

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Efektivitas

2.1.1.1 Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* artinya berhasil. Sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Efektivitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *effectiveness* yang berarti efektivitas, keefektifan, kemujaraban, kemanjuran, dan kemampuan.

Efektivitas berasal dari kata dasar efektif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil (Departemen Pendidikan Nasional, 2000:352). Jadi efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisien lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *output*-nya.

Dari sini dapat dijelaskan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas

dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Suatu proses produksi bisa dikatakan efektif ketika memenuhi kriteria, diantaranya mampu memberikan pengaruh, perubahan atau dapat membawa hasil. Ketika kita merumuskan tujuan instruksional, maka efektivitas dapat dilihat dari seberapa jauh tujuan itu tercapai. Semakin banyak tujuan tercapai, maka semakin efektif pula proses produksi tersebut.

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Dapat dijelaskan bahwa efektifitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

Efektivitas merujuk pada kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas juga berhubungan dengan masalah cara pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna.

Dari pengertian tersebut, efektivitas organisasi dapat dikatakan sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari dua sudut pandang. Pertama, dari segi hasil, yaitu tujuan atau akibat yang dikehendaki telah tercapai. Kedua, dari segi usaha yang telah ditempuh atau dilaksanakan telah tercapai, sesuai dengan tujuan yang ditentukan (Mia Lasmi Wardiah, 2016:244).

2.1.1.2 Aspek-aspek Efektivitas

Berdasarkan pendapat Muasaroh (2010:13), ada beberapa aspek-aspek efektivitas diantara lain:

- a. Aspek tugas atau fungsi yaitu personalia atau lembaga dikatakan efektivitas jika melaksanakan tugas atau fungsinya.
- b. Aspek rencana atau program. Jika seluruh rencana dapat dilaksanakan maka rencana atau program dikatakan efektif.
- c. Aspek ketentuan dan peraturan. Efektivitas suatu program juga dapat dilihat dari berfungsi atau tidaknya aturan yang telah dibuat dalam rangka menjaga berlangsungnya proses kegiatan.
- d. Aspek tujuan atau kondisi ideal. Suatu program kegiatan dikatakan efektif dari sudut hasil jika tujuan atau kondisi ideal program tersebut dapat dicapai. Penilaian aspek ini dapat dilihat dari prestasi yang dicapai.

2.1.2 Kompetensi Evaluasi Pendidikan

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Sementara itu, kompetensi manajerial menunjukkan kemampuan

dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasarkan profesi di bidang teknis tertentu (Ashariandi, 2017:21).

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasinya (Basori et al., 2017:149).

Menurut Pasal 206 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Kompetensi adalah kemampuan seseorang/individu untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan yang diisyaratkan dalam organisasi. Dalam pengertian yang lain, kompetensi SDM adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Secara general kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*soft skill*), atribut pribadi atau sikap dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin dalam tampilan kinerja seseorang, dapat diukur, diamati dan dievaluasi. Kompetensi SDM bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai.

Kompetensi dapat dibagi menjadi dua yakni *soft skill* dan *hard skill*. *Soft skill* didefinisikan oleh Spencer dan Spencer dalam penelitian Priyono dkk. (2021:325) yakni karakteristik dasar pegawai yang kaitannya dengan efektivitas kinerja maupun kinerja superior dalam pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya

Robbins (2015) berpendapat mengenai soft kompetensi sebagai kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dimana soft kompetensi juga menjadi bagian dari karakteristik paling mendasar yang dapat dikaitkan pada proses peningkatan kinerja seorang pegawai sebagai individu maupun sebagai bagian dari tim.

Menurut Priyono et al. (2021:326) soft kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna soft kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Hard skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. *Hard skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (eksplisit). *Hard skill* dapat dinilai dari *technical test* atau *practical test* (Siahaan, 2017). *Hard skill* dapat terlihat dari *Intelligence Quotient Thinking* yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang luas.

Spencer dan Spencer (dalam Susi Hendriani et al, 2013:133) mengelompokkan tiga tingkatan *soft skill* yaitu:

1. *Behavioral Tools*

- a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif dan menerima pelamar yang baik.

2. *Image Attribute*

- a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi.
- b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian dan harga dirinya.

3. *Personal Characteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan).

Secara kontekstual, beberapa peneliti menggunakan konsep *hard skill* pada khususnya keadaan manajemen. Umumnya merujuk pada *hard skills* dalam konteks manajemen sebagai kemampuan:

- 1) Melaksanakan proses kerja
- 2) Mengikuti prosedur
- 3) Penggunaan alat penunjang kerja
- 4) Teknik menyelesaikan pekerjaan

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moeheriono, 2009:15) yaitu sebagai berikut:

- 1) Keterampilan menjalankan tugas (*task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- 2) Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.
- 3) Keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
- 4) Keterampilan bekerja sama (*job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- 5) Keterampilan beradaptasi (*transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

2.1.2.2 Pengertian Kompetensi Evaluasi Pendidikan

Sebagai penjamin mutu pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal, penilik dituntut untuk memiliki standar kompetensi. Standar adalah kriteria/norma yang harus dimiliki oleh penilik. Kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh penilik. Jadi bisa dikatakan bahwa standar kompetensi penilik adalah kriteria/norma dan kemampuan yang harus dimiliki oleh penilik.

Permendikbud 98 Tahun 2014 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Penilik pasal 2 ayat 2 (dua) menyebutkan bahwa Standar kompetensi Penilik

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi pengembangan profesi, serta kompetensi sosial. Hal ini menunjukkan setiap penilik harus memiliki 6 (enam) standar kompetensi yang sesuai .

- a. Kompetensi kepribadian penilik adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, demokratis, mantap, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, sportif, sebagai dasar dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- b. Kompetensi supervisi manajerial bagi penilik merupakan kemampuan yang mencakup perencanaan, pemantauan, penilaian, pembimbingan, pembinaan dan pelaporan pengendalian mutu serta evaluasi dampak yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai penilik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- c. Kompetensi supervisi akademik bagi penilik pada dasarnya kemampuan dalam pemantauan, penilaian, pembimbingan, pembinaan dalam penyusunan rencana, pelaksanaan, penilaian dan perbaikan program pembelajaran yang dilaksanakan oleh pendidik dan tenaga kependidikan.
- d. Kompetensi evaluasi pendidikan bagi penilik adalah kemampuan yang mencakup proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil pendidikan yang harus dimiliki dan dikuasai penilik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- e. Kompetensi pengembangan profesi merupakan kemampuan dalam pendalaman dan penerapan ilmu pengetahuan, sikap dan keterampilan untuk

menunjang optimalisasi pelaksanaan tugas penilik melalui pembuatan Karya Tulis Ilmiah (KTI), Penerjemahan/penyaduran buku dan bahan lainnya, pembuatan standar buku pedoman/petunjuk pelaksana/petunjuk teknis dalam pengendalian mutu PAUD dan Dikmas serta menjadi juara dalam lomba karya tulis ilmiah.

- f. Kompetensi sosial merupakan kemampuan berkomunikasi efektif dan bekerjasama dengan pemangku kepentingan dalam mengembangkan peningkatan mutu satuan pendidikan PAUD dan Dikmas.

Peneliti berfokus mengkaji terhadap pemantauan untuk memperbaiki kinerja pendidik PAUD, maka salah satu kompetensi yang harus dikuasai penilik adalah kompetensi evaluasi pendidikan. Kompetensi evaluasi pendidikan adalah kemampuan yang mencakup proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil pendidikan yang harus dimiliki dan dikuasai penilik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Evaluasi pendidikan merupakan proses membandingkan situasi yang ada dengan kriteria tertentu terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan pendidikan. Untuk itu evaluasi pendidikan sebenarnya tidak hanya menilai tentang hasil belajar para siswa dalam jenjang pendidikan tertentu, melainkan juga berkenaan dengan penilaian terhadap berbagai aspek yang mempengaruhi proses belajar siswa tersebut, seperti evaluasi terhadap pendidik, kurikulum, metode, sarana prasarana, lingkungan dan sebagainya.

Berikut ini uraian standar kompetensi evaluasi pendidikan PAUD seperti di bawah ini.

Tabel 2.1
Rincian Standar Kompetensi Evaluasi Pendidikan PAUD

No	Kompetensi	Sub Kompetensi
1.	Memahami pelaksanaan evaluasi pendidikan.	a) Menguasai konsep dan prinsip-prinsip penilaian pendidikan dan aplikasinya dalam PAUD. b) Menguasai pendekatan, metode, jenis dan prosedur penelitian untuk mengembangkan PAUD. c) Mampu mengembangkan instrumen penilaian hasil belajar pada PAUD. d) Menguasai konsep, dan prinsip penyusunan instrumen penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan PAUD. e) Mampu memantau dan menilai hasil pelaksanaan pembelajaran PAUD. f) Mampu membimbing pendidik dan tenaga kependidikan PAUD dalam memanfaatkan hasil penilaian kinerja untuk peningkatan mutu pembelajaran. g) Mampu mengevaluasi kinerja satuan pendidikan PAUD untuk melakukan pembinaan lebih lanjut.

Sumber : Permendikbud 98 Tahun 2014

2.1.3 Penilik

2.1.3.1 Pengertian Penilik

Penilik adalah tenaga kependidikan dengan tugas utama melakukan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan luar sekolah. Penilik berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan luar sekolah. Penilik sebagaimana

dimaksud adalah jabatan karir yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah telah mengatur jabatan penilik dalam peraturan bersama. Dalam Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 02/III/PB/2011, Nomor 7 tahun 2011 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional penilik dan angka kreditnya. Di dalam peraturan bersama ini yang dimaksud dengan Jabatan Fungsi Penilik adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur pendidikan nonformal dan informal (PNFI) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil. Penilik adalah tenaga kependidikan dengan tugas utama melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PAUD, pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur PNFI.

Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa penilik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap bagaimana mutu program pendidikan luar sekolah sesuai dengan daerahnya masing-masing penilik ditugaskan dari mulai proses perencanaan hingga evaluasi yang dilakukan oleh suatu lembaga.

Orang yang melakukan supervisi biasa disebut dengan supervisor. Menurut Ofsted (2005) menegaskan bahwa supervisor menjadi bagian integral dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah (dalam Tatang S., 2016:165). Jadi dapat dikatakan penilik adalah seorang supervisor di dunia pendidikan nonformal.

Supervisi dapat diartikan stimulasi, mengoordinasi, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan PTK lembaga baik secara individual maupun secara kolektif, agar hasilnya lebih mudah dipahami dan efektif. Supervisi pendidikan adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntutan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.⁶ Supervisi pendidikan dapat dikatakan sebagai sebuah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh supervisor untuk memantau dan mengarahkan seluruh perangkat pendidikan agar mencapai tujuan pendidikan dengan baik.

2.1.3.2 Tugas Pokok dan Fungsi Penilik

Penilik berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PAUD, pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur PNFI di Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota atau Dinas yang bertanggungjawab di bidang PAUDNI (Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 02/III/PB/2011, Nomor 7 tahun 2011).

Tugas pokok Penilik adalah melaksanakan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PNFI. Salah satu cara untuk melakukan pengendalian mutu adalah dengan melakukan monitoring juga supervisi, supervisi lebih banyak mengarah ke inspeksi, penilik, dan pengawas. Secara terminologis, supervisi pembelajaran sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru (Ali Imron, 2011:8). Supervisi dengan usaha diarahkan pada pembinaan dan pengembangan aspek-aspek yang terdapat dalam situasi pembelajaran, sehingga

akan tercipta suatu yang dapat menunjang pencapaian tujuan pendidikan di instansi pendidikan.

Tugas pokok Penilik adalah melaksanakan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak Program PAUDNI. Kegiatan pengendalian mutu program PAUDNI meliputi: Perencanaan program pengendalian mutu PAUDNI, Pelaksanaan pemantauan program PAUDNI, Pelaksanaan penilaian program PAUDNI, Pelaksanaan pembimbingan dan pembinaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan PAUDNI, dan Penyusunan laporan hasil pengendalian mutu PAUDNI. Sementara, kegiatan evaluasi dampak program PAUDNI meliputi: Penyusunan rancangan/desain evaluasi dampak program PAUDNI, Penyusunan instrumen evaluasi dampak program PAUDNI, Pelaksanaan dan penyusunan laporan hasil evaluasi dampak program PAUDNI, dan Presentasi hasil evaluasi dampak Program PAUDNI. Mungkin, sementara ini tugas-tugas di atas masih dibijaksanai sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan masing-masing daerah.

Penilik memiliki dasar TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) dalam menjalankan tugasnya, dan beberapa dasarnya adalah :

- 1) Permenpan RB Nomor 14 tahun 2010 tentang jabatan fungsional penilik dan angka kreditnya.
- 2) Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 02/III/PB Tahun 2011 dan Nomor 7 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya.

- 3) Permendikbud RI Nomor 38 tahun 2013 tentang petunjuk teknis jabatan fungsional penilik dan angka kreditnya.

Penilik memiliki angka kreditnya tersendiri dalam menjalankan tugas. Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pekerja dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya. Tugas pokok Penilik adalah melaksanakan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PNFI kemudian dijelaskan angka kredit penilik pada Permenpan Nomor 14 Tahun 2010 pasal 7 sebagai berikut:

Unsur dan sub unsur kegiatan Penilik yang dapat dinilai angka kreditnya terdiri dari:

- 1) Pendidikan
 - a) Pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar.
 - b) Pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional Penilik serta memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifikat.
- 2) Kegiatan pengendalian mutu program PNFI
 - a) Perencanaan program pengendalian mutu PNFI.
 - b) Pelaksanaan pemantauan program PNFI.
 - c) Pelaksanaan penilaian program PNFI.
 - d) Pelaksanaan pembimbingan dan pembinaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan PNFI.
 - e) penyusunan laporan hasil pengendalian mutu PNFI.
- 3) Kegiatan evaluasi dampak program PNFI

- a) Penyusunan rancangan desain evaluasi dampak program PNFI.
 - b) Penyusunan instrumen evaluasi dampak program PNFI.
 - c) Pelaksanaan dan penyusunan laporan hasil evaluasi dampak program PNFI.
 - d) Presentasi hasil evaluasi dampak program PNFI.
- 4) Kegiatan pengembangan profesi
- a) Pembuatan karya tulis ilmiah (KTI) dan/atau penelitian di bidang PNFI.
 - b) Penerjemahan/penyaduran buku dan bahan lainnya di bidang PNFI.
 - c) Pembuatan buku pedoman/petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis di bidang pengendalian mutu PNFI.
- 5) Kegiatan penunjang pelaksanaan tugas Penilik
- a) Pengajaran/pelatihan di bidang pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PNFI.
 - b) Keikutsertaan dalam seminar/lokakarya di bidang PNFI.
 - c) Partisipasi aktif dalam penerbitan bukumajalah di bidang PNFI.
 - d) Studi banding di bidang pengendalian mutu program PNFI.
 - e) Keanggotaan dalam tim penilai jabatan fungsional Penilik.
 - f) Perolehan penghargaan/tanda jasa/tanda kehormatan/satya lencana karya satya.
 - g) Keanggotaan dalam organisasi profesi jabatan fungsional Penilik.
 - h) Perolehan ijazah/gelar kesarjanaan lainnya.

Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan secara singkat bahwa tugas pokok dan fungsi (tupoksi) penilik dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengendalian Mutu

Pengendalian mutu adalah rangkaian kegiatan yang melibatkan beberapa struktur organisasi diperusahaan untuk memastikan bahwa produk dan layanan harus memenuhi persyaratan dan dapat ditingkatkan secara terus-menerus (Usman, 2017:9). Dalam Lampiran Peraturan Menteri pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 38 Tahun 2013 tentang Petunjuk Teknis tentang Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya, ditegaskan Pengendalian mutu adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan melalui pemantauan, penilaian, dan pembinaan program pada satuan pendidikan dalam rangka memastikan penyelenggaraan layanan pendidikan melalui lembaga dapat mencapai standar yang ditetapkan. Alur proses pengendalian mutu adalah pelaksanaan kegiatan perencanaan, pemantauan, penilaian, pembimbingan dan pembinaan, dan pelaporan secara sistematis dan berkelanjutan dilakukan berulang pada setiap triwulan.

Penilik dapat dikatakan sebagai supervisor dari pendidikan nonformal, dan berikut tugas penilik dalam melaksanakan pengendalian mutu:

- a) Merencanakan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dalam rangka melakukan kegiatan pengendalian mutu program PAUDNI dalam bentuk rencana tahunan tingkat kabupaten/kota dan rencana triwulan untuk setiap individu penilik. Pengertian perencanaan adalah proses memikirkan dan menetapkan kegiatan-kegiatan atau program-program yang akan dilakukan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu (Sagala, 2017:56). Suatu proses, pengambilan keputusan berkenaan

dengan pendayagunaan sumber-sumber daya, untuk mencapai tujuan tertentu di masa depan (Bratakusuma, 2003 dalam Prijambodo, 2014:3). Perencanaan harus mencakup kegiatan dalam menyimpulkan fakta-fakta, mengorganisasi, menganalisa, dan menentukan apa yang akan dicapai (tujuan dan sasaran), mengapa harus dicapai (alasan), bagaimana mencapainya (pendekatan, cara, metode dan prosedur) siapa yang akan melakukan (pembagian kerja), dimana melakukannya (tempat) dan kapan dilaksanakan (pembagian waktu) (Riyantini, 2019:9). Berdasarkan lampiran Permendikbud Nomor 38 Tahun 2013 dapat disebutkan bahwa kegiatan menyusun rencana kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program ada dua jenis yaitu rencana kerja triwulan atau tahunan. Menyusun rencana tahunan adalah kegiatan menyusun konsep rencana kerja pengendalian mutu dan evaluasi dampak program untuk kurun waktu satu tahun. Menyusun rencanan kerja triwulan adalah kegiatan menyusun rencana pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PAUDNI setiap tiga bulan sebagai penjabaran dari rencana kerja tahunan. Saat ini digunakan konsep PAUD dan Pendidikan Masyarakat (Dikmas) untuk menggantikan PAUDNI/ PAUD dan Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI).

- b) Melakukan pemantauan program PAUDNI dalam rangka mengetahui perkembangan pelaksanaan dan permasalahan proses pembelajaran, pelatihan dan pembimbingan yang dilakukan oleh PTK PAUDNI terhadap warga belajar/peserta didik satuan PNF. Pemantauan berasal dari

kata monitoring sedangkan penilaian berasal kata evaluasi. Monitoring dan evaluasi adalah dua hal yang keberadaannya saling berkaitan, sehingga sering disingkat monev. Kadang orang memiliki persepsi yang salah, dengan memahami monitoring dan evaluasi dua hal yang sama. Pada tataran tertentu, memang keduanya memiliki persamaan, yaitu sebagai unsur manajemen yang berfungsi sebagai pengendali kegiatan. Pengertian monitoring adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengecek penampilan dari aktivitas yang sedang dikerjakan (Soekartawi, 1995:10). Monitoring adalah kegiatan mengamati pelaksanaan program dan proyek, dalam waktu yang sedang berjalan, serta mencoba memperbaiki kesalahan agar pada akhir penyelesaian, program dan proyek diharapkan dapat dilaksanakan dengan benar (Kunaryo, 2002 dalam Prijambodo, 2014:10). Sedangkan dalam lampiran Permendikbud Nomor 38 Tahun 2013 ditegaskan pemantauan adalah kegiatan yang bertujuan untuk menginventarisasi masalah-masalah yang muncul dari proses penyelenggaraan program PAUD dan Dikmas yang sedang berjalan atau serta untuk mengetahui apakah sesuai dengan rencana dan mengarah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Tahapan pemantauan adalah menyusun instrumen pemantauan, mengumpulkan data pemantauan, menganalisis hasil pemantauan, menyusun desain diskusi terfokus (Focus Group Discussion), melaksanakan Focus Group Discussion (FGD), dan melaporkan hasil pemantauan.

- c) Melakukan penilaian pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh satuan PNF berdasarkan dengan Standar Pendidikan Nasional (SNP). Soekartawi (1995:10) menjelaskan bahwa evaluasi proses untuk menguji suatu objek atau aktivitas dengan kriteria tertentu untuk keperluan pengambilan keputusan. Prijambodo (2014:16) memberikan definisi evaluasi adalah kegiatan mengukur dan membandingkan pencapaian output antara kinerja harapan (rencana) dengan kinerja riil (nyata). Pengertian penilaian adalah kegiatan yang sistematis dan terencana dengan menggunakan alat ukur tertentu, guna mengetahui keberhasilan program PAUD dan Dikmas. Penilaian: dilaksanakan secara terprogram, menyeluruh, akuntabel, dan berkesinambungan dengan mengacu pada indikator SNP (Lampiran Permendikbud Nomor 38 Tahun 2013).
- d) Melakukan pembimbingan dan pembinaan kepada PTK PAUDNI berdasarkan standar nasional pendidikan dengan memberikan arahan dan petunjuk kepada PTK PAUDNI agar dalam menyelenggarakan program PAUDNI sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) baik secara individu maupun kelompok. Bimbingan adalah suatu bantuan yang diberikan kepada individu atau sekelompok individu dalam menemukan kemampuan-kemampuan dan segi-segi kehidupan masyarakat, agar demikian nantinya individu atau sekelompok individu tersebut lebih sukses dalam melaksanakan rencana-rencana hidupnya (Suhartin dan Simangunsong, 1989:17). Pengertian pembinaan jika dikaitkan dengan profesi guru adalah serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama

bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik sekolah dan pengawas serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar (Imron, 1995:9). Pengertian pembimbingan dan pembinaan adalah kegiatan yang bertujuan mengarahkan dan memberi petunjuk kepada PTK PAUD dan Dikmas tentang penyelenggaraan program PAUD dan Dikmas agar lebih efektif dan efisien. Pembimbingan dan pembinaan yang disusun berdasarkan hasil penilaian (Lampiran Permendikbud Nomor 38 Tahun 2013).

- e) Menyusun dan menyampaikan laporan hasil pengendalian mutu program PAUDNI kepada pejabat yang berwenang. Laporan memiliki fungsi antara lain bagi atasan, sebagai bentuk pertanggung jawaban atas kegiatan yang telah dilakukan Penilik. Sedangkan untuk satuan pendidikan akan berfungsi sebagai bahan perbaikan maupun untuk meningkatkan kualitas layanan. Bagi Penilik, laporan berfungsi sebagai bahan perencanaan pada masa berikutnya. Pengertian menyusun laporan adalah kegiatan merumuskan hasil pelaksanaan Pengendalian Mutu dan Evaluasi Dampak Program PAUD dan Dikmas dalam kurun waktu tertentu (triwulan atau tahunan) secara tertulis untuk disampaikan kepada pimpinan dan pihak terkait. Laporan Triwulan mencakup hasil pemantauan dan penilaian penyelenggaraan Program PAUD dan Dikmas serta pembimbingan dan pembinaan GTK PAUD dan Dikmas. Laporan tahunan mencakup hasil pelaksanaan tugas pokok dan penunjang di bidang pengendalian mutu dan

evaluasi program PAUD dan Dikmas dalam kurun waktu satu tahun (Lampiran Permendikbud Nomor 38 Tahun 2013).

2) Evaluasi Dampak

Tugas penilik selain melakukan pengendalian mutu adalah melakukan evaluasi dampak. Batasan evaluasi dampak pada Lampiran Permendikbud Nomor 38 Tahun 2013 adalah kajian terhadap pengaruh dari pelaksanaan program PAUD dan Dikmas. Sejalan dengan batasan tersebut, Sutisna (2011:6) memberikan penjelasan bahwa evaluasi dampak program adalah untuk menemukan dan menilai manfaat serta pengaruh program yang telah dilaksanakan sesuai kriteria keberhasilan dan tujuan program. William N. Dunn (1998:513) menjelaskan hasil kebijakan ada dua jenis akibat: keluaran (*output*) dan dampak (*impact*). Keluaran kebijakan adalah barang, layanan, atau sumber daya yang diterima oleh kelompok sasaran atau kelompok penerima (*beneficiaries*). Sebaliknya, dampak kebijakan merupakan perubahan nyata pada tingkah laku atau sikap yang dihasilkan oleh keluaran kebijakan tersebut. Dalam melakukan evaluasi dampak program PAUDNI yang telah selesai dilakukan sesuai dengan karakteristik program PAUDNI yang ada dan penilik melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a) Menyusun rancangan/desain evaluasi dampak hasil penyelenggaraan program PAUDNI. Proposal atau rancangan evaluasi program adalah sebuah rencana kerja yang menggambarkan semua kegiatan yang akan dilakukan dalam pelaksanaan evaluasi program (Arikunto dan Jabar, 2014:79). Sistematika rancangan evaluasi dampak program paling kurang

memuat : Judul Kegiatan, Alasan dilaksanakan Evaluasi, Tujuan (Umum dan Khusus), Pertanyaan Evaluasi, Metodologi, dan Prosedur (Arikunto dan Jabar, 2014:61-62).

- b) Menyusun instrumen evaluasi dampak hasil penyelenggaraan program PAUDNI. Tahapan penyusunan instrumen evaluasi dampak program, sama dengan penyusunan standar secara umum yang dilakukan dalam kegiatan penelitian, yaitu: menyusun kisi-kisi, menyusun butir-butir instrumen, menguji coba, menganalisis hasil uji coba, merevisi atau memperbaiki instrumen.
- c) Melaksanakan dan menyusun laporan hasil evaluasi dampak hasil penyelenggaraan program PAUDNI. Pelaksanaan evaluasi dampak program meliputi tiga langkah yaitu: a) mengumpulkan data; b) menganalisis/mengolah data; dan c) menginterpretasikan hasil analisis data. Sedangkan laporan evaluasi dampak program sebagaimana laporan penelitian yang lain, mencakup tahapan: a) menyusun konsep laporan; b) menyempurnakan konsep laporan; dan c) menyusun laporan akhir.
- d) Persiapan bahan presentasi. Pengertian presentasi memiliki makna sebagai tindakan menginformasikan ide, gagasan, teori, dan produk dagang kepada sekelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama yang tersusun rapi, terencana dan terukur (Susanto, 2014:50). Bukti fidik bahan presentasi adalah makalah dan bahan tayang. Bukti fisik makalah bahan presentasi sekurang-kurangnya mencakup: dasar pemikiran, masalah dan upaya pemecahannya, kesimpulan dan rekomendasi yang

didasarkan hasil evaluasi dampak program (Lampiran Permendikbud Nomor 38 Tahun 2013).

- e) Pelaporan presentasi hasil evaluasi dampak program. Pelaksanaan presentasi akan lancar dan sukses jika persiapan telah dilakukan dengan cermat. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan presentasi: a) membuat pembukaan yang menarik; b) gaya bicara yang berkesan (volume, kejelasan, kecepatan, intonasi, jeda); c) bahasa tubuh (cara berdiri, cara bergerak, cara duduk, isyarat-isyarat mimik wajah/air muka/tangan/ kaki) , kontak mata; d) cara berpakaian; dan e) menutup presentasi (Susanto, 2014:54-74). Pelaporan pelaksanaan presentasi merupakan tahapan akhir dari rangkaian pelaksanaan evaluasi dampak program. Susunan pelaporan sekurang-kurang meliputi: judul, latar belakang, tujuan, pihak yang hadir (presenter, moderator, notulen dan peserta), waktu dan tempat pelaksanaan, tahapan presentasi (persiapan, pelaksanaan, evaluasi presentasi, dan penutup (kesimpulan dan saran).

2.1.4 Kinerja Pendidik

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pendidik

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat menentukan mutu pendidikan yaitu tentang hasil dan proses yang telah dilalui. Hasil dari kemampuan sekolah dalam menghasilkan peserta didik yang berprestasi dan menghasilkan lulusan-lulusan terbaik dapat meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pembelajaran merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pendidikan.

Mutu pembelajaran merupakan salah satu hasil dari eksistensi seorang guru atau pendidik. Dewasa ini, peran seorang guru atau pendidik tidak sekadar hadir untuk menyampaikan pelajaran dan kemudian kembali ke ruangan melaksanakan kegiatan administrasi atau kegiatan lain. Namun, para guru atau pendidik diharapkan untuk mengambil peran yang lebih luas dari sebelumnya karena kinerja guru atau pendidik adalah manifestasi dari kemampuan guru untuk merencanakan, mengimplementasikan atau melaksanakan, dan menilai hasil belajar siswa. Kinerja guru atau pendidik berkaitan dengan kualitas, kuantitas keluaran, dan keandalan yang dimiliki guru atau pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Guru atau pendidik yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja guru atau pendidik merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

Kinerja pendidik mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja pendidik dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pendidik. Berkaitan dengan kinerja pendidik, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan pendidik dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja pendidik, UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Tugas pokok pendidik tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja pendidik. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja pendidik adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Pengertian kinerja pendidik menurut Burhanudin (2007:1), mengemukakan bahwa kinerja pendidik adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki pendidik dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi pendidik dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai pendidik.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja pendidik merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang pendidik berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik

Menurut Cambel (dalam Burhanudin, 2007:2), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan *Team Leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:68), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan.

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

c. Dukungan yang diterima.

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

e. Hubungan dengan organisasi.

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut Mulyasa (2007:227), faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pendidik, yaitu:

- a. Dorongan untuk bekerja. Bilamana seorang pendidik merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.
- b. Tanggung jawab terhadap tugas. Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan. Pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Pendidik dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari pendidik maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.
- c. Minat terhadap tugas. Minat merupakan rasa ketertarikan seorang pendidik untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang pendidik dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya. Minat terhadap tugas merupakan rangkaian yang ada pada setiap pendidik dan minat itu hampir bisa dipastikan sebagai suatu kebutuhan.
- d. Penghargaan terhadap tugas. Agar seorang pendidik dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan,

terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan, antara lain peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan); peningkatan profesionalisme; peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; memberikan perlindungan hukum dan rasa aman; peningkatan jenjang karir yang jelas; pemberian kebebasan dalam pengembangan karier dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya; pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.

- e. Peluang untuk berkembang. Hal ini terkait dengan keberanian pendidik untuk bertindak sebagai pengemban program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi pada tujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar. Oleh karena itu pembinaan profesionalisme pendidik perlu dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan, disamping itu penghargaan terhadap kinerja pendidik harus diimbangi dengan pengembangan kesejahteraan pendidik.
- f. Perhatian dari kepala sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja pendidik. Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah

terhadap warga sekolah agar tujuan pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai.

- g. Hubungan interpersonal dengan sesama pendidik. Seorang pendidik memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh seorang pendidik karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar.
- h. KKG. Kegiatan KKG, sebagai organisasi atau forum kelompok kerja guru atau pendidik, yang dilaksanakan setiap bulan sekali dimana guru aktif dalam kegiatan bersama, mempunyai network lokal, nasional dan internasional yang kuat. Mempunyai metode implementasi ide yang efektif, mengembangkan citra guru, mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam kegiatan KKG, pendidik diharapkan mampu mengekspresikan pemikirannya, pendidik mempunyai kepribadian proaktif untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan berkreasi dengan siswa.
- i. Kelompok diskusi terbimbing.
Dalam kelompok diskusi terbimbing akan terlihat adanya proses interaksi antara dua atau lebih individu yang terlibat saling tukar menukar pengalaman, maupun informasi, untuk memecahkan suatu masalah. Dalam kelompok diskusi terbimbing ini diharapkan dapat mempertinggi partisipasi pendidik secara individual dan mengembangkan rasa sosial antar sesama pendidik.

j. Layanan perpustakaan.

Perpustakaan berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi transfer ilmu pengetahuan, oleh karena itu perpustakaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan suatu lembaga. Selain itu juga perpustakaan berfungsi sebagai sumber informasi, dan merupakan penunjang yang penting artinya bagi suatu riset ilmiah, sebagai bahan acuan atau referensi. Layanan di perpustakaan idealnya dapat lebih memikat, bersahabat, cepat, dan akurat, ini berarti orientasi pelayanan perpustakaan harus didasarkan pada kebutuhan pengguna, antisipasi perkembangan teknologi informasi dan pelayanan yang ramah, dengan kata lain menempatkan pengguna sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kebijakan pada suatu perpustakaan, kesan kaku pelayanan di perpustakaan harus dieliminir sehingga perpustakaan berkesan lebih manusiawi.

2.1.4.3 Dimensi Kinerja Pendidik

Indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, yaitu terdiri dari:

- a. Perencanaan proses pembelajaran. Perencanaan proses pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan merumuskan tujuan-tujuan apa yang ingin dicapai oleh suatu kegiatan pembelajaran, cara apa yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, materi atau bahan apa yang akan disampaikan, bagaimana cara menyampaikan bahan serta media atau alat apa yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran tersebut (E.

Mulyasa, 2007:216). Karena keberhasilan dari suatu kegiatan sangat ditentukan oleh perencanaannya maka perencanaan pembelajaran dapat berperan sebagai: (1) acuan bagi guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran agar lebih terarah dan berjalan efisien dan efektif, dan (2) sebagai landasan pokok bagi guru dan siswa dalam mencapai kompetensi dasar dan indikator yang ditetapkan.

b. Pelaksanaan proses pembelajaran.

Pelaksanaan proses pembelajaran adalah segala upaya bersama antara guru dan siswa untuk berbagi dan mengolah informasi, dengan harapan pengetahuan yang diberikan bermanfaat dalam diri siswa dan menjadi landasan belajar yang berkelanjutan, serta diharapkan adanya perubahan-perubahan yang lebih baik untuk mencapai suatu peningkatan yang positif yang ditandai dengan perubahan tingkah laku individu demi terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Sebuah proses pembelajaran yang baik akan membentuk kemampuan intelektual, berfikir kritis dan munculnya kreatifitas serta perubahan perilaku atau pribadi seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu. Keberhasilan pelaksanaan proses pembelajaran merupakan indikator pelaksanaan kurikulum yang telah dibuat oleh lembaga bimbingan belajar, sehingga dalam proses pembelajaran guru dituntut untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif sehingga memungkinkan dan mendorong siswa untuk mengembangkan segala kreatifitasnya dengan bantuan guru. Peranan guru di sini sangatlah penting, yaitu guru harus menyiapkan materi dan metode

pembelajaran, serta guru juga harus mengetahui dan memahami keadaan siswanya demi kelancaran pembelajaran. Adapun komponen yang mempengaruhi berjalannya suatu proses pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar terdapat beberapa komponen pembelajaran yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya yaitu: guru, siswa, materi pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran (Aswan Zain Djamarabahri, 1997:48).

- 1) Guru merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh pada proses pembelajaran, karena guru memegang peranan yang sangat penting antara lain menyiapkan materi, menyampaikan materi, serta mengatur semua kegiatan belajar mengajar dalam proses pembelajaran.
- 2) Siswa. Siswa adalah peserta didik dengan pribadi unik yang menjadi subjek pendidikan. Keunikan siswa tampak dari perkembangan emosional, moral, intelektual dan sosial harus diakui dalam proses pendidikan. Karena itu, siswa adalah subjek aktif, bukan objek pendidikan.
- 3) Materi pembelajaran. Materi pembelajaran merupakan salah satu komponen pembelajaran yang sangat penting dan sangat dibutuhkan dalam kegiatan belajar mengajar agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Materi pembelajaran adalah pokok-pokok materi pembelajaran yang harus dipelajari siswa sebagai sarana pencapaian kompetensi dasar dan yang akan dinilai dengan menggunakan instrumen penilaian yang disusun berdasarkan indikator ketercapaian kompetensi.

- 4) Metode pembelajaran. Metode pembelajaran merupakan komponen yang diperlukan oleh guru setelah menentukan materi pembelajaran. Berbagai macam metode dapat digunakan dalam proses pembelajaran sesuai dengan pembelajaran itu. Metode adalah cara yang digunakan pada saat berlangsungnya pengajaran dengan mengatur sebaik-baiknya materi yang disampaikan agar memperoleh pembelajaran yang terencana untuk mencapai tujuan.
- 5) Media pembelajaran. Suatu proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan maksimal apabila tidak didukung oleh media sebagai sarana untuk memudahkan seorang guru untuk berinteraksi dengan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Media merupakan seperangkat alat bantu atau pelengkap yang digunakan oleh guru atau pendidik dalam rangka berkomunikasi dengan siswa.
- 6) Evaluasi pembelajaran. Komponen yang terakhir pada bagian proses pembelajaran adalah evaluasi. Evaluasi merupakan barometer untuk mengukur tercapainya proses interaksi, dengan mengadakan evaluasi dapat mengontrol hasil belajar siswa dan mengontrol ketepatan suatu metode yang digunakan oleh guru sehingga pencapaian tujuan pembelajaran dapat dioptimalkan. Oleh Karen itu, evaluasi sangat berpengaruh pada kemajuan kemampuan siswa untuk bisa meningkat lebih baik lagi.

c. Penilaian hasil pembelajaran

Penilaian hasil pembelajaran adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar. Setiap satuan pendidikan selain melakukan perencanaan dan proses pembelajaran, juga melakukan penilaian hasil pembelajaran sebagai upaya terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Penilaian hasil belajar oleh pendidik harus mengukur pencapaian kompetensi yang ditetapkan dalam standar isi (standar kompetensi dan kompetensi dasar) dan standar kompetensi lulusan. Penilaian valid berarti menilai apa yang seharusnya dinilai dengan menggunakan alat yang sesuai untuk mengukur kompetensi. Penilaian harus objektif, artinya penilaian hasil belajar peserta didik hendaknya tidak dipengaruhi oleh subyektivitas penilai, perbedaan latar belakang agama, sosial-ekonomi, budaya, bahasa, gender, dan hubungan emosional. Penilaian hasil belajar oleh pendidik bersifat terbuka artinya prosedur penilaian, kriteria penilaian dan dasar pengambilan keputusan terhadap hasil belajar peserta didik dapat diketahui oleh semua pihak yang berkepentingan. Penilaian harus adil, artinya penilaian hasil belajar tidak menguntungkan atau merugikan peserta didik karena berkebutuhan khusus serta perbedaan latar belakang agama, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi, dan gender. Penilaian harus terpadu, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik merupakan salah satu komponen yang tak terpisahkan dari kegiatan pembelajaran. Penilaian harus menyeluruh dan berkesinambungan, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik mencakup semua aspek kompetensi

dengan menggunakan berbagai teknik penilaian yang sesuai, untuk memantau perkembangan kemampuan siswa. Penilaian harus sistematis, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berencana dan bertahap dengan mengikuti langkah-langkah baku. Penilaian harus akuntabel, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi teknik, prosedur, maupun hasilnya. Penilaian harus beracuan kriteria, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik didasarkan pada ukuran pencapaian kompetensi yang ditetapkan.

d. Pengawasan proses pembelajaran

Pengawasan proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan. Penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Hal tersebut di atas senada dengan pendapat Usman (2005), bahwa kemampuan profesional guru meliputi kemampuan guru dalam:

- a. Menguasai landasan pendidikan. Yakni mengenal tujuan pendidikan nasional untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, mengenal fungsi sekolah dalam

masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.

- b. Menguasai bahan pengajaran. Yakni menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan pengayaan.
- c. Menyusun program pengajaran. Yakni menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar.
- d. Melaksanakan program pengajaran. Yakni menciptakan iklim belajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.
- e. Menilai hasil dan proses belajar mengajar. Yakni menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan untuk pembandingan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Ayu Shinta A. (2015) dengan judul “Pelaksanaan Supervisi PAUD Oleh Pengawas UPPD Kecamatan Tegal Barat Di Taman Kanak-Kanak Little Star Tegal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Supervisi manajerial oleh pengawas TK/SD UPPD Kecamatan Tegal Barat pada TK Little Star dilakukan dengan kunjungan sekolah dan masih dominan pada penilaian kinerja kepala sekolah, sarana

prasarana, dan kelengkapan administrasi sekolah. 2). Pada pelaksanaan supervisi akademik di TK Little Star Tegal juga dominan pada kegiatan penilaian kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran seperti kelengkapan RKM, RHK, RKT. Pelaksanaan supervisi akademik belum secara rutin dan jadwal supervisi belum dilaksanakan sesuai yang telah dibuat pengawas TK/SD sebelumnya. 3). Teknik supervisi yang dilakukan oleh pengawas TK/SD UPPD Kecamatan Tegal Barat pada TK Little Star Tegal adalah dengan teknik secara individu dan teknik secara kelompok. Dalam supervisi manajerial teknik individu yang dilakukan adalah dengan mengunjungi sekolah, melakukan percakapan individu pada kepala sekolah, sedangkan teknik secara kelompok dilakukan dengan pembinaan KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah) pada gugus PAUD. Pada supervisi akademik teknik individu yang digunakan adalah dengan melakukan kunjungan sekolah, kunjungan kelas, kunjungan antar kelas dan percakapan pribadi. Untuk teknik kelompok yang dilakukan pada supervisi tersebut adalah dengan melalui kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) pada gugus PAUD.

2. Penelitian serupa dilakukan oleh Frenky Nugroho (2015) dengan judul “Analisis Kinerja Penilik Paud Di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten”, hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kinerja penilik dinas pendidikan Kabupaten Klaten masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki, yaitu penilik PAUD masih ada yang kurang maksimal dalam menjalankan tugas, sehingga kinerja penilik kurang bagus dalam menjalankan tugas dengan masih banyaknya lembaga PAUD yang kurang mendapat perhatian dari

penilik; (2) Hasil kinerja penilik Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, akan tetapi harus ditingkatkan lagi karena masih ada beberapa hal yang menyebabkan lembaga PAUD sulit mengembangkan lembaganya; (3) Kendala yang dialami penilik Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten ini adalah masih banyak lembaga PAUD yang kurang maksimal perkembangannya karena kinerja penilik yang belum maksimal dalam menjalankan tugas. (4) Evaluasi kinerja penilik Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten dilakukan dengan pelatihan untuk mengembangkan kinerja penilik, memberi insentif bagi penilik yang kinerjanya bagus.

3. Penelitian sejenis dilakukan oleh Arief Syauqi Muhammad (2019) dengan judul “Pengaruh Pembinaan Penilik Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan penilik dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya pengaruh pembinaan penilik terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung adalah 29,6%, selanjutnya besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru adalah 33,0%, dan terakhir besarnya pengaruh pembinaan penilik dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung adalah 43,6%. Berdasarkan hasil perhitungan variabel motivasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja mengajar guru dibandingkan

dengan pembinaan penilik. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merekomendasikan agar pembinaan penilik lebih sering dilakukan dan dengan pelaksanaan diatur dan disusu secara sistematis dan memiliki tujuan yang konkrit serta durasi waktu yang lebih.

4. Winda Hariani (2020) tentang “Evaluasi Implementasi Program Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Paud Di Tk Bunda Al-Munawaroh Korpri Jaya Sukarame Bandar Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: hasil *Context Evaluation*, menunjukan lembaga telah memiliki landasan acuan. *Input Evaluation*, belum menunjukan hasil sebagaimana disyaratkan, dimana pada kopentensi guru PAUD serta guru pendamping lemah dalam kompetensi pedagogik dan keprofesionalan. Ketidak ketercapaian pada kedua kompetensi ini sangat berpengaruh pada aspek pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini maupun pelaksanaan kegiatan pembelajaran, disusul dengan guru pendamping muda yang juga belum memenuhi standard yang seharusnya. Meskipun, pada segi kompetensi kepribadian dan sosial sangat berbanding berbalik, kepribadian dan sosial di TK Bunda Al-Mawaroh bisa dikatan implementasi kopetensi ini sudah tercapai dengan baik. Namun, mengingat mutu guru yang baik akan menghasilkan output peserta didik sesuai tumbuh kembang yang diharapkan sebagaimana diatur juga dalam standar PAUD. Aspek *Process*, Pendidik dan tenaga pendidik diutamakan menamatkan pendidikannya pada jurusan PAUD atau Psikologi sebagaimana telah diatur dalam standar PAUD. *Product* Implementasi standar PAUD pada poin terakhir adalah kompetensi dasar

tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran terkesan monoton dan membosankan, ditambah dengan suasana kelas yang tidak berubah, atau bisa dibilang permanen seperti posisi tempat duduk dan meja.

5. Penelitian lain dilakukan oleh Zaki Irfan (2020) tentang “Penilaian Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Kecamatan Babel Kabupaten Aceh Tenggara”. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa: 1) penilaian kinerja ialah mulai dari perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pembukaan dan penutup pembelajaran, adanya variasi stimulus pembelajaran serta penilaian keterampilan bertanya dari siswa dan guru. Poin ini dijabarkan menjadi indikator penilaian kinerja yang akan berpengaruh untuk keberhasilan pembelajaran di Nurul Islam dan agar visi misi sekolah tidak mengambang saja. Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja guru dalam mengajar. Jika pembelajaran sesuai atau melebihi uraian target capaian kinerja maka guru telah melakukan pekerjaan dengan baik. 2) upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik ialah memberikan kesempatan atau peluang kepada setiap guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan seminar guna meningkatkan profesional guru dalam mengajar. Hal ini kepala madrasah bekerja sama dengan pengawas untuk membimbing guru dan pelatihan di luar sekolah yang diadakan setiap tahunnya untuk memperbaiki kinerja guru. Peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah, namun dari seorang guru juga harus memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik kedepannya. Kesimpulan penilaian kinerja guru dan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan

kinerja guru adalah dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap penampilan kinerja guru dalam mengajar. Selanjutnya dengan memberikan pelatihan, workshop dan seminar yang diadakan dari madrasah dan luar madrasah setiap tahunnya untuk memperbaiki kinerja guru.

Untuk lebih jelasnya, maka penelitian terdahulu yang relevan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dyah Ayu Shinta A. (2015)	Pelaksanaan Supervisi PAUD Oleh Pengawas UPPD Kecamatan Tegal Barat Di Taman Kanak-Kanak Little Star Tegal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Supervisi manajerial oleh pengawas TK/SD UPPD Kecamatan Tegal Barat pada TK Little Star dilakukan dengan kunjungan sekolah dan masih dominan pada penilaian kinerja kepala sekolah, sarana prasarana, dan kelengkapan administrasi sekolah. 2). Pada pelaksanaan supervisi akademik di TK Little Star Tegal juga dominan pada kegiatan penilaian kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran seperti kelengkapan RKM, RHK, RKT. Pelaksanaan supervisi akademik belum secara rutin dan jadwal supervisi belum dilaksanakan sesuai yang telah dibuat pengawas TK/SD sebelumnya. 3). Teknik supervisi yang

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>dilakukan oleh pengawas TK/SD UPPD Kecamatan Tegal Barat pada TK Little Star Tegal adalah dengan teknik secara individu dan teknik secara kelompok. Dalam supervisi manajerial teknik individu yang dilakukan adalah dengan mengunjungi sekolah, melakukan percakapan individu pada kepala sekolah, sedangkan teknik secara kelompok dilakukan dengan pembinaan KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah) pada gugus PAUD. Pada supervisi akademik teknik individu yang digunakan adalah dengan melakukan kunjungan sekolah, kunjungan kelas, kunjungan antar kelas dan percakapan pribadi. Untuk teknik kelompok yang dilakukan pada supervisi tersebut adalah dengan melalui kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) pada gugus PAUD.</p>
2	Frenky Nugroho (2015)	Analisis Kinerja Penilik Paud Di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kinerja penilik dinas pendidikan Kabupaten Klaten masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki, yaitu penilik PAUD masih ada yang kurang maksimal dalam menjalankan tugas, sehingga kinerja penilik kurang bagus dalam menjalankan tugas</p>

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>dengan masih banyaknya lembaga PAUD yang kurang mendapat perhatian dari penilik; (2) Hasil kinerja penilik Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, akan tetapi harus ditingkatkan lagi karena masih ada beberapa hal yang menyebabkan lembaga PAUD sulit mengembangkan lembaganya; (3) Kendala yang dialami penilik Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten ini adalah masih banyak lembaga PAUD yang kurang maksimal perkembangannya karena kinerja penilik yang belum maksimal dalam menjalankan tugas. (4) Evaluasi kinerja penilik Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten dilakukan dengan pelatihan untuk mengembangkan kinerja penilik, memberi insentif bagi penilik yang kerjanya bagus.</p>
3	Arief Syauqi Muhammad (2019)	Pengaruh Pembinaan Penilik Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa pembinaan penilik dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya pengaruh pembinaan penilik terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan</p>

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>Banjaran Kabupaten Bandung adalah 29,6%, selanjutnya besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru adalah 33,0%, dan terakhir besarnya pengaruh pembinaan penilik dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung adalah 43,6%. Berdasarkan hasil perhitungan variabel motivasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja mengajar guru dibandingkan dengan pembinaan penilik. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merekomendasikan agar pembinaan penilik lebih sering dilakukan dan dengan pelaksanaan diatur dan disusu secara sistematis dan memiliki tujuan yang konkrit serta durasi waktu yang lebih.</p>
4	Winda Hariani (2020)	Evaluasi Implementasi Program Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Paud Di Tk Bunda Al-Munawaroh Korpri Jaya Sukarame Bandar Lampung	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: hasil Context Evaluation, menunjukan lembaga telah memiliki landasan acuan. Input Evaluation, belum menunjukan hasil sebagaimana disyaratkan, dimana pada kopotensi guru PAUD serta guru pendamping lemah dalam kompetensi pedagogik dan keprofesionalan. Ketidak</p>

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>ketercapaian pada kedua kompetensi ini sangat berpengaruh pada aspek pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini maupun pelaksanaan kegiatan pembelajaran, disusul dengan guru pendamping muda yang juga belum memenuhi standard yang seharusnya. Meskipun, pada segi kompetensi kepribadian dan sosial sangat berbanding berbalik, kepribadian dan sosial di TK Bunda Al-Mawaroh bisa dikatakan implementasi kopetensi ini sudah tercapai dengan baik. Namun, mengingat mutu guru yang baik akan menghasilkan output peserta didik sesuai tumbuh kembang yang diharapkan sebagaimana diatur juga dalam standar PAUD. Aspek Process, Pendidik dan tenaga pendidik diutamakan menamatkan pendidikannya pada jurusan PAUD atau Psikologi sebagaimana telah diatur dalam standar PAUD. Product Implementasi standar PAUD pada poin terakhir adalah kompetensi dasar tenaga pendidik, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran terkesan monoton dan membosankan, ditambah dengan suasana kelas yang tidak berubah, atau bisa</p>

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			dibidang permanen seperti posisi tempat duduk dan meja.
5	Zaki Irfan (2020)	Penilaian Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Kecamatan Babel Kabupaten Aceh Tenggara	Hasil temuan ini menunjukkan bahwa: 1) penilaian kinerja ialah mulai dari perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pembukaan dan penutup pembelajaran, adanya variasi stimulus pembelajaran serta penilaian keterampilan bertanya dari siswa dan guru. Poin ini dijabarkan menjadi indikator penilaian kinerja yang akan berpengaruh untuk keberhasilan pembelajaran di Nurul Islam dan agar visi misi sekolah tidak mengambang saja. Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja guru dalam mengajar. Jika pembelajaran sesuai atau melebihi uraian target capaian kinerja maka guru telah melakukan pekerjaan dengan baik. 2) upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik ialah memberikan kesempatan atau peluang kepada setiap guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan seminar guna meningkatkan profesional guru dalam mengajar. Hal ini kepala madrasah bekerja sama dengan pengawas untuk membimbing guru dan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>pelatihan di luar sekolah yang diadakan setiap tahunnya untuk memperbaiki kinerja guru. Peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah, namun dari seorang guru juga harus memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik kedepannya. Kesimpulan penilaian kinerja guru dan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap penampilan kinerja guru dalam mengajar. Selanjutnya dengan memberikan pelatihan, workshop dan seminar yang diadakan dari madrasah dan luar madrasah setiap tahunnya untuk memperbaiki kinerja guru.</p>

Dengan menjelaskan penelitian-penelitian di atas, maka akan bisa dilihat perbedaan dan persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang ditampilkan di atas adalah membahas tentang penilaian atau evaluasi pendidikan. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan karya ilmiah dan penelitian lainnya yang telah ada pertama, lokasi yang peneliti lakukan di Dablin II PAUD Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya, membahas tentang penilaian atau evaluasi pendidikan secara umum, namun dalam penelitian

ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang efektivitas kompetensi evaluasi pendidikan penilik dalam meningkatkan kinerja pendidik di Dabin II PAUD Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap serta hambatan dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi.

2.3 Pendekatan Masalah

Pendidikan nasional berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta agar pemerintah mengusahakan satu sistem pendidikan nasional yang diatur dengan Undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Berkaitan dengan mencerdaskan anak bangsa maka banyak penawaran bagi masyarakat terutama pada lembaga anak usia dini atau PAUD. Lembaga PAUD ini menyiapkan anak usia dini untuk bisa mengembangkan kecerdasannya dan anak siap untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Pendidikan anak usia dini (PAUD), yaitu pendidikan yang ditunjukkan bagi anak yang sejak lahir hingga usia 6 tahun karena di masa itu anak sangat penting bagi perkembangan intelektual, emosi, dan sosial anak di masa datang dengan memperhatikan dan memperhargai keunikan setiap anak.

PAUD merupakan lembaga non formal yang bertanggungjawab dalam melaksanakan proses pendidikan dan menjalankannya sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah diatur dalam Undang-Undang. Dan kualitas lembaga

dipengaruhi kinerja pendidik dan tenaga pendidikan yang melaksanakan tugasnya di lembaga tersebut. Untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di sebuah lembaga dapat dilakukan pemantauan terhadap pendidik dan tenaga pendidikan. Pemantauan adalah suatu langkah yang dapat digunakan di sebuah lembaga pendidikan untuk memperbaiki kualitas suatu sekolah. Pemantauan adalah pembinaan yang diberikan untuk memperbaiki kinerja pendidik sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan dapat mencapai tujuan pendidikan.

Pemantauan PAUD non formal dilaksanakan oleh penilik. Penilik adalah tenaga kependidikan dengan tugas utama melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI).

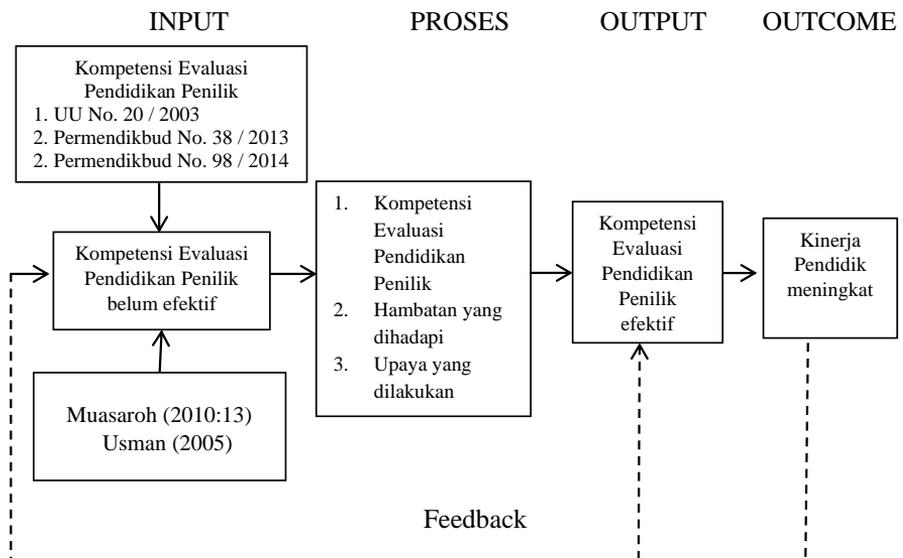
Penilik yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh dalam melaksanakan tugas mengawasi lembaga pendidikan anak usia dini, baik negeri maupun swasta dalam teknis penyelenggaraan dan pengembangan program pembelajaran di lembaga PAUD. Mengembangkan dan memajukan lembaga yang diawasi ini makin berkembang dan bermanfaat bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan pendidikan dari tingkat Pendidikan Non Formal atau Pendidikan Anak Usia Dini yang dirasa pada masa itu anak pada masa yang perlu dididik di lembaga yang bisa membuat karakter anak ini seperti apa yang diharapkan orang tua dan negara.

Permendikbud Nomor 98 Tahun 2014 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Penilik menegaskan penilik harus mempunyai kompetensi yang dipersyaratkan. Dalam pasal 2 ayat 2 (dua) menyebutkan bahwa Standar Kompetensi Penilik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi pengembangan profesi, serta kompetensi sosial. Hal ini menunjukkan setiap penilik harus memiliki 6 (enam) standar kompetensi yang sesuai. Standar kompetensi penilik digunakan sebagai pedoman penilaian kemampuan penilik dalam melakukan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat (Dikmas). Kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai akan dapat menunjukkan dan meningkatkan kredibilitas penilik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) penilik adalah pengendali mutu dan evaluasi dampak program PAUD Dikmas. Hal ini sejalan dengan pemikiran Usman (2017:9) tentang pengendalian mutu. Dalam Lampiran Peraturan Menteri pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 38 Tahun 2013 tentang Petunjuk Teknis tentang Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya, ditegaskan Pengendalian mutu adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan melalui pemantauan, penilaian, dan pembinaan program pada satuan pendidikan dalam rangka memastikan penyelenggaraan layanan pendidikan melalui lembaga dapat mencapai standar yang ditetapkan.

Berkaitan dengan pemantauan untuk memperbaiki kinerja pendidik PAUD, maka salah satu kompetensi yang harus dikuasai penilik adalah kompetensi evaluasi pendidikan. Kompetensi evaluasi pendidikan adalah kemampuan yang mencakup proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil pendidikan yang harus dimiliki dan dikuasai penilik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan kompetensi evaluasi pendidikan penilik yang efektif maka diharapkan kinerja pendidik pun akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas maka gambar pendekatan masalah disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Pendekatan Masalah