ikut hadir dalam pertemuan reguler madrasah/ sekolah.
- d. Membantu kelancaran berkomunikasi madrasah/ sekolah dengan orang tua siswa dan pengawas.
Contoh:
Berperan seolah-olah sebagai humas madrasah/ sekolah untuk mengajak pengawas berpartisipasi dalam pengembangan madrasah atau memperlancar kegiatan PAI di sekolah.
- e. Menjaga kerahasiaan dan kepercayaan warga madrasah/ sekolah
Contoh:
Tidak membicarakan kelemahan madrasah/ sekolah dengan tujuan merusak citra.
- f. Mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku dalam madrasah/ sekolah
Contoh:
Tidak meminta balas jasa (berupa materi dalam bentuk apapun) sebagai syarat mempermudah urusan madrasah/ sekolah, guru atau siapapun.
- g. Menjamin setiap madrasah/ sekolah mendapat perlakuan (monitoring dan evaluasi) yang sama dalam mengembangkan kualitas
Contoh:
Menjamin setiap madrasah/ sekolah mendapat bagian dari haknya, seperti jatah buku dan bantuan yang lain dari pemerintah dan lembaga donor.³¹

3. Kemampuan Dalam Kepemimpinan

Aspek kepemimpinan yang perlu dimiliki pengawas meliputi:

- a. Mendorong madrasah/ sekolah untuk tidak selalu bergantung pada pihak luar

³¹ Permen Standar Kompetensi Pengawas

Contoh:

Memberi pendampingan agar madrasah/ sekolah mengembangkan koperasi dan lembaga usaha lainnya.

- b. Menunjukkan kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas

Contoh:

Mencari esensi masalah jika madrasah/ sekolah mengalami masalah.

- c. Fokus pada evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kinerja madrasah atau pendidikan agama pada sekolah umum

Contoh:

Menganalisis kelemahan proses pembelajaran yang terjadi dan mencari jalan keluarnya.

- d. Menunjukkan sikap adil bila timbul permasalahan di madrasah/ sekolah.

Contoh:

Berusaha memberikan pengertian kenapa suatu masalah terjadi dan sehingga tidak timbul salah paham.

- e. Memberi dukungan dan bantuan terhadap guru yang menghadapi masalah

Contoh:

Mencari solusi praktis atas permasalahan yang dihadapi.

- f. Menunjukkan perilaku yang sopan dan bertanggung jawab

Contoh:

tidak seta merata menyalahkan madrasah/ sekolah ketika sesuatu terjadi.

- g. Mengakui, menghargai dan memberi dukungan terhadap pandangan dan sikap.

Contoh:

Berlaku sebagai mediator bila terjadi perbedaan pandangan antara madrasah/ sekolah dengan wali murid.

- h. Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesionalisme dan mendorong semua tenaga pendidikan untuk juga berpartisipasi.

Contoh:

Sesekali menjadi peserta dalam kegiatan yang dilakukan oleh madrasah/ sekolah.

- i. Membantu pengelolaan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien

Contoh:

tidak meminta honor untuk kegiatan/ tugas yang dilakukan.

- j. Mendorong dan mempalisitasi sebisa mungkin semua tenaga pendidik untuk mengembangkan diri.

Contoh:

Menyumbangkan kliping pendidikan untuk menambah wawasan guru dan tenaga pendidik lainnya.

3. Kemampuan Dalam Pengembangan Diri

Pengawas yang baik mampu mengembangkan kemampuan profesionalismenya secara terus menerus (ongoing self development). Kemampuan mengembangkan diri tersebut dibuktikan dengan antara lain:

- a. Mengembalikan inisiatif dalam mengembangkan kemampuan diri tanpa perlu menunggu instruksi.
Contoh:
Mengikuti dialog-dialog tentang pendidikan baik dari radio, TV, dan media lainnya.
- b. Menyediakan waktu untuk membaca dan mempelajari pendekatan supervisi terkini.
Contoh:
Mengunjungi perpustakaan atau toko buku untuk mencari informasi terbaru dalam supervisi pendidikan.
- c. Melakukan refleksi dan riset sederhana terhadap proses supervisi mereka sendiri
Contoh:
Membuat grafik kegiatan supervisi yang dilakukan setiap bulan.
- d. Mengikuti pelatihan-pelatihan atau pendidikan lainnya. Pertemuan-pertemuan nonformal tentang supervisi pendidikan atau masalah-masalah
Contoh:
Mengikuti pelatihan pengembangan diri yang dilakukan oleh lembaga-lembaga independen.
- e. Melakukan dialog-dialog informal untuk berbagi pengalaman dengan sesama pengawas.³²

2. Kompetensi Kepribadian

- a. Memiliki tanggung jawab sebagai pengawas satuan pendidikan.
- b. Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya.
- c. Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya.
- d. Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan.

³² Dirjen lembaga Islam Pedoman pengembangan profesi kepengawasan dan penyusunan karya tulis ilmiah bagi pengawas, Jakarta 2004 Hal 45-53

3. Kompetensi Supervisi Akademik

- a. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.
- b. Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.
- c. Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP
- d. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.
- e. Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran SD/MI.
- f. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa pada tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.

- g. Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.
- h. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran SD/MI.

4. Kompetensi Supervisi Manajerial

- a. Menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah
- b. Menyusun program kepengawasan berdasarkan visi-misi-tujuan dan program pendidikan di sekolah.
- c. Menyusun metode kerja dan instrument yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah.
- d. Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjutinya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah.
- e. Membina kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
- f. Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah.
- g. Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah.
- h. Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah.
- i. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.
- j. Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.
- k. Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.

B. Kreativitas Pengawas

Kreativitas merupakan suatu bidang kajian yang sulit, yang menimbulkan berbagai perbedaan pandangan. Perbedaan ini terletak pada definisi kreatifitas, kriteria perilaku kreatif, proses kreatif, korelat-korelat kreatifitas, dan upaya untuk mengembangkan kreativitas. Dalam beberapa tahun terakhir, ada topik baru yang mengundang banyak tanggapan, yaitu hubungan kreatifitas dan belahan otak. Dalam

kolomium bertemu *Creativity, Creatif process, and Gifted Education* yang sangat tajam diantara para peserta yang terdiri dari para pakar terkemuka dalam bidang ini, diantaranya: Sidney Parnes, John Curtis Gowan, Calvin Taylor, Donald Treffinger, dan Catherine Bruch. Perbedaan tersebut dapat dipelajari dalam buku *"The Faces and Forms of Creativity"*

1. Definisi Kreativitas

"Kreatif ialah memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk menciptakan, bersifat (mengandung) dayacipta. Kreativitas ialah kemampuan untuk mencipta, daya cipta, perihal berkreasi, kekreatifan."³³

"Menciptakan sesuatu yang sebelumnya tidak ada"³⁴

Kreativitas di definisikan secara berbeda-beda sedemikian beragam definisi itu, sehingga Kreativitas tergantung bagai mana orang mendefinisikannya, "creativity is a matter of definition". Tidak ada satu definisi pun yang dianggap mewakili pemahaman yang beragam tentang Kreativitas. Hal ini disebabkan oleh dua alasan. *Pertama*, sebagai suatu "*konstruk hipotesis*" kreativitas merupakan ranak psikologis yang kompleks dan multidimensional, yang mengundang berbagai tafsiran yang beragam.

³³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus besar B.Indonesia, Balai Pustaka, 1997, Cetakan ke sembilan.

³⁴ Dr.Hj.Hatiyatun Ulya, M.A, Membangun Tanggungjawab Pengawas PAI, Majalah Teropong Media Pengawas PAI No:03 Volume I tahun 2008, hal:29

Kedua definisi-definisi kreativitas memberikan tekanan yang berbeda-beda, tergantung dasar teori yang menjadi acuan pembuat definisi.

Berdasarkan penekanannya definisi-definisi kreativitas dapat dibedakan kedalam dimensi person, proses, produk, dan *Pres*. menyebut ke empat dimensi *Guilford* menyebut sebagai "the four P's of creativity". Dimensi kreativitas yang menekankan dimensi ³⁵

Masih ada puluhan definisi mengenai kreativitas. Namun pada intinya ada persamaan pada definisi-definisi tersebut, yaitu kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

Ada hubungan yang erat antara kreativitas dan teori kreativitas bagaimanakah kreativitas didefinisikan, bergantung pada bagaimanakah kreativitas diteorikan. Seperti halnya definisi kreativitas, teori kreativitas sangat beragam. Namun tidak ada satupun teori yang mampu menjelaskan secara komprehensif fenomena kreativitas yang kompleks dan multidimensional. Karena itu, ada usaha untuk mengelompokkan teori-teori kreativitas, yaitu: (1) kognitif, rasional, dan semantik; (2) faktor-faktor kepribadian dan lingkungan; (3) kesehatan mental dan penyesuaian diri; (4) psikoanalitik dan neo psikoanalitik; dan (5) psikodelik yang menekankan aspek eksistensi dan non rasional manusia.

Sementara itu teori psikoanalitik menganggap bahwa proses ketidak sadaran melandasi kreativitas. Kreativitas merupakan manifestasi dari psikopatologi.

Teori asosiasi memandang kreativitas sebagai hasil dari proses asosiasi dan kombinasi antara elemen-elemen yang telah ada, sehingga menghasilkan sesuatu yang baru.

³⁵ Munandar, 1998:67).

Teori Gestal memandang kreativitas sebagai manifestasi dan dari proses tilikan individu terhadap lingkungan secara holistic.

Teori eksistensial mengemukakan bahwa kreativitas merupakan proses untuk melahirkan sesuatu yang baru melalui perjumpaan antara manusia dengan manusia, dan manusia dengan alam. Sebagai penganut teori eksistensial,

Setiap perilaku kreativitas selalu didahului oleh “perjumpaan” yang intens dan penuh kesadaran antara manusia dengan dunia sekitarnya.³⁶

Teori interpersonal menafsirkan kreativitas dalam konteks lingkungan sosial. Dengan menempatkan pencipta (kreator) sebagai inovator dan orang disekeliling sebagai pihak yang mengakui sebagai hasil kreativitas, teori ini menekankan pentingnya nilai dan makna dari suatu karya kreatif. Nilai mengimplikasikan adanya pengakuan sosial. Teori sifat atau ciri memberikan tempat khusus kepada usaha untuk mengidentifikasi ciri-ciri atau karakteristik- karakteristik terutama kreativitas Guilford, termasuk kedalam kelompok ini.³⁷

Kreativitas dalam persepektif Agama

Dalam al Quran ada kata hikmah yang mengandung pengertian hasil pemikiran, kata tersebut memiliki relevansi yang kuat dengan kreativitas.

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۚ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

“ Allah menganugerahkan Al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar Telah dianugerahi karunia yang banyak. dan Hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah).”³⁸

Ia tidak akan menyerah pada godaan setan yang membujuknya. Bahkan jiwanya akan tetap kokoh menghadapi berbagai rintangan, sebab ia berkeyakinan bahwa segala

³⁶ T.Hani Handoko /May Manajemen.(1980), Yogyakarta,BP-FE.UGM hal: 12

³⁷ T.Hani Handoko /May Manajemen.(1980), Yogyakarta,BP-FE.UGM hal: 15

³⁸ Quran Q:Surat Al Baqoroh, 2:269 Terjemahan departemen Agama RI

sesuatu terjadi atas kodral Illahi dan kehendak-Nya. Orang seperti ini, jiwanya akan merasa tenang, imannya tetap kokoh didalam menghadapi segala kejadian dan pristiwa

وَمَا يَذْكُرُ إِلَّا أُولُوا الْأَلْبَابِ

“Tidak bisa mengambil hakikat dari ilmu pengetahuan dan bisa terpengaruh dan tunduk kepada kemauannya”. Melainkan hanya orang-orang yang mempunyai akal sehat dan berjiwa luhur, yang mampu menyelami hakekat kenyataan.³⁹

Dari ayat diatas memperoleh pula definisi usul’albab,yaitu orang yang melakukan pemikiran secara berulang-ulang dan terus menerus,sehinga akhirnya mampu meraih ilmu yang tinggi atau hikmah.

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَآخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطْلًا سُبْحَنَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿١٩١﴾

190 Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal,

191. (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan Ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, Maka peliharalah kami dari siksa neraka."⁴⁰

إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ النَّاسَ شَيْئًا وَلَكِنَّ النَّاسَ أَنفُسَهُمْ يَظْلِمُونَ ﴿١٩٢﴾

“Sesungguhnya Allah tidak berbuat zalim kepada manusia sedikitpun, akan tetapi manusia Itulah yang berbuat zalim kepada diri mereka sendiri.”⁴¹

³⁹ Ahmad Musthafa al marogi ,Tarjamah Tafsir al Maraghi Jlid.3 hal.75 1993 Semarang Karya Thoha Putra.

⁴⁰ Departemen Agama RI,Quran dan Tarjamah, surat Ali Imron 3:190-191:

⁴¹ Departemen Agama RI,Quran dan Tarjamah, surat Yunus.10:44

Penjelasan : Segala sesuatu tidak terjadi secara *simsalabim*, melainkan disebabkan sesuatu. Apapun yang ada di ala mini merupakan akibat dari sebab yang pasti, dan apapun yang dialami manusia merupakan dari konsekwensi dari perbuatannya sendiri.⁴²

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain,⁴³

Ayat ini merupakan anjuran kepada Rasulullah, SAW agar tetap melakukan pekerjaan secara kontunyu⁴⁴

2. Hubungan Kreativitas dengan Kinerja.

kreavititas merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja, hasilnya ini merupakan suatu prestasi kerja yang dikembangkannya dari potensi dirinya.

Hubungan kreavititas dengan Kinerja yaitu jika seseorang kreatif dalam hal pekerjaan dalam hal ini kepengawasan selalu mencari ide-ide baru, teknik – teknik baru, langkah dan gagasan baru, maka akan menghasilkan prestasi baru suatu langkah yang tidak monoton yang mengakibatkan kejenuhan. Maka otomatis kinerjanya akan baik. Prestasi kerja akan meningkat.

⁴² Prop.Dr.Salman Harun, Mutiara Al –Quran, Logos,Jakarta.1999.hal.4

⁴³ Departemen Agama RI,Quran dan Tarjamah, surat Al Insyirah.94:7

⁴⁴ Ahmad Musthafa al marogi ,Tarjamah Tafsir al Maraghi Jlid.3 hal.75 1993 Semarang Karya Thoha Putra.

3 Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Komitmen ialah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak.⁴⁵

Akhir-akhir ini perhatian instansi baik pemerintah maupun swasta atau organisasi kepengawasan banyak melakukan kajian tentang komitmen dalam menjalankan tugas. Secara umum diakui, kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi kini maupun dimasa mendatang sangat ditentukan oleh komitmen. Namun demikian, untuk menumbuhkan komitmen yang tinggi bukanlah perkara mudah dan sederhana. Pembahasan dibagian ini difokuskan pada analisis dan sintesis tentang hakikat komitmen .

Konsep komitmen adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap orang atau organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya. Pendapat ini mengemukakan bahwa komitmen adalah proses menemukan tujuan organisasi.

Konsep komitmen dalam Al Qur'an

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِنْ لَّمْ يَكُنْ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فُظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَآتَفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya⁴⁶

Untuk memperoleh pemahaman tentang hakekat komitmen, maka penulis akan kemukakan pendapat berbagai ahli. Dari segi bahasa komitmen berasal dari *komite* yaitu

⁴⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus besar B.Indonesia, Balai Pustaka, 1997, Cetakan ke sembilan.

⁴⁶ Departemen Agama RI , Tarjamah Al Quran, Surat An Nissa ayat: 159.

jumlah orang yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas tertentu (terutama dalam hubungan dengan pemerintah).

“Komitmen adalah kondisi psikologi yang menunjukkan kehendak serius melakukan tindakan”⁴⁷.

“Komitmen adalah menemukan suatu tujuan khusus yang diinginkan sehingga seseorang memberikan waktu, energi, dan kemampuan untuk membantu mendapatkannya.”⁴⁸

Dari pendapat tersebut diperoleh gambaran bahwa kata komitmen berkaitan dengan aspek psikologi seseorang yang tercermin dari sikap setuju dengan suatu keputusan atau permintaan dari pihak tertentu dan berusaha sekuat tenaga untuk bisa melaksanakan atau mengimplementasikan dari keputusan yang telah disepakati.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen mengandung arti suatu kegiatan memberi dorongan untuk menggerakkan orang lain maupun diri sendiri menuju tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian komitmen berarti membangkitkan komitmen, dimana kondisi seseorang yang dapat mendorong untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan. Suatu komitmen akan timbul berdasarkan kebutuhan hidup. Sedangkan kebutuhan hidup manusia ada dua jenis, kebutuhan Primer dan Sekunder.

Dalam menjalankan tugas sehari-harinya karyawan harus mengikuti koridor peraturan yang ada di dalam perusahaan. Selama peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi dijalankan sesuai dengan komitmen yang tinggi baik dari pihak pimpinan maupun dari pihak karyawan, maka hal ini akan berakumulasi pada hasil akhir yang baik terhadap kinerja organisasi.

⁴⁷ Sianifar JPS, 2000, Perencanaan Peningkatan Kinerja, Jakarta, LAN, hal: 37

⁴⁸ Stout and Walker .1995:13

"Terbentuknya suatu komitmen yang tinggi pada dasarnya dari komitmen organisasi terhadap karyawannya."⁴⁹

Artinya komitmen membutuhkan suatu sikap dari seorang karyawan yang ada di dalam sesuatu organisasi berupa keikutsertaannya pada tujuan organisasi yang akan dicapai.

Apabila kesepakatan kedua belah pihak dapat dilaksanakan secara adil maka akan menumbuhkan komitmen yang tinggi dari bawah terhadap organisasi kerjanya, yang akhirnya merangsang bawahan untuk bekerja dengan baik dan mampu bersaing dengan kondisi persaingan yang sangat ketat.⁵⁰

Mowday, Koberg dan Mc Arthur Beranggapan bahwa "Komitmen yang tinggi berkolerasi dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja, dan meningkatnya kepuasan kerja karyawan".

Konsep komitmen pada dasarnya merupakan "Rasa menyatu, terikat, dan loyal yang diungkapkan pengawas terhadap perusahaannya".⁵¹

Pada pembahasan ini konsep komitmen lebih diarahkan pada komitmen suatu organisasi "Komitmen organisasi merefleksikan beberapa besar individu mengidentifikasikan dan melibatkan diri dengan organisasi. Individu yang bersangkutan tidak menghendaki untuk meninggalkan organisasi tersebut. Untuk lebih jelasnya, maka diperlukan suatu motif seseorang dalam membentuk komitmennya yaitu:

- 1). Orientasi, memihak kepada yang bertaruh (side-beis orientation)". Menitik beratkan bahwa seseorang individu akan kehilangan investasi yang sudah terakumulasi bila ia meninggalkan organisasi.
- 2). Orientasi sama dan sebangun dengan tujuan (goalongruence orientation)".

Dipokuskan pada derajat seseorang dalam mengidentifikasikan dengan sebuah

⁴⁹ Robins Stephen.P.2003,Prilaku Organisasi,Jakarta,Indek hal::246

⁵⁰ ibid hal :249

⁵¹ Amin Widjaya Tunggal,1997

organisasi. Kondisi seperti memperlihatkan bahwa komitmen organisasional bersal dari tiga factor, yaitu:

- Diterimanya tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- Keinginan untuk menolong organisasi mencapai tujuan-tujuannya
- Keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi.

Ada dua dasar-dasar komitmen organisasi yang dapat diidenfikan, komitmen yang berkesinambungan dan komitmen efektif.

Komitmen yang berkesinambungan adalah yang didasarkan pada kecendrungan keinginan karyawan untuk terus menerus bekerja pada organisasi, karena tidak dapat mengerjakan pekerjaan lain.

Komitmen efektif menunjukan pada kekuatan diri keinginan karyawan untuk terus-menerus bekerja pada organisasi, kerna menyetujui dan menginginkan bekerja pada organisasi.

Pengelompokan komitmen yang berbeda diungkapkan oleh Sreers dan Porter, yaitu: "Komitmen sebagai sikap dan komitmen sebagai perilaku. Komitmen sebagai sikap merupakan sebagai suatu usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuanny, dan tetap ingin menjadi karyawan organisasi agar mendapat tujuan itu".

Keputusan bawahan untuk tetap bergabung dengan organisasi kerjanya karna didasarkan pada keinginan. Adapun komitmen sebagai perilaku terjadi karna adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi dimasa lalu yang tidak dapat ditinggalkan begitu saja, karena dapat membawa dampak yang merugikan bagi bawahan.

Komitmen semacam ini menurut Budi Purwanto karena di dasarkan pada kebutuhan. Adanya kecocokan dari karyawan untuk tetap berada pada organisasi disamping tidak melakukan pekerjaan ditempat lain, membuat karyawan tersebut terus-menerus berada di dalam organisasi, keinginan terus-menerus di dasarkan dorongan dan keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalamnya. Pengaruh dari lingkungan di luar organisasi dapat pula mempengaruhi karyawan untuk tetap komit terhadap organisasinya,

Meski demikian disadar oleh semua pihak bahwa masing-masing individu memiliki kepentingan :

“Keinginan individu bersumber pada kebutuhan masing-masing individu,. Kebutuhan pokok individu walaupun pada dasarnya terdapat persamaan antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain menurut yang lazimnya berbeda satu sama lain. Sepanjang mengenai kebutuhan dan keinginan yang tidak dapat dipenuhi seseorang manusia berusaha dengan mencapainya dengan bekerja sama dimulai karir seseorang sebagai karyawan organisasi. Dan dilain pihak kepentingan masing-masing individu sebagai penjelmaan kebutuhan dan keinginan individu masing-masing karyawan”⁵²

Artinya bahwa dalam setiap organisasi terdapat dua macam kepentingan, yaitu: pertama keinginan individu yang berdasar pada kebutuhan masing-masing individu dan kedua kepentingan organisasi yaitu pencapaian organisasi, hal ini dikarenakan keinginan dan kebutuhan yang tidak dapat terpenuhi dari seseorang. Oleh karena itu, orang tersebut memasuki organisasi untuk mendapatkan keinginan dan kebutuhan yang tidak terpenuhinya. Selain itu pula organisasi merupakan langkah awal dari pengembangan karirnya.

Di dalam suatu organisasi setiap individu yang menjadi anggotanya secara langsung maupun tidak langsung mengalami interaksi satu sama lain.

Berinteraksinya setiap individu di dalam organisasi disebabkan karena kesamaan sikap

⁵² Prof.Dr.Sondang P.Siagian,2002Kiat meningkatkan Produktivitas,Jakarta,Rineka Cipta hal:39

“seorang yang tertarik mengadakan hubungan kerja dengan orang lain atau organisasi merupakan fungsi dari penghargaan atas pengorbanan yang telah diberikan oleh orang tersebut dalam hubungan kerja”⁵³

Pada dimensi lain komitmen merupakan suatu penekanan dari pada karyawan kelompok atau organisasinya sendiri sebagai:

- Pusat perhatian
- Perhatian utamanya dalam menjalankan pekerjaannya,
- Penjagaan mengenai hasil dan bagaimana perkembangan pekerjaan kelompok,
- Pengambilan secara cermat terhadap pengorbanan seseorang jika team tidak mendapatkan tujuan yang diharapkan,
- Penetapan pencapaian tujuan,
- Pemahaman yang sama, dan
- Tidak mudah menyerah

Perhatian terhadap pentingnya komitmen dalam organisasi telah berkembang menjadi dua aliran pemikiran. Aliran pemikiran pertama adalah pendekatan dari control ke pendekatan komitmen yang dipelopori oleh Walton, yaitu melihat strategi komitmen sebagai suatu pendekatan yang lebih bersifat imbalan pada pengelolaan sumber daya manusia. Menurut aliran pertama ini bahwa kinerja karyawan meningkat jika pendekatan pada control dihilangkan dalam mengelola karyawan dan diganti dengan strategi komitmen. Aliran pemikiran kedua adalah keunggulan bangsa Jepang yang telah memotivasi karyawan dengan mendapatkan komitmen yang penuh dari karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, yang mana pendekatan ini disebut juga *heart and mind approach*.

⁵³ Thoha, 1993:6

Esensi komitmen adalah menjadikan sasaran karyawan dan sasaran perusahaan menjadi satu dan sama. Keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok apabila sasaran-sasaran itu sangat selaras dengan karyawan. Mereka yang menghargai dan berpegang teguh kepada misi perusahaan bersedia untuk berusaha sepenuh hati atas nama perusahaan, juga berkorban bilamana itu diperlukan. Karyawan yang terinspirasi oleh rasa bersalah seringkali tingkat komitmennya lebih tinggi dibanding komitmen yang datang karena insentif finansial.

Pimpinan berusaha agar keinginan para karyawan sesuai dengan pencapaian tujuan organisasi, setiap individu mempunyai cita-cita dan tujuan masing-masing “Upaya untuk membuat karyawan supaya komit pada organisasi, maka pertama karyawan difokuskan pada tujuan dan kedua memberikan sesuatu yang baik agar karyawan berkeinginan mencapai tujuan”.

Dari definisi-definisi yang dapat dijelaskan bahwa seseorang harus konsisten dalam sebuah aktivitas organisasi sehingga akan menjadi sebuah tuntutan kesungguhan dalam berkontribusi segala kemampuan dan kelebihan potensi untuk suatu keberhasilan organisasi tersebut.

Keterlibatan yang aktif dari semua karyawan dalam proses perubahan penting untuk menciptakan iklim yang kondusif, karyawan harus dilibatkan dalam berbagai kegiatan sehingga karyawan akan lebih komit dalam melaksanakan keputusan-keputusan dengan sebaik-baiknya. Suasana yang menyenangkan dalam berkomunikasi akan membuat karyawan merasa betah dan dapat menyerap sebagian besar pendapat yang mendukung kemajuan individu maupun kemajuan organisasi.

Dalam memperbaiki komitmen, dengan petunjuk dan pengarahan dari pimpinan, karyawan dapat bekerjasama dengan minat bersama. Hal ini juga untuk dapat

menimbulkan perasaan keterlibatan dan kepemilikan yang menciptakan kepuasan untuk semua karyawan dalam organisasi.

Unsur-unsur yang membuat perasaan komit adalah karyawan menetapkan sendiri sebagian dari tujuan perusahaan, mempunyai kesempatan untuk memberikan ide-ide pada program-program perencanaan, mengetahui apa yang harus dirahasiakan dan mendapatkan dukungan dari atasan untuk menyakinkan bahwa karyawan dapat melaksanakan dengan baik tujuan-tujuan perusahaan. Karyawan tidak perlu lagi lama-lama mengikuti instruksi dalam melaksanakan pekerjaan, dan menunggu untuk bimbingan dan keputusan mereka sekarang secara individu dapat menentukan sendiri maksud-maksud dengan jelas.

Dengan diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ide-ide, maka karyawan akan bertambah keyakinannya dalam melaksanakan tujuan-tujuan organisasi. Kepercayaan terhadap dirinya sendiri bertambah sehingga karyawan tersebut akan bertambah semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dengan diberikannya kesempatan-kesempatan untuk mengembangkan inovasi dan perkembangan, membuat karyawan lebih bergairah dan senang bekerjakarna adanya kepuasan apalagi jika ide-ide karyawan menghasilkan hasil nyata yang mendukung kemajuan organisasi.

Definisi dan ukuran dari keberadaan komitmen organisasi adalah:

- 1). Suatu hasrat atau keinginan yang kuat untuk menetapkan karyawan terhadap keutamaan atau tujuan dalam organisasi.
- 2). Sebuah keinginan untuk berusaha meningkatkan usaha atau prestasi untuk kepentingan organisasi.

Suatu batas kepercayaan dan penerimaan terhadap penghargaan dan tujuan dari organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka sintesis komitmen karyawan Kantor Departemen Agama Kab.Serang adalah ikatan seseorang dengan organisasi yang mendorongnya selalu mempertahankan dalam wujud keterlibatan emosional, kepercayaan terhadap organisasi dan kesesuaian diri dengan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen terhadap organisasi ditandai oleh:

- 1) keterlibatan, keterlibatan untuk melaksanakan kegiatan dengan giat, keterikatan untuk menjalankan tugas tambahan, keterlibatan untuk berdedikasi, keterlibatan untuk loyal, keterlibatan untuk menjaga integritas diri.
- 2) kepercayaan, Kepercayaan kepada misi, tujuan, strategi organisasi, kepercayaan kepada tugas yang diberikan, kepercayaan kepada prospek, dan
- 3) Kesesuaian diri dengan lembaga, yaitu kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai pribadi, dan kesesuaian harapan kemampuan karyawan dengan kesuliatn tugas.

4. Hubungan Komitmen dengan kinerja.

Esensi komitmen adalah menjadikan sasaran karyawan dan sasaran perusahaan menjadi satu dan sama. Keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok apabila sasaran-sasaran itu sangat selaras dengan karyawan. Mereka yang menghargai dan berpegang teguh kepada misi perusahaan bersedia untuk berusaha sepenuh hati atas nama perusahaan, juga berkorban bilamana diperlukan. Karyawan yang terinspirasi oleh rasa bersalah seringkali tingkat komitmennya lebih tinggi .

Kinerja berasal dari performance yang juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, unjuk kerja/penampilan kerja.

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja, hal ini berarti aktivitas dinyatakan berprestasi jika ada standar yaitu berupa persyaratan-persyaratan yang merupakan indikator mengukur suatu prestasi kerja,

Prestasi kerja (kinerja) akan baik jika seseorang berpegang teguh pada misi dirinya dan misi lembaga karena akan terdorong dan terkontrol dirinya bahwa harus bekerja sejalan dengan tugas dan janji yang diembannya. Ia tidak akan melanggar aturan apalagi mengkhianati ketentuan lembaga.

5. Kinerja Pengawas

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pengawas atau sering disebut juga performance

"catatan out come yang dihasilkan dari fungsi suatu periode waktu tertentu" catatan kerja ini merupakan suatu prestasi kerja dari jabatan yang dipegangnya menurut fungsi dan tugasnya yang diukur pada periode tertentu,⁵⁴

"Kinerja berasal dari performance yang juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, unjuk kerja/penampilan kerja".⁵⁵

Dengan demikian, maka kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja bahwa kinerja adalah ".....Output drive from processes human otherwise ",⁵⁶ artinya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja, hasilnya ini merupakan suatu prestasi kerja yang dikembangkannya dari potensi dirinya.

⁵⁴ " Bernandin dan Russel ,Gomes, 1995 :hal. 138

⁵⁵ Sedarmayanti ,1995 Manajemen Pemerintahan daerah, jakarta Universal ,:hal 52)

⁵⁶ Smith , Sedarmayanti, 1995, Manajemen Pemerintahan daerah, jakarta Universal :hal: 223

"Hasil yang dicapai oleh seorang pengawas dalam melaksanakan tugas-tugasnya termasuk potensi pengembangannya".⁵⁷ ,

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja, hal ini berarti aktivitas dinyatakan berprestasi jika ada standar yaitu berupa persyaratan-persyaratan yang merupakan indikator mengukur suatu prestasi kerja, pernyataan Simamora yang bahwa kinerja karyawan (Employee Performance), adalah

"tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan".⁵⁸

Persyaratan ini merupakan suatu-tuntutan dari organisasi dimana karyawan bekerja, Siagian menyatakan Kinerja atau prestasi kerja adalah "Suatu keadaan dimana seorang pengawas dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tuntutan organisasi".⁵⁹

Tuntutan organisasi ini dijadikan standar pekerjaan menurut Nawawi standar pekerjaan adalah "sejumlah kriteria yang menjadi ukuran dalam penilaian karya yang digunakan sebagai pembandingan cara dan hasil pelaksanaan tugas-tugas yang merupakan beban dan volume kerja suatu unit kerja yang dipercayakan kepada seorang pekerja".⁶⁰

Cara terbaik dalam bekerja itu mungkin harus dilakukan dengan alat atau tanpa alat. Cara terbaik juga rdenyentuh prosedur dan tnekanisme kerja dalam melaksanakan tugas-tugas individual atau kelompok atau tim (team kerja), sedangkan yang dimaksud hasil pelaksanaan tugas-tugas adalah tindakan terbaik yang dilakukan untuk mencapai target dalam bekerja.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

⁵⁷ Wahyudi, , 1991 Azas Manajemen, Bandung, Alum, hal:99

⁵⁸ Simamora ,1995 Prilaku organisasi Jakarta hal:37

⁵⁹ Siagian,Filasafat Administrasi, 1995,Jakarta,Bumi Aksara,hal : 223)

⁶⁰ Nawawi,1998 Pwengawasan Melekat dilingkungan Aparatut Pemerintahan, Jakarta, Erlanga, hal: 243

1. Demi masa.
2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,
3. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.⁶¹

Berkaitan dengan kinerja pengawas/bawahan, Allah SWT berfirman

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

"Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain[1586], Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap."⁶²

Dalam setiap organisasi/lembaga dikenal 3 (tiga) macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja pengawas. *Kinerja organisasi* merupakan hasil kerja suatu organisasi/lembaga, selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (organisasi), *Kinerja proses* adalah kinerja yang ditunjukkan oleh proses yang terjadi dalam organisasi dimulai dari input, output, outcome, hingga benefit, sedangkan *Kinerja pengawas* adalah kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pengawas atau sekelompok pengawas dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hubungan ketiga kinerja itu sangat erat, karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja proses dan kinerja proses tergantung pada kinerja pengawas.

Salah satu alat ukur kinerja (*penilaian kerja/performance*) adalah produktivitas kerja, maka produktivitas kerja acap kali dikaitkan dengan penilaian kerja seorang pengawas dalam periode tertentu dan berdasarkan tugas, beban, dan fungsinya dengan kapasitasnya dalam menduduki suatu jabatan tertentu.

⁶¹ Departemen Agama, Tafsir Al Quran surat Al Asr, ayat 1-3

⁶² Ibid Al Insyirah, ayat 7-8

Tingkat kinerja seorang pengawas atau lembaga instansi merupakan salah satu alat ukur pengendalian kearah yang lebih baik dan dapat dijadikan sebagai cerminan untuk mengoreksi kesalahan-kesalahan yang dilakukannya.

Tingkat kinerja seorang pengawas atau suatu lembaga/instansi terganfung pada berbagai aspek atau kombinasi antara lain kemampuan (ability), upaya/usaha keras (effort), kesempatan (opportunity), kerjasama (team work), partisipasi (participation), dan komunikasi (communication) namun kesemuanya itu dapat diukur melalui hasil akhir, dampak dan manfaat serta produksi yang dihasilkan.

Kinerja pengawas sangat penting untuk mengukur prestasi yang telah dicapai saat ini, potensi yang dimiliki, serta menentukan besarnya gaji, penghargaan, reward, kompensasi, insentif, dan lain sebagainya.

"Kinerja menurut Maier adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Porter dan Lawler kinerja adalah *"succesfull role achievement"* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Dari pengertian kinerja tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Vroom menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat sejauhmana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Biasanya orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif.

"kinerja adalah ukuran seberapa baik orang melakukan pekerjaannya"⁶⁴

"kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor sebagai berikut : kemampuan, usaha dan peranan dalam perusah"⁶⁵

Pengembangan mutu sumber daya manusia berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan mutu pengawas terutama dalam kontek meningkatkan profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pengawas disekolah dan madrasah. Tuntutan untuk melakukan pengembangan mutu sumber daya manusia (pengawas) ini pada dasarnya timbul

⁶³ Moh. As'ad, *Sei Ilmu Sumber aya Manusia, Psikologi industri Edisi IV 1991* Yogya Karta, Liberti: hal: 47-48

⁶⁴ William B. Werther dkk, 1993, hal: 67

⁶⁵ Menurut Robbins, *Prilaku Org anisasi*, 1989, jakarta, Indek, hal: 155

karena 4 (empat) alasan utama. *Pertama* bahwa pengetahuan pengawas perlu dilakukan pemutahiran (*up dating*). *Kedua* masyarakat ialah komunitas yang selalu berubah tidak hanya oleh ilmu pengetahuan dan teknologi. *Ketiga* kesamaan hak untuk meningkatkan keilmuan dan keterampilan. *Keempat* kemungkinan terjadinya mutasi pengawas (pengawas). Dalam rangka peningkatan kinerja dan kualitas pengawas terutama dalam kaitan dengan tugas pokok profesi pemerintah telah menyusun program-program yang terdiri dari: *Program jangka pendek*, antara lain dalam bentuk penataran, orientasi, konsultasi dan evaluasi, seminar dsb. *Program jangka menengah*, antara lain pendidikan dan latihan (diklat) menengah antara 1 sampai 3 bulan. *Program jangka panjang*. Antara lain pemberian bantuan bea siswa, bantuan untuk pengembangan kelompok kerja pengawas, bantuan kendaraan.⁶⁶

Hasil kerja seseorang sangat dipengaruhi peran yang diberikan orang tersebut.

Apabila seseorang mempunyai peranan yang sesuai dengan kemampuannya, maka akan sangat dipengaruhi oleh peran yang diberikan orang tersebut. Oleh karena itu, seseorang harus mempunyai peranan yang jelas tentang tugas yang diberikan oleh atasannya, agar orang tersebut dapat melakukan peranannya dengan baik. Saat ini sebenarnya merupakan masa transisi yang juga merupakan bagian dari learning process bagi organisasi, baik privat maupun publik (Pemerintah) yang telah memasuki era globalisasi dan era millenium ketiga. Namun demikian sejumlah hambatan yang masih dirasakan hingga kini ialah bentuk dan struktur organisasi yang kurang mendukung penciptanya human capital (SDM) yang memiliki *sustainable competitive advantage*. Padahal salah satu faktor kunci untuk menghasilkan *sustainable competitive advantage* adalah tersedianya *intellectual human capital competitive* yang memiliki sifat kreatif, inovatif, fleksibel dan bersifat kepamongan.

Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi produktivitas semua individu pengawas yang ada di dalamnya. Organisasi yang mampu bersaing adalah organisasi yang senantiasa berusaha meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan produktivitas semua individu pengawas yang ada didalamnya. Kinerja pengawas dapat

⁶⁶ Dirjen Kelembagaan Agama Islam, Profesionalisme Pelaksanaan Pengawasan Pendidikan, Jakarta, 2005 hal:95-98

ditingkatkan dengan cara umpan balik. Dalam hal ini setiap pengawas memberikan penilaian atau kinerja rekan kerjanya. Umpan balik tidak hanya dilakukan saat, terjadi kesalahan, tetapi pada saat semuanya berjalan dengan baik pun bisa dilakukan.

6. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja merupakan sesuatu yang bersifat abstrak. Penilaian kinerja merupakan sarana pengendalian kearah yang lebih baik.

Bagi individu, penilaian tersebut merupakan cerminan untuk introspeksi diri.

Kinerja pengawas sangat penting untuk mengukur prestasi yang telah dicapai saat ini, potensi yang dimiliki, serta menentukan besarnya gaji.

Pada saat karyawan melaksanakan proses kerja, organisasi dapat mengukur kinerjanya dan membayar (*rewards*) karyawannya berdasarkan nilai yang mereka ciptakan kepada pelanggan (*customer*), karyawan (*staff*), pemegang saham (*shareholder*) serta lingkungan (*environment*). Titik berat ukuran kinerja harus berdasarkan pada tujuan (hasil) serta nilai tambah (*add-value*), yang diciptakan kepada stacholder (pemilik). Oleh karena itu untuk mengukur kinerja agar lebih objektif, program umpan balik dapat digunakan, dalam hal penilaiannya dilakukan baik oleh atasan maupun bawahan.

“Melihatnya dari berbagai aspek penting lain yang dapat pula dijadikan ukuran dalam pengukuran tingkat kinerja, yaitu :

- a. Integritas pada instansi, dirinya sendiri, dan bawahan.
- b. Menetapkan visi untuk selanjutnya direalisasikan melalui misi organisasi.
- c. Kemampuan pemimpin dalam melaksanakan misi organisasi dengan menetapkan tujuan dan target serta sejauhmana pemimpin dapat dijadikan anutan bagi bawahannya.
- d. Kemampuan menCapai target
- e. Sukses merealisasikan rencana jangka pendek sebagai upaya rencana jangka panjang.
- f. Memiliki hubungan yang harmonis dengan para pemegang saham (kekuasaan), pemilik organisasi, atau para pendiri dan

g. Memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama pengawas.⁶⁷

“mengungkapkan bahwa performance management adalah adalah suatu sistem pengelolaan kinerja untuk menjamin bahwa organisasi menyelenggarakan tahapan restrukturisasi, yaitu :

1. merumuskan kembali vision and values perusahaan;
2. mendesain ulang pekerjaan (job redesign);
- 3: melakukan seleksi dan penilaian (seLECTION and asesment);
4. melakukan latihan dan pengembangan (training and development);
5. menerapkan sistem manajemen kinerja (performance management) ⁶⁸.

Performance management adalah suatu proses pengelolaan kinerja yang meliputi 3 (tiga) tahap yaitu *planning*, *tracking*, dan *reviewing*.

Tahap planning, tahap dimana atasan dan bawahan mendiskusikan mengenai target, ekspektasi dan perilaku. *Tahap tracking* merupakan periode dimana atasan melakukan *monitoring and coaching* kepada-bawahan yang berkaitan dengan kinerja. *Tahap reviewing* adalah tahap akhir dalam suatu siklus untuk melihat seberapa jauh seorang individu sudah mencapai apa-apa yang ditargetkannya pada saat awal siklus

7. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja diidentikan pula dengan penilaian prestasi kerja yang dikenal dengan istilah *performance rating*, *performance appraisal*, *personel assesement*, *emploee evaluation*, *merit rating*, *effeiciency rating*, dan *service rating*.

"Performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pengawas melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksud".⁶⁹

"Penilaian pengawas merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pengawas dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu".⁷⁰

⁶⁷ Anonymous dalam zulaihati,1997,hal:36-37

⁶⁹ . A. A. Anwar Prabbu Mangkunegara ,Manajemen Kepengawasan dan Sumber Daya,Jakarta, 1980,UPT IKOPIN,hal:310

⁷⁰ Ibid hal:205

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, pengertian penilaian kinerja pengawas adalah suatu proses penilaian prestasi pengawas yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Pimpinan organisasi yang menilai kinerja pengawas, yaitu atasan pengawas atasan pengawas langsung dan atasan pengawas tidak langsung. Disamping itu pula Biro/Bagian kepengawasan berhak pula memberikan penilaian kinerja terhadap semua pengawasnya sesuai dengan data dan informasi yang ada pada Biro Bagian Kepengawasan. Adapun ruang lingkup dalam penilaian kinerja pengawas yaitu Reliabilitas dan validitas penilaian pengawas, faktor-faktor rating pengawas, job yang berhubungan dengan faktor-faktor rating, factor-faktor rating seleksi, dan rating job performance.

8. Reliabilitas dan validitas penilaian pengawas.

Ada 3 (tiga) metode untuk menentukan reliabilitas rating, yaitu:

- 1) Perbandingan waktu, metode ini dipergunakan bilamana rate seseorang dari kelompok sama pada dua waktu yang berbeda.
- 2) Reliabilitas antar pengawas, metode ini digunakan apabila pengawas yang sama dibandingkan dengan dua pengawas.
- 3) Ketetapan internal, metode ini digunakan apabila beberapa item dalam sistem rating ditujukan untuk mengukur basis faktor yang sama.

Sedangkan validitas menggunakan metode :

- 1) Content validity, dibuat berdasarkan pada pertimbangan para ahli dengan memperhatikan relevansi dari sistem ratingi content. Yang dimaksudkan untuk mengukur beberapa aspek dari job performance sabagai konfirmasi dari job analisis.
- 2) Criterion-related validity, untuk memperluas rating yang bcrhubungan dengan beberapa "lrue" kriteria apa saja dari sistem rating yang dimaksud untuk mengukur job performance.
- 3) Construct validity, dimaksudkan untuk mengukur beberapa kualitas manusia atau "construct", seperti kreativitas.

9. Faktor - faktor Penting pengawas.

- a. kualitas pribadi, karakteristik atau sifat-sifat pribadi. Seperti kepercayaan, kreativitas, kemampuan verbal, dan kepemimpinan.
- b. Job yang berhubungan dengan tingkah laku, seperti kuantitas kerja, kualitas kerja dan keterampilan kerja.

10. Job yang berhubungan dengan Faktor - faktor penting

- a. Metode pertama, menggunakan suatu pemilihan prosedur job analisis untuk analisis semua job.
- b. Metode kedua, mengembangkan job klasifikasi yang berdasarkan pada pertimbangan kolektif dari orang-orang yang berhubungan dengan job.

11. Faktor -- faktor rating seleksi

- a. Pengetahuan Teknik;
- b. Pengetahuan aplikasi;
- c. Keefektifityn administrasi ,
- d. Relasi kerja
- e. Tanggapan terhadap Supervisor
- f. Pengarahan terhadap bawahan
- g. Komentar pribadi

12. Rating job performance

Para ahli," menghendaki rating performance didaftar pengawas derdasarkan setiap aspek dari job content, sebagai berikut :

1. Daftar dari atas sampai ke bawah (Overall job performance)
2. Job element orientasi pekerja yang didasarkan pada suatu modifikasi dari kedudukan analisa kuesioner (the position analysis questionnaire atau PAQ)
3. Tugas-tugas termasuk inventaris tugas-tugas yang sesuai. ⁷¹

"terdapat tiga informasi pokok yang menyangkut dalam penilaian keberhasilan atau kegagalan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas sehari-harinya yaitu :

1. informasi tentang apa tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pekerja termasuk supervisor.
2. informasi tentang bagaimana cara yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.
3. Informasi tentang hasil maksimal yang seharusnya dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dengan cara tersebut. ⁷²

⁷¹ Vineberg dan Taylor ,1976 Jakarta, intermasa hal: 204

⁷² Nawawi Haduri, Pengawas Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah, 1998, Jakarta, Erlangga, hal : 243

Dari ketiga informasi utama itu fokus penilaian kinerja harus diarahkan pada bagaimana cara terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas. *Informasi yang pertama* memang penting, namun sifatnya statis yang hanya akan berubah dan berkembang jika terjadi perluasan atau peningkatan volume kerja. *Informasi kedua* lebih penting karena sifatnya yang terbuka bagi pekerja untuk melaksanakan secara kreatif dan dengan menggunakan inisiatif dan kreativitasnya. Demikian pula *informasi ketiga* yang sifatnya merupakan akibat dari informasi kedua yakni hasil yang dicapai dipengaruhi atau ditentukan oleh bagaimana cara mengerjakan sesuatu. Dengan memfokuskan penilaian pada perbandingan dengan kriteria tentang cara melaksanakan pekerjaan yang terbaik, maka dapat digunakan (*ditukar*) kelebihan atau kekurangan seorang pekerja Atau kelompok (*Team Kerja*) dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Standar pekerjaan harus dibuat secara tertulis agar manajer dan para pekerja dapat mengetahui apa yang diharapkan organisasi dari dirinya dalam bekerja. Dengan demikian dalam bekerja setiap pekerja memperoleh kepuasan, karena dapat mengetahui sebab-sebab kegagalannya yang tidak sekedar dicari-cari untuk merugikannya, jika ternyata kurang atau tidak berhasil melaksanakannya. Dengan demikian bagi pekerja yang ternyata memiliki kelebihan atau berprestasi, karena merasa dihargai secara fair.

Kriteria dalam standar pekerjaan mencakup aspek pengukuran yang bersifat kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif bersifat empiris dapat diamati atau ditransformasikan dalam bentuk bilangan atau jumlah dan dianalisis (*dihitung*). Aspek kualitatif bersifat konseptual yang diinterpretasikan dari gejala yang dapat diamati bukan dari data dalam bentuk bilangan, aspek cenderung merupakan proses perkembangan mental dalam bekerja.

“ada empat konsep untuk melihat Performance Manajemen yang secara teoritis dapat diimplikasikan untuk melihat kinerja pengawas, yaitu: "(1) Rational

Planning Discipline; (2) Public sector Efficiency and Effective debate; (3) Operations monitoring; dan (4) Program evaluation".⁷³

Dari konsep tersebut dapat dirinci menjadi indikator-indikator yang lebih spesifik, sehingga dapat ditentukan kinerja pelayanan pengawas yang diberikan oleh suatu institusi. Selanjutnya untuk melakukan suatu penilaian kinerja pegawai.

"Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu "Quality of work, Promptness, Initiative, Capability, Communication" ⁷⁴

"yang dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.: 1) Quantity of work; 2) Quality of work; 3) Job knowledge; 4) Cooperation; 5) Dependability; 6) Initiative; dan 7) Personal Qualities. Komponen-komponen yang meliputi kinerja tersebut memiliki beberapa karakteristik,"⁷⁵

"ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang terdiri atas tiga karakteristik :

1. Harus mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerja yang dinilai.⁷⁶

Selanjutnya bagi pengawas negeri sipil unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 (1979 : 4), yang mencakup unsur-unsur ; "(1) Kesetiaan; (2) Prestasi Kerja; (3) Tanggung jawab; (4) Ketaatan; (5) Kejujuran; (6) Kerjasama; (7) Prakarsa dan (8) Kepemimpinan.

"manfaat dilaksanakannya penilaian Kinerja adalah :

1. Memudahkan pengambilan keputusan menetapkan insentif (finansial maupun non finansial) pengawasnya.
2. Mengetahui faktor kritis penyebab rendahnya kualitas dan kuantitas hasil kerja.
3. Memudahkan penentuan kebutuhan pelatihan.
4. Sebagai bahan masukan dalam riset dan pengembangan organisasi.
5. Memudahkan dalam menentukan tindakan disiplin.⁷⁷

⁷³ Hodge, LAN, 1999 hal: 28

⁷⁴ Niithcheli (Sedarmayanti, 1995 :135

⁷⁵ Gomes 1995 Sikologi Pendidikan dengan pendekatan Baru, Jakarta, GMhal: 135

⁷⁷ Malayu S>P Hasibuan ,1991 Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara hal:13

“manfaat dari dilaksanakan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.
2. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
3. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Sebagai alat untuk mendorong dan membiaskan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan.
5. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahankelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuankemampuan karyawan selanjutnya.
6. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.”⁷⁸



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

⁷⁸ Hasibuan ,1991 hal: 325

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran bagaimana hubungan dan pengaruh Kreativitas terhadap kinerja pengawas, hubungan dan pengaruh komitmen terhadap kinerja pengawas serta hubungan dan pengaruh Kreativitas dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja pengawas.

Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitik dan metode deskriptif kualitatif dimana deskriptif analitik adalah untuk menggambarkan sifat sesuatu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu dan dapat menentukan tingkat hubungan yang berbeda dalam suatu populasi. sedangkan deskriptif kualitatif dipergunakan untuk mencari fakta dengan interpretasi yang tepat dan tujuannya adalah untuk mencari gambaran yang sistematis serta fakta yang akurat.

Untuk memperoleh data yang aktual perlu dilakukan metode survey dengan penyebaran formulir isian/ kuesioner yang disebarakan kepada responden, yaitu beberapa pengawas sebagai sampel dilingkungan Kandepag Kabupaten Serang yang diambil secara acak sebagai data primer dengan bentuk pernyataan pada kuesioner yaitu :

1. Kelompok pertanyaan variabel Kreativitas
2. Kelompok pertanyaan variabel Komitmen
3. Kelompok pertanyaan variabel Kinerja pengawas

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kreativitas dalam penelitian ini dimaksudkan adalah adanya kreativitas dari pimpinan terhadap pengawas/bawahan baik secara tertulis maupun lisan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui beberapa pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab dalam skala Likert dengan nilai bobot Selalu (S1) =5, Sering (Sr)=4, Kadang-kadang (K)=3, Pernah (P)=2, Tidak Pernah (TP)=1.

2. Komitmen dalam penelitian ini adalah adanya bentuk perhatian yang proporsional dari pimpinan terhadap bawahannya, terjalinnya komunikasi yang harmonis baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga timbul semangat kerja dan penghargaan serta terciptanya suasana kerja yang kondusif melalui beberapa melalui beberapa pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab dalam skala Liked dengan nilai bobot Selalu (Sl) =5, Sering (Sr)=4, Kadang-kadang (K)=3, Pernah (P)=2, Tidak Pernah (TP)=1
3. Kinerja pengawas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penilaian yang objektif dari pimpinan terhadap bawahannya perihal hasil kerja para bawahannya. Penilaian kinerja individu pengawas merupakan tolok ukur (barometer) penilaian kinerja lembaga (organisasi), melalui beberapa pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab dalam skala Likert dengan nilai bobot Selalu (Sl) =5, Sering (Sr)=4, Kadang-kadang (K)=3, Pernah (P)=2, Tidak Pernah (TP)=1.

C. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini disajikan dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk pertanyaan dan atau pernyataan. Adapun bentuk kuesioner dibuat dalam kisi-kisi kuesioner, antara lain :

1. Kisi - kisi Kuesiomer Variabel X_1 (Kreativitas)

Kisi-kisi ini diberikan kepada responden untuk mengukur hubungan/ pengaruh Kreativitas terhadap kinerja pengawas.

Tabel 3.1. Kisi-kisi Kuesioner pada Kreativitas

NO	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR ITEM	JUMLAH ITEM
I	Preventif	a. Tertulis	1,2,3,4,	4
		b. Tidak Tertulis	5,6,7	3
II	Represif	a. Langsung	8,9,10,11,	4
		b. Tidak Langsung	12,13,14,	3
III	Kreativitas Melekat	Sarana yang digunakan dalam waskat (Struktur, Organisasi, Kebijakan, Prosedur, Pencatatan & Pelaporan Pembinaan	15,16,17, 18,19,20, 21,22,23, 24,25,26, 27,28.	14
	JUMLAH		28	28

2. kisi Kuesioner Variabel X₂ (Komitmen)

Kisi-kisi ini diberikan kepada responden untuk mengukur hubungan/ pengaruh komitmenterhadap kinerja pengawas.

Tabel 13.2. Kisi-kisi Kuesioner pada Motivasi

NO.	DIMENSI	INDIKA.TOR	NOMOR ITEM	JUMLAH ITEM
I	Kebutuhan Dasar	a. Fisiologis	1,2	2
		b. Rasa Aman	3,4	2
		c. Rasa Memiliki	5,6	2
		d. Harga diri	7,8	2
		e. Aktualisasi diri	9,10	2
II	Keinginan Dasar	a. Prestasi Kerja	11,12	2
		b. Penghargaan	13,14	2
		c. Gaji/Upah	15,16	2
		d. Karier / Jabatan	17,18	2
III	Situasi dan Kondisi Kerja	a. Harmonisasi	19,20,21	3
		b. Job Deskripsi	22,23	2
		c. Pembinaan Pengawas	24,25,	2
		d. Ketersediaan anggaran dan sarana, prasarana.	26,27,28	3
JUMLAH			28	28

3. Kisi - kisi Kuesioner Variabel Y (Kinerja Pengawas)

Kisi-kisi ini diberikan kepada responden untuk mengukur hubungan/ pengaruh Kreativitas dan komitmen terhadap kinerja pengawas.

T'abel 3.3. Kisi-kisi Kuesioner pada Kinerja Pengawas

NO	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR ITEM	JUMLAH ITEM
I	Akuntabilitas Kinerja Pengawas	a. Kualitas Pribadi	1,2	2
		b. Karakteristik dan sifat	3,4	2
		c. Kepercayaan Diri	5,6	2
		d. Kreativitas	7,8	2
		e. Kemampuan Verbal	9,10	2
		f. Kepemimpinan	11,12	2
		g. Loyalitas	13,14	2
		h. Tanggung Jawab	15,16	2
II	Akuntabilitas Kinerja Organisasi	a. Visi	17	1
		b. Misi	18	1
		c. Target	19,20	2
		d. Efektivitas & Efisiensi	21,22,23	3
		e. Produktivitas	24,25	2
		f. Kualitas dan Kuantitas	26,27,28	3
JUMLAH			28	28

D. Uji Coba Instrumen

Instrumen sebagai alat ukur hasil penelitian sesungguhnya harus memenuhi kriteria sebagai persyaratan keabsahan atau validitas dan kehandalan (Reliability). Oleh karena itu kuesioner dari responden diujicobakan terlebih dahulu.

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah pernyataan-pernyataan yang disebarkan kepada responden menunjukkan valid atau tidak, atau dalam artian butir pernyataan tersebut layak dijadikan sebagai bahan uji atau tidak. Biasanya uji ini dilakukan terhadap responden dengan sejumlah $n = 20$ dari seluruh sampel. Langkah dan cara perhitungan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Koefisien Korelasi dengan menggunakan rumus Product Moment Pearson's yakni :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n\sum(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

perhitungan untuk butir pernyataan yang ke - 1 , demikian seterusnya untuk butir yang lainnya.

dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = jumlah Skor Butir

$\sum Y$ = Jumlah Total Skor Butir

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat Skor E3 butir

$\sum Y$ = Jumlah Kuadrat Total Skor Butir

$\sum XY$ = Jumlah Perkalian Skor Butir dengan total Butir

n = banyaknya sample uji coba

2. Menentukan Varians dengan menggunakan rumus :

$$S^2 = \frac{n\sum X - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

perhitungan untuk butir pernyataan yang ke - 1, demikian seterusnya untuk butir yang lainnya.

3. Mencari r_{tabel} pada tabel nilai kritis koefisien korelasi product moment dengan taraf nyata 0,05 dan $n = 20$ hingga diperoleh $r_{\text{table}} = 0,444$

4. Bandingkan r_{table} terhadap r_{hitung} untuk masing-masing butir. Bila r_{hitung} lebih besar dari r_{table} maka butir pernyataan tersebut berarti Valid dan bila tidak berarti Tidak Valid.

5. Menguji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus dari Alpha Cronbach yakni :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right] \right]$$

dimana :

r = Koefisien reliabilitas

σ_t^2 = Varians Total;

$\sum t^2$ = Jumlah varians Butir;

k = banyak butir pernyataan yang valid

$$t_{hitung} = \frac{r_n \sqrt{k-2}}{\sqrt{1-r_n^2}}$$

$$t_{tabel} = t(1-0,5/2; n)$$

Kemudian bandingkan r_{tt} dengan r_{table} bila r_{tt} lebih besar dari r_{table} dan atau bila t_{hitung} lebih besar dari t_{table} maka ambil keputusan bahwa pernyataan yang digunakan adalah *reliable* dan sebaliknya bila tidak demikian berarti tidak *reliable*

E. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi.

"Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian juga disebut studi populasi atau studi sensus."⁷⁹

Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dengan penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengawas di lingkungan Kandepag Kabupaten Serang berjumlah 40 orang pengawas .

2. Sampel

" Sampel adalah sebagian populasi atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk mengeneralisasikan hasil penelitian sampel"⁸⁰

"Sampel ialah bagian dari populasi, sebagai contoh (monster) yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu, Kenapa harus sampel karena a. peneliti sebagai akibat dari besarnya populasi, sehingga harus meneliti sebagian saja. b. peneliti bermaksud mengadakan generalisasi dari hasil-hasil penelitian. Artinya mengenakan kesimpulan-kesimpulan kepada obyek, gejala, atau kejadian yang lebih luas."⁸¹

bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan rumusan di atas, yang terkait dengan sampel penelitian terdapat dua

⁷⁹ Prof.DR.Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian, Edisi Revisi V, 2002, Jakarta, Rineka Cipta, hal:108

⁸⁰ ibid, hal:109

⁸¹ Hujair Ah.Sanaky, Metode Penelitian Pendidikan, Slide Materi-VIII, 9/05/2006/ hal:12

hal penting yaitu mengenai jumlah anggota sampel yang diambil dan karakteristiknya.

Menurut data Pengawas pada Kandepag Kabupaten Serang Tahun 2009, jumlah pengawas yang dinyatakan sebagai populasi dan karakteristik yang dinyatakan oleh golongan para Pengawas adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Populasi dan Karakteristik Pengawas Kandepag Kabupaten Serang Berdasarkan Golongan.

No.	Golongan (Karakteristik/Strata)	Jumlah	%
1.	Golongan III Pengawas SD/MI	19	47.5
2.	Golongan IV Pengawas SD/MI	11	27..5
3.	Golongan IV Pengawas SLTP,SLTA	10	25
	Jumlah	40	100

Untuk menentukan besaran sample dengan prosentasi seperti yang dahulu banyak digunakan tampaknya kini harus sudah ditinggalkan. Agar diperoleh hasil yang lebih baik, diperlukan sampel yang baik pula. Yakni betul-betul mencerminkan populasi supaya perolehan lebih akurat diperlukan rumus-rumus penentu besarnya sample :

Dengan rumus berdasarkan proporsi, yang dikemukakan oleh Issac & Michael dalam Suharsimi Arikunto:

$$S = \frac{\chi^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + \chi^2 P(1-P)}$$

- S = ukuran Sampel
- N = Ukuran polpulasi
- P = proporsi dalam populasi
- d = ketelitian (error)

χ^2 = harga table chi-kuadrat untk x tertentu⁸²

Sebagaimana diuraikan di atas, variabel penelitian yang penulis lakukan berjumlah 3 variabel. Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini 10 x 3 variabel = 30 orang.

Oleh karena populasi pengawas tersebut berstrata berdasarkan golongan, maka tiap sampel untuk tingkat golongan harus proporsional sesuai dengan populasi, dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Pengawas SD,MI Gol III} = \frac{19}{40} \times 30 = 14,25 = 10 \text{ Orang}$$

$$\text{Pengawas SD,MI Gol IV} = \frac{11}{40} \times 30 = 8,25 = 10 \text{ Orang}$$

$$\text{Pengawas SLTP,SLTA} = \frac{10}{40} \times 30 = 7,5 = 10 \text{ Orang}$$

Jumlah **30 Orang**

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Data Diperoleh untuk ketiga variabel dalam penelitian ini melalui:

1. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data- data, sekunder yang relevan dengan mempelajari berkas-berkas dari berbagai sumber seperti artikel, buku-buku, arsip nota dinas dan sumber-sumber lainnya.

2. Studi Lapangan

Diperoleh melalui wawancara dengan menyebarkan kuisioner kepada beberapa responden untuk data kuisioner untuk diisi oleh responden dengan suatu pernyataan. Pernyataan diberi bobot Selalu (Sl) = 5, Sering (Sr) = 4, Kadang-kadang (K) = 3, Pernah (P) = 2, Tidak Pernah (TP) = 1.

⁸² Prof.DR.Suharsimi Arikunto,Prosedur Peneliatia,Edisis Revisi V,2002,Jakarta, Rineka Cipta, hal:114

F. Teknik Analisis Data

1. Perhitungan statistik dasar.

Perhitungan tatistik dasar dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kondisi Kreativitas, motivasi kerja, dan kinerja pengawas pada Kandepag Kabupaten Serang berdasrakan jumlah dari masing-masing responden. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Mean (skor rata-rata) :
$$\bar{X} = \frac{\sum X_1}{n}$$

b. Standard Deviasi (Simpangan Baku)

$$(S_d) = \frac{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}{N - 1}$$

c. Median (Nilai Tengah) = $1/2$ (Data X_1 + Data X_1)

d. Nilai Rentang = Data Terbesar - Data Terkecil

e. Banyak Kelas Interval = $1 + (3,3) \log n$

f. Panjang kelas Interval = Nilai Rentang / Banyak Kelas

2. Pengujian Koefisien Korelasi.

Pengujian koefisien korelasi untuk mengetahui apakah ada korelasi positif yang signifikan antara variabel independen Kreativitas (X_1) terhadap variabel dependen kinerja pengawas (Y), dan variabel independen komitmen (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pengawas (Y) dilakukan perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan Pearson, Disamping itu perlu juga, dicari koefisien antar variabel independen (X_1 , X_2), hal tersebut untuk mengetahui hubungan atau korelasi sesama variabel kriterium yaitu Kreativitas (X_1) dan komitmen (X_2). Dan hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana (r_{xy}) tersebut kemudian dibandingkan dengan skala kekuatan hubungan menurut Guilford. Guilford menyatakan kekuatan hubungan antara variabel dengan koefisien sebagai berikut :

- | | |
|----------------|--------------------------|
| 1. ≤ 0 | : tidak ada korelasi |
| 2. 0,01-0,39 | : korelasi rendah |
| 3. 0,40-0,69 | : korelasi sedang |
| 4. 0,70-0,89 | : korelasi tinggi |
| 5. 0,90 - 0,99 | : Korelasi sangat tinggi |
| 6. 1,00 | : Korelasi sempurna ~ |

dengan rumus :

a. Koefisien Korelasi Sederhana (tiga variabel)

$$r_{xy} = \frac{\{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X^2))(n\sum Y^2 - (\sum Y^2))}}$$

b. Koefisien korelasi berganda (tiga Variabel)

$$R_{y12} = \frac{(r^2_{x_1 y}) + (r^2_{x_2 y}) - (2)(r_{x_2 y})(r_{x_1 y})(r_{x_1 x_2})}{1 - (r_{x_1 x_2})^2}$$

3. Pengujian Koefisien Parsial.

$$R_{y(x_2 - x_1)} = \frac{r_{yx_1} - (r_{yx_2})(r_{x_1 x_2})}{\sqrt{(1 - (r_{yx_2})^2)(1 - (r_{x_1 x_2})^2)}}$$

$$r_{y(x_2 - x_1)} = \frac{r_{yx_2} - (r_{yx_1})(r_{x_1 x_2})}{\sqrt{(1 - (r_{yx_1})^2)(1 - (r_{x_1 x_2})^2)}}$$

4. Pengujian Koefisien Determinasi.

a. Koefisien determinasi inasing-masing variable

$$KD = r_{xy}^2$$

b. Koefisien Determinasi ganda

$$KD = R(YX_1 X_2)^2 = (r_{y1})^2 + (r_{y(1-2)})^2 (1 - r_{y1}^2)$$

5. Pengujian Regresi.

- a. Persamaan regresi sederhana (dua variabel)

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n(\sum (XY)) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

- b. Persamaan regresi berganda (tiga variabel)

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$a = y - b_1 x_1 - b_2 x_2$$

6. Uji Keberartian Korelasi.

- a. Uji Keberartian Korelasi Sederhana (dua variabel)

$$H_0 : P_{y1} = 0$$

$$H_1 : P_{y1} > 0$$

$$t_{hitung} = r_{xy} \sqrt{n-2}$$

$$\sqrt{1 - r_{yx}^2}$$

$$t_{tabel} = (1 - 0,05/2.; n-2)$$

- b. Uji keberartian korelasi berganda (tiga variabel)

$$H_0: P_{y12} = 0$$

$$H_1 : P_{y12} > 0$$

$$F_{hitung} = \frac{\frac{(R_{y12})^2}{2}}{\frac{1 - (R_{y12})^2}{n-3}}$$

$$F_{tabel} = F_{(1-0,05; 2n-3)}$$

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka korelasi ganda memiliki arti dan signifikansi.

7. Uji Keberartian Regresi.

a. Uji Keberartian Regresi Sederhana

Tabel 13.5. Uji Keberartian Sederhana (dua variabel)

Sumber Variansi	Dk	JK	RJK	F hitung	F tabel
Total	N	JK(T)			
Reg (a)	1	JK(a)	JK(a)		
Reg (b a)	1	JK(b a)	JK(b a)	RJK(b a)	$F_{(1-0,05;1;n-2)}$
Sisa	n-2	JK(S)	JK(S)/(n-2)		
Tuna Cocok	k-2	JK(TC)	JK(TC)/(k-2)	RJK(TC)/RJK(G)	$F_{(1-0,05;k-2;k)}$
Gatat	K	JK(G)	JK(G)/k		

$$JK(G) = \sum \left[\frac{\sum Y_k^2}{n_k} - \frac{(\sum Y_k)^2}{N} \right]$$

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b|a) = \frac{b\{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}\}}{N}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b|a) .$$

$$JK (TC) = JK(S) - JK (G)$$

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka berarti regresi memiliki arti dan signifikasi

b. Uji Keberartian Regresi Berganda

Tabel 3.6. Uji Keberartian Regresi Berganda (tiga variable),

Sumber Variansi	Dk	JK	RJK	F hitung	F table
Total,	N	JK(T) .			
Reg (bo)	1	JK(a)	JK(a)		
Reg (b ₁ ,b ₂)j bo	2	JK(b ₁ ,b ₂)	JK(b ₁ ,b ₂)/2	RJK(b ₁ ,b ₂)	$F_{(1-0,05;2;n-3)}$
Sisa	3	JK(S)	JK(S)/(n-3)		

$$JK(reg) = b_1 \left\{ \frac{\sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{n} \right\} + b_2 \left\{ \frac{\sum X_2 Y - \sum X_2 \sum Y}{n} \right\}$$

$$JK(S) = \sum Y^2 - JK (reg)$$

$$= \left\{ \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right\} - JK (reg)$$

$$F_{hitung} = \frac{k}{\frac{JK(S)}{n - k - 1}}$$

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka berarti regresi ganda memiliki arti dan signifikasi.

8. Hipotesis Statistik.

1. $H_0: p_{y1} \leq 0$

$H_1: p_{y1} > 0$

2. $H_0: p_{y2} \leq 0$

$H_1: p_{y2} > 0$

3. $H_0: p_{y12} \leq 0$

$H_1: p_{y12} > 0$

Keterangan:

1. P_{y1} = Koefisien antara Kreativitas (X_1) dengan Kinerja pengawas Pengawas (Y)
2. P_{y2} = Koefisien antara Komitmen(X_2) dengan Kinerja pengawas (Y)
3. P_{y12} = Koefisien antara Kreativitas (X_1) dan Komitmen(X_2) dengan Kinerja pengawas Pengawas (Y)

G. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi dan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang sebagai lembaga Pemerintah Pusat di Kabupaten Serang dengan jumlah pengawas 40 orang berstatus Pengawas Negeri Sipi.

2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.7. Jadwal Penelitian dan Penulisan Thesis

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan								Bimbingan Konsultasi
		Januari.Minggu ke				Februari Minggu				
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	
1	Study Kepustakaan	√	√				√	√	√	
2	Pengumpulan Data (observasi/wawancara/penyebaran kuesioner)			√						
3	Penulisan Usulan Penelitian				√	√	√			Bimbingan II dan III
4	Seminar Usulan Penelitiaa						√			
5	Pengolahan Data							√		
6	Penyelesaian Tesis							√		Bimb. VI

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Kreativitas(Variabel X_1)

Distribusi skor yang diperoleh dari hasil penelitian terhadap 24 responden sebagai sampel (n) dari seluruh populasi (N) yang berjumlah 40 orang pengawas di lingkungan Kandepag Kabupaten Serang dengan mempergunakan instrumen kuesioner data Kretivitas (variabel X_1), diperoleh skor minimal ($X_{\min} = 67$) dan skor maksimal ($X_{\max} = 89$). Dari distribusi skor tersebut diperoleh :

1) Mean (skor rata-rata) : $\bar{X} = \frac{\sum X_1}{n} = \frac{2.320}{30} = 77,3$ n 30

2) Standar Deviasi (Simpangan Baku)

$$S = \sqrt{\frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n - 1}} = \sqrt{\frac{180.402 - \frac{(2320)^2}{30}}{30 - 1}} = 5,84$$

3) Median (nilai tengah = $1/2 (68 + 74) = 71$)

4) Nilai Rentang = data terbesar - data terkecil = $89 - 67 = 22$

5) Banyak kelas Interval = $1 + (3,3) \text{ Log } 30 = 5,87 \approx 6$

6) Panjang Kelas Interval = rentang / banyak kelas = $22/6 = 3,67 \approx 4$

Tabel 4.1 Frekwensi Data Variabel X_1 (Kretivitas)

No.	Interval Skor	Titik Tengah (X_i)	Frekwensi Absolut	Frekwensi Relatif (%)
1.	67-70	68,5	3	10
2.	71 -74	72,5	9	30
3.	75-78	76,5	4	13
4.	79-82	80,5	9	30
5.	83-86	84,5	3	10
6.	87-90	88,5	2	7
Jumlah			30	100

Sumber : Hasil Penelitian tahun 2009

Dari interval skor antara 67 sampai dengan 90 terdapat rata-rata sebesar 77,33 responden, yang mendapat skor di atas rata-rata berjumlah 14 orang responden atau sekitar 50%, disekitar rata-rata berjumlah 4 orang responden atau sekitar 13%, sedangkan sisanya 12 orang responden atau sekitar 40 % memiliki skor dibawah rata-rata.

Klasifikasi dan Prosentase Skor diatas rata-rata (baik sekali),
yaitu:

- Pada interval Skor (90 - 87) ada 2 responden atau 7 %
- Pada interval Skor (83 - 86) ada 3 responden atau 10 %
- Pada interval Skor (79 - 82) ada 9 responden atau 30 %

Klasifikasi dan Prosentase Skor di sekitar rata-rata (baik), yaitu :

- Pada interval Skor (75 - 78) ada 4 responden atau 13 %

Klasifikasi dan Prosentase Skor di bawah rata-rata (sedang), yaitu :

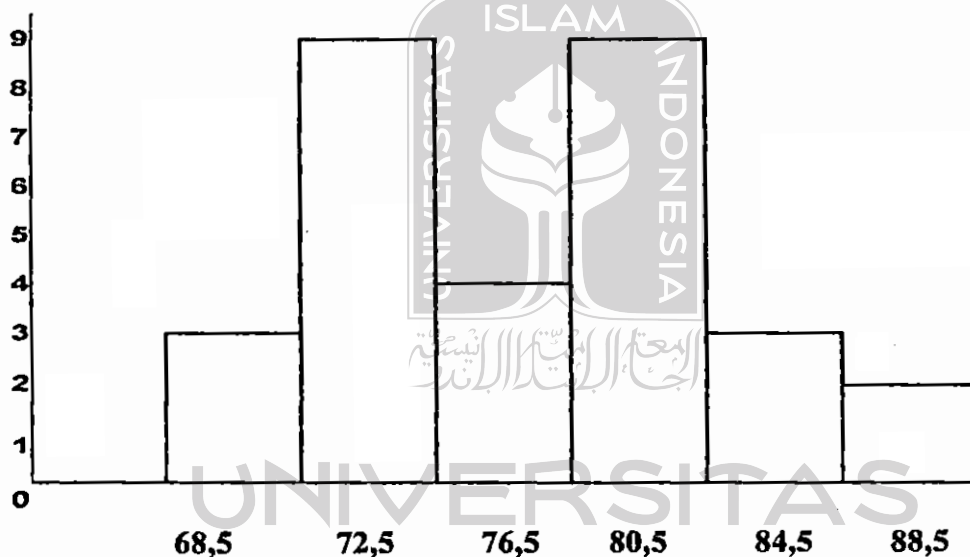
- Pada interval Skor (71 - 74) ada 9 responden atau 30 %
- Pada interval Skor (67 - 70) ada 3 responden atau 10 %

Berikut ini adalah distribusi frekwensi data Kretivitas (X_1) dan
histogramnya

Tabel 4.2. Distribusi Frekwensi Variabel X_1 (Kreativitas)

Interval Skor	Frekwensi Absolut	. Frekwensi Relatif (%)
67-70	3	10
71 -74	9	30
75-78	4	13
79-82	9	30
83 -86	3	10
87-90	8	7
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

Gambar 4.1 Histogram Frekwensi Variabel X_1 (Kreativitas)

Nilai Tengah Klas Interval

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

2 Data Komitmen (Variabel X_2)

Distribusi skor-yang diperoleh dari hasil penelitian terhadap 30 responden sebagai sampel (n) dari seluruh populasi (N) yang berjumlah 40 orang pengawas di lingkungan Kandepag Kabupaten Serang dengan mempergunakan instrumen kuesioner data Komitmen (variabel X_2), diperoleh skor minimal ($X_{\min} = 65$) dan .skor maksimal ($X_{\max} = 88$).

Dari distribusi -skor-ter-sebut diperoleh:

$$1) \text{ Mean (skor rata-rata) : } X = \frac{\sum X_2}{n} = \frac{2.362}{30} = 78,73$$

2) Standar Deviasi (Simpangan Baku)

$$S = \frac{\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}}{n - 1} = \frac{186.990 - \frac{(2.320)^2}{30}}{30 - 1} = 5,94$$

3) Mediun (nilai tengah) = $\frac{1}{2} (79-71) = 75$

4) Nilai rentang = data terbesar - data terkecil = $88-65=23$

5) Banyak kelas interval = $1 + (3,3) \text{ Log } 24 = 5,87=6$

6) Panjang kelas interval = rentang/banyak kelas = $23/6=3,83=4$

T'abel 4.3. Frekwensi Data Variabel X, (Komitmen) pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang, Tahun 2009.

No.	Interval Skor	Titik Tengah (Xt)	Frekwensi Absolut f	Frekwensi relative (%)
1.	65 - 68	66,5	2	6,67
2.	69 - 72	70,5	4	13,33
3.	73 - 76	74,5	4	13,33
4.	77 - 80	78,5	8	26,67
5.	81 - 84	82,5	5	16,67
6.	85 - 88	86,5	7	23,33
Jumlah			30	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

Dari interval skor antara 67 sampai dengan 90 terdapat rata-rata sebesar 78,73 responden, yang mendapat skor di atas rata-rata berjumlah 12 responden atau sekitar 40 %, disekitar rata-rata berjumlah 8 responden atau sekitar 26,67 %, sedangkan sisanya 10 responden atau sekitar 33,33 % memiliki skor dibawah rata-rata.

Klasifikasi dan Prosentase Skor diatas rata-rata (baik sekali),yaitu:

- Pada interval Skor (85 - 88) ada 7 responden atau 23,33 %
- Pada interval Skor (81 - 84) ada 5 responden atau 16,67 %

Klasifikasi dan Prosentase Skor di sekitar rata-rata (baik), yaitu :

- Pada interval Skor (80 - 77) ada 8 responden atau 26,6 %

Klasifikasi dan Prosentase Skor di bawah rata-rata (sedang), yaitu :

- Pada interval Skor (73 - 76) ada 4 responden atau 13,33 %
- Pada interval Skor (69 - 72) ada 4 responden atau 13,33 %
- Pada interval Skor (65 - 68) ada 2 responden atau 6,67 %

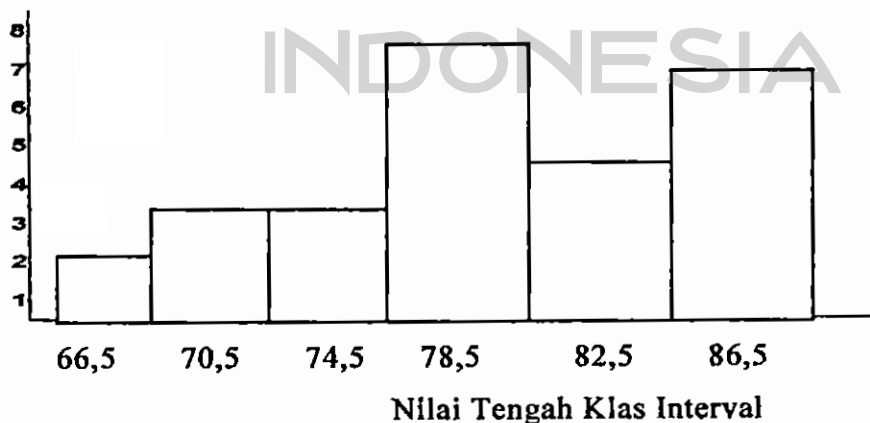
Berikut ini adalah distribusi frekwensi data Komitmen (X₂) dan histogramnya

Tabel 4.4 Distribusi Frekwensi Variabel X₂ (Komitmen) pada Pokjawaskandepag Kab Serang, Tahun 2009

Interval Skor	Frekwensi Absolut	Frekwensi Relatif (%)
65-68	2	6,67
69-72	4	13,33
73 - 76	4	13,33
77-80	8	26,67
81 -84	5	16,67
85-88	7	23,33
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

Gambar 4.4. Histogram Frekwensi Variabel X₂ (Komitmen) pada Pokjawas Kandepag Kab.Serang Tahun 2009



Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

3. Data Kinerja Pengawas (Variabel Y)

Distribusi skor yang diperoleh dari hasil penelitian terhadap 30 responden (n) dengan mempergunakan instrumen kuesioner data Kinerja Pengawas (variabel Y), diperoleh skor minimal (X min = 70) dan skor maksimal (X max= 89). Dari distribusi skor tersebut diperoleh :

$$1) \text{ Mean (skor rata-rata) : } X = \frac{\sum X_i}{n} = \frac{2.463}{30} = 82,10$$

2) Standar Deviasi (Simpangan Baku)

$$S = \frac{\sqrt{\frac{\sum Y^2}{n} - \left(\frac{\sum Y}{n}\right)^2}}{\sqrt{n-1}} = \frac{\sqrt{\frac{(2.463)^2}{30} - \frac{203.013}{30}}}{\sqrt{30-1}} = 5,25$$

$$3) \text{ Median (nilai tengah) } = \frac{1}{2} (81 + 74) = 77,5$$

$$4) \text{ Nilai Rentang } = \text{data terbesar} - \text{data terkecil} = 89 - 70 = 19$$

$$5) \text{ Banyak kelas Interval } = 1 + (3,3) \log 24 = 5,87 = 6$$

$$6) \text{ Panjang Kelas Interval } = \text{rentang} / \text{banyak kelas} = 19/5 = 3,8 = 4$$

Tabel 4.5. Frekwensi Data Variabel Y (Kinerja Pengawas) pada Pokjawas Kandepag Kab.Serang Tahun 2009.

No.	Interval Skor	Titik Tengah (X _i)	Frekwensi Absolut	Frekwensi Relatif (%)
1.	70 - 73	71,5	2	8,33
2.	74-77	75,5	4	16,67
3.	78-81	79,5	4	16,67
4.	82-85	83,5	8	33,33
5.	86-89	87,5	6	25
Jumlah			30	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

Dari interval skor antara 70 sampai dengan 89 terdapat rata-rata sebesar 82,10 responden, yang mendapat skor di atas rata-rata berjumlah 6 responden atau sekitar 25 %, disekitar rata-rata berjumlah 8 responden atau sekitar 33,33%, sedangkan sisanya 10 responden atau sekitar 41,67 % memiliki skor dibawah rata-rata.

Klasifikasi dan Prosentase Skor diatas rata-rata (balk sekali), yaitu:

- Pada interval Skor (86 - 89) ada 6 responden atau 25%

Klasifikasi dan Prosentase Skor di sekitar rata-rata (baik), yaitu :

- Pada interval Skor 82 - 85) ada 8 responden atau 33,33%

Klasifikasi dan Prosentase Skor di bawah rata-rata (sedang), yaitu :

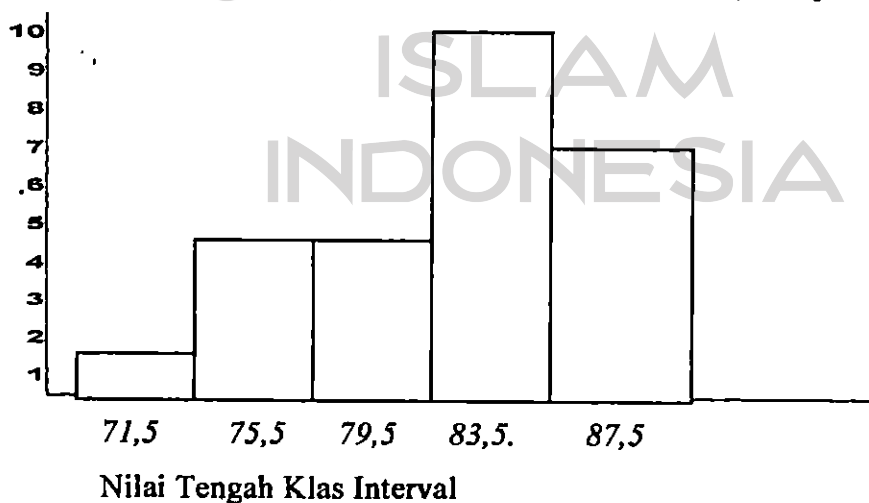
- Pada interval Skor (78 - 81) ada 4 responden atau 16,67 %
- Pada interval Skor (74 - 77) ada 4 responden atau 16,67 %
- Pada interval Skor (70 - 73) ada 2 responden atau 8,33 %

Berikut ini adalah distribusi frekwensi data Kinerja Pengawas (X_2) dan histogramnya

Tabel 4.6 Distribusi Frekwensi Variabel Y (Kinerja Pengawas)

Interval Skor	Frekwensi Absolut	Frekwensi Relatif (%)
70-73	2	6,67
74-77	5	16,67
78-81	5	16,67
82-85	10	33,33
86-89	8	26,66
Jumlah	30	100

Gambar 4.3. Histogram Frekwensi Variabel Y (Kinerja Pengawas)



Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas variable kreativitas (X_1)

Pengujian uji validitas data menggunakan metode korelasi Pearson product Moment dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Dengan jumlah sampel sebanyak 20 responden dari total sampel 30 responden sebagai uji validitas, diperoleh nilai kritis Pearson sebesar 0,444 berdasarkan tabel kritik korelasi Pearson.

Dan hasil perhitungan uji validitas pada variabel kreativitas (X_1) terdapat 3 item pernyataan dari 28 item pernyataan yang tidak mempunyai korelasi yang signifikan yaitu pernyataan nomor 4, dan 9, karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritis 0,444 yang berarti pernyataan kuisioner tersebut tidak valid atau tidak dapat menerangkan mengenai Variabel X_1 (kreativitas.) yang dimaksud.

b. Uji Validitas Variabel Komitmen (X_2)

Sama halnya dengan Variabel Kreativitas (X_1) Pada variabel komitmen kerja juga menggunakan metode korelasi Pearson product Moment. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam pengujian ini adalah 95%. Berdasarkan tabel kritik korelasi Pearson, diperoleh nilai kritis Pearson 0,444 dari 20 responden dari total sampel sebagai uji validitas.

Dari hasil perhitungan terdapat 4 item pernyataan yang tidak mempunyai korelasi yang signifikan dari total 28 item pernyataan, yaitu pernyataan nomor 1, 3, 7, dan 10, karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritis 0,444 yang berarti pernyataan-kuisioner tersebut tidak valid atau tereliminasi sebagai data untuk penelitian pada variabel Y (Kinerja Pengawas)

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Pengawas (Y)

Variabel kinerja pengawas (Variabel Y) yang merupakan variabel kriterium (variabel terikat) dalam pengujian uji validitas digunakan metode korelasi Pearsan product Moment dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Berdasarkan tabel kritik korelasi Pearson, diperoleh nilai kritis Pearson 0,444 dari 20 responden sebagai uji validitas.

Dari hasil perhitungan terdapat 5 item pernyataan yang tidak mempunyai korelasi yang signifikan dari 28 item pernyataan, yaitu pernyataan nomor 3, 4, 9, 12, dan 14 karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritis 0,444 yang berarti pernyataan kuisioner tersebut tidak valid atau tereliminasi sebagai data untuk penelitian pada variabel Y (kinerja pengawas).

d. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian Reliabilitas dengan menggunakan alpha cronbach terhadap seluruh variabel menunjukkan reliabel, karena reliabel hitung (r_{hitung}) lebih besar dari reliabel tabel (r_{tabel}). Hal tersebut berarti bahwa item pernyataan yang valid dapat dipergunakan lagi pada penelitian berikutnya:

Lihat tabel 4.7. dibawah ini :

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Reliabilitas terhadap data Variabel X_1 (Kretivitas), Variabel X_2 (Komitmen) dan Varibel Y (kinerja pengawas) pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang Tahun 2009.

Variabel	Dimensi	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
X_1	Kretivitas	12,34	2,060	Reliabei
X_2	Komitmen	12,52	2,069	Reliabel
Y	Kinerja pengawas	12,46	2,074	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

2. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini Pengujian hipotesis dilakukan terhadap ketiga variabel yakni variabel Kretivitas (X_1), variabel Komitmen (X_2) dan variabel Kinerja Pengawas (Y). Secara berturut-turut pengujian hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut :

Hipotesis Pertama :

" Terdapat pengaruh yang kuat Kretivitas terhadap Kinerja meningkatkan kinerja pengawas artinya semakin kreatif akan semakin baik pula kinerja pengawasnya"

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kretivitas terhadap Kinerja pengawas digunakan analisis korelasi dan regresi.

Di bawah ini ditampilkan rangkuman hasil analisis korelasi dan uji signifikansi.

Tabel 4.8. Rangkuman hasil perhitungan analisis korelasi dan uji signifikansi variabel X_1 (Kretivitas) terhadap variabel Y (Kinerja pengawas) pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang, Tahun 2009.

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Tabel signifikansi n = 30 Alpha=5%	
			r_{hitung}	r_{tabel}
R_{x_1y}	0,700	0,490	0,700	0,361

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

Tabel 4.9. Hasil analisis varian untuk menguji linieritas variabel X_1 (Kretivitas) terhadap variabel Y (Kinerja pengawas) pada pokjawas Kandepag Kabupaten Serang, Tahun 2009 dengan hasil Perhitungan Persamaan Regresi $Y = 33,38 + 0,63X_1$

Sumber Varians	Jumlah Kwadrat (JK)	db	Rata-rata hitung kwadrat (RK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Linieritas	-	14/14	-	0,121	2,42
Regresi	392,49	1	392,49	26,92	4,20
Residu	408,21	28	14,58	-	-
Total	800,70	29	-	-	-

Tabel 4.8. memperlihatkan koefisien korelasi $r(X,Y)$ sebesar 0,700. hal ini berarti bahwa antara Kretivitas dan Kinerja pengawas mempunyai korelasi yang kuat.

Setelah diuji dengan tabel signifikansi Korelasi Product moment dengan $n = 30$ dan derajat kebebasan 5 % diperoleh r_{hitung} sebesar 0,700 lebih besar dari pada r_{tabel} sebesar 0,361 ($0,700 > 0,361$). Ini berarti bahwa koefisien korelasi $r(X_1Y)$ yang diperoleh signifikan. Koefisien determinasi (Kd) = 0,49 menunjukkan bahwa kemampuan kinerja pengawas 49% ditentukan atau dapat diukur dengan variabel Kretivitas .

Tabel 4.9. memperlihatkan uji linieritas dengan $F_{hitung} = 0,121$ lebih kecil dari F_{tabel} sebesar. =2,03 ($0,21 < 2,42$). Hal ini berarti bahwa antara variabel kretivitas dengan variabel kinerja pengawas mempunyai hubungan linier. linieritas dapat ditunjukkan oleh persamaan garis regresi ; $Y = 33,38 + 0,630 X_1$. Persamaan ini berarti bahwa semakin besar variabel X_1 maka akan semakin besar pula variabel Y , atau semakin tinggi kretivitas (X_1) akan semakin tinggi pula kinerja pengawas.

Dari uji kelayakan persamaan garis regresi dengan menggunakan tabel distribusi F diperoleh harga F_{hitung} sebesar 26,92 , lebih besar dari harga F_{tabel} sebesar 4,20 ($26,92 > 4,20$). Menunjukkan bahwa harga F_{hitung} signitikan. Hal ini berarti bahwa kretivitas merupakan variabel yang layak digunakan untuk memprediksi Kinerja pengawas.

Bertitik tolak dari hasil analisis pengujian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis'Pertama dapat diterima

fhipotesis Kedua

"Terdapat Pengaruh yang kuat Komitmen terhadap Kinerja pengawas, artinya dengan terjalannya komitmen yang baik maka akan meningkat pula Kinerja pengawas".

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan komitmen terhadap Kinerja pengawas digunakan analisis korelasi dan regresi.

Di bawah ini ditampilkan rangkuman hasil analisis korelasi dan uji signifikansi.

Tabel 4.10 Rangkuman hasil perhitungan analisis korelasi dan uji signifikansi variabel X_2 (Komitmen) terhadap variabel Y (Kinerja pengawas) pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang, Tahun 2009.

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Tabel signifikansi n = 30 Alpha=5%	
			F_{hitung}	R_{tabel}
R_{x_1y}	0,719	0,517	0,719	0,361

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

Tabel 4.11 Hasil analisis varian untuk menguji linieritas variabel X_2 (Komitmen) terhadap variabel Y (Kinerja pengawas) pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang, Tahun 2009 dengan hasil Perhitungan Persamaan Regresi $Y = 31,95 + 0,64X_1$

Sumber Varians	Jumlah Kwadrat (JK)	db	Rata-rata hitung kwadrat	F_{hitung}	F_{tabel}
Linieritas	-	16/14	-	0,48	2,42
Regresi	414,89	1	414,89	30,11	4,20
Residu	385,81	28	13,78	-	-
Total	800,70	29	-	-	-

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

Tabel 4.10. memperlihatkan koefisien korelasi $r(X_2Y)$ sebesar 0,719. hal ini berarti bahwa antara komitmen dan Kinerja pengawas mempunyai korelasi yang kuat.

Setelah diuji dengan tabel signifikansi Korelasi Product moment dengan $n = 30$ dan derajat kebebasan 5% diperoleh r_{hitung} sebesar 0,719 lebih besar dari pada r_{tabel} sebesar 0,361 ($0,719 > 0,361$). Ini berarti koefisien korelasi $r(X_2Y)$ yang diperoleh signifikan. Koefisien determinasi (R^2) = 0,517 menunjukkan bahwa kemampuan Kinerja pengawas 51,7% dapat diukur dengan variabel komitmen

4.11. memperlihatkan uji linieritas dengan $F_{hitung} = - 0,48$ lebih kecil dari F_{tabel} sebesar $2,42$ ($-0,48 < 2,42$). Hal ini berarti bahwa antara variabel komitmen dengan variabel Kinerja pengawas mempunyai hubungan linier. hubungan linier tersebut dapat ditunjukkan oleh persamaan garis regresi : $Y = 31,95 + 0,64X_1$. Persamaan ini berarti bahwa semakin besar variabel X_2 maka akan semakin besar pula variabel Y , atau semakin baik komitmen akan semakin baik pula Kinerja pengawas.

Dari uji kelayakan persamaan garis regresi dengan menggunakan tabel distribusi F diperoleh harga F_{hitung} sebesar 30,11 lebih besar dari harga F_{tabel} sebesar 4,20 ($30,11 > 4,20$). Menunjukkan bahwa harga F_{hitung} signifikan. Hal ini berarti bahwa komitmen kerja merupakan variabel yang layak digunakan untuk memprediksi Kinerja pengawas.

Berangkat dari hasil analisis pengujian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua juga dapat diterima.

3. Hipotesis Ketiga

"Terdapat pengaruh yang kuat secara bersama-sama antara Kretivitas dan komitmen terhadap Kinerja pengawas, artinya semakin tinggi Kretivitas dan .komitmen mtaka akan semakin tinggi pula Kinerja pengawas."

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan bersama-sama antara Kretivitas dan komitmen kerja terhadap kinerja pengawas digunakan analisis korelasi dan regresi.

Di bawah ini ditampilkan rangkumam hasil analisis korelasi dan uji signifikansi.

Tabel 4.12 Rangkuman basil perhitungan analisis korelasi dan uji signifikansi variabel X₁ (Kretivitas) dan variabel X₂ (Komitmen) terhadap variabel Y (Kinerja pengawas) pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang, Tahun 2009.

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien determinasi	Tabel signifikansi n = 30 Alrwha=5%	
			minm	Rabe
r X ₁ X ₂ Y	0,765	0,58	0,765	0,361

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

Tabel 4.13 Hasil analisis varian untuk menguji linieritas variabel X₁ (Kretivitas) dan variabel X₂ (Komitmen) terhadap variabel Y (Kinerja pengawas) pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang, Tahun 2009. dengan basil Perhitungan Persamaan Regresi $Y = 26,26 + 0,37X_1 + 0,34X_2$

Sumber Varians	Jumlah Kwadrat (JK)	Db	Rata-rata hitung kwadrat (RK)	F hitung	F tabel
Linieritas	-	2/27	-	-	-
Regresi	483,37	2	241,68	20,57	3,35
Residu	317,33	27	11,75	-	-
Total	800,70	29	-	-	-

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

Tabel 4.12. memperlihatkan koefisien korelasi $r(X_1, X_2, Y)$ sebesar 0,765. hal ini berarti bahwa antara Kretivitas dan komitmen secara bersama-sama Kinerja pengawas mempunyai korelasi yang kuat.

Setelah diuji dengan tabel signifikansi Korelasi Product moment dengan $n = 30$ dan derajat kebebasan 5% diperoleh r_{hitung} sebesar 0,765 lebih besar dari pada r_{tabel} sebesar 0,361 ($0,765 > 0,361$). Ini berarti bahwa koefisien korelasi $r(X_1, X_2, Y)$ yang diperoleh signifikan. Koefisien determinasi (K_d) = 0,58 menunjukan bahwa 58% kemampuan Kinerja pengawas ditentukan atau dapat diukur dengan variabel Kretivitas dan komitmen kerja secara bersama-sama.

Tabel 4.13. memperlihatkan uji kelayakan persamaan garis regresi dengan menggunakan tabel distribusi F diperoleh harga F_{hitung} , sebesar 20,57 lebih dari harga F_{tabel} , sebesar 3,35 ($20,57 > 3,35$). Menunjukan bahwa harga F_{hitung} signifikan. Hal ini berarti bahwa Kretivitas dan komitmen secara bersama-sama merupakan variabel yang layak digunakan untuk memprediksi Kinerja pengawas.

Bertitik tolak dari hasil analisis pengujian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga dapat diterima.

4. Korelasi Parsial dan Bobot Sumbangan Efektif

Bobot sumbangan efektif masing-masing prediktor (variable bebas) di atas merupakan harga sumbangan efektif yang masih dipengaruhi oleh interaksi antara dua prediktor tersebut (variabel X_1 dan X_2). Untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif murni masing-masing prediktor tersebut maka pengaruhnya harus dikendalikan (dikontrol). Untuk itu perlu dilakukan analisis korelasi parsial antara variabel X_1 dan variabel Y yang dikontrol oleh Variabel X_2 atau sebaliknya.

Tabel 4.14 Rangkuman hasil analisis Korelasi Parsial antara variabel X_1 (Kretivitas) dan variabel Y (Kinerja pengawas) yang dikontrol oleh variabel- X_2 -(komitmen —kerja), serta Korelasi Parsial antara variabel X_2 dan Variabel Y yang di kontrol oleh variabel X_1 pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang, Tahun 2009.

Korelasi Parsial	Koefisien	Signifikan n=30 Alpha 5%	
		r hitung	r tabel
$r_{YX_1 - X_2}$	0,379	0,379	0,361
$r_{YX_2 - X_1}$	0,426	0,426	0,361

Tabel 4.15. Bobot sumbangan efektif murni variabel bebas (Kretivitas dan Komitmen) terhadap variabel terikat (Kinerja pengawas) pada Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang, Tahun 2009.

Variabel bebas (Prediktor)	Korelasi Parsial	Sumbangan Efek-tif
Kretivitas	0,3118	30,18%
Komitmen kerja	0,2919	29,19%
Total		60,37%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2009

Tabel 4.14 memperlihatkan koefisien korelasi parsial $r_{YX_1 - X_2}$ sebesar 0,379 dan harga ini lebih besar dari harga r tabel, yaitu sebesar 0,361 ($0,379 > 0,361$). hal ini berarti bahwa setelah dikontrol oleh variabel X_2 (komitmen), variabel X_1 (Kretivitas) mempunyai pengaruh yang kuat, murni, dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja pengawas).

Sedangkan koefisien korelasi parsial $r_{YX_2 - X_1}$ sebesar 0,426 dan harga ini lebih besar dari harga r tabel yaitu sebesar 0,361 ($0,426 > 0,361$). Hal ini berarti bahwa setelah dikontrol oleh variabel X_2 (Kretivitas), variabel X_2 (komitmen) mempunyai pengaruh yang kuat, murni, dan signifikan-terhadap variabel-Y (Kinerja pengawas). -

Tabel 4.15 menunjukkan sumbangan efektif murni variabel X_1 (Kretivitas) terhadap variabel Y (Kinerja pengawas) dengan dikontrol oleh variabel X_2 (komitmen) sebesar 0,3118. Sedangkan sumbangan efektif murni X_2 (komitmen) terhadap variabel Y (Kinerja pengawas) dengan dikontrol oleh variabel X_1 (Kretivitas) sebesar 0,2919. Dengan demikian pada variabel Kinerja pengawas sumbangan efektif murninya 31,18% dapat diprediksi oleh variabel Kretivitas dan 29,19 % dapat diprediksi oleh variabel komitmen

Dari hasil ketiga hipotesis seperti yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa hipotesis pertama, kedua dan ketiga dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini berarti bahwa Kretivitas dan komitmen merupakan dua faktor pendukung yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan Kinerja pengawas dilingkungan Kandepeg Kabupaten Serang, karena dua faktor tersebut baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dapat mempengaruhi tingkat Kinerja pengawas.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis-analisis yang telah di buat sebelumnya, maka beberapa interpretasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Korelasi antara Kretivitas dengan Kinerja pengawas

Pengaruh Kretivitas terhadap Kinerja pengawas mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,700. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kretivitas maka akan semakin tinggi pula pencapaia kinerja pengawas. Dalam hal ini kinerja pengawas merupakan penilaian hasil kerja (prestasi kerja) dari tiap-tiap pengawas yang dapat dilihat dari efektifitas, efesiensi, dan produktivitas kerja serta tingkat kedisiplin pengawas.

Pada parakteknya Kretivitas ini merupakan suatu upaya dalam mendongkrak Kinerja pengawas secara maksimum yang harus dicapai oleh setiap pengawas dalam

melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu. Kreativitas bawahan mempunyai peranan yang penting dalam mencapai kinerja pengawas yang maksimum. Profesionalisme dan hasil kerja seseorang atau kelompok merupakan satu-satunya ukuran prestasi oleh karena itu kreativitas dapat mendukung pengaruh yang kuat antara kreativitas dengan kinerja pengawas.

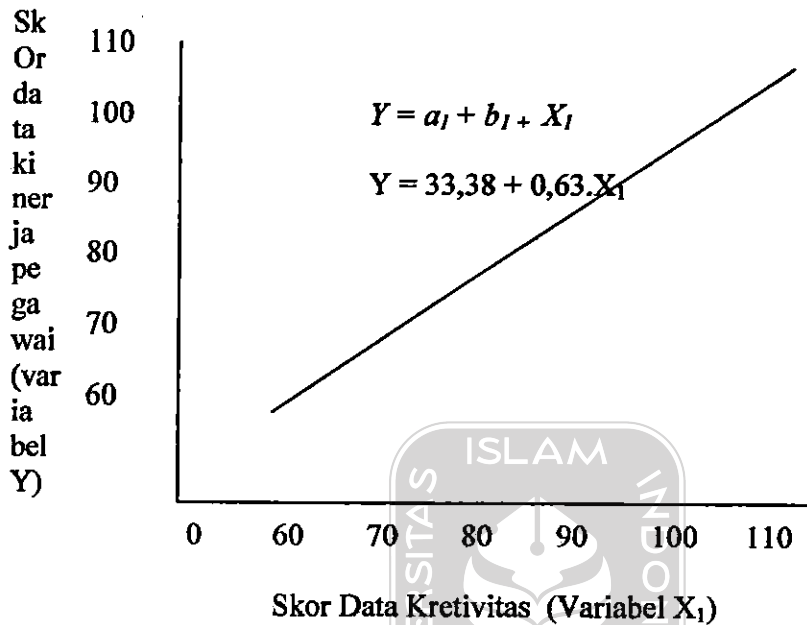
Selain itu kreativitas yang baik juga dapat meminimalisir tingkat kesalahan dan pemborosan suatu pekerjaan. Oleh karena itu dengan adanya kreativitas baik preventif maupun represif, diharapkan dapat menekan efesiensi dan efektifitas suatu pekerjaan.

Sebagai contoh adanya Pengawasan yang kreatif di lingkungan Kandepag Kabupaten Serang, yaitu :

- a. Tersusunnya kebijakan-kebijakan tertulis sebagai pedoman/petunjuk dan atau pendukung tiap-tiap pengawas dalam melaksanakan rutinitas kerja.
- b. Adanya pengendalian baik dalam manajemen maupun suatu proses kerja, sehingga memperoleh hasil yang diharapkan.
- c. Penyelesaian pekerjaan mendekati waktu yang ditentukan dengan hasil yang baik.
- d. Keberhasilan dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pada tiap-tiap bagian.
- e. Terselenggaranya program-program Pemerintah Pusat yang berkaitan dengan pendidikan, seperti penyelenggaraan Ujian Nasional (UN), Seleksi Penerimaan Siswa Baru untuk tingkat SLTP dan SLTA, dan lain sebagainya.

Untuk lebih jelasnya pengaruh tersebut dapat digambarkan melalui gambar 4.4 di bawah ini :

Gambar 4.4. Persamaan Garis Regresi antara Variabel X_1 (Kretivitas) dan Variabel Y (Kinerja pengawas) pada Kandepag Kabupaten Serang, Tahun 2009.



Pada gambar 4.4 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa nilai prediktor $b_1 = 0,63$ dan bilangan konstanta $a_1 = 33,38$ merupakan nilai dugaan kwadrat terkecil berdasarkan hasil perhitungan (Lihat lampiran 3) yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai Y berdasarkan X_1 . Artinya jika terjadi penambahan variabel X_1 (Kretivitas) akan memberikan kontribusi terhadap variabel Y (Kinerja pengawas). Sebagai contoh jika nilai Variabel X_1 ditambah 10 poin maka akan menghasilkan Kinerja pengawas sebesar $33,38 + 0,63 (10) = 210,29$ dan seterusnya.

2. Korelasi antara Komitmen dengan Kinerja pengawas

Antara komitmen kerja dengan Kinerja pengawas terdapat pengaruh yang kuat dengan koefisien korelasi 0,719. hal ini berarti semakin sering pemberian komitmen kerja terhadap para pengawas maka semakin meningkat pula kinerja pengawas.

Dalam hal ini dimaksudkan dari komitmen kerja antara lain terjalinnya hubungan komunikasi yang harmonis baik secara lisan maupun tulisan antara atasan dengan bawahan adanya perhatian dalam bentuk dukungan materi maupun non materi dari atasan baik dalam rangka kedinasan maupun diluar kedinasan. dukungan materi berupa adanya pemenuhan kebutuhan dasar baik dirinya maupun keluarganya serta diberikannya hak-hak pegawai sesuai dengan proporsi dan prestasi kerjanya

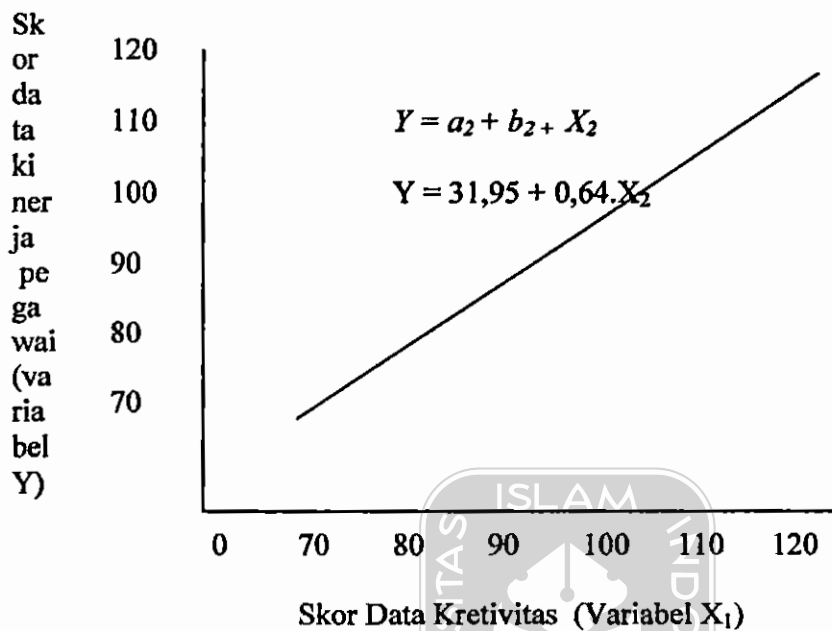
Sedangkan dukungan non materi berupa adanya rasa aman, nyaman, penghargaan (pujian) yang semestinya, serta kritikan yang membangun. Selain itu komitmen kerja juga dapat dimaksudkan suatu proses dalam pemberian inspirasi, semangat dan dorongan dari atasan kepada bawahan untuk melakukan tindakan-tindakan (pekerjaan).

Sebagai contoh'terjalannya komitmen kerja aktif yang terjalin dilingkungan Kandepeg Kabupaten Serang, yaitu antara lain :

- a. Tidak ada suatu pekerjaan yang dikerjakan lebih dari satu kali (mengulang) terhadap pekerjaan yang sama, yang disebabkan dari kurang jelasnya perintah atasan (baik lisan maupun tulisan).
- b. Penyelesaian suatu pekerjaan mendekati waktu yang telah ditentukan dengan hasil yang memuaskan.
- c. Biaya pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai anggaran.
- d. Terselenggaranya bimbingan dan konseling dari atasan kepada , bawahan .
- e. Penggunaan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan.

Dibawah ini dapat digambarkan pengaruh komitmen kerja terhadap Kinerja pengawas pengawas.

Gambar 4.5. Persamaan Garis Regresi antara Variabel X_2 (komitmen) dan Variabel Y (Kinerja pengawas) pada Kandepag Kabupaten Serang, Tahun 2009



Sumber : Hasil penelitian tahun 2009

Pada gambar 4.5 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa nilai prediktor $b_2 = 0,64$ dan bilangan konstanta $a_2 = 31,95$ merupakan nilai dugaan kwadrat terkecil berdasarkan hasil perhitungan (Lihat lampiran 3) yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai Y berdasarkan X_2 . Artinya jika variabel X_2 (Komitmen) ditambah akan memberikan kontribusi terhadap variabel Y (Kinerja pengawas). Sebagai contoh jika nilai Variabel X_2 ditambah 10 poin maka akan menghasilkan Kinerja pengawas sebesar $31,95 + 0,64 (10) = 38,35$ dan seterusnya.

3. Korelasi ganda antara Kretivitas dan komitmen dengan Kinerja pengawas.

Kretivitas dan komitmen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja pegawal dengan koefisien korelasi sebesar 0,722. hal ini

berarti bahwa semakin tinggi kretivitas dan komitmen kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja pengawas.

Kecenderungan ini dapat dijelaskan bahwa terciptanya kretivitas, dari pimpinan kepada bawahannya, baik secara preventif, maupun represif dapat tercapainya Kinerja pengawas yang maksimal. Dan jika kretivitas benar-benar ada maka dengan sendirinya komitmen akan tercipta sehingga pencapaian kinerja pengawas akan maksimal. korelasi ganda ini nilainya lebih besar jika dibandingkan dengan korelasi tunggal antara Kretivitas dengan Kinerja pengawas yaitu ($0,722 > U,700$), maupun korelasi antara komitmen dengan Kinerja pengawas yaitu ($0,722 > U,719$).

Hal ini dapat dijelaskan karena keterpaduan antara Kretivitas dan komitmen kerja mempunyai pengaruh atau energi dan dayaguna serta hasilguna yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja pengawas dari pada kretivitas maupun komitmen berperan secara sendiri-sendiri dalam rangka meningkatkan Kinerja pengawas. Kretivitas yang baik, baik preventif maupun represif, akan menciptakan komitmen secara terpadu digerakkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan yaitu pencapaian kinerja pengawas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini unsur kretivitas dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja pengawas di lingkungan Kandepag Kabupaten Serang.

Sebagai contoh terciptanya kretivitas dan komitmen kerja aktif dalam upaya peningkatan kinerja pengawas yang terjalin di lingkungan Kandepag Kabupaten Serang berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Ketua Pokjawas Kandepag Kabupaten Serang serta beberapa Kepala Seksi bahwa

peningkatan kinerja pengawas dilingkungannya mencapai di atas rata-rata, yang meliputi :

- a. Dapat diminimalisir tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas/ pekerjaan
- b. Situasi dan kondisi dalam bekerja yang memberikan rasa aman, tentram, damai dan menyenangkan.
- c. Adanya penghargaan (reward) yang proporsional.
- d. Terjalannya saluran komunikasi yang baik antar pengawas, baik secara lisan maupun tulisan.
- e. Tidak ada suatu pekerjaan yang dikerjakan lebih dari satu kali (mengulang) terhadap pekerjaan yang sama, yang disebabkan dari kurangnya kreativitas dari atasan .
- f. Penyelesaian suatu pekerjaan mendekati waktu yang telah ditentukan dengan hasil yang memuaskan.
- g. Biaya pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai anggaran.
- h. Penggunaan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan.
- i. Pencapaian efektifitas, efisiensi dan produktivitas kerja sesuai yang telah ditetapkan.
- j. Pelayanan terhadap publik yang maksimal, hal ini terbukti belum pernah ada yang komplain terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

D. Korelasi Parsial Dan Koefisien Determinasi

1 Koefisien Parsial

Seperti Yang telah ditunjukkan pada hasil analisis product moment bahwa Kreativitas dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengawas. Kekuatan pengaruh komitmen terhadap kinerja pengawas lebih kuat

dengan koefisien korelasi r_{hitung} kekuatan pengaruh Kretivitas terhadap Kinerja pengawas yaitu r_{hitung} sebesar 0,700. hal ini mengundang pertanyaan apakah kekuatan pengaruh komitmen terhadap Kinerja pengawas tetap signifikan apabila kekuatan pengaruh Kretivitas dihilangkan atau dikontrol ? dengan kata lain apakah kekuatan pengaruh komitmen terhadap Kinerja pengawas merupakan pengaruh murni atau semu.

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa setelah kekuatan pengaruh Kretivitas dihilangkan atau dikontrol, ternyata kekuatan pengaruh komitmen terhadap kinerja pengawas menunjukkan sedang dengan koefisien korelasi sebesar 0,426 . memang terjadi penurunan sebesar $0,719 - 0,426 = 0,293$, jika dibandingkan dengan koefisien korelasi product moment nya (0,719), tetapi test signifikansi menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh komitmen terhadap Kinerja pengawas masih tetap signifikan, yaitu t_{hitung} sebesar 2,34 sedangkan t_{tabel} 2,045 ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,34 > 2,045$)

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen merupakan sesuatu yang harus ditanamkan oleh atasan terhadap bawahan dalam suatu organisasi atau unit kerja dan sangat menentukan keberhasilan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan pada bab tinjauan pustaka bahwa kondusifnya suatu organisasi dan lancarnya proses kegiatan seorang pengawas dapat dipastikan didasarkan pada komitmen, sehingga diharapkan dengan komitmen yang baik, akan menimbulkan semangat kerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini pengaruh komitmen memiliki korelasi yang lebih kuat dan signifikan dari pada kekuatan pengaruh Kretivitas terhadap Kinerja pengawas

2 Koefisien Determinasi

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (K_d) sebesar 0,58 hal ini berarti bahwa 58 % dari pencapaian kinerja pengawas ditentukan oleh Kretivitas dan komitmen, maka dengan demikian proporsi pencapaian kinerja pengawas yang tidak ditentukan oleh kretivitas dan komitmen kerja sebesar $1 - 0,58 = 0,42$ atau 42%.

Ha ini berarti bahwa 42% dari pencapaian Kinerja pengawas tidak ditentukan oleh kretivitas dan komitmen . Ada kemungkinan ditentukan oleh variabel-variabel bebas lain yang berada luar penelitian.

Secara interpretative hal ini dapat dijelaskan bahwa 58% dari faktor-faktor yang mendukung Kinerja pengawas ditentukan oleh kretivitas dan komitmen kerja. Dalam definisi kretivitas yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diantaranya Sondang P. Siagian bahwa kretivitas adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari pengertian kretivitas tersebut dapat ditarik secara garis besar, kretivitas (pengawas) tersebut dapat membangun tugas dan memfungsikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Setelah proses kretivitas berjalan sesuai dengan yang diharapkan dalam rangka menjalankan suatu perintah kemudian didukung oleh kebijakan-kebijakan petunjuk pelaksanaan petunjuk teknis, standar operasional prosedur, standar pelayanan minimal, dan lain-lain dari pimpinan untuk menjalankan suatu kegiatan.

Terbangunya komitmen apabila kesepakatan kedua belah pihak dapat dilaksanakan secara adil maka akan menumbuhkan komitmen yang tinggi dari bawah terhadap organisasi kerjanya, yang akhirnya merangsang bawahan untuk bekerja dengan baik dan mampu bersaing dengan kondisi persaingan yang sangat ketat.

Oleh karena itu dalam penelitian ini kedua variabel tersebut memiliki peranan yang dominan yaitu sebesar 58% mewarnai keberhasilan usaha peningkatan Kinerja pengawas di lingkungan Kandepag Kabupaten Serang. Sebesar 42% Kinerja pengawas ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar Kretivitas dan komitmen kerja. Hal ini berarti bahwa terdapat unsur-unsur lain diluar manajemen Kandepag Kabupaten Serang dalam upaya peningkatan Kinerja pengawas sehingga mencapai 100%. Unsur-unsur lain tersebut dapat diperkirakan antara lain sarana dan prasarana kerja, komunikasi dan partisipasi kerja, sanksi, dan lainlain. Namun demikian unsur-unsur lain tersebut dalam menentukan kinerja pengawas masih dibawah unsur kretivitas dan komitmen yakni 42% jika dibandingkan dengan sumbangan unsur Kretivitas dan komitmen kerja yakni sebesar 58%.

E. Sumbanga Retatif dan Sumbangan Efektif

1. Sumbangan Relatif

Sumbangan relatif merupakan analisis lanjutan dari persamaan regresi. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif dari masing-masing prediktor terhadap pemrediksian.

Sumbangan relatif dihitung dalam bilangan prosentase yang menunjukkan besarnya sumbangan secara relatif tiap prediktor untuk keperluan prediksi.

Berdasarkan hasil perhitungan besarnya sumbangan relatif variabel X_1 (kreativitas) terhadap variabel Y (kinerja pengawas) sebesar 51,65%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kreativitas memberikan kontribusi terhadap pemrediksian variabel kinerja pengawas sebesar 51,65%.

Sedangkai hasil perhitungan besarnya sumbangan relatif variabel X (komitmen) terhadap variabel Y (kinerja pengawas) sebesar 48,35%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen memberikan kontribusi terhadap pemrediksian variabel kinerja pengawas sebesar 48,35%.

2. Sumbangan Efektif

Sumbangan Efektif (SE) merupakan sumbangan prediktor terhadap Efektivitas Garis Regresi (ERG) untuk keseluruhan prediksi. Besarnya sumbangan efektif dapat terlihat dari perbandingan besarnya Jumlah Kwadrat Regresi (JK_{reg}) dan Jumlah Kewdrat Total (JK_{total}).

Berdasarkan hasil perhitungan besarnya sumbangan efektif variabel X_1 (kreativitas) terhadap variabel Y (kinerja pengawas) sebesar 31,18%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kreativitas memberikan kontribusi (sumbangan efektif) terhadap pemrediksian varlabel kinerja pengawas sebesar 31,18 %

Sedangkan hasil perhitungan besarnya sumbangan efektif variabel X_2 (komitmen) terhadap variabel Y (kinerja pengawas) sebesar 29,19%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen memberikan kontribusi (sumbangan efektif) terhadap . pemrediksian varlabel kinerja pengawas sebesar 29,19%.

Sehingga secara keseluruhan sumbangan efektif yang diberikan dari variabel X_1 (kretivitas) dan variabel X_2 (komitmen) secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pengawas) sebesar 60,37%.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian teoritis analisis data dan interpretasi yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kreativitas baik secara preventif maupun represif memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pengawas dengan koefisien korelasi (r_{yx_1}) sebesar 0,700. kekuatan pengaruh tersebut bersifat positif, dalam arti bahwa apabila tiap-tiap pengawas berkreaitif dalam melaksanakan tugas rutin maupun insidentil, maka dapat diperoleh suatu peningkatan kinerja. Peningkatan tersebut cukup kuat ditentukan oleh faktor kreativitas dengan koefisien determinan sebesar $(0,700)^2 = 0,49 = 49\%$.
2. Usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja pengawas dapat dilakukan melalui peningkatan kreatifitas baik dalam tindakan preventif maupun represif, diantaranya :
 - Ditetapkannya suatu aturan yang jelas secara tertulis berupa tata tertib (Tatib), petunjuk pelaksanaan (Juklak), petunjuk teknis (Juknis), prosedur tetap (Protap), Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Operasional Prosedur (SOP). sehingga pengawas dalam melaiksanakan tugas rutin dan atau tugas insidentil dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

- Adanya pembangkitan kreativitas pada tugas-tugas yang dilaksanakan bawahan dengan cara memeriksa hasil pekerjaan bawahan baik secara periodik atau pada saat tugas selesai
 - Pokjawas tanggung jawab dalam mengembang tugas dan fungsi tiap-tiap pengawas maupun dalam kelompok.
3. Pengaruh yang kuat dari komitmen terhadap peningkatan kinerja pengawas disebabkan oleh karena para unsur pimpinan komitmen terhadap tugas dalam upaya pencapaian hasil kinerja pengawas secara optimal.
4. Komitmen terhadap kinerja pengawas dengan koefisien korelasi (r_{xy_2}) sebesar 0.719. Kekuatan pengaruh ini bersifat positif, dalam arti bahwa apabila para pimpinan selalu komitmen terhadap usaha pencapaian tujuan yang ditentukan, maka tingkat kinerja pengawas akan meningkat, peningkatan tersebut sangat kuat ditentukan oleh komitmen dengan koefisien determinan sebesar $(0,719)^2 = 0,52 = 52 \%$.
5. Komitmen dalam meningkatkan kinerja pengawas adalah sebagai berikut :
- Adanya pengaruh moril dan dukungan materil dari pimpinan berupa penyediaan sarana dan prasarana kerja, anggaran, reward, penghargaan, rasa aman, nyaman, dan kesejahteraan.
 - Komitmen atasan dapat menimbulkan semangat kerja dan menimbulkan keikhlasan para bawahan dalam melaksanakan tugas, baik tugas rutin maupun tugas insidental.

6. Hubungan yang kuat dari komitmen terhadap kinerja pengawas itu disebabkan para pimpinan mempunyai rasa saling percaya (simbiosis mutualis), ketergantungan, yang dijalin secara kekerabatan, keakraban, silaturahmi, dan solidaritas dalam menjalankan setiap aktivitas.
7. Dari analisis regresi ganda diperoleh hasil bahwa kreativitas dan komitmen secara bersama-sama memiliki kekuatan hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja pengawas dengan koefisien korelasi sebesar 0,722. kekuatan pengaruh ini bersifat positif, dalam arti bahwa apabila terbangun kreatifitas dan komitmen terkadap tugas maka para pengawas tingkat kinerjanya dengan sendirinya dapat meningkat.
8. Untuk memperoleh kekuatan hubungan yang kuat tersebut dapat dilakukan dengan cara memadukan emosional, kerjasama, empati, simpati, kemudahan fasilitas, dan terjalinnya saluran komunikasi dari dua arah sehingga dapat saling memahami dan mengerti dalam rangka pencapaian kinerja pengawas yang pada akhirnya tercapainya produktivitas yang maksimal.
9. Hubungan yang kuat antara kreativitas dan komitmen terhadap peningkatan kinerja pengawas tersebut disebabkan karena perpaduan keduanya antara kreativitas dan komitmen menjadi energi dan daya dorong yang kuat terhadap upaya-upaya peningkatan kinerja pengawas yang maksimum dalam rangka pencapaian tujuan yaitu efektif, efesien, dan produktif.
10. Secara umum faktor kreativitas dan komitmen merupakan` faktor penentu yang dominan dalam rangka meningkatkan kinerja pengawas

di lingkungan Kandepag Kabupaten Serang, dengan koefisien korelasi (R_{yx_1, x_2}) mencapai 0,722. Hal ini berarti bahwa dukungan terbesar untuk meningkatkan kinerja pengawas diberikan oleh faktor kreativitas dan komitmen. Kekuatan dari dua variabel yaitu variabel kreativitas dan komitmen dengan koefisien determinan sebesar $(0,722)^2 = 0,58 = 58\%$. Sedangkan sisanya 42% dukungan tersebut berasal dari luar faktor kreativitas dan komitmen.

B. SARAN

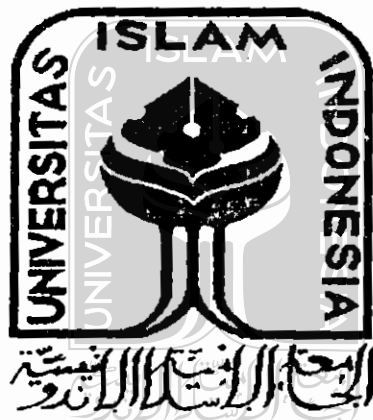
Bertitik tolak dari kesimpulan tersebut di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kandepag Kabupaten Serang merupakan salah satu lembaga yang dianggap penting dalam mengemban kebijakan baik Kandepag Kabupaten Serang maupun Depag Pusat dalam rangka mensukseskan wajib 'belajar 9 (sembilan tahun), pengaturan lembaga pendidikan baik formal maupun non formal, pengelolaan civitas lembaga pendidikan, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan dunia pendidikan. Efektif tidaknya hasil kerja Kandepag Kabupaten Serang berpengaruh pada kebijakan-kebijakan lain yang dikeluarkan oleh para pengambil kebijakan pada tingkat yang lebih atas. Oleh karena itu setiap unsur pimpinan dan pengawas lingkungan Kandepag Kabupaten Serang kiranya selalu menunjukkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah adanya kreativitas dan komitmen terhadap tugas

2. Dalam rangka meningkatkan kreativitas dan komitmen diperlukan peran serta unsur pimpinan dan pengawas dalam menciptakan suasana yang kondusif, penyediaan fasilitas kerja, penempatan pengawas yang tepat, penegakan disiplin, dan lain-lain.
3. Untuk meningkatkan peran kreativitas dan komitmen baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dalam rangka mendukung upaya peningkatan kinerja pengawas, diperlukan kemampuan seorang pimpinan, keteladanan yang dapat mendorong proses pembudayaan kerja, analisis pekerjaan pengawas yang jelas dan rinci, prosedur perintah kerja yang tidak berbelit-belit serta dukungan yang mampu bekerja secara profesional dan ikhlas.
4. Karena tugas dan fungsinya adalah perencanaan, perumusan, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengendalian kebijakan dibidang pendidikan, maka pimpinan dituntut kreatif dan komitmen pada tugas
5. Perlu diupayakan agar pimpinan untuk menekan peranan faktor-faktor diluar kreativitas dan komitmen dalam rangka meningkatkan kinerja pengawas, karena faktor-faktor tersebut cenderung didukung oleh hal-hal yang negatif
6. Sebagai saran terakhir, disarankan kepada para pembaca agar pada penulisan tesis lain dimasa datang untuk melakukan penelitian tentang kinerja pengawas berdasarkan jenis kelamin (gender), karena kinerja pengawas berdasarkan gender memperoleh hasil yang berbeda baik dari segi kuantitas maupun kualitas kerja.

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PENGAWAS
Studi Kasus
POKJAWAS KANDEPAG KAB. SERANG**

DAFTAR PUSTAKA



Oleh:

SAHOD EFFENDY, S.Pd.I
NIM : 06913131

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana Magister Studi Islam Universitas
Islam Indonesia untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA
2009

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Shaleh.1999. *Pendidikan Agama dan Keagamaan*.Jakarta; Germawindu Pancaperkasa, h.5
- Abdullah,dkk,1999,*Ensiklopedi Islam*,Jakarta,PT Ichtiar Baru van Hoeve
- A.Hasan ,Yusuf ,2002,*Pediman Pengawasan Untuk Madrasah dan Sekolah*, Jakarta, Mekar Jaya
- Amin Suma, Muhamad,2000,*Studi Ilmu-Ilmu Al-Qur'an (1)*,Jakarta,Pustaka Pirdaus
- , 2007,*Lima Pilar Islam*,Tangerang,Kholam Publising
- Amin Thaib BR Muhamad, ,dkk,2005,*Standar Superpisi dan Evaluasi Pendidikan Pada Madrasah Aliyah*,Jakarta,Ditmapemda
- Anshari A Hafizh, dkk, 1999,*Ensiklopedi Islam*, Jakarta, PT Ikrar Mandiri Abadi.
- Arifin,Muzayyin, 1995. *Kapeta Selekt Pendidikan (Islam dan Umum)*. Jakarta Bumi Aksara.
- Arikunto,Suharsimi,2002,*Prosedur Penelitian*,Jakarta,PT.Asdi mahasatya
- , 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Paktek*.
- As'ad, Moh. 1991, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri Edisi IV*, Yogyakarta : Liberty
- Azhari,Ahmad,2003,*Superpisi Rencana Program Pembelajaran*,Ciputat,Rian
- Azwar, Saefudin 1996. *Pengantar Psikologi Intelengensia*. Jakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Binbaga Islam Depag RI.2005,*Pengawasan Pendidikan*.Jakarta.

- Davis Keith, and Newstrom, John. W., 1993, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, Aucland.
- Departemen Agama Republik Indonesia 1998 *Manajemen Madrasah Aliyah*. Direktorat Jenderal Kelembagaan Islam.
- , 1987, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.
Dirjen Binbaga Islam Depag RI. 2003, *Pedoman Supervisi Madrasah Diniyah*. Jakarta.
- , 2003, *Profesionalisme Pengawas Pendaia*. Jakarta.
- , 2004, *Pedoman Pelaksanaan atas Pelaksanaan Tugas Guru Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Umum di TK, SD, SLTP. dan SMU/SMK*. Jakarta.
- , 2004, *Pedoman Pengembangan Profesi Kepengawasan dan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bagi Pengawas*. Jakarta.
- , 2004, *Panduan penulisan Karya Tulis/Karya Ilmiah Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta.
- , 2005, *Profesionalisme Pelaksanaan Pengawasan Pendidikan*. Jakarta.
- , 2007, *Pedoman Pengawas PAI pada SD, SMP, SMA, SMK*. Jakarta.
- , 2006, *Model-model pelatihan bagi Pengawas Sekolah*. Jakarta.
- , *Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*. th. 2006
- D. Marimba, Ahmad, 1964, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung, PT al-ma'arif
- Ermaya Suradinata, 1998. *Administrasi Lingkungan dan Ekologi dalam Pembangunan*, Bandung : W. Ramadan.
- Garna, Judistira K. 1999. *Ilmu-Ilmu Sosial : Dasar-Konsep-Posisi*, Bandung: Primaco Akademika.

- Hadari, Nawawi, 1994, *Pengawasan Melekat di Lingkungan Apraratur Pemerintah*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Harun,Salman,1999,*Mutiara Al-Qur'an*,Ciputat,PT.Logos Wacana Ilmu
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- Hery Noer Aly, Drs, MA dan H. Munzier, Drs, MA *Watak Pendidikan Islam* Friska Agung Insani 2003.
- Iwadh,Ahmad 'Abdul, Alih Bahasa Dewi Ariyanti, Cet.I. 2008,*MutiaraHadits Qudsi*, Jalan Menuju Kemuliaan dan Kesucian Hati, Bandung,PT Mijan Pustaka.
- Ibtisam Abu-Duhou *School-Based Management*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. PT. Logos Wacana Ilmu. Jakarta 2002
- Kosasih Taruna Sepandji, 2000. *Konstitusi dan Kelembagaan Negara*, Bandung : Penerbit Universal.
- , 2001, *Manajemen Pemerintah Daerah Era Reformasi Menuju Purnbangunan Otononti Daerah*, Bandung - Universal Cetakan ke 2.
- Langulung,Hasan,1995, *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*, Bandung, PT.Alma'arif
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 1991, *Rencarra Peningkatan Kinerja*
- Mangkunegara A. A. Anwar. P, 1991, *Manajemen Kepengawasan dan Sumber Daya Manusia*, Badung: UPT IKOPIN
- Marshall Edward Dimock & Gladys Ogden Dimock, 1992, *Arlrninistrasi Negara*, cetakan kelima, Jakarta : Rineka Cipta
- Masruri,Siswanto,2002,*Kualitas Pribadi dan Keterampilan Superpisi*,Jakarta,Panjimas
- Moh. Uzer Usman “ *Menjadi Guru Profesional* “ PT.. Remaja Rosdakarya-Bandung 1995.

- Muhibbin Syah,. 1995. *Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru*. Bandung;Remaja Rosda Karya.h.132-133
- Mulyasa “ *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah* “ Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam-Jakarta 2005.
- Mustafha al-maraghi,Ahmad, Alih Bahasa K.Anshori Umar Sitangal,Cet.II 1992, *Tafsir Al Marogi*, Semarang, CV.Toha Putra.
- Murwani,R.Santoso,1998,*Statistika Terapan*, Program Pascasarjana,Universitas Muhammadiyah Prop.DR.HAMKA.
- Nashar, 2004, *Peranan Motivasi dan Kemampuan Awal dalam Kegiatan Pembelajaran*, Jakarta, PT.Delia Press.
- N.K. Roestiyah, Dra. “ *Strategi Belajar Mengajar* “ PT. Rineka Cipta, Jakarta 1998. Anggota IKAPI.
- Paraba,Hadirja,1999,*Wawasan Tugas Tenaga Guru dan Pembina Pendidikan Agama Islam*,Jakarta,Friska Agng Insani
- P.Siagian,Sondang,Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja,Jakarta,Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor,38 Tahun 1992 *Tentang Tenaga Kependidikan*
- Peraturan menteri pendidikan nasional republik indonesia Nomor 16 tahun 2007 Tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 38 tahun 2007 Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan
- Peraturan Menteri pendidikan nasional Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2008 Tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 74 tahun 2008, *Tentang Guru*,
- Poerwadarminta, 1984. *Kamus Umum Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Robbins, Stephen P, 2003, *Prilaku Organisasi* Jilid 1, indeks@cbn.net.id, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Prayitno, Muhammad. 1987. *Profesionalisasi Konseling dan Pendidikan Konselor*. Jakarta : P2LPTK
- Rusyan, Tabrani. 1994. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Rosda Karya
- , dkk, 2000, *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Cianjur, PT. Nusantaralestari Ciriapratama
- Riva'i Veithzal, 2003, *Manajemen dan Prilaku Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Robbin. Stephen, P., 1989, *Organizational Behavior*, New Jersey, Prentice Hall inc.
- , 1995, *Teori Organisasi, Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Jakarta : Penerbit Arcon.
- P, 2003, *Prilaku Organisasi* Jilid 1, indeks@cbn.net.id, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sanaki, Hujair AH, 2006, *Metode Penelitian Pendidikan Pertemuan: I-VIII*, Yogyakarta, www.Sanaky.com
- Safii Maarif Ahmad, 2006, *Islam dan Panca Sila sebagai Dasar Negara*, Jakarta Pustaka.
- Silaban, Permin, 2003, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta, PT. Kloang Klede Putra Timur Bekerja sama dengan Kopras Primer Praja Mukti Departemen Dalam Negeri

- Sianipar, J.P.G, 2000, *Perencarraan Peningkatan Kinerja*, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta - Rineka Cipta Cetakan ke 3.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Filsafat Administrasi*, Jakarta- Bumi Aksara Cetakan ke 1.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Manajernen Sumber Daya Manusia*, Jakarta -- Bumi Aksara Cetakan ke 11.
- Sobirin,H.Sahrul,2003,*Propesionalisme Pengawas Pendais*,Jakarta,Departemen Agama RI Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam
- Soebagio Sastrodiningrat, 1998, *Kapita Selekta Manajemen & Kepemimpinan*, Jakarta : Penerbit Ind-Hil-Co
- Soewarno, Handayadiningrat, 1990, *Pengantar Studi Ilmu Administhrsi dan Manajenten*, Jakarta: CV. Haj i Masagung.
- Soemarsono,1993,*Himpunan tulisan tentang Pendidikan dan Pelatihan Manajemen*,Jakarta,Balai Pustaka
- Sugiono, Dr, Prof. "*Metode Penelitian Bisnis*" CV. Alvabeta (Ikapi) Bandung .cet.th.1999
- Sugiyono, 2003. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Syafruddin Nurdin, H. Dr, M.Pd "*Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* " PT intermasa 2002.
- T. Hani Handoko, 1989, *Manajemen*, Yogyakarta, BP - FE UGM

Thoha Miftah, 2003, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta, Raja
rafindo Persada.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1991. *Kamus Besar
Bahasa Indonesia*, Edisi kedua. Jakarta : Balai Pustaka

Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan
Nasional*

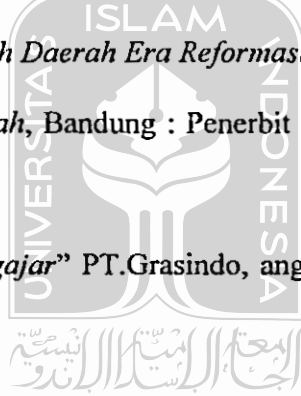
Universitas Islam Indonesia, 2005, *Pedoman Penulisan Tesis Magister Studi Islam*,
Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia

Winardi, 1986, *Azaz -Azaz Manajemen*, Bandung : Penerbit Alun

....., 2000, *Manajemen Pemerintah Daerah Era Reformasi afenuju*

Pembangunan Otonomi Daerah, Bandung : Penerbit Universal.akarta : Renika
Cipta

W. Gulo 2002, "*Strategi Belajar Mengajar*" PT.Grasindo, anggota Ikapi. Jakarta 2002.
Putri



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PENGAWAS**
Studi Kasus
POKJAWAS KANDEPAG KAB. SERANG

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Oleh:
SAHOD EFFENDY, S.Pd.I
NIM : 06913131

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana Magister Studi Islam Universitas
Islam Indonesia untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelara Magister Studi Islam

YOGYAKARTA
2009

SALINAN

PERATURAN
MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 12 TAHUN 2007

TENTANG
STANDAR PENGAWAS SEKOLAH/MADRASAH
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL

Menimbang : bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 39 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah;

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496);
2. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementrian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2006;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 mengenai Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 20/P Tahun 2005;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA TENTANG STANDAR PENGAWAS SEKOLAH/MADRASAH.

Pasal 1

- (1) Untuk dapat diangkat sebagai pengawas sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar pengawas sekolah/madrasah yang berlaku secara nasional.
- (2) Standar pengawas sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 28 Maret 2007
MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,
TTD.

BAMBANG SUDIBYO

Salinan sesuai dengan aslinya.
Biro Hukum dan Organisasi
Departemen Pendidikan Nasional,
Kepala Bagian Penyusunan Rancangan
Peraturan Perundang-undangan dan
Bantuan Hukum I,

Muslikh, S.H.
NIP 131479478

SALINAN

**LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL
NOMOR 12 TAHUN 2007 TANGGAL 28 MARET 2007**

STANDAR PENGAWAS SEKOLAH/MADRASAH

A. KUALIFIKASI

1. Kualifikasi Pengawas Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) dan Sekolah dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:

- a. Berpendidikan minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan dari perguruan tinggi terakreditasi;
- b. 1) Guru TK/RA bersertifikat pendidik sebagai guru TK/RA dengan pengalaman kerja minimum delapan tahun di TK/RA atau kepala sekolah TK/RA dengan pengalaman kerja minimum 4 tahun, untuk menjadi pengawas TK/RA;
2) Guru SD/MI bersertifikat pendidik sebagai guru SD/MI dengan pengalaman kerja minimum delapan tahun di SD/MI atau kepala sekolah SD/MI dengan pengalaman kerja minimum 4 tahun, untuk menjadi pengawas SD/MI;
- c. Memiliki pangkat minimum pinata, golongan ruang III/c;
- d. Berusia setinggi-tingginya 50 tahun, sejak diangkat sebagai pengawas satuan pendidikan;
- e. Memenuhi kompetensi sebagai pengawas satuan pendidikan yang dapat diperoleh melalui uji kompetensi dan atau pendidikan dan pelatihan fungsional pengawas, pada lembaga yang ditetapkan pemerintah; dan
- f. Lulus sebagai pengawas satuan pendidikan.

2. Kualifikasi Pengawas Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA), dan Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki pendidikan minimum magister (S2) kependidikan dengan berbasis sarjana (S1) dalam rumpun mata pelajaran yang relevan pada perguruan tinggi terakreditasi;
- b. 1) Guru SMP/MTs bersertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs dengan pengalaman kerja minimum delapan tahun dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di SMP/MTs atau kepala sekolah SMP/MTs dengan pengalaman kerja minimum 4 tahun, untuk menjadi pengawas SMP/MTs sesuai dengan rumpun mata pelajarannya;
2) Guru SMA/MA bersertifikat pendidik sebagai guru dengan pengalaman kerja minimum delapan tahun dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di SMA/MA atau kepala sekolah SMA/MA dengan pengalaman kerja minimum 4 tahun, untuk menjadi pengawas SMA/MA sesuai dengan rumpun mata pelajarannya;

- 3) Guru SMK/MAK bersertifikat pendidik sebagai guru SMK/MAK dengan pengalaman kerja minimum delapan tahun dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di SMK/MAK atau kepala sekolah SMK/MAK dengan pengalaman kerja minimum 4 tahun, untuk menjadi pengawas SMK/MAK sesuai dengan rumpun mata pelajarannya;
- c. Memiliki pangkat minimum piiiata, golongan ruang III/c;
- d. Berusia setinggi-tingginya 50 tahun, sejak diangkat sebagai pengawas satuan pendidikan;
- e. Memenuhi kompetensi sebagai pengawas satuan pendidikan yang dapat diperoleh melalui uji kompetensi dan atau pendidikan dan pelatihan fungsional pengawas, pada lembaga yang ditetapkan pemerintah; dan
- f. Lulus seleksi pengawas satuan pendidikan.

B. KOMPETENSI

1. Kompetensi Pengawas Taman Kanak-kanak/Raudatul Athfal (TK/RA) dan Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI)

DIMENSI KOMPETENSI	KOMPETENSI
1. Kompetensi Kepribadian	1.1 Memiliki tanggung jawab sebagai pengawas satuan pendidikan.
	1.2 Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya.
	1.3 Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya.
	1.4 Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan.
2. Kompetensi Supervisi Manajerial	2.1 Menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.
	2.2 Menyusun program pengawasan berdasarkan visi-misi-tujuan dan program pendidikan di sekolah.
	2.3 Menyusun metode kerja dan instrument yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah.
	2.4 Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan tindaklanjutnya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah.
	2.5 Membina kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
	2.6 Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah.
	2.7 Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk

DIMENSI KOMPETENSI	KOMPETENSI
	<p>menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah.</p> <p>2.8 Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah.</p>
3. Kompetensi Supervisi Akademik	<p>3.1 Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.</p> <p>3.2 Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.</p> <p>3.3 Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.</p> <p>3.4 Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.</p> <p>3.5 Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran SD/MI.</p> <p>3.6 Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa pada tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.</p> <p>3.7 Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.</p> <p>3.8 Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran SD/MI.</p>
4. Kompetensi Evaluasi Pendidikan	<p>4.1 Menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dan pembelajaran/bimbingan di sekolah.</p> <p>4.2 Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.</p> <p>4.3 Menilai kinerja kepala sekolah, guru dan staf sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan</p>

DIMENSI KOMPETENSI	KOMPETENSI
	pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.
	4.4 Memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.
	4.5 Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI.
	4.6 Mengolah dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan staf sekolah.
5. Kompetensi Penelitian Pengembangan	5.1 Menguasai berbagai pendekatan, jenis, dan metode penelitian dalam pendidikan.
	5.2 Menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk keperluan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karirnya sebagai pengawas.
	5.3 Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif.
	5.4 Melaksanakan penelitian pendidikan untuk pemecahan masalah pendidikan, dan perumusan kebijakan pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok tanggung jawabnya.
	5.5 Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun data kuantitatif.
	5.6 Menulis karya tulis ilmiah (KTI) dalam bidang pendidikan dan atau bidang kepengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan.
	5.7 Menyusun pedoman/panduan dan atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah.
	5.8 Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah.
6. Kompetensi Sosial	6.1 Bekerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
	6.2 Aktif dalam kegiatan asosiasi, pengawas satuan pendidikan.

2. Kompetensi Pengawas Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) dan Pengawas Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) dalam Rumpun Mata Pelajaran yang relevan (MIPA dan TIK, IPS, Bahasa, Olahraga Kesehatan atau Seni Budaya)

Dimensi Kompetensi	Kompetensi
1. Kompetensi Kepribadian	1.1 Memiliki tanggung jawab sebagai pengawas satuan pendidikan.
	1.2 Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya.
	1.3 Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya.
	1.4 Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan.
2. Kompetensi Supervisi Manajerial	2.1 Menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah yang sejenis.
	2.2 Menyusun program pengawasan berdasarkan visi-misi-tujuan dan program pendidikan di sekolah menengah yang sejenis.
	2.3 Menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah menengah yang sejenis.
	2.4 Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan tindaklanjutnya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah menengah yang sejenis.
	2.5 Membina kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah menengah yang sejenis.
	2.6 Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah menengah yang sejenis.
	2.7 Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah menengah yang sejenis.
	2.8 Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah menengah yang sejenis.
3. Kompetensi Supervisi Akademik	3.1 Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.

Dimensi Kompetensi	Kompetensi
	3.2 Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
	3.3 Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
	3.4 Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui mata-mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
	3.5 Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
	3.6 Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
	3.7 Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
	3.8 Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
4. Kompetensi Evaluasi Pendidikan	4.1 Menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
	4.2 Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
	4.3 Menilai kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan staf sekolah lainnya dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan pada tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.

Dimensi Kompetensi	Kompetensi
	4.4 Memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
	4.5 Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
	4.6 Mengolah dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan staf sekolah di sekolah menengah yang sejenis.
5. Kompetensi Penelitian Pengembangan	<p>5.1 Menguasai berbagai pendekatan, jenis, dan metode penelitian dalam pendidikan.</p> <p>5.2 Menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk keperluan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karirnya sebagai pengawas.</p> <p>5.3 Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif.</p> <p>5.4 Melaksanakan penelitian pendidikan untuk pemecahan masalah pendidikan, dan perumusan kebijakan pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok tanggung jawabnya.</p> <p>5.5 Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun data kuantitatif.</p> <p>5.6 Menulis karya tulis ilmiah (KTI) dalam bidang pendidikan dan atau bidang kepengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan.</p> <p>5.7 Menyusun pedoman/panduan dan atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah menengah yang sejenis.</p> <p>5.8 Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah menengah yang sejenis.</p>
6. Kompetensi Sosial	<p>6.1 Bekerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.</p> <p>6.2 Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan.</p>

3. Kompetensi Pengawas Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) dalam Rumpun Mata Pelajaran yang Relevan (MIPA dan TIK, IPS, Bahasa, Olahraga Kesehatan, Seni Budaya, Teknik dan Industri, Pertanian dan Kehutanan, Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, Kesejahteraan Masyarakat, atau Seni dan Kerajinan)

Dimensi Kompetensi	Kompetensi
1. Kompetensi Kepribadian	1.1 Memiliki tanggung jawab sebagai pengawas satuan pendidikan.
	1.2 Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya.
	1.3 Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya.
	1.4 Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan.
2. Kompetensi Supervisi Manajerial	2.1 Menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah kejuruan.
	2.2 Menyusun program pengawasan berdasarkan visi, misi, tujuan dan program pendidikan di sekolah menengah kejuruan.
	2.3 Menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah menengah kejuruan.
	2.4 Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan tindaklanjutnya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah menengah kejuruan.
	2.5 Membina kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah menengah kejuruan.
	2.6 Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah menengah kejuruan.
	2.7 Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah menengah kejuruan.

Dimensi Kompetensi	Kompetensi
	2.8 Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah menengah kejuruan.
3. Kompetensi Supervisi Akademik	3.1 Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
	3.2 Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
	3.3 Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
	3.4 Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui mata-mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
	3.5 Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
	3.6 Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
	3.7 Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
	3.8 Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
4. Kompetensi Evaluasi	4.1 Menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam

Dimensi Kompetensi	Kompetensi
Pendidikan	rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
	4.2 Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
	4.3 Menilai kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan staf sekolah lainnya dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan pada tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
	4.4 Memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
	4.5 Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan.
	4.6 Mengolah dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan staf sekolah di sekolah menengah kejuruan.
5. Kompetensi Penelitian Pengembangan	5.1 Menguasai berbagai pendekatan, jenis, dan metode penelitian dalam pendidikan.
	5.2 Menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk keperluan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karirnya sebagai pengawas.
	5.3 Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif.
	5.4 Melaksanakan penelitian pendidikan untuk pemecahan masalah pendidikan, dan perumusan kebijakan pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok tanggung jawabnya.
	5.5 Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun data kuantitatif.
	5.6 Menulis karya tulis ilmiah (KTI) dalam bidang pendidikan dan atau bidang kepengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan.
	5.7 Menyusun pedoman/panduan dan atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah menengah kejuruan.
	5.8 Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun

Dimensi Kompetensi	Kompetensi
	pelaksanaannya di sekolah sekolah menengah kejuruan.
6. Kompetensi Sosial	6.1 Bekerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
	6.2 Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan.

MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL
TTD.
BAMBANG SUDIBYO

Salinan sesuai dengan aslinya.
Biro Hukum dan Organisasi
Departemen Pendidikan Nasional,
Kepala Bagian Penyusunan Rancangan
Peraturan Perundang-undangan dan
Bantuan Hukum I,

Muslikh, S.H.
NIP 131479478



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA



PENGAWAS PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DEPARTEMEN AGAMAKANTOR KABUPATEN SERANG

Jalan Kagungan No. 1/c Telp. (0254) 200161 E-mail : depag_srg@yahoo.co.id

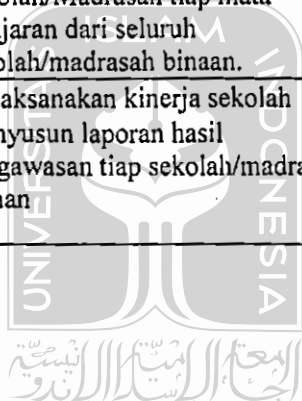
SERANG 42115

PROGRAM KEGIATAN TAHUNAN PENGAWAS SEKOLAH/MADRASAH TAHUN PELAJARAN

NO	TUJUAN	TEKNIK/JENIS KEGIATAN	SASARAN	TARGET	WAKTU	METODE
1	2	3	4	5	6	7
1	Menentukan arah dan sasaran utama program pengawasan	<ul style="list-style-type: none">Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data pengawasan hasil sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none">Dokumentasi Pengawasan	Rancangan program pengawasan	Juli	<ul style="list-style-type: none">Studi dokumentasi
2	Memiliki program pengawasan yang representative	<ul style="list-style-type: none">Menyusun program tahunan pengawasan sekolah/madrasahMenyusun program semester pengawasan untuk wilayah pengawasan masing-masing.	<ul style="list-style-type: none">Pengawas sekolah	Program pengawasan	Juli	<ul style="list-style-type: none">Studi dokumentasi dan observasi
3	Membuat proses pelaksanaan PSB sesuai dengan peraturan yang berlaku	<ul style="list-style-type: none">Memantau dan membimbing pelaksanaan PSB dan masa orientasi siswa	<ul style="list-style-type: none">Panitia PSBKepala Madrasah	PSB dan Masa Orientasi yang lancar sesuai dengan peraturan yang berlaku	Juli	<ul style="list-style-type: none">ObservasiMonitoring
4	Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat proses pembelajaran dan hasil belajar PAI.	<ul style="list-style-type: none">Mengumpulkan dan mengolah data sumber daya dan fasilitas PAI yang berpengaruh terhadap proses pembelajaran PAI dan hasil belajar siswa.	<ul style="list-style-type: none">Kepala Sekolah/ MadrasahGPAITULingkungan Sekolah/Madrasah	Terciptanya proses pembelajaran PAI yang situasional dan kondusif	Agustus	<ul style="list-style-type: none">Studi LapanganWawancaraAngket

1	2	3	4	5	6	7
5	Meningkatkan kualifikasi proses pembelajaran dan hasil belajar PAI	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan penilaian, pengolahan dan analisis data hasil belajar siswa dan kemampuan GPAI mengajar (kunjungan kelas) 	<ul style="list-style-type: none"> Proses pembelajaran PAI Dokumentasi hasil belajar PAI 	Peningkatan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar PAI	September	<ul style="list-style-type: none"> Observasi wawancara
6	Menciptakan lingkungan sekolah yang refresentatif	<ul style="list-style-type: none"> Membina pemeliharaan lingkungan sekolah/pendidikan/madrasah. Kinerja Kepala Madrasah (EMASLIM) 	<ul style="list-style-type: none"> Kepala Madrasah TU Kepala Madrasah 	Peningkatan kualitas lingkungan pendidikan peningkatan kinerja KS	Oktober	<ul style="list-style-type: none"> Wawancara Monitoring Instrumen
7	Terselenggaranya kegiatan keagamaan pada bulan Ramadhan	<ul style="list-style-type: none"> Memantau dan membimbing pelaksanaan kegiatan pada bulan Ramadhan/Pesantren Ramadhan 	<ul style="list-style-type: none"> Kepala Madrasah Panitia Pelaksana 	Peningkatan kualitas keagamaan siswa	Okt/Nov	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring
8	Membuat alat evaluasi yang tepat	<ul style="list-style-type: none"> Membina/membantu guru menyusun kisi-kisi dan butir soal serta instrumen penilaian untuk Ulangan Umum Semester I 	<ul style="list-style-type: none"> Silabus bahan ajar 	Peningkatan profesionalisme GPAI dan hasil belajar PAI	Desember	<ul style="list-style-type: none"> Analisa korelasi komprehensif.
9	Terselenggaranya kegiatan Ulangan Umum Semester I	<ul style="list-style-type: none"> Memantau dan membimbing kegiatan pelaksanaan Ulangan Umum Semester I 	<ul style="list-style-type: none"> Kepala Sekolah/Madrasah Panitia Pelaksana 	Pelaksanaan Ulangan Umum yang refresentatif	Desember/ Januari	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring
10	Meningkatkan teknik pelaksanaan dan kualitas proses pembelajaran PAI	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan arahan, bimbingan, saran, dan contoh kepada guru tentang pelaksanaan proses pembelajaran 	<ul style="list-style-type: none"> GPAI Siswa 	Peningkatan kualitas profesionalisme GPAI	Januari	<ul style="list-style-type: none"> Wawancara
11	Membina terciptanya pengelolaan kepala sekolah/ madrasah efektif (PMBS)	<ul style="list-style-type: none"> Membina pelaksanaan pengelolaan sekolah/madrasah efektif dan memberikan saran untuk penyelesaian kasus khusus. 	<ul style="list-style-type: none"> Kepala sekolah/ madrasah Wakasek PKS 	Pengelolaan Sekolah Madrasah yang baik dan benar (efektif)	Februari	<ul style="list-style-type: none"> Persuasif

1	2	3	4	5	6	7
12	Meninjau teknik pelaksanaan dan kualitas proses pembelajaran PAI	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan arahan, bimbingan, saran, dan contoh kepada guru tentang pelaksanaan proses pembelajaran 	<ul style="list-style-type: none"> GPAI 	Peningkatan kualitas GPAI dan kualitas proses pembelajaran PAI	Maret	<ul style="list-style-type: none"> Ceramah Diskusi Tanya jawab Demonstrasi
13	Meningkatkan akreditasi dan kualitas madrasah swasta	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan penilaian dalam rangka meningkatkan kualitas pengelolaan madrasah swasta/akreditasi madrasah swasta. 	<ul style="list-style-type: none"> Kepala Madrasah Swasta 	Peningkatan kualitas Madrasah Swasta	April	<ul style="list-style-type: none"> observasi
14	Terselenggaranya kegiatan Ujian Nasional yang baik sesuai dengan peraturan yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> Memantau pelaksanaan Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2004/2005 	<ul style="list-style-type: none"> Rayon Kepala Sekolah Panitia Penyelenggara 	Terlaksananya penyelenggaraan Ujian Nasional sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Mei	<ul style="list-style-type: none"> Observasi Monitoring
15	Terselenggaranya kegiatan Ulangan Umum Semester 2	<ul style="list-style-type: none"> Memantau atau membimbing pelaksanaan Ulangan Umum Semester 2 	<ul style="list-style-type: none"> Kepala Sekolah Kepala Madrasah 	Terlaksananya kegiatan Ulangan Umum sesuai dengan ketentuan	Juni	<ul style="list-style-type: none"> Observasi Monitoring
16	Mengetahui peluang dan hambatan serta hasil pengawasan sekolah/madrasah	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan evaluasi hasil pengawasan tiap Sekolah/Madrasah tiap mata pelajaran dari seluruh sekolah/madrasah binaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Pengawas PAI 	Memiliki data lengkap tentang kondisi tiap sekolah	Juni	<ul style="list-style-type: none"> Diskusi dan Presentasi
17	Mengetahui seluruh hasil pengawasan tiap sekolah/ madrasah	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan kinerja sekolah Menyusun laporan hasil pengawasan tiap sekolah/madrasah binaan 	<ul style="list-style-type: none"> Warga Sekolah Pengawas PAI 	Terlaksananya pengelolaan Sekolah yang efektif. Laporan hasil pengawasan sekolah	Juni/Juli	<ul style="list-style-type: none"> Observasi, Supervisi dan Studi Dokumentasi.



.....
Pengawas PAI

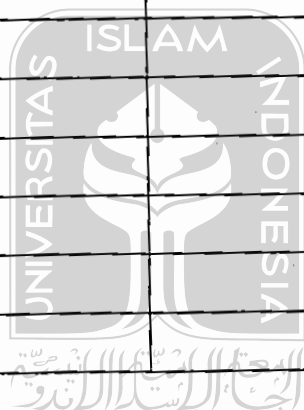
.....
NIP.

UNIVERSITAS
ISLAM

RENCANA KEGIATAN TAHUNAN PENGAWAS

TAHUN PELAJARAN :/...../.....

NO	BULAN	JUMLAH KEGIATAN							Ket
		Kunjungan Sek/Mad Administ.	Kunjunga n Edukatif	Membaca Laporan Bulanan	Konsultas i dengan GPAI	Pembinaan KKM/KKG	Penilaian DP3 dan DUPAK	Lain- Lain Laporan	
1	JULI								
2	AGUSTUS								
3	SEPTEMBE R								
4	OKTOBER								
5	NOPEMBER								
6	DESEMBER								
7	JANUARI								
8	FE3RUARI								
9	MARET								
10	APRIL								
11	MEI								
12	JUNI								
JUMLAH									



UNIVERSITAS
ISLAM

LAPORAN IDENTIFIKASI SUPERVISI (Instrument 1)

SEKOLAH/MADRASAH :
ALAMAT SEKOLAH/MAD :
NAMA GURU AGAMA :
TAHUN :

NO	IDENTIFIKASI HASIL SUPERVISI	MASALAH	PEMECAHANNYA
1.	Supervisi Administrasi		
2.	Supervisi Kelembagaan		
3.	Supervisi Ketenagaan		
4.	Supervisi Kurikulum		
5.	Supervisi Kesiswaan		
6.	Supervisi Sarana dan Prasarana		

Kepala Sekolah / Madrasah

Pengawas

NIP.

NIP.

Mengetahui
Ketua Pokjawas Kab./Kota

NIP.

MENGOLAH DAN MENGANALISIS
HASIL PENGAWASAN DALAM MENYUSUN PROGRAM
TAHUNAN PENGAWAS PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Instrumen 2

NAMA :
NIP :
JABATAN :

No	Jenis Program	Penilaian							
		200.../200...				200.../200...			
		A	B	C	D	A	B	C	D
1.	Supervisi Administrasi								
2.	Supervisi Kelembagaan								
3.	Supervisi Ketenagaan								
4.	Supervisi Kurikulum								
5.	Supervisi Kesiswaan								
6.	Supervisi Sarana dan Prasarana								

Mengetahui
Ketua Pokjawas Kab./Kota
Pengawas

.....
NIP.
.....
NIP.

RANCANGAN PROGRAM BULANAN PENGAWASAN

Tahun Pelajaran :

Instrumen 3

Bulan	Nama Sekolah/Mad	Jenis Supervisi	Sasaran Supervisi	Ket



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Mengetahui
Ketua Pokjawas Kab./Kota

.....,
Pengawas

.....
NIP.

.....
NIP.

Tahun Pelajaran :

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

.....,

Pengawas

NIP.

PROGRAM PENGAWAS

(Instrument 5)

Semester : 1 (satu) Tahun : 200.../200...

No	Nama Sekolah	Jenis Supervisi	Frekuensi						
				Juli	Agust	Sept	Okt	Nop	Des



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Mengetahui
Ketua Pokjawas Kab./Kota

.....
Pengawas

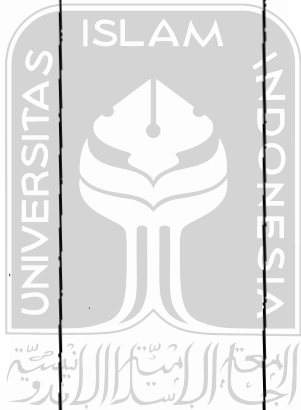
.....
NIP.

.....
NIP.

KISI-KISI SOAL (Instrumen 6)

MATA PELAJARAN/KELAS : /
TAHUN PELAJARAN : /

No	Kompetensi Dasar	Sub Pokok Bahasan	Banyaknya Soal	Indikator Bentuk	Ranah	Ket



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Mengetahui
Ketua Pokjawas Kab./Kota

.....,
Pengawas

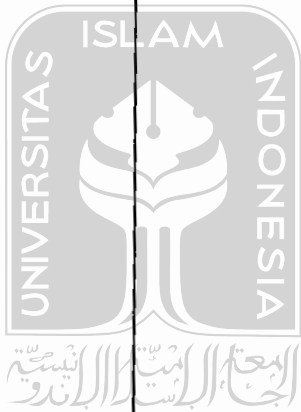
.....
NIP.

.....
NIP.

BUTIR-BUTIR SOAL
(Instrumen 7)

MATA PELAJARAN/KELAS : /
TAHUN PELAJARAN : /

No	Bentuk Soal	Uraian Soal	Jawaban Soal



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Mengetahui
Ketua Pokjawas Kab./Kota

.....,
Pengawas

.....
NIP.

.....
NIP.

UJI COBA SOAL
(Instrumen 8)

MATA PELAJARAN/KELAS : /
TAHUN PELAJARAN : /

No	Soal	Hasil Yang Dicapai						Ket
		<60	>60	<70	>70	<80	>80	

Mengetahui
Ketua Pokjawas Kab./Kota

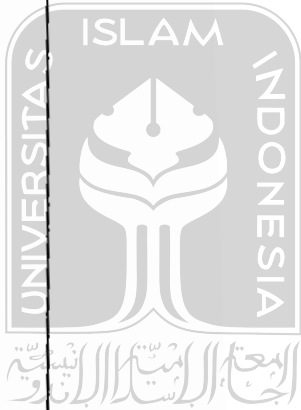
.....,
Pengawas

.....
NIP.

.....
NIP.

PENYEMPURNAAN BUTIR SOAL
(Instrumen 9)

No	Bentuk Soal	Hasil Penyempurnaan	Ket



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Mengetahui
Ketua Pokjawas Kab./Kota

.....,
Pengawas

.....
NIP.

.....
NIP.

LAPORAN PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA SUMBER DAYA PENDIDIKAN, PROGRAM PENGAJARAN DAN LINGKUNGAN SEKOLAH/MADRASAH

Instrument 11

A. DATA

1. Sumber Daya Pendidikan :

- Kepala Madrasah**
- Pendidikan : SLTA/D.I/D.II/D.III/S.1/S.2
 - Pengalaman KS : Tahun
- Guru**
- Jumlah Guru : Cukup / Kurang *)
 - Pendidikan Guru : Sesuai% / Tidak Sesuai%
 - Pengalaman Guru : 0 – 5 / 6 – 10 / 11 > Tahun
- Siswa**
- Jumlah Siswa : Memenuhi / Tidak Memenuhi Target
 - Tingkat Keberagamaan : Islam%, Kristen%, Katholik%, Hindu%, Budha%, Lainnya%
 - Baca Tulis Al-Qur'an :%

2. Program Pengajaran

a. Persiapan Mengajar

- Prog. Tahunan : Ada / Tidak
- Prog. Semester : Ada / Tidak
- Analisis Materi : Ada / Tidak
- Silabus : Ada / Tidak
- Renpel : Ada / Tidak

b. Pelaksanaan Program Pengajaran

- Apersepsi : Ya / Tidak
- Penguasaan Materi : Ya / Tidak
- Penguasaan Metode : Ya / Tidak
- Alat Peraga : Ada / Tidak
- Buku Sumber : Ada / Tidak

c. Penilaian Berbasis Kelas

- Kuis : Ya / Tidak
- Tertulis : Ya / Tidak
- Sinergi Siswa : Ya / Tidak
- Porto Folio : Ya / Tidak

3. Lingkungan

- Keamanan : Baik / Sedang / Kurang
- Kebersihan : Baik / Sedang / Kurang
- Ketertiban : Baik / Sedang / Kurang
- Keindahan : Baik / Sedang / Kurang
- Kekeluargaan : Baik / Sedang / Kurang
- Kerukunan : Baik / Sedang / Kurang
- Kekeragaman : Baik / Sedang / Kurang
- Kesehatan : Baik / Sedang / Kurang

B. PERMASALAHAN

1.
2.
3.
4.
5.
6.

C. SARAN

1.
2.
3.
4.
5.
6.

**PENILAIAN HASIL ANALISIS BELAJAR SISWA
DAN KEMAMPUAN GURU**
Instrumen 12

A. KEMAMPUAN BELAJAR SISWA

KELAS	JUMLAH SISWA	SEMESTER	MATERI/PELAJARAN	HASIL YANG DICAPAI %	KET
I					
II					
III					
IV					
V					
VI					

B. KEMAMPUAN GURU DALAM PENYAMPAIAN

KELAS	NAMA GURU	BIDANG STUDI	MATERI BIMBINGAN	HASIL YANG DICAPAI %	KET
I					
II					
III					
IV					
V					
VI					

Mengetahui
Ketua Pokjawas Kab Serang

Serang,
Pengawas

Drs. ROHIMI
NIP. 150 118 982

SAHOD EFENDY,S.Pd.I
NIP. 131 366 715

PENILAIAN KOMPREHENSIP
HASIL BELAJAR SISWA DENGAN KEMAMPUAN GURU
 Instrumen 13

Nama Guru :

NIP :

Sekolah/Madrasah :

Alamat Sekolah/Madrasah :

A. DAYA SERAP SISWA

NO	KELAS	BIDANG STUDI	MATERI BIMBINGAN	HASIL YANG DICAPAI %	KET
	I II III IV V VI				

B. KORELASI KEMAMPUAN GURU

NO	ASPEK YANG DINILAI	HASIL YANG DICAPAI %					KET
		A	B	C	D	E	
1	KOGNITIF						
2	AFEKTIF						
3	PSIKOMOTORIK						
4							
5							
6							
7							
8							

Mengetahui/Mengesahkan
 Ketua Pokjawas Kab Serang

Serang,
 Pengawas

Drs. ROHIMI
 NIP. 150 118 982

SAHOD EFENDY,S.Pd.I
 NIP. 131 366 715

LAPORAN TENTANG
HASIL PENGARAHAN DAN BIMBINGAN KEPADA GURU
Instrumen 14

Pada hari ini tanggal bulan tahun saya telah memberikan arahan dan bimbingan kepada Guru Agama/Guru Kelas *) Bidang Studi Semester Tahun Pelajaran bertempat di yang pokok intinya sebagai berikut :

1. KD dan HB

- a.
- b.

2. INDIKATOR

- a.
- b.

3. MATERI POKOK

.....

4. PROSES PEMBELAJARAN

4.a Kegiatan

- 1.
- 2.

4.b Metode

- 1.
- 2.

5. ALAT DAN SUMBER

.....

6. PENILAIAN

.....

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Pokjawas Kab Serang

Serang,
Pengawas

Drs. ROHIMI
NIP. 150 118 982

SAHOD EFENDY,S.Pd.I
NIP. 131 366 715

*) Coret yang tidak perlu

LAPORAN TENTANG
MEMBERI CONTOH PELAKSANAAN TUGAS GURU
Instrumen 15

Pada hari ini tanggal bulan tahun saya telah memberikan contoh melaksanakan tugas sebagai Guru dalam Proses Belajar Mengajar kepada Guru Agama/Guru Kelas *) pada Sekolah/Madrasah..... Bidang Studi Semester Tahun Pelajaran bertempat di yang pokok intinya sebagai berikut :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

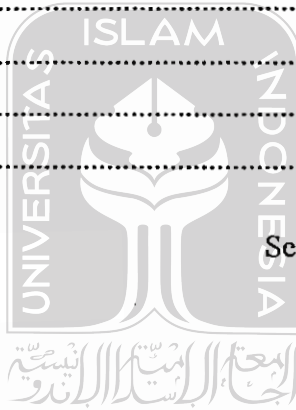
.....

.....

Kepala Sekolah / Madrasah

Serang,

Pengawas



.....
NIP.

SAHOD EFENDY, S.Pd.I
NIP. 131 366 715

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Pokjawas Kab Serang

INDONESIA

Drs. ROHIMI
NIP. 150 118 982

*) Coret yang tidak perlu

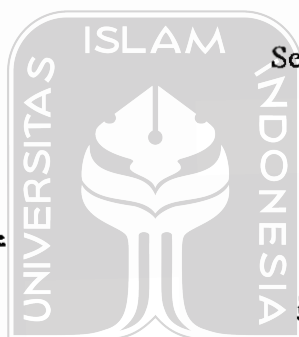
**LAPORAN MEMBERIKAN SARAN
UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU**
Instrumen 16

Pada hari ini tanggal bulan tahun saya telah
memberikan saran pada Sekolah/Madrasah..... perlu mendapat

Sehubungan Guru yang bersangkutan

Kepala Sekolah / Madrasah

NIP.



Serang,
Pengawas

SAHOD EFFENDY, S.Pd.I
NIP. 131 366 715

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Pokjawas Kab Serang

Drs. ROHIMI
NIP. 150 118 982

*) Coret yang tidak perlu

**LAPORAN HASIL PEMBINAAN PELAKSANAAN
PEMELIHARAAN LINGKUNGAN SEKOLAH/MADRASAH**
Instrumen 17

HARI/TANGGAL

:

NAMA SEKOLAH/MADRASAH

:

STATUS SEKOLAH/MADRASAH

:

ALAMAT

:

NO	ASPEK YANG DINILAI	HASIL PENILAIAN					KET
		A	B	C	D	E	
1	Keamanan						
2	Kebersihan						
3	Keindahan						
4	Ketertiban						
5	Kekeluargaan						
6	Kerukunan						
7	Kerindangan						
8	Kesehatan						
9	Keserasian						

Mengetahui/Mengesahkan

Ketua Pokjawas Kab Serang

Serang,

Pengawas

Drs. ROHIMI

NIP. 150 118 982

SAHOD EFENDY,S.Pd.I

NIP. 131 366 715

Instrumen 18

[illegible]

**LAPORAN PELAKSANAAN EVALUASI SUPERVISI PENGAWASAN
DI SEKOLAH / MADRASAH**
Instrumen 19

NO	TANGGAL	NAMA SEKOLAH/MADRASAH	JENIS PEMBINAAN	TEMUAN MASALAH	USAHA PEMECAHAN

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Pokjawas Kab Serang

Drs. ROHIMI
NIP. 150 118 982

Serang,
Pengawas

SAHOD EFENDY,S.Pd.I
NIP. 131 366 715

UNIVERSITAS
ISLAM

**LAPORAN MEMBINA PELAKSANAAN
DALAM PENGELOLAAN SEKOLAH / MADRASAH**

Instrumen 20

Nama Sek./Mdr : Bulan :
 Status Sek./Mdr : Semester :
 Alamat Sek./Mdr : Tapel :

NO	KOMPONEN	DATA		PERMASALAHAN	ALTERNATIF PEMECAHAN
		LENGKAP	TIDAK LENGKAP		
1	Adm. Kep. Sekolah/Madrasah				
2	Adm. Sekolah/Madrasah				
3	Kelembagaan				
4	Ketenagaan				
5	Kurikulum				
6	Kesiswaan				
7	Sarana Prasarana				
8	Situasi Umum/Lingkungan				

Mengetahui
Kepala Sekolah/Madrasah

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Pokjawas Kab Serang

Serang,
Pengawas

.....
NIP.

Drs. ROHIMI
NIP. 150 118 982

SAHOD EFENDY, S.Pd.I
NIP. 131 366 715

UNIVERSITAS
ISLAM

LAPORAN EVALUASI SUPERVISI KEPENGAWASAN
Instrumen 19

No	Nama Sekolah	Jenis Pembinaan Sasaran	Temuan Masalah	Usaha Pemecahan

Kepala Sekolah / Madrasah

Serang,
Pengawas

.....
NIP.



Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Pokjawas Kab Serang

SAHOD EFENDY,S.Pd.I
NIP. 131 366 715

Drs. R O H I M I
NIP. 150 118 982

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

LAPORAN PELAKSANAAN PEMBINA PENGELOLAAN SEKOLAH

Instrumen 20

Madrasah : Tahun Pelajaran :
Alamat : Semester :
.....

NO	KOMPONEN	DATA		PERMASALAH AN	ALTERNATIF PEMECAHAN
		LENGKAP	TDK LENGKAP		
1	Administrasi Sekolah				
2	Kelembagaan				
3	Ketenagaan				
4	Kurikulum				
5	Kesiswaan				
6	Sarana dan Prasarana				
7	Situasi Umum/Lingkungan				

Mengetahui
Kepala Sekolah/Madrasah

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Pokjawas Kab Serang

Serang,
Pengawas

.....
NIP.

Drs. ROHIMI
NIP. 150 118 982

SAHOD EFENDY,S.Pd.I
NIP. 131 366 715

UNIVERSITAS
ISLAM

**LAPORAN PEMANTAUAN PELAKSANAAN
PENERIMAAN SISWA BARU (PSB)
TAHUN PELAJARAN...../.....**

Instrumen 21

Nama Madrasah :

Kecamatan :

Kabupaten/Kota :

1. Penerimaan Murid

1.1 Jumlah Pendaftar : Orang

1.2 Jumlah yang diterima : Orang

1.3 Daya tampung : Orang

1.4 Jumlah Siswa Tiap Kelas : Orang

1.5 Nilai yang diterima

- Tertinggi

- Terrendah



2. Permasalahan

.....
.....
.....

3. Alternatif Pemecahan

.....
.....
.....

Serang,
Pengawas

Kepala Sekolah / Madrasah

.....
NIP.

SAHOD EFENDY, S.Pd.I
NIP. 131 366 715

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Pokjawas Kab Serang

LAPORAN PEMANTAUAN DAN BIMBINGAN

UJIAN TAHUN.....

Instrumen 22

Nama Madrasah :
Kecamatan :
Kabupaten/Kota :

1. Peserta

NO	MADRASAH	PENDAFTARAN			PENGIKUT			LULUS			NILAI	
		L	P	J	L	P	J	L	P	J	TT	TR

2. Permasalahan

.....
.....
.....
.....
.....

3. Alternatif Pemecahan

.....
.....
.....
.....
.....

Serang,
Pengawas

Kepala Sekolah / Madrasah

.....
NIP.

SAHOD EFENDY,S.Pd.I
NIP. 131 366 715

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Pokjawas Kab Serang

LAPORAN PENYELESAIAN KASUS KHUSUS DI SEKOLAH

Instrumen 23

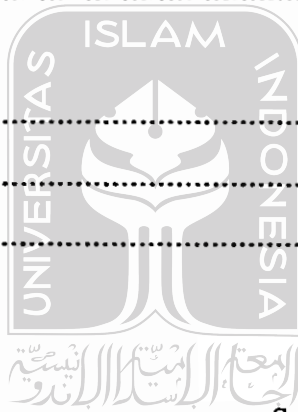
Pada hari ini tanggal bulan tahun
saya telah membantu menyelesaikan kasus khusus pada Sekolah/Madrasah
..... sebagai berikut :

1. Kasus

.....
.....
.....

2. Alternatif Penyelesaian

.....
.....
.....



Serang,

Kepala Sekolah / Madrasah

Pengawas

.....
NIP.

SAHOD EFENDY, S.Pd.I

NIP. 131 366 715

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Pokjawas Kab Serang

Drs. ROHIMI

NIP. 150 118 982

PENILAIAN DALAM AKREDITASI MADRASAH

Instrumen 24

NO	KOMPONEN	SUB KOMPONEN	BOBOT/NILAI	KET
1	PROSES BELAJAR MENGAJAR (PBM)	❖ Perencanaan ❖ Pelaksanaan Program Kurikuler ❖ Pelaksanaan Program Ekstra Kurikuler ❖ Hasil PBM ❖ Dampak dari PBM		
2	SUMBER DAYA	❖ Sarana dan Prasarana Pendidikan ❖ SDM ❖ SD Keuangan		
3	MANAJAMEN MADRASAH	❖ Manajemen Sarana Prasarana ❖ Manajemen SDM ❖ Manajemen Keuangan ❖ Suasana Ke-Islaman		
4	KULTUR LINGKUNGAN	❖ Suasana Sosial		

Serang,

Pengawas

Kepala Sekolah / Madrasah

.....
NIP.

SAHOD EFENDY,S.Pd.I
NIP. 131 366 715

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Pokjawas Kab Serang

Drs. ROHIMI
NIP. 150 118 982

SISWA

Wilayah Binaan : Tahun Pelajaran :
Semester :

[illegible]

Serang,
Pengawas

Serang,
Pengawas

Drs. ROHIMI
NIP. 150 118 982

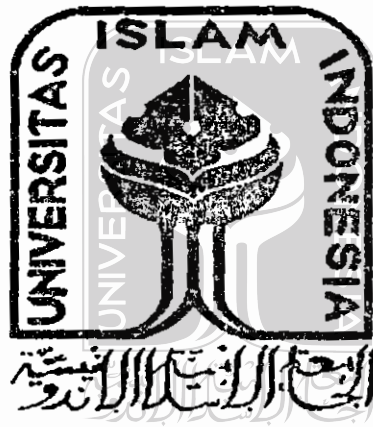
SAHOD EFENDY,S.Pd.I
NIP. 131 366 715

SAHOD EFENDY,S.Pd.I
NIP. 131 366 715

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PENGAWAS**

**Studi Kasus
POKJAWAS KANDEPAG KAB. SERANG**

KUESINER PENELITIAN



Oleh:

SAHOD EFFENDY, S.Pd.I
NIM : 06913131

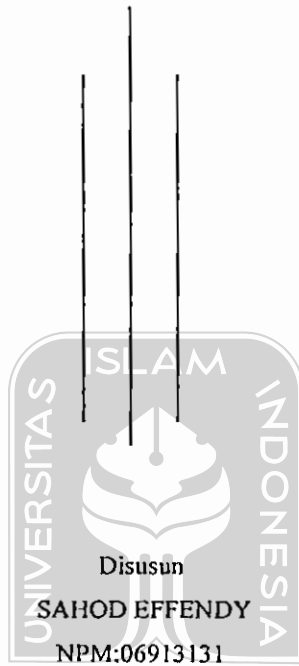
TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana Magister Studi Islam Universitas
Islam Indonesia untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA
2009

ISI INSTRUMEN PENELITIAN

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMITMEN TERHADAP KENERJA
POKJAWAS KANDEPAG KAB.SERANG**



PROGRAM STUDI : STUDI ISLAM

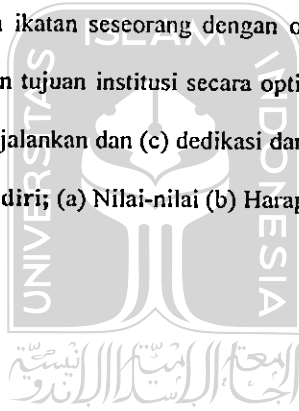
**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
YOGYAKARTA**

2009

A. Operasional Variabel

Operasionalisasi dari variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja(Y) adalah kualitas yang ditampilkan oleh lembaga atau institusi yang dilihat antara lain dari keberhasilan mulai merencanakan program, melaksanakan program dan mengevaluasi program.
2. kreativitas (X_1) adalah merupakan seperangkat kemampuan individu yang dibentuk berdasarkan karakter dan budaya. Dalam hal ini kemampuan berfikir kreatif diukur dari : (1) Mengerti dan memahami akan tugasnya (2) kemampuan menggunakan sarana (3) Kemampuan mengkomunikasikan masalah (4) Kemampuan melayani guru (5) kemampuan mengevaluasi pekerjaan.
3. Komitmen pengawas (X_2) adalah ikatan seseorang dengan organisasi yang mendorongnya selalu berusaha mempertahankan dan mewujudkan tujuan institusi secara optimal. Komitmen pengawas memiliki tiga aspek: keterikatan; (a) Ketaatan (b) Menjalankan dan (c) dedikasi dan loyal. Kepercayaan pada; (a) tujuan (b) Misi dan (c) Prospek. Dan Kesesuaian diri; (a) Nilai-nilai (b) Harapan dan (c) Kemampuan.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

KUESIONER PENELITIAN PENGUNGKAPAN DATA KINERJA

B. IDENTITAS

Nama :

NIP :

Pangkat/Golongan :

Kadudukan dalam Organisasi :

Masa Kerja :

C. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bacalah seluruh pertanyaan/ Pernyataan berikut ini secara teliti, cermat dan tepat tanpa pengaruh siapapun atau apapun.
- b. Berilah tanda checklist (✓) pada pilihan yang dianggap paling tepat.
 - > SI : Jika *selalu* sesuai dengan pernyataan.
 - > Sr : Jika *sering* sesuai dengan pernyataan
 - > K : Jika *kadang-kadang* sesuai dengan pernyataan.
 - > P : Jika *pernah* sesuai dengan pernyataan
 - > TP : Jika *tidak Pernah* sesuai dengan pernyataan
- c. Jika Bapak/ibu ada kekeliruan dalam memberikan checklist (✓) maka berilah garis sama dengan (=) pada checklist tersebut , kemudian beri tanda checklist pada jawaban yang dianggap paling tepat.
- d. Jawablah seluruh pertanyaan/ pernyataan jangan sampai ada yang terlewatkan.

D. PERNYATAAN KREATIVITAS (X₁)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SI	Sr	K	P	TP
1	2	3	4	5	6	7
01	Setiap melaksanakan tugas selalu didasarkan pada peraturan perundang-undangan / aturan yang berlaku.					
02	Setiap bekerja pengawas selalu berdasarkan kebijakan pimpinan.					
03	Dalam bertugas selalu mengembangkan konsep sesuai dengan aturan yang ada.					
04	Konsep yang dikembangkan berdasarkan aturan yang ada dan selalu dikonsultasikan pada atasan langsung.					
05	Dalam bertugas selalu mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan kelompok atau individu.					
06	Dalam bertugas selalu mengutamakan tugas pokok.					

1	2	3	4	5	6	7
07	Dalam bekerja suka ceroboh menggunakan sarana pengolahan data dan sarana lainnya.					
08	Sering menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi					
09	Atasan langsung mudah memahami penjelasan pekerjaan dari pengawas.					
10	Dalam menyelesaikan masalah, bukan hanya kritik tapi juga solusi.					
11	Masalah yang dikembangkan actual dan objektif.					
12	Fakta dan data sebagai bukti pemecahan masalah.					
13	Dalam mengkomunikasikan masalah, menarik, mudah dimengerti dan tidak membosankan.					
14	Dalam mengkomunikasikan pekerjaan tidak memojokan pihak lain/ orang lain.					
15	Pengawas harus mengerti tujuan dari evaluasi.					
16	Mampu melakukan evaluasi pekerjaan untuk perbaikan.					
17	Evaluasi atas efektifitas program.					
18	Evaluasi yang dilakukan mengukur out come.					
19	Setiap menerima pekerjaan dilakukan secara seksama.					
20	Evaluasi berfokus pada akuntabilitas pelaksanaan suatu program					
21	Setiap mengevaluasi pekerjaan bertujuan pada penyempurnaan hasil pekerjaannya					
22	Setiap bekerja pengawas jarang mengoreksi pekerjaan, karena ada pimpinan yang mengoreksinya					
23	Dalam memberikan tugas tertentu pimpinan mengambil kebijakan sendiri					
24	Untuk tugas-tugas yang membutuhkan keterlibatan pihak lain, berkoordinasi dengan instansi terkait lainnya.					
25	Jika suatu berkas akan ditanda tangni oleh pimpinan, maka unsur pimpinan di bawahnya harus membubuhkan paraf terlebih dahulu					
26	Setiap melaksanakan tugas dicatat sebagai arsip/rekorder					
27	Setiap selesai melaksanakan tugas membuat laporan					
28	Pimpinan melaksanakan bimbingan karir terhadap bawahannya					

INDONESIA

KUESIONER PENELITIAN PENGUNGKAPAN DATA KINERJA

I. IDENTITAS

Nama :

NIP :

Pangkat/Golongan :

Kadudukan dalam Organisasi :

Masa Kerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bacalah seluruh pertanyaan/ Pernyataan berikut ini secara teliti, cermat dan tepat tanpa pengaruh siapapun atau apapun.
- b. Berilah tanda checklist (✓) pada pilihan yang dianggap paling tepat.
 - > SI : Jika *selalu* sesuai dengan pernyataan.
 - > Sr : Jika *sering* sesuai dengan pernyataan
 - > K : Jika *kadang-kadang* sesuai dengan pernyataan.
 - > P : Jika *pernah* sesuai dengan pernyataan
 - > TP : Jika *tidak Pernah* sesuai dengan pernyataan
- c. Jika Bapak/ibu ada kekeliruan dalam memberikan checklist (✓) maka berilah garis sama dengan (=) pada checklist tersebut , kemudian beri tanda checklist pada jawaban yang dianggap paling tepat.
- d. Jawablah seluruh pertanyaan/ pernyataan jangan sampai ada yang terlewatkan.

B. PERNYATAAN VARIABEL KOMITMEN (X₂)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SI	Sr	K	P	TP
1	2	3	4	5	6	7
01	Peraturan Pemerintah selalu dilaksanakan oleh pengawas.					
02	Pengawas jarang meninggalkan tugas tanpa alasan yang jelas					
03	Semua pengawas bekerja sama untuk merealisasikan program kerja					
04	Semua pengawas berusaha mewujudkan program yang diemban oleh Kandepag Kab.Serang					
05	Pengabdian yang diberikan pengawas sangat maksimal					
06	Pengawas Kandepag Kab.Serang Banyak yang sibuk diluar					
07	Semua tugas dilaksanakan dengan serius dan sepenuh hati					

1	2	3	4	5	6	7
08	KMA dan Juknis lainnya sangat membantu dalam melaksanakan tugas					
09	Pengawas Kandepag Kab.Serang sangat patuh pada pimpinan					
10	Pengawas percaya terhadap tujuan yang ingin dicapai Kandepag Kab.Serang					
11	Pengawas pada umumnya percaya terhadap masa depan Kandepag Kab.Serang					
12	Dalam menjalankan tugas selalu berpedoman pada peraturan dan kode etik yang telah ditetapkan					
13	Untuk mewujudkan Visi, Misi, dan program guna mencapai tujuan selalu ada inovasi yang dikembangkan oleh pengawas Kandepag Kab.Serang					
14	Dalam membangun kebersamaan nampak terlihat sesama pengawas dalam mengkomunikasikan persoalan dan kerjasama dalam menyelesaikan tugas					
15	Pedoman / petunjuk operasional yang telah dibuat tidak dijadikan acuan dalam menjalankan program kerja					
16	Umumnya pengawas percaya bahwa prospek Kandepag Kab.Serang selalu meningkat					
17	Pengawas selalu berusaha memenuhi harapan guru dalam melaksanakan pelayanan					
18	Bukan hanya para pejabat, satuan kerja dibawahpun dilibatkan dalam menyusun program kerja					
19	Jarang terdengar pengawas Kandepag Kab.Serang yang mengeluh mengenai kesejahteraan					
20	Pengawas Kandepag Kab.Serang Sangat teguh mempertahankan nilai-nilai ajaran agama					
21	Semua pengawas mengharapkan kebutuhan satuan kerja dibawah terpenuhi berdasarkan programnya dan mampu melayani guru dengan baik					
22	Para pejabat umumnya memiliki kemampuan untuk mengarahkan kerja secara kelompok atau tim					
23	Banyak guru dan satuan kerja dibawah yang kecewa terhadap pelayanan pengawas Kandepag Kab.Serang					
24	Semua pengawas Kandepag Kab.Serang Memiliki kemampuan untuk menjalankan tanggung jawabnya					
25	Koordinasi menunjukan cita-cita Institusi /Lembaga Kandepag Kab.Serang terus diupayakan oleh pengawas					
26	Pengawas kandepag kab.serang pada umumnya memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas					
27	Pembinaan pengawas dari pimpinan dilakukan secara priodik					
28	Hubungan kerja dengan pihak luar baik.					

KUESIONER PENELITIAN PENGUNGKAPAN DATA KINERJA

III. IDENTITAS

Nama :

NIP :

Pangkat/Golongan :

Kadudukan dalam Organisasi :

Masa Kerja :

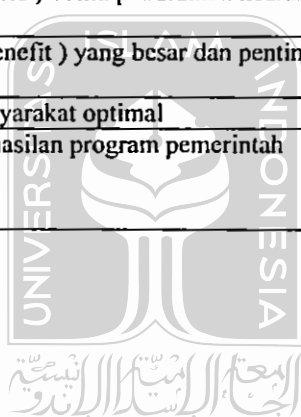
IV. PETUNJUK PENGISIAN

- Bacalah seluruh pertanyaan/ Pernyataan berikut ini secara teliti, cermat dan tepat tanpa pengaruh siapapun atau apapun.
- Berilah tanda checklist (✓) pada pilihan yang dianggap paling tepat.
 - > SI : Jika *selalu* sesuai dengan pernyataan.
 - > Sr : Jika *sering* sesuai dengan pernyataan
 - > K : Jika *kadang-kadang* sesuai dengan pernyataan.
 - > P : Jika *pernah* sesuai dengan pernyataan
 - > TP : Jika *tidak Pernah* sesuai dengan pernyataan
- Jika Bapak/ibu ada kekeliruan dalam memberikan checklist (✓) maka berilah garis sama dengan (=) pada checklist tersebut , kemudian beri tanda checklist pada jawaban yang dianggap paling tepat.
- Jawablah seluruh pertanyaan/ pernyataan jangan sampai ada yang terlewatkan.

V. PERTANYAAN VARIABEL KINERJA(Y)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SI	Sr	K	P	TP
1	2	3	4	5	6	7
1.	Dalam bekerja saya mengeluarkan segenap potensi yang saya miliki					
2.	Dalam bekerja saya kurang mengoptimalkan potensi yang dimiliki					
3.	Penunjukan tugas-tugas umum disesuaikan dengan karakteristik dan sifat dari pengawas yang bersangkutan					
4.	Penunjukan tugas-tugas khusus disesuaikan dengan karakteristik dan sifat dari pengawas yang bersangkutan					
5.	Saya kurang percaya diri terhadap kemampuan saya					
6.	Kemampuan saya diatas teman kerja					
7.	Saya sulit sekali untuk mengembangkan kreativitas karena kurang diberi kesempatan oleh pimpinan					
8.	Pimpinan memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk mengembangkan kreativitas					
9.	Pimpinan menekankan kepada bawahan untuk menjadi pimpinan minimal bagi dirinya sendiri					

1	2	3	4	5	6	7
10	Bagi para pejabat fungsional dituntut untuk menjadi pimpinan yang baik bagi bawahannya.					
11	Loyalitas pengawas terhadap pekerjaan tinggi					
12	Loyalitas bawahan kepada pimpinan tinggi					
13	Tanggung jawab bawahan terhadap pekerjaan baik					
14	Tanggung jawab pimpinan terhadap bawahan baik					
15	Visi Kandepag terlaksana					
16	Visi Kandepag tercapai					
18	Misi Kandepag terlaksana					
19	Misi Kandepag tercapai					
20	Target Kandepag terlaksana					
21	Target Kandepag Tercapai					
22	Anggaran Kandepag yang terangkum dalam DASK kurang mengakomodir kepentingan, kesejahteraan dan masyarakat dan internal pengawas					
23	Saat ini hubungan lini dan staf (hirarkis) dengan instansi dibawah naungan Kandepag sudah sesuai					
24	Hasil kerja (out put) Kandepag dinilai dengan baik oleh Kakanwil depag Propinsi Banten					
25	Hasil kerja Kandepag berdampak (out comes) dunia pendidikan kearah yang lebih baik					
26	Hasil kerja Kandepag akan bermanfaat (benefit) yang besar dan penting bagi masyarakat.					
27	Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat optimal					
28	Kinerja Kandepag dijadikan ukuran keberhasilan program pemerintah dibidang pendidikan					



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

CATATAN KHUSUS DARI PEMBIMBING TESIS
KEGIATAN BIMBINGAN DAN KONSULTASI

Tanggal	Uraian Kegiatan	Tanda Tangan
	<div><p>UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA</p></div>	

CATATAN KHUSUS DARI PEMBIMBING TESIS
KEGIATAN BIMBINGAN DAN KONSULTASI

Tanggal	Uraian Kegiatan	Tanda Tangan
	<div><p>UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA</p></div>	