

**ANALISIS PERAN PENGAWASAN PIHAK INTERNAL
SEKOLAH PADA PAUD IT AS SAKINAH KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

NORDIANA

NIM : 16612318



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

**ANALISIS PERAN PENGAWASAN PIHAK INTERNAL
SEKOLAH PADA PAUD IT AS SAKINAH KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

NORDIANA

NIM : 16612318

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PERAN PENGAWASAN PIHAK INTERNAL
SEKOLAH PADA PAUD IT AS SAKINAH KOTA
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : NORDIANA

NIM : 16612318

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN.1017087601/Lektor



Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN.1025118803/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN.1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul:

**ANALISIS PERAN PENGAWASAN PIHAK INTERNAL
SEKOLAH PADA PAUD IT AS SAKINAH KOTA
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : NORDIANA
NIM : 16612318

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Lima bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN.1017087601/Lektor

Sekretaris,



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.
NIDN.1022038001/Lektor

Anggota,



Yudi Carsana, S.E., MM.
NIDN.1016076601/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 05 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charli Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA.
NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nordiana
NIM : 16612318
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,25
Program Studi/Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Analisis Peran Pengawasan Pihak Internal
Sekolah Pada PAUD IT As-Sakinah Kota
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Juli 2020

Penyusun,



NORDIANA
NIM : 16612318

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan Alhamdulillah serta rasa syukur kepada Allah SWT karena atas ridha Allah saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu . Skripsi ini khusus saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua ku tercinta Bustami (Ayah) dan Atina (Ibu) serta kakak, Dan Abangku yang kucintai, yang selalu memberikan motivasi yang terbaik untuk masa depan penulis, selalu memberikan doa Terbaik , cinta dan kasih sayang serta semangat yang tiada henti tercurahkan untuk penulis.

Terimakasih juga untuk teman-teman seperjuangan yang telah memberi masukan, saran, nesehat dan motivasi yang tiada hentinya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian dan selalu dipermudah dalam segala urusan.

HALAMAN MOTTO

“ cukuplah Allah menjadi penolong bagi kami dan dia sebaik-baik pelindung “

(QS Ali- Imran : 173)

“Dan Aku Belum Pernah Kecewa Dalam Berdoa Kepada- MU Ya Tuhanku”

(QS Maryam : 4)

“ Bergerak karena-Nya tidak akan pernah merugi. Bahwa menitipkan segala perkara pada penjagaan-Nya, maka melahirkan akhir yang baik dan begitu bermakna. Bahwa Ujian dan kesulitan itu hadir bukan untuk menghalangi kita, namun membentuk kita untuk menjadi pribadi yang lebih dewasa dan bijaksana. Bahwa menyerahkan segala urusan kepada-Nya dengan ikhtiar terbaik dan tawakal yang mengiringi masa, maka Allah yang akan mengurai kerumitan dan membuka jalan kemudahan-Nya”

(Dewi Nur Aisyah)

“ Jadilah orang yang bermanfaat bagi orang lain”

(Nordiana)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

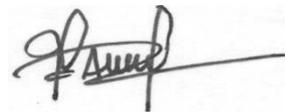
Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karna berkat izin dan kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Peran Pengawasan Pihak Internal Sekolah Pada Paud IT As-Sakinah Kota Tanjungpinang” guna menyelesaikan syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Penulis menyadari bahwa, tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si.,Ak.CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak, M.Si. CA selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M selaku dosen pembimbing satu penulis, yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

6. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M. selaku dosen pembimbing dua penulis, yang juga telah memberikan nasehat dan bimbingannya yang sangat besar dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta karyawan/ti STIE Pembangunan Tanjungpinang.
8. Untuk kedua orangtuaku dan kakakku dan saudaraku terima kasih yang telah memberikan motivasi dukungan yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Serta untuk sahabat dan teman-teman seperjuangan Keluarga Besar Mahasiswa/i program studi S1 Manajemen kelas Sore 2 angkatan 2016 dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan kegunaan bagi semua pihak, amin.

Tanjungpinang, Juli 2020
Penulis,



NORDIANA
NIM 16612318

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Kegunaan penelitian.....	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.5.2 Kegunaan Praktis	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	12
2.1.3 Pengertian Pengawasan	13
2.1.4 Tujuan Pengawasan.....	14

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan..... 72

5.2 Saran-Saran..... 73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Jumlah Informan	31
Tabel 3.5	Difinisi operasional variabel	32
Tabel 3.6	Karakteristik informan berdasarkan jenis kelamin	45
Tabel 3.7	Karakteristik informan berdasarkan tingkat pendidikan.....	46
Tabel 3.8	Karakteristik informan berdasarkan masa kerja.....	47
Tabel 4.1	Rekapitulasi hasil wawancara responden pada Indikator Pengendalian	48
Tabel 4.2	Rekapitulasi hasil wawancara responden pada Indikator Pengukuran kerja karyawan	53
Tabel 4.3	Rekapitulasi hasil wawancara responden pada Indikator Penataan seluruh aturan.....	56
Tabel 4.4	Rekapitulasi hasil wawancara responden pada Indikator pencapaian rencana	60
Tabel 4.5	Hasil Penyajian Data.....	64

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	kerangka pemikiran	22
Gambar 41	Struktur Organisasi PAUD IT As Sakinah.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: pedoman wawancara
Lampiran 2	: Lembar observasi
Lampiran 3	: lembar dokumentasi
Lampiran 4	: Hasil Wawancara Responden
Lampiran 5	: Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 6	: <i>Plagiarism</i>

ABSTRAK

ANALISIS PERAN PENGAWASAN PIHAK INTERNAL SEKOLAH PADA PAUD IT AS SAKINAH KOTA TANJUNGPINANG

Nordiana. 16612318. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. nord81577@gmail.com

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk Sejauh mana peran pengawasan oleh pihak internal sekolah pada PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengendalian, pengukuran kerja karyawan , penataan seluruh aturan dan pencapaian rencana Penelitian ini difokuskan pada peran pengawasan pihak internal sekolah pada PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif. Objek penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Guru PAUD di As Sakinah berjumlah 6 orang. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peran pengawasan pihak internal sekolah pada PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang menunjukkan bahwa pengawasan sudah di lakukan oleh kepala sekolah hanya saja belum maksimal pengawasannya terutama di bagian Kelompok Bermain. Di Paud IT As Sakinah terbagi menjadi dua gedung yang terpisah jarak lokasinya di bagian Kelompok Bermain dan Taman Kanak-Kanak. Sedangkan kantor kepala sekolah hanya ada satu di bagian Taman Kanak-Kanak, sehingga pengawasan di Kelompok Bermain di anggap belum maksimal pengawasannya karna belum sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan di sekolah Paud IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

Kata kunci : Pengawasan, PAUD IT As Sakinah

Dosen Pembimbing I : Tubel Agusven, S.T., M.M

Dosen Pembimbing II : Risnawati, S.Sos., M.M.

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE ROLE OF INTERNAL PARTY SUPERVISION SCHOOL IN PAUD IT AS-SAKINAH TANJUNGPINANG CITY

Nordiana. 16612318. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. nord81577@gmail.com

The purpose of this study is to the extent of the role of supervision by internal school in Paud IT As Sakinah Tanjungpinang City. The indicators used in this study are control, measurement of employee work, compliance with all rules and achievement of the plan.

The method used in this research is qualitative. The object of this study was the Principal and PAUD Teachers in As Sakinah totaling 6 people. Data processing techniques used in this study are data reduction, data presentation and conclusion drawing.

The conclusion in this study shows that the role of supervision of the internal school in PAUD IT As Sakinah Tanjungpinang City shows that supervision has been carried out by the principal but the supervision is not maximal, especially in the Play Group At Paud IT As Sakinah it is divided into two buildings that are separated from each other in the Playgroup and Kindergarten sections. Meanwhile, there is only one school principal in the Kindergarten section, so the supervision in the Playgroup is considered to be not maximal because the supervision has not been in accordance with the schedule that has been set at the Paud IT As Sakinah school in Tanjungpinang City.

Keywords : Supervision, PAUD IT As Sakinah

Adviser Lecturer I : Tubel Agusven, S.T., M.M

Adviser Lecturer II : Risnawati, S.Sos., M.M..

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM (Sumber Daya Manusia) dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Menurut Nawawi, potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi Yani (2012).

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi. Sehingga harus dikelola

Ketika suatu organisasi mengalami perkembangan maka sumber daya manusia harus mempunyai kedudukan dan peran sangat penting. Dimana karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melakukan tujuan organisasi karna tanpa adanya karyawan di dalam organisasi maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara baik. Mengingat pentingnya karyawan tersebut sehingga atasan harus lebih memperhatikan, melihat dan memahami keadaan atau situasi tempat kerja karyawan tersebut. Dalam arti bagaimana kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama, karna pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam suatu organisasi.

Pada era globalisasi ini pemimpin organisasi tidak hanya memperhatikan cara untuk memajukan organisasi saja namun juga harus dilakukan pengawasan secara langsung dalam proses belajar mengajar dan memberikan pengawasan yang baik kepada karyawan, agar karyawan bekerja lebih baik yang di harapkan organisasi.

Pemimpin akan menjadi panutan bagi maju mundurnya sebuah organisasi. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Sumber daya manusia yang baik dan unggul sangat di utamakan dalam mencapai terwujudnya bangsa dan Negara yang maju dan berkualitas. Betapapun modernya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semua menjadi tidak bermakna. Dalam mengarahkan pegawai agar dapat menjadi pekerja yang baik dan dapat di andalkan serta berprestasi adalah memberi dorongan serta tanggung jawab untuk mengembangkan dan memperbaiki tingkat kemampuan serta keterampilan pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Zakiyudin, (2013), Pengawasan (*controlling*) adalah proses untuk memastikan tujuan-tujuan organisasi tercapai. Pengawasan meliputi kegiatan penetapan standard, pengukuran kegiatan dan pengambilan tindakan korektif.. Pengawasan mempunyai peranan yang penting dalam manajemen kepegawaian yang mempunyai hubungan terdekat dengan pegawai-pegawai, perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar akan tergantung kepada betapa efektifnya ia bergaul dengan mereka tapi dalam berbagai pekerjaan yang bersipat mengawasi lainnya.

Seiring dengan tantangan kehidupan global, selain peran pengawasan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, pendidikan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia karena keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya sumber daya alam, melainkan keunggulan sumber daya manusia.

Dalam konteks penyelenggaraan pendidikan baik pada level makro atau mikro, konsep pengawasan sesungguhnya menempati posisi sangat strategis sekali, seberapa pun bagus sebuah perencanaan proses pendidikan jika tanpa di barengi dengan proses pengawasan yang memandai, maka segala program yang direncanakan sebelumnya akan menjadi tidak terukur secara jelas tingkat keberhasilannya, bahkan sangat memungkinkan sekali akan adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dan sulit untuk dideteksi. Karena itulah pentingnya peran pengawasan merupakan bagian yang sangat penting sekali dan tidak dapat diabaikan sama sekali dalam mencapai tujuan dari sebuah proses pendidikan.

Dalam memahami peran pengawasan dapat dilihat apakah yang terjadi sesuai dengan apa yang semestinya terjadi. Apabila tidak sesuai dengan semestinya, maka perlu adanya penyesuaian yang harus dilakukan seperti halnya pengawasan pihak internal pendidikan terhadap tenaga pendidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Menjadi tenaga pendidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, adapun salah satu cara untuk mewujudkannya dengan pengembangan profesionalisme. Hal ini di butuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini

adalah kepala sekolah yang merupakan pimpinan pendidikan yang sangat penting karna berhubungan langsung dengan tenaga pendidik maupun pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

Dengan adanya peran pengawasan yang baik dari pihak internal sekolah akan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pengajaran pendidikan berkualitas baik. Tinjauan secara langsung di lapangan selama ini masih jauh dari yang diharapkan seperti halnya di salah satu sekolah PAUD IT As-Sakinah Kota Tanjungpinang yang beralamat di jalan pandjaitan km.9 kompleks taman harapan indah blok D9 Tanjungpinang, Kepulauan Riau, Indonesia. Jumlah pegawai yang berada di PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang sebanyak 19 orang yang terdiri kepala sekolah, tenaga tata usaha dan guru-guru di PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

Oleh karna itu perlunya kecakapan hubungan manusia yang langsung antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya bawahan atau atasan, tugas-tugas yang diperoleh oleh pengawasan internal sekolah yaitu bergaul dengan baik melatih diri agar terampil serta membangun semangat kerja. Tetapi yang menjadi permasalahannya adalah masih kurangnya pengawasan di bagian Kelompok Bermain. Dunia pendidikan usia dini (PAUD) begitu banyak yang diminati hal ini menjadi ladang usaha sebab banyak orangtua yang berminat untuk mengsekolahkan anaknya di PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

Di PAUD IT As Sakinah juga memiliki daya saing yang banyak, sehingga di sekolah PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang harus lebih meningkatkan lagi proses belajar mengajar dan kedisiplinan serta tanggung jawab yang dilakukan

oleh guru dan kinerja yang baik pada PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang. Salah satunya yaitu harus memberikan pelayanan yang baik yang dilakukan oleh PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang dan juga harus melakukan pengawasan secara keseluruhan dalam proses belajar mengajar karena pengawasan sangat lah perlu dilakukan untuk memastikan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan tidak terjadi yang tidak diinginkan.

Dalam hal ini PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang terdiri dari dua gedung yang terpisah jarak lokasinya sekitar 200 meter antara jarak di bagian KB (Kelompok Bermain) dan TK (Taman Kanak-Kanak). Lokasi kantor kepala sekolah terletak di TK (Taman Kanak-Kanak) IT As Sakinah Kota Tanjungpinang, sehingga kepala sekolah lebih memfokuskan di bagian Taman Kanak-Kanak nya saja. Hal ini membuat pengawasan menjadi tidak maksimal di sebabkan pengawasan yang tidak merata seperti di bagian Kelompok Bermain. Walaupun tidak memantau secara rutin, Kepala Sekolah tetap melakukan supervisi yang dilakukan satu kali dalam satu semester. Namun ternyata bentuk pengawasan yang hanya mengandalkan supervisi sangatlah tidak maksimal sebab berpengaruh pada kinerja karyawan di Kelompok Bermain itu sendiri. Sehingga karyawan merasa pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak begitu kuat sehingga para karyawan sering melakukan kesalahan-kesalahan.

Fenomena yang terjadi adalah di PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang sudah menjalankan supervisi untuk para guru yang dilakukan satu kali dalam satu semester. ternyata pengawasan yang dilakukan kepala sekolah di bagian Kelompok Bermain belum sesuai dengan jadwal yang telah di tentukannya. Karna di PAUD IT

As Sakinah Kota Tanjungpinang terdiri dari dua gedung yang terpisah jarak lokasinya yaitu di bagian TK (Taman Kanak-Kanak) dan KB (Kelompok Bermain), sedangkan kantor kepala sekolah hanya ada 1, letak kantor kepala sekolah di bagian Taman Kanak-Kanak sehingga kepala sekolah melihat langsung proses belajar mengajar di bagian Taman Kanak. Kepala sekolah juga mengawas hanya beberapa kali saja mengontrol di bagian KB (Kelompok Bermain).

Oleh sebab itu pengawasan yang di lakukan di bagian Kelompok Bermain belum terlaksanakn sepenuhnya sesuai jadwal yang telah di tetapkan, sehingga menyebabkan guru-guru kurang disiplin seperti tidak datang tepat waktu yang telah di tentukan khususnya saat piket, pembagian jadwal bersih-bersih yang belum sesuai dengan yang di tetapkan dan mengerjakan tugas-tugas sekolah belum tepat waktu yang telah di tentukan seperti mengerjakan RPPH (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian) yang di kerjakan oleh guru kelas yang sering tidak cepat dari waktu yang di tetapkan berakibatkan para guru dalam penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu yang telah ditentukan kemudian penilaian proses kegiatan anak-anak sering tidak cepat mengisinya oleh guru bersangkutan, namun ada beberapa guru yang belum mengikuti aturan-aturan atau arahan yang diberikan, seperti berpakaian dan jadwal datang kesekolah. Disinilah pentingnya peran pengawasan pihak internal pada PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

Kepala sekolah meninjau 1 kali dalam 1 semester disebabkan memiliki dua gedung yang terpisah jarak lokasinya, dan banyaknya pekerjaan yang harus di

selesaikan, kemudian kantor kepala sekolah terletak di bagian Taman Kanak-Kanak. Sehingga para guru-guru dan karyawan merasa kurangnya pengawasan dalam mengawasi rangkaian kegiatan maupun proses belajar mengajar secara keseluruhan di bagian Kelompok Bermain, kemudian sanksi yang di berikan kepada pihak sekolah bagi guru yang terlambat hadir kurang berpengaruh dalam menetapkan sanksi, sehingga para guru masih tetap melakukan hal yang sama. Di sinilah pentingnya peran pengawasan untuk lebih memperhatikan pengambilan keputusan dalam segala segi yang akan memperngaruhi proses berjalannya tujuan organisasi yang ada di sekolah PAUD IT As-Sakinah Tanjungpinang. Jika peran pengawasan yang dilakukan tidak maksimal oleh atasan maka akan berdampak pada kinerja karyawan atau guru di suatu perusahaan atau organisasi yang kurang baik oleh karna itu sangatlah penting peran pengawasan. Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi permasalahan yang diuraikan diatas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PERAN PENGAWASAN PIHAK INTERNAL SEKOLAH PADA PAUD IT AS-SAKINAH KOTA TANJUNGPINANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Sejauh mana peran pengawasan oleh pihak internal sekolah pada PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada peran pengawasan pihak internal sekolah pada PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

1.4. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui sejauh mana penerapan peran pengawasan pada sekolah PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian pengawasan pihak internal sekolah pada PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang sebagai berikut:

1.5.1. Kegunaan Ilmiah

Sebagai bahan untuk memperkuat dan mengembangkan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengawasan pimpinan.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa mampu memberikan masukan :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang didapat di bangku perkuliahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengawasan pihak internal sekolah pada PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

2. Bagi PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

Sebagai bahan pertimbangan dalam menjalankan pengawasan pihak internal sekolah yang diberikan oleh atasan sekolah tersebut.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya mengenai pengawasan pihak internal sekolah pada karyawan di sekolah PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan penjelasan tentang isi dari masing-masing bab yang disajikan secara singkat dan jelas dari keseluruhan bagian proposal ini. Proposal ini akan disajikan dengan sistematika penulisan secara berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kegunaan ilmiah, kegunaan praktis, sistem penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan teori yang nantinya akan sangat memberikan dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

BAB III: METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, populasi sampel, teknik pengolahan data, teknik analisis dan jadwal penelitian

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan pada PAUD IT As Sakinah mengenai peran pengawasan pihak internal sekolah.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dan keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan serta saran-saran berhubungan dengan hasil akhir penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2014) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan terus dikembangkan hingga sekarang.

Menurut Bangun (2012), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan mengawasi terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, mengintegrasikan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan potensi manusiawi

sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Menurut Nawawi potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi Yani (2012).

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai, V & Segala, (2014), manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Perencanaan (*planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organization*) yaitu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
4. Pengadaan (*Procurement*) yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
5. Pengembangan (*Development*) yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus di sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

6. Kompensasi (*compensation*) yaitu Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
7. Pengintegrasian (*integration*) yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercapai kerjasama yang serasi dan salingmenguntungkan. Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
8. Pemeliharaan (*maintenance*) yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
9. Pemberhentian (*sepanation*) yaitu putusan hubungan kerja seseorang dari suatu pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2. Pengawasan

2.1.2.1 Pengertian pengawasan

Menurut Robert J. Mosker didalam Busro, (2018), mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standarpada perencanaan, untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk membandingkan kinerja aktual dengan standard yang telah ditentukan untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah

digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

2.1.2.2. Tujuan pengawasan

Dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada Sekolah PAUD IT As Sakinah dalam pencapaian pengawasan dalam tujuan organisasi, maka pengawasan sangat diperlukan karena mempunyai tujuan-tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakannya. Hasibuan, (2014), tujuan dari pengawasan adalah :

1. Agar proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan tetap sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
2. Apabila terdapat penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan maka dilakukan tindakan perbaikan.
3. Agar tujuan-tujuan yang dicapai tetap sesuai dengan perencanaannya.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Pengawasan

Dalam pengawasan terdapat beberapa tipe pengawasan seperti yang diungkapkan Winardi (2011). Fungsi pengawasan dapat dibagi dalam tiga macam tipe, atas dasar fokus aktifitas pengawasan, antara lain :

a. Pengawasan pendahuluan (*Preliminary Control*)

Prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan. Merumuskan kebijakan-kebijakan termasuk dalam fungsi perencanaan sedangkan tindakan implementasi kebijakan merupakan bagian dari fungsi pengawasan. Pengawasan Pendahuluan Meliputi :

1. Pengawasan pendahuluan Sumber Daya Manusia.
2. Pengawasan Pendahuluan Bahan-Bahan.
3. Pengawasan Pendahuluan Model.
4. Pengawasan Pendahuluan Sumber-Sumber Daya Finansial.

b. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*Cocurrent Control*)

Concurrent control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para *supervisor* yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka.

Direction control berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk :

1. Mengajar para bawahan mereka bahwa bagaimana cara menerapkan metode-metode serta prosedur-prosedur yang tepat.
2. Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Proses memberikan pengarahan bukan saja meliputi cara dengan apa petunjuk-petunjuk dikomunikasikan tetapi ia meliputi juga sikap orang-orang yang memberikan penyerahan.
3. Pengawasan feed back (*feed back control*)

Sifat khas dari metode-metode pengawasan *feed back* (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historical, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang.

2.1.2.4 Proses Dasar Pengawasan

Proses dasar pengawasan adalah kumpulan kegiatan dalam melakukan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau instansi. Proses pengawasan ini terdiri dari beberapa tindakan yang bersifat fundamental bagi pengawasan pimpinan yang dilaksanakan menurut (Hasibuan, 2014b) mengemukakan langkah-langkah dalam proses pengawasan pimpinan adalah sebagai berikut :

1. Penentuan standard-standar yang di gunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan proses pengawasan.
2. Melaksanakan penilaian terdapat pekerjaan yang telah dilaksanakan.
3. Melakukan pertandingan antara hasil yang telah di capai dengan standard yang ditetapkan sebelumnya.
4. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan maka dilaksanakan tindakan koreksi atau perbaikan agar kegiatan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Proses pengawasan menurut Handoko (2014), terdiri dari lima tahap, sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan

Penetapan standar pelaksanaan merupakan tahap pertama dalam proses pengawasan. Standard merupakan suatu pengukuran yang tepat digunakan

sebagai dasar dalam penelitian hasil pekerjaan.

2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Tahap kedua dalam proses pengawasan adalah penentuan pengukuran pelaksanaan pekerjaan. Tanpa adanya usaha untuk melakukan pengukuran terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan maka penetapan standard hanya akan menjadi sia-sia.

3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan.

Setelah sistem pengukuran dan monitoring ditetapkan, maka tahap selanjutnya akan dilaksanakan pengukuran terhadap pelaksanaan kegiatan secara terus menerus. Beberapa cara yang digunakan dalam melaksanakan pengukuran pelaksanaan kegiatan yaitu pengamatan, laporan baik maupun tertulis, inspeksi, dan lain-lain.

4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan.

Perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan atau dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya merupakan tahap-tahap kritis dalam proses pengawasan yang dilakukan. Tahap ini merupakan tahap yang mudah dilakukan tetapi dapat terjadi kompleksitas saat ditemukan adanya penyimpangan-penyimpangan dan kesalahan-kesalahan.

5. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

Apabila hasil pengawasan yang dilakukan menentukan adanya penyimpangan-penyimpangan dan diperlukan tindakan koreksi, maka tindakan tersebut harus dilaksanakan untuk mencapai hasil yang lebih

baik. Tindakan koreksi tersebut berupa perubahan standard, perbaikan pelaksanaan kegiatan, atau kedua-duanya dilaksanakan secara bersama.

2.1.2.5 Cara-Cara Pengawasan

Seorang manajer atau pimpinan harus mempunyai berbagai cara dalam melakukan pengawasan menurut Imron (2012), pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu :

1. Pengawasan langsung (*direct control*) adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk :
 - a. Inspeksi langsung yaitu pengawasan dengan inspeksi langsung ini dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan pelayanan atau melaksanakan pekerjaan. Inspeksi langsung dilihat dari tingkat kehadiran pegawai, tingkat kehadiran merupakan salah satu penilaian kinerja pegawai yakni mengenai kehadiran dan ketepatan waktu.
 - b. Pengawasan dengan observasi di tempat (*On the spot observation*) yaitu dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilaksanakan. Kegiatan yang dimaksudkan penulis adalah kerjasama pegawai dalam menyelenggarakan tugas baik dilapangan, maupun di dalam kantor.
 - c. Laporan ditempat (*On the spot report*) yaitu laporan yang disampaikan bawahan secara langsung pada saat atasan mengadakan inspeksi langsung dinamakan laporan ditempat,.

Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dengan organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu perlu ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

2. Pengawasan tidak langsung (*Indirect control*)

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk :

- a. Tertulis yaitu laporan yang disampaikan oleh pegawai kepada sekolah dalam bentuk laporan kegiatan kantor yang yang dibukukan ataupun secara berskala sesuai dengan target-target yang sudah di tentukan, untuk mengetahui hasil kinerja pegawai atas apa yang sudah ditugaskan pada masing-masing pegawai yang kemudian di serahkan kepada sekolah untuk dievaluasi atau dikoreksi sebenarnya disesuaikan dengan target yang sudah ditentukan pada surat tugas yang sudah diberikan, dibuat laporan secara tertulis untuk memiliki data secara akurat dan untuk mendukungnya hasil yang sudah dikerjakan oleh pegawai itu sendiri.
- b. Lisan yaitu laporan lisan merupakan laporan yang disampaikan melalui media mulut yakni di sampaikan secara langsung dan tidak tertulis yang dilakukan oleh pegawai kepada atasannya yakni kepala kantor. Biasanya laporan secara langsung maupun via telepon maupun

pesan singkat melalui *handphone* dan media lainnya yang secara tidak formal maupun formal.

Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ialah bahwa sering saja para bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja, dengan perkataan lain para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang di duga dapat menyenangkan pimpinan.

2.1.2.6 Indikator Pengawasan

Pengawasan yang hendak dilaksanakan sebaiknya memiliki indikator atau standar ukuran yang dapat dilihat atau diukur. Pengawasan yang memiliki indikator akan mudah untuk dinilai atau diamati. Indikator pengawasan dalam penelitian ini menurut Busro (2018). ialah sebagai berikut :

1. Pengendalian

Pengendalian terdiri dari kegiatan: pengamatan pelaksanaan kerja karyawan, perbandingan kegiatan pelaksanaan dengan rencana atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya, dan merevisi pelaksanaan kegiatan yang menyimpang dari rencana atau standar sebelumnya.

2. Pengukuran kerja karyawan

Pengukuran kerja karyawan sangat berguna untuk mengetahui standar kinerja karyawan dan mengetahui kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan dengan cara membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan, mengukur penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, melihat berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan mengukur signifikansi penyimpangan-penyimpangan

menerapkan tindakan koreksi.

3. Penaatan seluruh aturan

Aturan kerja yang telah diberikan oleh pemimpin merupakan peraturan yang telah dibuat secara tertulis untuk diikuti oleh karyawan. Aturan pada setiap perusahaan sangat berguna agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan selalu disiplin pada pekerjaan. Suatu organisasi akan rusak jika karyawan bertindak tidak sesuai atau di luar kewajaran. Untuk itu, salah satu cara yang terbaik ialah dengan membuat aturan kerja yang umum.

4. Pencapaian rencana

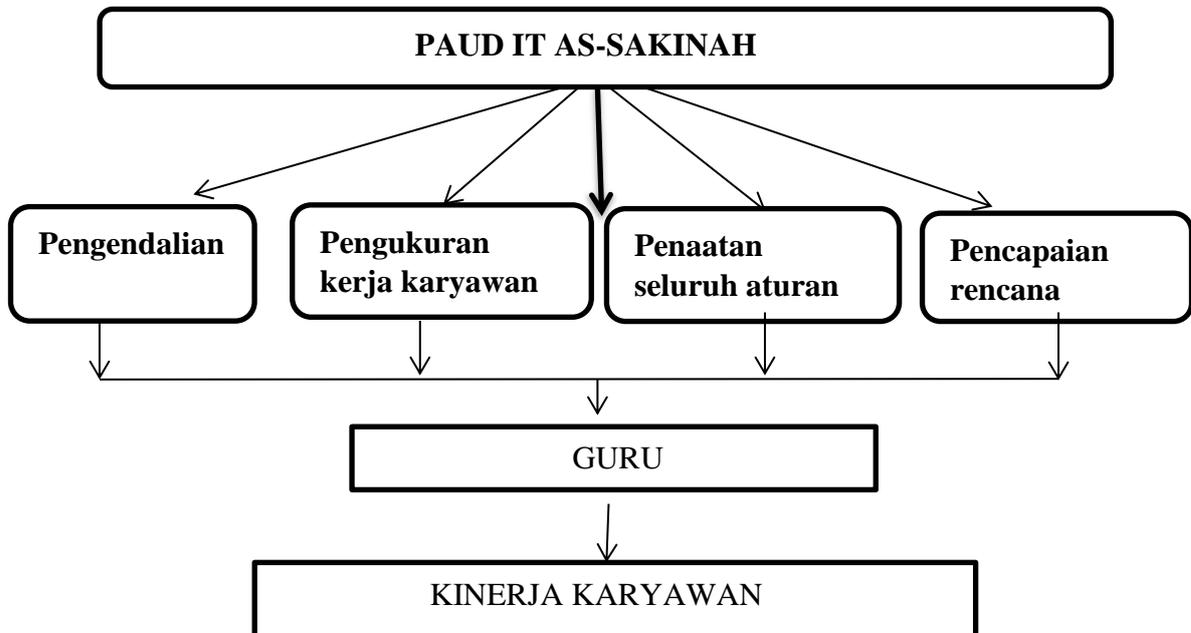
Pencapaian rencana merupakan cara untuk memastikan apakah hasil kerja karyawan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pencapaian rencana dapat dilihat dengan cara memastikan bahwa tindakan sudah sesuai dengan rencana, menetapkan telah terjadi atau tidaknya suatu penyimpangan, melihat sesuatu dengan seksama, melihat pencapaian tujuan-tujuan perusahaan atau pencapaian hasil yang diharapkan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Mardalis (2014) kerangka teori dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau batasan-batasan tentang teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan. Adalah teori mengenai variabel-variabel permasalahan yang akan diteliti. Teori pada dasarnya berisi tentang penggambaran sebab akibat antara variabel-variabel dalam John W Best. Mardalis (2014) Suatu teori didalam terkandung keunggulan untuk bisa menjelaskan suatu gejala. Bukan itu saja, suatu teori juga memperkuat untuk memprediksikan suatu gejala.

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



Sumber : konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2020)

Pola penelitian ini menulis mengambil objek di sekolah PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang. Sekolah tersebut merupakan tatalaksana yang memiliki tugas-tugas pokok dalam melaksanakan tujuan pemerintahan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus adanya pengawasan pimpinan dalam pengawasan proses belajar mengajar maupun kedisiplinan karyawan di sekolah PAUD IT As Sakinah agar tujuan yang diinginkan dapat terlaksana.

Namun pada dasarnya pada sekolah PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang masih memiliki masalah tentang pengawasan karyawan di sekolah, dalam hal ini. Peran kepala sekolah dalam mengawasi setiap karyawan di sekolah PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang itu harus sangat diperhatikan dalam kedisiplinan dalam bekerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1. Jurnal Nasional

Muchamad Taufiq STIE Widya Gama Lumajang, (2012), Urgansi pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai di era otonomi daerah, jurnal WIGA Vol.2 NO.2, September 2012 ISSN NO 2088-0944. Pengawasan adalah aktifitas pimpinan dalam melakukan pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi agar supaya pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pelaksanaan pengawasan secara *intensif*, diharapkan agar mengulangi dan meminimalkan berbagai masalah seperti masalah penyalahgunaan wewenang, kebocoran, pemborosan, atau *efisiensi* keuangan dan kekayaan Negara serta berbagai bentuk penyelewengan lainnya. Dengan kata lain, melalui pengawasan diharapkan dapat ditegakkan disiplin kerja dilingkungan pemerintahan dalam upaya mewujudkan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Teknik pelaksanaan pengawasan oleh sujatmo dibedakan menjadi 3 (tiga) macam 1. Pengawasan langsung (*direct control*) 2. Pengawasan tidak langsung (*in direct control*) 3. Pemeriksaan (*audit*). (1983:9). 1. Pengawasan adalah aktifitas pimpinan dalam melakukan pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi agar supaya pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. 2. Pengawasan pimpinan memiliki korelasi positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas disiplin kerja pegawai. 3. Pelaksanaan pengawasan melekat, baik langsung maupun pengawasan tidak langsung sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya guna pencapaian tujuan organisasi agar dapat terwujud secara berdaya guna dan berhasil

guna akan memacu disiplin kerja pegawai yang meliputi : disiplin waktu, disiplinperbuatan, disiplin kinerja.

Fitriani, (2013), nur annisa fitriani pengawasan pimpinan dalm meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang kota samarinda, pengawasan merupakan dasar yang secara esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi. Proses dasarnya menurutnya terdiri dari tiga tahap :

1. Menetapkan standard pelaksanaan
2. Mengukur pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standard
3. Menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standard dan rencana murdick dalam fattaj (2009).

Kemudian pengawasan (*controlling*) ialah mengamati dan mengalokasikan dengan tepat penyimpangan-penyimpanagan yang terjadi. (Yayat M. Herujito). Pengawasan juga bisa dikatakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar gunamenjamin berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya Siagia (2004).

Pengawasan langsung : menurut siagian di dalam Fitriani (2013), yang dimaksud pengawasan langsung ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bbawahanya. Pengawasan langsung dapat di bentuk :

1. Inspeksi langsung : pengawasan dengan inspeksi langsung ini dilakukan secara langsung oleh atasan terhaap bawahan pada saat kegiatan pelayanan atau pelaksanaan pekerjaan. Inspeksi langsung dilihat dari tingkat

kehadiran pegawai tingkat kehadiran merupakan salah satu penilaian kinerja pegawai yakni mengenai kehadiran dan ketepatan waktu.

2. *One the spot observation/* observasi di tempat : pengawasan dengan observasi di tempat yaitu melakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan di laksanakan. Kegiatan yang dimaksudkan penulis adalah kerjasama pegawai dalam menyelesaikan tugas baik dilapangan maupun di dalam kantor.
3. *On the spot report/laporan ditempat* : laporan ditempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung pada saat atasan mengadakan inspeksi langsung dinamakan laporan di tempat. Sedangkan laporan di tempat yang dimaksudkan adalah mengenai kinerja pada pegawai, biasanya kepada masing-masing dikasih mengenai pertanggung jawaban pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

2.3.2. Jurnal Internasional

Greggerson, (2016), *jurnal of Counselor Preparation and Supervision*, perilaku pembimbing berkontribusi atau mengurangi pengawasan yang efektif. Tujuan dari ini belajar adalah untuk membandingkan evaluasi pengawasan dari perilaku kontribusi pengawas dengan yang penilaian diri para pembimbing menggunakan formulir peringkat pemanfaatan yang diakses pengawas Perbedaan yang di signifikan secara statistic dalam peringkat menunjukkan bahwa pengawas menganggap mereka pengawas sebagai lebih proaktif dan terbuka dari pada pengawas melihat diri mereka sendiri. Untuk menciptakan lingkungan di mana para pengawas dan mendorong mengawasi untuk mengambil inisiatif dalam

pembelajaran mereka sendiri, para peneliti membut yang berikut rekomendasi : (1) mengikuti praktek terbaik ACES untuk memantau dan menilai para pengawasan. (2) menggunakan pengungkapan diri pengawas yang sesuai dan (3) mengadopsi pendekatan yang berfokus pada solusi pengawasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ryan, T.G&Gottfried, (2012) dengan judul *Elementary Super Vision and the Supervisor Teacher Attitudes and Inclusive Education*, Bukti telah muncul yang menunjukkan bahwa sebagai pengawas, pentingnya mengetahui diri sendiri, dan mengetahui orang-orang yang ia awasi, sangat penting bagi keberhasilan kelompok. Kami berpendapat bahwa ketika nilai-nilai, sikap dan keyakinan yang bertentangan hadir di antara anggota kelompok atas masalah (inkklusi), atau atas perilaku anggota (tidak inklusif), seluruh kolompok dapat rusak , oleh karna itu, untuk berhasil menerapkan program, seperti inklusi, mengetahui sikap staf sangat penting karena program seperti ini tidak dapat berhasil tanpa dukungan positif.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data tujuan serta kegunaan pada aspek yang dikaji dan diteliti. Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan Sugiyono (2016), cara ilmiah ini berarti kegiatan-kegiatan penelitian itu di dasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga yang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang di gunakan. Sistematis artinya proses yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan disini bahwa, metode penelitian manajemen dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan , dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengadaptasi masalah dalam bidang manajemen Sugiyono (2016).

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif bermaksud untuk

memberikan gambaran mengenai pengawasan di PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang. Berdasarkan Herdiansyah (2010), mengatakan “penelitian kualitatif adalah penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara penelitian dan fenomena yang diteliti

3.3 Jenis Data

3.3.1 Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian berupa dokumentasi, wawancara. sumber data penelitian langsung dari sumber asli (informan), yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, hasil observasi terhadap suatu objek benda, kejadian atau data. Dr.Sugiyono (2015), menjelaskan sumber primer adalah sebagai berikut : “sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data” pengumpul data primer dalam penelitian ini melalui cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, kepada informan yang telah ditetapkan kepada kepala sekolah dan guru PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti jurnal, sebagai pendukung guna menjawab permasalahan penelitian. Sugiyono (2015), mendefinisikan data sekunder adalah sebagai berikut: “sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain

yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan” dan karya ilmiah yang relevan dengan penelitian.

Adapun pada penelitian ini data sekunder yang di dapatkan oleh penelitian pada sekolah PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang. Yakni dari sejarah berdirinya baik secara tertulis, struktur organisasi, daftar pegawai sekolah, jumlah pegawai dan rincian tugas serta fungsi pegawai di sekolah ini, dan data yang diperlukan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian lapangan dilakukan untuk mencari dan memperoleh data primer, data tersebut dikumpulkan dan diperoleh dengan cara sebagai berikut:

3.4.1 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan koesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terlepas pada orang, tetapi juga objek obkjek alam lain Sugiyono (2015). Dan jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi Nonpartisipan dan terstruktur. Kalau dalam observasi partisipan penelian terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi non partisipan penelitian tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Dan observasi terstruktur adalah observasi yang sudah direncanakan secara sistematis, tentang apa yang di amati oleh penelitian adalah Analisis Peran Pengawasan pihak Internal sekolah pada PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

3.4.2 Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah metode untuk proses memperbaiki keterangan untuk bertujuan penelitian dengan cara Tanya jawaban bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang di wawancarai. Basrowi, (2011), jenis wawancara yang digunakan untuk pengumpulan data didalam penelitian ini berupa wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana penelitian tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan Dr. Sugiyono (2015). Adapun pada proses melakukan wawancara ini penelitian mengajukan kepada kepala sekolah dan guru PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

Adapun orang yang akan diwawancara adalah Kepala sekolah, Guru PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang. Selain itu ada beberapa media pendukung yang akan digunakan penelitian adalah Handphone sebagai perekam suara (*recording*).

3.4.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016), Dokumentasi bisa berbentuk tulisan gambar, atau alat-alat monumental dari seseorang. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto. Ada pun data yang digunakan oleh penelitian ialah di mana dokumen ini di digunakan untuk mengetahui gambaran umum keadaan pengawasan struktur organisasi dan keadaan pengawasan sekolah dan lainnya.

3.5 Informan penelitian

Informan adalah objek penting dalam sebuah penelitian. Informan adalah

orang-orang dalam latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi luar penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.1
Tabel jumlah informan

Jabatan	Jumlah (Orang)
Kepala sekolah	1
Guru PAUD	5
Jumlah	6

Sumber : PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang

Adapun informan pada penelitian ini berjumlah 6 orang, dimana terdiri dari kepala sekolah, dan guru-guru PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang. Enam informan ini akan menjadi kunci dari penelitian ini, karena kepala sekolah dan guru PAUD IT As Sakinah lebih mengerti tentang organisasi ini.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan difinisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti dan mencangkup indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel. Operasionalisasi (variabel) adalah proses mendefinisikan variabel dengan tegas, sehingga menjai faktor-faktor yang dapat diukur Sugiyono (2014).

Dengan adanya uraian berikut maka penulis akan lebih mudah untuk mengukur variabel yang ada. Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam penelitian ini maka peneliti membuat tabel yang menjelaskan mengenai variabel, difinisi, dan indikator dari variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definerensi Operasional Variabel

Variabel	Defini Variabel	Indikator
Pengawasan	Pengawasan ialah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja karyawan atau bawahan agar rencana- rencana yang telah di buat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggarakan. Sumber : Busro (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengendalian 2. Pengukuran kerja karyawan 3. Penuaan seluruh aturan 4. Pencapaian rencana Sumber : Busro (2018)

Sumber : Data Sekunder diolah (2020)

3.7 Teknik Pengelolaan Data

Kegiatan yang cukup penting dalam proses keseluruhan penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data di ketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitian akan segera diketahui.

1. Reduksi data

Informan yang di teliti dilapangan berjumlah 6 orang, maka dari itu apa yang ingin diteliti perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkup, memilih hal hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, di cari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Data yang direduksi adalah wawancara kepala sekolah dan guru di PAUD IT As Sakinah Kota Tanjungpinang.

2. Penyajian data

Dalam penelitian, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian

singkatan, bagan, hubungan antara katagori, *flowchart* dan sejenisnya. Miles dan huberman Sugiyono (2016), mengatakan yang paling sering digunakan dalam penelitian adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipaham tersebut.

3. Menarik kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut miles dan huberman dalam Sugiyono (2016), adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal dikemukakan masih bersifat sementara, akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti dapat merangkum hal penting yang ada pada penelitian ini.

3.8 Teknik Analisi Data

Menurut Sugiyono (2015), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara,

dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun oranglain.

3.8.1 Uji kredibilitas (*Credibility*)

Uji *Credibility* atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil peneliti yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan.

1. Perpanjang pengamatan, dapat meningkatkan kredibilitas atau kepercayaan data. Dengan perpanjang pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, untuk melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang ditemui maupun sumber data yang lebih baru. Perpanjangan pengamatan berarti hubungan antara peneliti dengan sumber akan semakin terjalin, semakin akrab, semakin terbuka, saling timbul kepercayaan, sehingga informasi yang diperoleh semakin banyak dan lengkap. Perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh. Data yang diperoleh setelah dicek kembali kelapangan benar atau tidak, ada perubahan atau masih tetap. Setelah dicek kembali kelapangan data yang telah diperoleh sudah dapat dipertanggungjawabkan atau benar berarti kredibel, maka perpanjangan pengamatan perlu diakhiri.
2. Meningkatkan kecermatan dalam penelitian, atau ketekunan secara berkelanjutan maka kepastian data dan urutan kronologis peristiwa dapat di

catat atau di rekam dengan baik sistematis. Meningkatkan kecermatan merupakan salah satu cara mengontrol atau mengecek pekerjaan apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat, dan di sajikan sudah benar atau belum. Untuk meningkatkan ketekunan peneliti dapat dilakukan dengan cara membaca berbagai referensi, buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang telah diperoleh. Dengan cara demikian, maka akan semakin cermat dalam membuat laporan yang pada akhirnya laporan yang dibuat akan semakin berkualitas.

3. Triangulasi Wiliam Wiersma (1986) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu Sugiyono (2016).

- a. Triangulasi sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh analisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya diminta kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data

- b. Triangulasi teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data

yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar

c. Triangulasi waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya

4. Analisis kasus negatif ,melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak adalagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan mengubah temuannya.
5. Menggunakan bahan referensi, yang dimaksud referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basrowi, S. (2011). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed. 1). Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- DR.Drs.H.M.Yani, S. M. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Ed.1). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dr.Sugiyono, P. (2015). *Metode Penelitian pendekatan : Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi* (Ed.5). Bandung: ALFABETA.
- Fitriani, N. A. (2013). Pengawasan Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelaing Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerinatahan*.
- Greggerson, S. &. (2016). journal of Counselor Preparation and Supervision,. *Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 8(full 8(1)).
<https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.7729/18.2016>
- Handoko, P. H. (2014). *MANAJEMEN* (ed. 2). Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, M. . (2014a). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. (2014b). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Askara.

- Imron, A. (2012). *Supervisi Pelajaran Tingkat aSatuan Pendidikan*. (ed. 1). Jakarta: Bumi Askara.
- Irham Fahmi, S.E., M. S. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (ed. 2). Bandung: ALFABETA.
- Mardalis, D. (2014). *METODE PENELITIAN Suatu Pendekatanproposal* (Ed.1). Jakarta: Bumi Askara.
- Muchamad Taufiq STIE Widya Gama Lumajang. (2012). urgansi pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai di era otonomi daerah. *WIGA*, 2.
- Prof.Dr. Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Rivai, V., & Segala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek* (Ed.3). Rajawali Pers.
- Ryan, T.G&Gottfried, J. (2012). Elementary Supervision and the Supervisor teacher Attitudes and Inclusive Education, 4.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, P. D. (2014). *metode penelitian manajemen* (ed. 3). Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2015). *METODE PENELITIAN & pengembangan research and development*. Bandung: al fabeta.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT Rineke Cipta.

Zakiyudin, A. (2013). *Teori Dan Praktek MANAJEMEN* (Edisi Asli). Jakarta:

Mitra Wacana Media.

CURICULUM VITAE



Nama : Nordiana

Tempat/Tanggal Lahir : Teluk Baruk/ 7 Mei 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nomor HP : 085271999805

Email : nord81577@gmail.com

Alamat : Teluk Baruk

Nama Orangtua : Ibu Atina
Ayah Bustami

Riwayat Pendidikan : SDN 002 Tanjungbatang
SMPN 2 Pulau Tiga
SMAN 1 Pulau Tiga Natuna
STIE Pembangunan Tanjungpinang