

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Konsep Implementasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Implementasi**

Implementasi berasal dari bahasa Inggris "*to implement*" yang artinya melaksanakan atau menjalankan sesuatu. Dalam KBBI kata implementasi memiliki arti pelaksanaan, penerapan. Sedangkan menurut Puji Meilita Sugiana (2012:16). Implementasi juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk melaksanakan suatu kebijakan yang dituangkan dalam suatu peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun lembaga negara lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang dituangkan dalam tujuan tersebut.

Penjelasan lebih rinci mengenai implementasi juga dikemukakan oleh Mazmanian dan Sabatier, yaitu pelaksanaan keputusan kebijakan dasar (biasanya dalam bentuk undang-undang atau perintah/keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan). Keputusan tersebut mengidentifikasikan masalah yang ingin diatasi, menyebutkan tujuan/sasaran yang ingin dicapai secara tegas, dan berbagai cara untuk menstrukturkan/mengatur proses implementasi (Joko Widodo, 2012:88).

Menurut Erwan Agus dan Dyah Ratih (2012:20) implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to delivery output*) yang

dilakukan oleh para implementer kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Tujuan kebijakan diharapkan akan muncul ketika *policy output* dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh kelompok sasaran sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan akan mampu diwujudkan. Proses implementasi kebijakan adalah bagian yang sangat penting untuk menghasilkan output yang diharapkan (Sumiati, Saeful, dan Fajrin, 2025).

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas implementasi merupakan salah satu bagian dari proses atau tahapan dalam perumusan atau rangkaian perbuatan yang dilakukan oleh implementer kepada kelompok sasaran. Sedangkan tujuannya adalah untuk mendistribusikan atau menjalankan kegiatan dari kebijakan atau pogram yang telah dikeluarkan dalam rangka mencapai hasil dan tujuan sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tujuan kebijakan atau program tersebut.

#### **2.1.1.2 Tahapan Implementasi**

Tujuan suatu kebijakan hanya akan tercapai jika perumusan dan implementasinya dipersiapkan serta direncanakan dengan cermat. Implementasi kebijakan memerlukan tahapan-tahapan yang jelas agar tujuan yang ditetapkan dapat terwujud secara efektif. Hal itu menunjukkan pentingnya perencanaan yang cermat dalam perumusan dan implementasi kebijakan. Perencanaan yang baik akan membantu memastikan bahwa kebijakan yang dibuat relevan dengan tujuan yang ingin dicapai dan bahwa implementasinya dapat berjalan lancar. Selain itu, tahapan-tahapan implementasi yang jelas akan membantu para pelaksana kebijakan untuk

fokus pada tugas mereka masing-masing dan memastikan bahwa kebijakan tersebut dilaksanakan sesuai dengan rencana. Joko Widodo (2012:89) dalam bukunya yang mengutip dari Darwin menyebutkan bahwa hal-hal yang penting yang harus dilakukan dalam proses implementasi yaitu: pendayagunaan sumber, keterlibatan orang atau sekelompok orang dalam implementasi, interpretasi, manajemen program, dan penyediaan layanan dan manfaat pada publik.

Joko Widodo (2012:90-94) menjabarkan lebih operasional mengenai implementasi suatu program atau kebijakan publik, mencakup tiga hal, yaitu:

#### 1. Tahapan Interpretasi

Tahapan interpretasi merupakan tahapan penjabaran sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak kedalam kebijakan yang lebih bersifat teknis operasional (kebijakan umum/kebijakan strategi kebijakan manajerial (kebijakan teknis operasional). Dalam tahap ini juga ada kegiatan mengkomunikasikan (sosialisasi) kepada masyarakat (stakeholder) agar dapat mengetahui arah, tujuan, dan sasaran (kelompok sasaran) kebijakan.

#### 2. Tahapan pengorganisasian

Pada tahapan ini proses kegiatan mengarah pada:

##### a) Pelaksana Kebijakan

Tahapan ini menentukan pihak-pihak mana saja yang akan melaksanakan kebijakan tersebut. Yang menjadi pelaksana antara lain: (1) Dinas, badan, kantor, unit pelaksana teknis (UPT) di lingkungan pemerintah daerah. (2) Sektor swasta (*private sector*). (3) Lembaga swadaya masyarakat (LSM).

(4) Komponen masyarakat. Selain menentukan pelaksana juga menetapkan tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab dari masing-masing pelaku kebijakan tersebut.

b) Standar Prosedur Operasi (*Standard Operating Procedure* “SOP”)

SOP perlu dibuat dalam melaksanakan kebijakan supaya menjadi pedoman, petunjuk, tuntunan, dan referensi bagi pelaku kebijakan untuk mengetahui apa yang harus dipersiapkan dan lakukan, siapa sasarannya dan apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan kebijakan tersebut.

c) Sumber Daya Keuangan Dan Peralatan

Sumberdaya keuangan berupa penetapan anggaran yang mencakup: besar anggaran yang diperlukan, dari mana sumbernya, bagaimana pertanggung jawabannya, dan penetapan sarana prasarana yang mencakup: peralatan apa yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan.

d) Penetapan Menejemen Pelaksana Kebijakan

Penetapan menejemen pelaksanaan lebih menetapkan pada pola kepemimpinan dan koordinasi dalam pelaksanaan kebijakan. Apabila pelaksana kebijakan lebih dari satu lembaga maka harus jelas pola kepemimpinan yang digunakan, apakah itu memakai pola kepemimpinan kolegia atau satu lembaga ditunjuk sebagai koordinator.

e) Penetapan Jadwal Kegiatan

Penetapan jadwal kegiatan pelaksanaan kebijakan sebagai pedoman dalam melaksanakan kebijakan dan sumber untuk menilai kinerja pelaksana kebijakan yang dilihat melalui dimensi proses pelaksanaan kebijakan.

### **2.1.1.3 Tahapan Aplikasi**

Tahap aplikasi merupakan tahap penerapan rencana proses implementasi kebijakan kedalam realitas nyata. Ini adalah langkah konkret untuk mewujudkan apa yang telah dirumuskan di atas kertas. Tahap ini merupakan perwujudan dari pelaksanaan masing-masing kegiatan dalam tahapan interpretasi dan pengorganisasian. Tahapan-tahapan dalam implementasi dimulai dengan serangkaian kegiatan mengelola peraturan yaitu: membentuk organisasi, mengarahkan orang, sumber daya, teknologi, menetapkan prosedur dan seterusnya agar tujuan kebijakan yang telah ditetapkan dapat diwujudkan.

## **2.1.2 Kompetensi Supervisi Akademik**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Supervisi Akademik**

Daresh dan Glickman yang dikutip oleh Sudiyono dan Lantip (2011:84) menyatakan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pendapat tersebut dipertegas Arikunto (2004: 5) bahwa supervisi akademik merupakan supervisi yang menitikberatkan pada masalah akademik, yaitu langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang

dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar mengajar. Pendapat senada juga dikemukakan Ali Imron (2011:23) yang menyatakan bahwa supervisi pembelajaran merupakan suatu bantuan dalam wujud layanan profesional yang diberikan oleh orang yang lebih ahli dalam rangka peningkatan kemampuan profesional, terutama dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa supervisi akademik penilik merupakan serangkaian bantuan yang diberikan oleh penilik PAUD kepada guru yang menitikberatkan pada aspek kegiatan belajar mengajar yang mana hasil dari pembinaan tersebut akan membantu guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam mengelola kegiatan belajar mengajar.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik**

##### **a. Tujuan Supervisi Akademik**

Djajadisastra dalam Imron (2011:11) mengemukakan bahwa tujuan supervisi pembelajaran sebagai berikut:

- 1) memperbaiki tujuan khusus mengajar guru dan belajar siswa,
- 2) memperbaiki materi (bahan) dan kegiatan belajar mengajar,
- 3) memperbaiki metode, yaitu cara mengorganisasi kegiatan belajar mengajar,
- 4) memperbaiki penilaian proses belajar mengajar dan hasilnya,
- 5) memperbaiki pembimbingan siswa atas kesulitan belajarnya,
- 6) memperbaiki sikap guru atas tugasnya.

Glickman, et al, Sergiovanni dikutip oleh Sudiyono dan Lantip (2011:86) mengemukakan bahwa tujuan supervisi akademik adalah untuk membantu guru

mengembangkan kompetensinya, mengembangkan kurikulum dan mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas dapat dijelaskan bahwa supervisi akademik penilik mempunyai tujuan untuk membantu guru PAUD dalam memperbaiki penguasaan materi ketika kegiatan belajar mengajar, metode atau penyampaian materi yang dilakukan, penilaian proses belajar mengajar, dan sikap guru dalam pembelajaran. Dengan bantuan supervisi akademik harapannya guru PAUD dapat memperbaiki kesalahan dalam mengajar dan dapat mengembangkan kompetensi secara kontinyu sehingga akan tercipta proses belajar mengajar yang efektif yang mana akan meningkatkan kualitas pembelajaran.

#### b. Fungsi Supervisi Akademik

Ali Imron (2011:12) menyatakan bahwa fungsi supervisi pembelajaran adalah menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya supervisi terhadap guru-guru dan wujud layanan professional. Brigg dalam Ali Imron (2011:12) mengemukakan bahwa fungsi supervisi adalah untuk mengoordinasi, menstimulasi, dan mengarahkan pertumbuhan guru-guru; mengoordinasi semua usaha sekolah, memperlengkapi kepemimpinan kepala sekolah, memperluas pengalaman guru-guru, menstimulasi usaha-usaha kreatif, member fasilitas dan penilaian yang terus menerus, menganalisis situasi belajar mengajar, memberikan pengetahuan dan keterampilan guru dan staf, mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan guru.

Menurut Glickman dalam Maman Herman dan Asep Saepul Hidayat (2023:143-144) mendefinisikan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran.

Sagala (2010:106-107) menjelaskan bahwa fungsi dari supervisi harus dijalankan agar tujuannya dapat tercapai optimal dengan cara (1) menetapkan masalah yang betul-betul mendesak untuk ditanggulangi, yang sebelumnya didahului mengumpulkan informasi tentang masalah tersebut, menggunakan instrumen tertentu seperti observasi, wawancara, kuesioner, dan sebagainya. Mengolah dan menganalisis data yang dikumpulkan, dan disimpulkan keadaan sebenarnya; (2) menyelenggarakan inspeksi, yaitu sebelum memberikan pelayanan kepada guru, supervisor lebih dulu perlu mengadakan inspeksi sebagai usaha mensurvei seluruh sistem pendidikan yang ada, guna menemukan masalah - masalah, kekurangan - kekurangan baik pada guru maupun murid, perlengkapan, kurikulum, tujuan pendidikan, metode pengajaran dan perangkat lain sekitar proses pembelajaran dengan menghimpun data yang actual, bukan informasi yang kadaluarsa; (3) penilaian data dan informasi hasil inspeksi yang telah dihimpun diolah sesuai prinsip-prinsip yang berlaku dalam penelitian. Dengan cara ini dapat ditemukan teknik dan prosedur yang efektif dalam memberi pertimbangan bantuan mengajar, sampai pada taraf supervisi dipandang telah memberi solusi problematika pembelajaran yang memuaskan bagi guru; (4) penilaian, yaitu usaha mengetahui segala fakta yang mempengaruhi kelangsungan persiapan, perencanaan, program,



penyelenggaraan dan evaluasi hasil pengajaran. Dari kesimpulannya maka supervisor harus melaksanakan penilaian terhadap situasi tersebut, tidak memfokuskan pada hal negatif saja tetapi hal yang dinyatakan sebagai kemajuan; (5) latihan, yaitu berdasarkan hasil penelitian dan penilaian mungkin ditemukan hal-hal yang dirasa kurang dilihat dari kemampuan guru terhadap beberapa aspek yang berkaitan dengan pengajaran. Kekurangan tersebut diatasi dengan mengadakan pelatihan berupa lokakarya, seminar, demonstrasi mengajar, simulasi, observasi, saling mengunjungi atau cara lain yang dianggap efektif; (6) pembinaan atau pengembangan, yaitu lanjutan dan kegiatan memperkenalkan cara-cara baru untuk menstimulasikan, mengarahkan, memberi semangat kepada guru mau menerapkan cara-cara baru.

### **2.1.2.3 Prinsip-prinsip Supervisi Akademik**

Dalam melaksanakan kegiatan supervisi seorang pengawas atau penilik harus berpegang pada prinsip-prinsip supervisi pendidikan. Menurut Sudiyono dan Lantip (2011:87), prinsip-prinsip dalam supervisi akademik antara lain: praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah; sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan sesuai dengan tujuan pembelajaran; objektif, artinya setiap masukan sesuai aspek-aspek instrumen; realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya; antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin terjadi; konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran; kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan

guru dalam mengembangkan pembelajaran; kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran; demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik; aktif, artinya guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi; humanis, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor, berkesinambungan, artinya supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah/madrasah; terpadu, artinya menyatu dengan program pendidikan; komprehensif, artinya memenuhi ketiga tujuan supervisi akademik sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.

Piet Sehartian, Frans Mataheru dan Arikunto dalam Hartati Sukirman (2008:99) mengemukakan beberapa prinsip supervisi pendidikan sebagai berikut:

- a. Ilmiah (*scientific*) yang mencakup:
  - 1) Sistematis yang dilaksanakan secara teratur, berencana dan kontinyu.
  - 2) Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data yang objektif yang diperoleh dalam kenyataan proses pelaksanaan PBM (Proses Belajar Mengajar).
  - 3) Untuk memperoleh data diperlukan alat perekam data (angket, observasi, percakapan pribadi, dan lain-lain).
- b. Demokratis

Menjunjung tinggi asas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan serta sanggup menerima pendapat orang lain. Prinsip demokratis ini yakni dilaksanakan

berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab sehingga guru merasa perlu untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru.

- c. Kooperatif maksudnya seluruh staf dapat bekerja sama sehingga tercipta situasi yang baik dan mengembangkan usaha bersama atau “*sharing of idea, sharing of experience*” serta memberi support, dorongan dan menstimulasi guru sehingga mereka merasa tumbuh bersama.
- d. Konstruktif dan kreatif yaitu mampu membina dan menciptakan situasi yang memungkinkan untuk mengembangkan potensi-potensi secara optimal.
- e. Kontinyu yaitu supervisi dilakukan secara terus menerus.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa penilik PAUD dalam melakukan kegiatan supervisi kepada guru PAUD harus memperhatikan prinsip - prinsip supervisi pendidikan. Dengan mengacu pada aspek-aspek yang dijelaskan di atas harapannya seorang penilik dalam mensupervisi guru PAUD benar-benar dapat meningkatkan kemampuan guru PAUD. Hal ini tidak terlepas dari kemampuan penilik dalam berkomunikasi secara intens dengan guru, kerja sama yang kooperatif dengan guru, kreativitas supervisor dalam memberikan umpan balik masukan kepada guru serta kemampuan supervisor dalam menilai secara obyektif dengan instrumen.

#### **2.1.2.4 Perencanaan Supervisi Akademik**

Dalam melakukan kegiatan supervisi, supervisor perlu melakukan kegiatan persiapan terlebih dahulu agar dalam kegiatan supervisi menjadi terarah sesuai

dengan maksud dan tujuan supervisi. Kegiatan persiapan yang dilakukan yaitu dengan membuat perencanaan supervisi akademik. Perencanaan supervisi akademik merupakan salah satu dari rangkaian kegiatan supervisi akademik. Sudiyono dan Lantip (2011:96) menyatakan bahwa perencanaan program supervisi akademik adalah penyusunan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan yang membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pembuatan instrumen supervisi akademik dilakukan pada tahap ini.

#### **2.1.2.5 Model-Model Supervisi Akademik**

Ada dua macam model pelaksanaan supervisi akademik. Sudiyono dan Lantip (2011:88) menyatakan bahwa model dalam supervisi akademik yaitu:

##### **a. Model Supervisi Tradisional**

###### **1) Observasi Langsung**

Supervisi model ini dapat dilakukan dengan observasi langsung kepada guru yang sedang mengajar melalui prosedur: pra observasi-observasi dan post-observasi.

###### **a) Pra Observasi**

Sebelum observasi kelas, supervisor seharusnya melakukan wawancara serta diskusi dengan guru yang akan diamati. Isi diskusi dan wawancara tersebut mencakup kurikulum, pendekatan, metode, strategi, media pengajaran, evaluasi, dan analisis.

b) Observasi

Setelah wawancara dan diskusi mengenai apa yang akan dilaksanakan guru dalam kegiatan belajar mengajar, kemudian supervisor mengadakan observasi kelas. Observasi kelas meliputi apersepsi, pengembangan, penerapan dan penutup.

c) Post Observasi

Setelah observasi kelas selesai, sebaiknya supervisor mengadakan wawancara dan diskusi tentang: kesan guru terhadap penampilannya, identifikasi keberhasilan dan kelemahan guru, identifikasi keterampilan-keterampilan mengajar yang perlu ditingkatkan, gagasan baru yang akan dilakukan, dan lain sebagainya.

2) Supervisi Akademik dengan Cara Tidak Langsung

a) Tes mendadak Sebaiknya soal yang digunakan pada saat diadakan sudah diketahui validitas, reliabilitas, daya beda, dan tingkat kesukarannya. Soal yang diberikan sesuai dengan yang sudah dipelajari peserta didik waktu itu.

b) Diskusi Kasus Diskusi kasus berawal dari kasus-kasus yang ditemukan pada observasi proses pembelajaran (PBM), laporan-laporan atau hasil studi dokumentasi. Supervisor dengan guru mendiskusikan kasus demi kasus, mencari akar permasalahan, dan mencari berbagai alternatif jalan keluarnya.

- c) Metode Angket Angket berisi pokok-pokok pemikiran yang berkaitan erat dan mencerminkan penampilan, kinerja guru, kualifikasi hubungan guru dengan anak didiknya, dan sebagainya

b. Model Kontemporer

Supervisi akademik model kontemporer (masa kini) dilaksanakan dengan pendekatan klinis, sehingga sering disebut juga sebagai model supervisi klinis. Supervisi akademik dengan pendekatan klinis, merupakan supervisi yang bersifat kolaboratif. Prosedur supervisi klinis sama dengan supervisi akademik langsung, yaitu dengan observasi kelas, namun pendekatannya berbeda. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dijelaskan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan supervisi akademik dengan model observasi langsung yang terdiri dari: (1) kegiatan pra observasi: pendekatan yang digunakan metode yang digunakan, media pengajaran, analisis pra observasi; (2) observasi: apersepsi, penyampaian materi, penutup; dan (3) post observasi: kesan guru terhadap penampilannya, identifikasi keberhasilan dan kelemahan guru, identifikasi keterampilan mengajar yang perlu ditingkatkan.

#### **2.1.2.6 Tindak Lanjut Supervisi Akademik Terhadap Guru**

Pelaksanaan kegiatan supervisi akademik perlu ditindak lanjuti. Bentuk tindak lanjut supervisi akademik ini pada dasarnya adalah berupa saran, arahan dan kritik kepada guru. Sudiyono dan Lantip (2011:120) menyatakan bahwa hasil supervisi akademik perlu di tindaklanjuti agar memberikan dampak dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar. Tindak lanjut itu dapat

berupa: penguatan dan penghargaan yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standar, dan guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau penataran lebih lanjut.

Sudiyono dan Lantip (2011:123) berpendapat bahwa dalam tindak lanjut supervisi akademik dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Dalam pelaksanaannya kegiatan tindak lanjut supervisi akademik, sasaran utamanya adalah kegiatan belajar mengajar.
- b. Hasil analisis dan catatan supervisor dapat dimanfaatkan untuk perkembangan keterampilan mengajar guru atau meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan, setidaknya dapat mengurangi kendala - kendala yang muncul atau yang mungkin akan muncul.
- c. Umpan balik akan memberi pertolongan bagi supervisor dalam melaksanakan tindak lanjut supervisi.
- d. Dari umpan balik itu pula dapat tercipta suasana komunikasi yang tidak menimbulkan ketegangan, menonjolkan otoritas yang mereka miliki, memberi kesempatan untuk mendorong guru memperbaiki penampilan, serta kinerjanya.

Sudiyono dan Lantip (2011:123-124) menyatakan bahwa cara-cara melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi akademik adalah sebagai berikut:

- a. *Mereview* rangkuman hasil penelitian.
- b. Apabila ternyata tujuan supervisi akademik dan standar-standar pembelajaran belum tercapai, maka sebaiknya dilakukan penilaian ulang terhadap pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru yang menjadi tujuan pembinaan.
- c. Apabila ternyata memang tujuannya belum tercapai, maka mulailah merancang kembali program supervisi akademik guru untuk masa berikutnya
- d. Membuat rencana aksi supervisi akademik berikutnya.
- e. Mengimplementasikan rencana aksi tersebut pada masa berikutnya.
- f. Ada lima langkah pembinaan guru melalui supervisi akademik yaitu menciptakan hubungan harmonis, analisis kebutuhan, mengembangkan strategi atau media, menilai, dan revisi.

### **2.1.3 Karakteristik Penilik**

#### **2.1.3.1 Pengertian Penilik**

Penilik adalah tenaga kependidikan yang tugas utamanya adalah mengendalikan mutu dan mengevaluasi dampak program pendidikan non formal, seperti yang diatur dalam Permendikbud Nomor 98 Tahun 2014. Mereka berperan sebagai pelaksana teknis fungsional dalam hal pengendalian mutu dan evaluasi program pendidikan luar sekolah. Penting untuk dicatat bahwa jabatan penilik adalah jabatan karir yang hanya bisa diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS)..



Pemerintah telah mengatur jabatan penilik dalam Permendikbudristek Nomor 29 Tahun 2023 Tentang Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Guru, Jabatan Fungsional Pamong Belajar, Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Jabatan Fungsional Penilik. Di dalam peraturan ini Jabatan Fungsional Penilik yang selanjutnya disebut JF Penilik adalah JF yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan anak usia dini, pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur pendidikan nonformal dan informal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa penilik merupakan 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 dalam Tatang (2016:165) menegaskan bahwa supervisor menjadi bagian integral dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Jadi dapat dikatakan penilik adalah seorang supervisor di dunia pendidikan nonformal.

#### **2.1.3.2 Tugas Pokok dan Fungsi Penilik**

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. 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.

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

- 1) Permendikbud Nomor 38 tahun 2013 tentang petunjuk teknis jabatan fungsional penilik dan angka kreditnya.
- 2) Permendikbud No. 98 Tahun 2014 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Penilik
- 3) Permendikbudristek Nomor 29 Tahun 2023 Tentang Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Guru, Jabatan Fungsional Pamong Belajar, Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Jabatan Fungsional Penilik.

Tugas pokok penilik adalah melaksanakan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PNFI Melaksanakan dan menyusun laporan hasil evaluasi dampak hasil penyelenggaraan program PAUDNI.

### **2.1.3.3 Kompetensi Penilik**

Amanat Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 bahwa secara berencana dan bertahap standar nasional pendidikan ditingkatkan agar menghasilkan pendidikan yang lebih baik lagi, maka standar kompetensi dari penilik harus pula ditingkatkan. Berikut adalah standar kompetensi penilik berdasarkan Permendikbud Nomor 98 Tahun 2014:

- 1) Kompetensi kepribadian.
- 2) Kompetensi supervisi manajerial.
- 3) Kompetensi supervisi akademik.
- 4) Kompetensi evaluasi pendidikan.
- 5) Kompetensi pengembangan profesi.
- 6) Kompetensi sosial.

Untuk lebih jelasnya mengenai sifat-sifat tersebut akan penulis uraikan satu persatu sebagai berikut:

- 1) Kompetensi kepribadian yaitu dapat dilihat dari diri penilik tersebut berakhlak mulia, mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, ramah, empati, dan simpati terhadap pendidik dan tenaga kependidikan serta masyarakat, serta memiliki etos kerja yang baik yang diharapkan dapat menjadi panutan.
- 2) Kompetensi supervisi manajerial yang dapat dilihat dari kemampuan menjalankan tupoksi dengan baik yaitu pengendalian mutu dan evaluasi dampak.
- 3) Kompetensi supervisi akademik yaitu penilik dapat merancang dan melakukan supervisi akademik dan setelahnya dapat melakukan penilaian terhadap supervisi akademik tersebut.
- 4) Kompetensi evaluasi pendidikan yaitu penilik dapat memahami prinsip dari evaluasi pendidikan sehingga mampu melaksanakan evaluasi kinerja satuan pendidikan untuk melakukan pembinaan lebih lanjut.

- 5) Kompetensi pengembangan profesi yaitu penilik harus melaksanakan pengembangan profesi pengendalian mutu PAUDNI yang berupa pembuatan KTI (Karya Tulis Ilmiah), standar buku pedoman/petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis yang berhubungan dengan PAUDNI.
- 6) Kompetensi sosial yaitu penilik memiliki sikap terbuka, bertindak objektif, dan tidak diskriminatif, serta dapat berkomunikasi secara efektif dan menjalin kerjasama dengan pemangku kepentingan.

## **2.1.4 Kinerja Mengajar Guru PAUD**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Mengajar Guru PAUD**

Kinerja mengajar guru Paud merupakan kemampuan dan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dalam konteks PAUD, kinerja mengajar guru mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran anak usia dini.

Guru PAUD juga harus teratur dan tepat waktu dalam kegiatan belajar mengajar, memiliki interaksi yang baik dengan peserta didik dan orang tua peserta didik maupun kolega kerjanya, karena keterampilan antar pribadi guru juga menentukan kinerja mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sikap guru harus sama baiknya kepada semua peserta didik.

Berdasarkan Permendikbudristek Nomor 16 Tahun 2022 Tentang Standar Proses pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah, dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) perencanaan pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran; (3) penilaian proses pembelajaran. Singkatnya, Permendikbudristek 16 Tahun 2022 adalah acuan baru standar proses pembelajaran yang lebih adaptif dengan Kurikulum Merdeka, menekankan pada proses yang berpusat pada siswa dan pencapaian kompetensi, bukan sekadar materi.

Kinerja mengajar guru Paud dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru Paud merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan peserta didiknya.

Langkah yang dilakukan untuk mengetahui kinerja mengajar guru Paud, maka untuk melihatnya dapat dilihat dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Perencanaan ialah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang

ditetapkan. Perencanaan menurut Handoko (2003) meliputi: (1) pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi, (2) penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Perencanaan pada hakekatnya adalah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif (pilihan) mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaiannya atas hasil pelaksanaannya, yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa yang disebut perencanaan ialah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan (Husaini Usman, 2006).

Tahap pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Sedangkan penilaian didefinisikan sebagai proses pengumpulan informasi tentang kinerja peserta didik, untuk digunakan sebagai dasar dalam membuat

keputusan (Weeden, Winter, dan Broadfoot: 2002; Bott: 1996; Nitko: 1996; Mardapi: 2004). Penilaian merupakan komponen yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan dapat ditempuh melalui peningkatan kualitas pembelajaran dan kualitas sistem penilaiannya.

Sistem pembelajaran yang baik akan menghasilkan kualitas belajar yang baik. Kualitas pembelajaran ini dapat dilihat dari hasil penilaiannya. Selanjutnya sistem penilaian yang baik akan mendorong pendidik untuk menentukan strategi mengajar yang baik dalam memotivasi peserta didik untuk belajar yang lebih baik.

#### **2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru PAUD**

Pengalaman kerja guru Paud yang semakin banyak juga semakin meningkatkan kinerja guru menjadi semakin baik, bahkan status sekolah ternyata juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Ratnasari (2010) menemukan bahwa kinerja mengajar guru secara signifikan dipengaruhi faktor keterampilan sosial, pengenalan diri, motivasi, pengendalian diri, dan empati. Menurut Bahri (2011) penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kinerja mengajar guru terhadap prestasi belajar peserta didik, dan persepsi tentang lingkungan terhadap kinerja, meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru menemukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kualifikasi pendidikan terhadap kinerja mengajar guru. Sabrina (2010) menyatakan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh baik tidaknya kinerja mengajar guru, artinya jika tingkat

pendidikan seseorang lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga kinerja mengajarnya semakin baik karena didukung bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Dari hasil penelitian Hanif dan temuan-temuan beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja mengajar dipengaruhi banyak faktor antara lain: faktor psikologis, kualifikasi pendidikan, kemampuan, kepercayaan diri, status, pendapatan dan pengalaman kerja, jumlah peserta didik, sistem sekolah negeri dan swasta. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru tersebut memberikan gambaran bahwa upaya peningkatan kinerja guru merupakan hal yang sangat kompleks dan perlu dilakukan identifikasi yang tepat agar dapat mengatasi masalah kinerja mengajar guru.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa (2007:227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir



dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

#### **2.1.4.3 Mengukur Kinerja Mengajar Guru Paud**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan.

Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan,

kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Pada dasarnya faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru diantaranya adalah tingkat kesejahteraan guru, lingkungan atau iklim kerja guru, desain karier dan jabatan guru, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan dan karakter pribadi guru.

#### **2.1.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

Sedangkan Mulyasa (2007:157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan, penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi

kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa 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.

## **2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Hasil penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar empiris penentuan indikator yang mendukung serta memperkuat posisi dan peran subjek penelitian yang menegaskan adanya dampak antar variabel sebagai bahan perbandingan dan verifikasi hasil penelitian, serta titik tolak pengembangan ilmu yang memiliki tujuan untuk menunjukkan kebaruan (novelty) penelitian. Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan implementasi supervisi akademik penilik pada kinerja mengajar guru PAUD disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu yang Relevan**

| No | Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian                                        | Metode      | Hasil Penelitian                                                                 | Implikasi bagi Penelitian                                                |
|----|------------------|---------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Suryani (2019)   | Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru PAUD  | Kuantitatif | Supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru PAUD | Menegaskan pentingnya supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru |
| 2  | Lestari (2020)   | Peran Penilik PAUD dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran | Kualitatif  | Penilik berperan aktif sebagai pembina dan fasilitator guru PAUD                 | Menguatkan peran strategis penilik dalam supervisi akademik              |
| 3  | Wahyuni (2021)   | Implementasi Supervisi Akademik pada Guru PAUD          | Kualitatif  | Supervisi akademik meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAUD                   | Menjadi acuan indikator supervisi akademik                               |
| 4  | Nurhayati (2022) | Supervisi Akademik dan Profesionalisme Guru PAUD        | Kuantitatif | Terdapat hubungan positif antara supervisi akademik dan profesionalisme guru     | Menguatkan variabel kinerja mengajar guru PAUD                           |
| 5  | Prasetyo (2023)  | Pembinaan Penilik terhadap Kinerja Guru PAUD            | Kualitatif  | Pembinaan berkelanjutan oleh penilik meningkatkan kualitas pembelajaran          | Mendukung fokus implementasi supervisi akademik penilik                  |

Penelitian Suryani (2019) mengkaji pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru PAUD dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru PAUD. Temuan ini menegaskan bahwa pembinaan akademik yang terencana

dan sistematis mampu meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran oleh guru.

Lestari (2020) melalui penelitian kualitatif menelaah peran penilik PAUD dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilik berperan aktif sebagai pembina dan fasilitator bagi guru PAUD melalui pendampingan, bimbingan, dan evaluasi. Penelitian ini memperkuat posisi penilik sebagai aktor strategis dalam pelaksanaan supervisi akademik di satuan PAUD.

Wahyuni (2021) meneliti implementasi supervisi akademik pada guru PAUD dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik yang dilaksanakan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi pedagogik guru, khususnya dalam memahami karakteristik anak, memilih metode pembelajaran, dan melakukan penilaian perkembangan anak. Penelitian ini menjadi acuan dalam penentuan indikator supervisi akademik.

Nurhayati (2022) melalui penelitian kuantitatif menemukan adanya hubungan positif antara supervisi akademik dan profesionalisme guru PAUD. Supervisi akademik terbukti berkontribusi dalam meningkatkan sikap profesional, tanggung jawab, dan komitmen guru terhadap tugas mengajarnya. Temuan ini menguatkan keterkaitan supervisi akademik dengan variabel kinerja mengajar guru PAUD.

Prasetyo (2023) dalam penelitian kualitatifnya mengkaji pembinaan penilik terhadap kinerja guru PAUD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan oleh penilik berdampak pada peningkatan kualitas

pembelajaran di kelas. Penelitian ini mendukung fokus penelitian tentang pentingnya implementasi supervisi akademik penilik dalam meningkatkan kinerja mengajar guru PAUD.

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 implementasi kompetensi supervisi akademik.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan karya ilmiah dan penelitian lainnya yang telah ada pertama, lokasi yang peneliti lakukan di Dabin III PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya, membahas tentang implementasi kompetensi supervisi akademik secara umum, namun dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang implementasi kompetensi supervisi akademik oleh penilik ditinjau dari aspek perencanaan, aspek pelaksanaan, dan aspek evaluasi pada kinerja mengajar guru Dabin III PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik yang dilaksanakan oleh penilik, memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja mengajar guru PAUD. Namun demikian, masih diperlukan penelitian yang secara khusus mengkaji implementasi supervisi akademik penilik pada konteks lokal Dabin III PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.

### **2.3 Pendekatan Masalah**

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab I pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, adalah sebuah upaya bimbingan yang diberikan kepada anak-anak sejak lahir hingga usia enam tahun. Bimbingan ini bertujuan untuk merangsang pertumbuhan dan perkembangan fisik serta mental anak, sehingga mereka siap untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya.

Perkembangan pesat lembaga PAUD harus diiringi dengan peningkatan kualitas pendidikan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, ada delapan standar yang perlu diperhatikan untuk mencapai pendidikan berkualitas. Standar-standar tersebut meliputi standar isi, standar pendidik, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Kedelapan standar nasional pendidikan ini wajib menjadi acuan bagi pemerintah dan penyelenggara pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Diharapkan, jika kedelapan standar ini terpenuhi, kualitas penyelenggaraan PAUD akan meningkat.

Pendidikan yang bermutu, baik dari segi proses maupun hasil, sangat bergantung pada kinerja mengajar guru yang berkualitas. Sayangnya, usaha pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak akan berarti tanpa dukungan dari guru yang kompeten. Faktanya, banyak guru masih menghadapi berbagai kendala dalam meningkatkan kinerja mengajar mereka. Hal ini disebabkan oleh beragam faktor, antara lain: perubahan kurikulum yang sering, tunjangan atau

insentif yang rendah, kualifikasi pendidikan yang belum memenuhi standar, kurangnya pelatihan, serta tuntutan reformasi, modernisasi, dan globalisasi. Semua faktor ini pada akhirnya berdampak pada kinerja guru dalam mengajar. Melihat berbagai kesulitan ini, jelas bahwa guru memerlukan dukungan untuk mengatasi masalah-masalah yang mereka hadapi dalam pengajaran.

Salah satu cara pemerintah mengatasi permasalahan pengajaran adalah melalui supervisi pendidikan. Di lembaga PAUD, supervisi ini bisa dilakukan oleh kepala PAUD atau penilik. Mereka yang melakukan kegiatan supervisi atau pembinaan kepada para guru ini disebut supervisor.

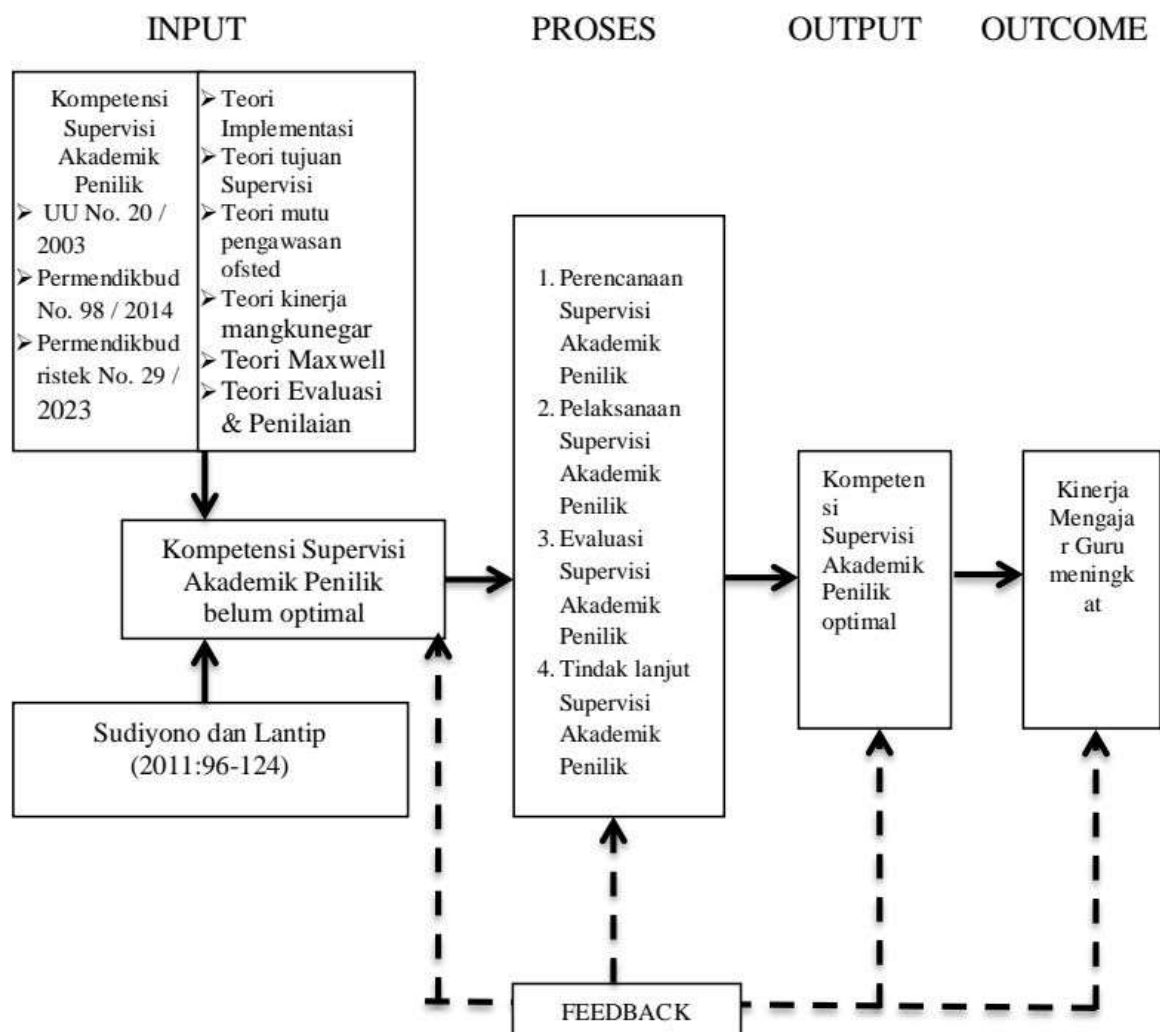
Penilik melaksanakan tugas pengawasan dengan melakukan supervisi di lembaga PAUD yang menjadi binaannya. Sesuai Permendikbud Nomor 98 Tahun 2014, penilik adalah tenaga kependidikan yang bertugas utama mengendalikan mutu dan mengevaluasi dampak program pendidikan luar sekolah. Kegiatan supervisi yang berfokus pada kinerja mengajar guru harus dirancang secara cermat dalam satu program terpadu dan diterapkan langsung dalam situasi belajar mengajar. Pendekatan ini selaras dengan pandangan Sudiyono dan Lantip (2011:96) mengenai perencanaan program supervisi akademik.

Untuk menjalankan supervisi akademik, seorang penilik harus memiliki kompetensi supervisi pembelajaran/akademik yang mumpuni. Ini berarti mereka harus mampu memantau, menilai, membimbing, dan membina pendidik serta tenaga kependidikan dalam hal perencanaan, pelaksanaan, penilaian, hingga perbaikan program pembelajaran. Dengan mengimplementasikan kompetensi supervisi



akademik yang optimal maka diharapkan kinerja mengajar guru pun akan meningkat.

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



**Gambar 2.1**

**Pendekatan Masalah Implementasi Supervisi Akademik Penilik Pada Kinerja Mengajar Guru Paud (Studi Pada Dabin III PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)**