

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konsep Optimalisasi

Dalam beberapa literatur manajemen, tidak dijelaskan secara tegas pengertian optimalisasi, namun dalam perspektif manajemen modern, optimalisasi dimaknai sebagai suatu proses sistematis untuk menjadikan kinerja berada pada titik tertinggi melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara paling baik (KBBI, 2024). Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

Optimalisasi kinerja dipertajam sebagai integrasi antara efisiensi penggunaan sumber daya dan efektivitas pencapaian sasaran organisasi (Robbins & Coulter, 2020:29). Bagi seorang fungsional seperti Penilik, optimalisasi berarti mengonversi seluruh potensi data dan instrumen pendampingan menjadi kinerja nyata yang berdampak pada penguatan mutu pendidikan (Dessler, 2020:492).

Pengertian optimalisasi menurut Wikipedia adalah serangkaian proses yang dilakukan secara sistematis yang bertujuan untuk meniggikan volume dan kualitas trafik kunjungan melalui mesin mencari menuju situs web tertentu dengan memanfaatkan mekanisme kerja atau alogaritma mesin pencari tersebut.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam pewujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan

organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal. Optimalisasi kinerja organisasi hanya dapat terealisasi apabila seluruh proses transformasinya dijalankan secara efektif dan efisien. Efektivitas merujuk pada ketepatan sasaran dalam mencapai tujuan strategis, sementara efisiensi menitikberatkan pada penggunaan sumber daya yang minimum untuk mencapai output yang maksimum. Dalam penyelenggaraan organisasi kependidikan, integrasi kedua unsur ini menjadi prasyarat mutlak untuk mencapai derajat kinerja yang optimal. Tanpa efisiensi, organisasi akan mengalami pemborosan sumber daya; sebaliknya, tanpa efektivitas, hasil yang dicapai akan kehilangan relevansinya terhadap kebutuhan pemangku kepentingan.

2.1.2 Kinerja Penilik

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*job performance*) merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta selaras dengan norma moral dan etika. Penilaian terhadap kinerja penting dilakukan agar dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk merencanakan karier mereka berdasarkan analisis terhadap kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Melalui penilaian ini, organisasi dapat menetapkan kebijakan terkait pemberian gaji, promosi, serta memahami perilaku pegawai. Kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan

dengan kriteria yang ditentukan pula (Husaini Usman, 2011:489). Menurut Bernadin, Kene, dan Johnson dalam Akdon (2009:166) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor. Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi yang dibutuhkan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Selanjutnya Wibowo (2011:11) menyatakan bahwa kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi pondasi bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan,

menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat konsensus dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah.

Standar kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai dan yang dinyatakan dalam suatu pernyataan kuantitatif. Penerapan standar kinerja dapat bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, keputusan manajemen, pendapat para ahli, atau dasar pengalaman dari pekerjaan yang sama tahun-tahun sebelumnya. Penetapan standar kinerja hendaknya memperhatikan hal sebagai berikut:

- 1) Identifikasi pelanggan yang jelas.
- 2) Identitas stakeholder yang jelas.
- 3) Hasil survei periodik mengenai macam dan mutu pelayanan yang diinginkan pelanggan.
- 4) Komplikasi pengaduan dan keluhan melalui kotak pengaduan sebagai balikan.
- 5) Telah tersedianya fasilitas informasi pelayanan yang mudah diakses pelanggan.
- 6) Adanya ketetapan mengenai jangka waktu maksimum pelayanan (situasi).
- 7) Usaha memperbaiki kemampuan garis depan.

Kinerja penilik merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh penilik dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja penilik dikatakan baik, jika target atau tujuan penilik dapat dicapai. Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga binaan di lembaga yang meliputi kepala sekolah, para guru, pegawai tata usaha, para siswa,

dan komite sekolah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan prestasi. Adapun alat ukur kinerja penilik adalah penilaian kinerja penilik yang terdiri atas 6 (enam) kompetensi penilaian. Menurut Permendikbud Nomor 98 Tahun 2014 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Penilik menegaskan penilik harus mempunyai kompetensi yang dipersyaratkan. Bahwa standar kompetensi yang harus dimiliki penilik ditetapkan ada 6 (enam) dimensi kompetensi yaitu: (a) kepribadian, (b) supervisi manajerial, (c) supervisi akademik, (d) evaluasi pendidikan, (e) pengembangan profesi, dan (f) sosial. Dengan standar tersebut diharapkan seluruh penilik di Indonesia memiliki kompetensi yang layak sebagai penilik profesional.

2.1.2.2 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 dalam Tatang S., (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.

Supervisi dapat diartikan stimulasi, mengkoordinasi, 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.

2.1.2.3 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 RB 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 buku/majalah 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 keserjanaan 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 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. 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 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, 2011:9). 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 (2003:513) 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 penyusun 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).

2.1.2.4 Optimalisasi Kinerja Penilik

Optimasi kinerja penilik saat ini difokuskan pada transformasi pengelolaan kinerja yang berorientasi pada hasil. Penilik kini dituntut untuk mengintegrasikan pengawasan fungsional dengan pola pendampingan yang berbasis data dan teknologi informasi. Mengacu pada kebijakan terbaru seperti Juknis Pengelolaan Kinerja dalam Kepdirjen Nomor 5539 Tahun 2024, penilik tidak lagi hanya melakukan validasi dokumen, tetapi berperan dalam memastikan terjadinya perubahan perilaku pembelajaran di satuan PAUD dan Pendidikan Non-Formal (PNF).

Langkah optimasi mencakup pemanfaatan platform digital untuk pelaporan dan evaluasi, sehingga proses pemantauan mutu dapat dilakukan secara *real-time*. Penilik didorong untuk mengoptimalkan kompetensi digital mereka guna mendukung ekosistem Merdeka Belajar, di mana penekanan utama terletak pada peningkatan skor rapor pendidikan satuan binaan melalui intervensi yang tepat sasaran.

Proses optimalisasi kinerja ini memiliki beberapa karakteristik utama yang membedakannya dari pola konvensional antara lain:

- a. Kolaboratif. Penilik tidak lagi bertindak sebagai polisi sekolah, melainkan sebagai mitra strategis yang membangun komunikasi dua arah dengan penyelenggara program.
- b. Berbasis data. Setiap rekomendasi perbaikan didasarkan pada data faktual dari lapangan dan evaluasi dampak program, bukan sekadar asumsi.
- c. Adaptif. Mampu menyesuaikan gaya pengawasan dengan karakteristik satuan pendidikan yang beragam, mulai dari kesiapan SDM hingga ketersediaan sarana.
- d. Kontinuitas. Penilaian kinerja bersifat berkelanjutan melalui siklus perencanaan, pelaksanaan, dan refleksi yang dilakukan secara periodik.

Menurut Sudjana (2006:22-23), kinerja pengawas dan penilik profesional ditentukan oleh tiga dimensi utama: kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sudjana menekankan bahwa optimalisasi kinerja hanya akan tercapai jika seorang penilik mampu melaksanakan tugas supervisi manajerial dan akademik secara seimbang untuk meningkatkan mutu lulusan. Sejalan dengan itu, Palan (2007:44) dalam teori manajemen kinerjanya menyebutkan bahwa kinerja efektif merupakan pencapaian hasil spesifik yang disyaratkan oleh pekerjaan melalui tindakan yang selaras dengan kebijakan organisasi. Dalam konteks penilik, hal ini berarti sinkronisasi antara aksi pengawasan di lapangan dengan visi besar kementerian untuk mencapai pendidikan yang berkualitas dan inklusif.

2.1.3 Perencanaan Berbasis Data

2.1.3.1 Pengertian Perencanaan Berbasis Data

Perencanaan berbasis data adalah bentuk pemanfaatan data pada platform rapor pendidikan sebagai bentuk intervensi satuan maupun dinas pendidikan maupun pemerintah daerah terhadap mutu dan capaian pendidikannya dan bertujuan untuk mencapai peningkatan serta perbaikan mutu pendidikan yang berkesinambungan.

Perencanaan Berbasis Data (PBD) bertujuan untuk memberikan perbaikan pembelajaran anggaran serta pembenahan sistem pengelolaan satuan pendidikan yang efektif, akuntabel dan konkret. Selain itu, perencanaan berbasis data (PBD) juga disesuaikan dengan kebutuhan satuan pendidikan berdasarkan identifikasi masalah yang berasal dari data hasil evaluasi diri dalam lembar PBD yang diunduh di platform rapor pendidikan, yang kemudian mendorong satuan pendidikan dan dinas pendidikan untuk melakukan pembenahan melalui penyusunan kegiatan peningkatan capaian berdasarkan hasil identifikasi dan refleksi.

Dengan mengubah paradigma dalam melakukan perencanaan secara sederhana, perencanaan berbasis data (PBD) memperbaiki permasalahan peningkatan mutu pendidikan dengan lebih sederhana dan bermakna. Perubahan paradigma perencanaan sebelum dan setelah PBD teruraikan pada gambar di bawah (Kemdikbudristek, 2023:11).

Perencanaan berbasis data adalah bentuk pemanfaatan data pada platform rapor pendidikan sebagai bentuk intervensi satuan maupun dinas pendidikan

maupun pemerintah daerah terhadap mutu dan capaian pendidikan dan bertujuan untuk mencapai peningkatan serta perbaikan mutu pendidikan yang berkesinambungan.

Adapun tahapan program dari perencanaan berbasis data dalam panduan program sekolah penggerak yaitu:

1. Identifikasi merupakan proses dalam pengumpulan data dan identifikasi permasalahan yang dihadapi oleh sekolah melalui indikator prioritas yang ada dalam rapor pendidikan.
2. Refleksi diri merupakan proses analisis dan refleksi terhadap permasalahan yang telah diidentifikasi, termasuk evaluasi spesifik permasalahan, mencari pola dan tendensi, dan menemukan akar masalah atau kesenjangan.
3. Benahi merupakan proses pengambilan tindakan perbaikan berdasarkan hasil analisis dan refleksi, termasuk menyusun rencana perbaikan atau program yang akan dijalankan untuk mengatasi akar permasalahan dan mengevaluasi keberhasilan perbaikan atau program dengan data yang valid dan dapat diukur.

Kegiatan merupakan serangkaian langkah konkret yang dilakukan dalam waktu tertentu, dengan tujuan untuk menghasilkan dampak atau perubahan yang diinginkan. Kegiatan dapat berupa tindakan fisik, proses, atau interaksi yang direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai hasil tertentu.

Perencanaan Berbasis Data (PBD) dilakukan pada tingkat pemerintah daerah dan satuan pendidikan. Dimana bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dengan menggunakan anggaran satuan pendidikan.

Perencanaan berbasis data (PBD) satuan pendidikan sendiri dibagi menjadi 2, yakni:

- a. Perencanaan Berbasis Data (PBD) Pendidikan Dasar Menengah (Dikdasmen)
- b. Perencanaan berbasis data (PBD) Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

Perencanaan merupakan kegiatan utama dalam proses kegiatan yang sangat esensial. Perencanaan sebagai proses awal kegiatan atau aktivitas dalam manajemen memiliki pengaruh yang besar dalam implementasi suatu kegiatan perencanaan yang baik, optimal dan detail akan memudahkan pengambilan keputusan atau tim pelaksana dalam proses implementasi satuan kegiatan. Oleh karena itu perencanaan tidak bisa dianggap remeh atau hanya sebatas formalitas belaka yang tidak diperhatikan saat pelaksanaan kegiatan. Perencanaan yang baik akan menjamin keberhasilan kegiatan lebih besar.

Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat menjadikan perencanaan tidak sebatas pada hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan yang telah lampau. Perencanaan saat ini harus mengadopsi teknologi terkini yang berfungsi dalam mempermudah proses perencanaan dan implementasi kegiatan yang dilakukan oleh suatu instansi. Hal ini ditambah lagi dengan perlunya pelibatan fakta-fakta dari fenomena yang muncul agar perencanaan tersebut lebih tepat sasaran. Namun tidak semua fakta yang muncul dapat dijadikan sumber atau fondasi dalam proses perencanaan. Hanya fakta yang teruji valid kebenarannya dan tepat yang bisa digunakan sebagai dasar dari perencanaan. Fakta tersebut dalam hal ini disebut sebagai data.

Data merupakan sekumpulan informasi, fakta dan cerita kejadian dari suatu fenomena yang telah teruji kebenaran dan keabsahannya. Data dapat dihimpun dari hasil pengamatan observasi langsung maupun pengambilan secara sekunder yang melibatkan pihak lain dalam proses pengumpulan datanya. Data yang tersaji dapat berupa yang telah diolah (dikelompokkan berdasarkan kriteria tertentu) sehingga akan lebih mudah untuk digunakan sebagai sumber informasi atau data yang sifatnya mentah (belum dikelompokkan berdasarkan suatu kriteria tertentu).

Proses perencanaan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan dari pencapaian organisasi akan lebih optimal jika menggunakan data yang telah diolah atau dikelompokkan sesuai dengan kriteria tertentu. Kegiatan perencanaan yang menggunakan data yang telah diolah tersebut lazimnya disebut sebagai perencanaan berbasis data. Proses perencanaan akan diawali dengan para penyusun kebijakan atau mempelajari data hasil evaluasi kegiatan yang telah dilakukan. Hasil ini kemudian digambarkan dengan tampilan yang mudah difahami untuk kemudian dianalisis sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Satuan pendidikan sebagai lembaga garda terdepan yang sangat menentukan dalam menjaga kualitas atau mutu pendidikan juga perlu melakukan perencanaan berbasis data. Data yang dapat ditemukan dari satuan pendidikan berupa jumlah guru, jumlah siswa, kondisi geografis sekolah, rata-rata capaian pembelajaran setiap satuan jenjang pendidikan, potensi sekolah dan hal lain yang terkait dengan sekolah. Data-data tersebut diharapkan dapat terjaring dan

terkumpul menjadi satu kesatuan agar menjadi sebuah gambaran utuh dari setiap satuan pendidikan.

Sumber data yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan berbasis data dapat didapatkan dari guru, wali murid, siswa dan masyarakat sekitar yang terkait dengan sekolah. Sumber dari guru misalnya akan didapatkan informasi mengenai prestasi siswa, capaian pembelajaran dan kondisi siswa. Sumber wali murid akan didapatkan informasi berupa kesiapan belajar siswa, minat belajar, motivasi belajar dan hal lain yang tentunya bermanfaat dalam perencanaan berbasis data. Namun sekali lagi perlu ditekankan bahwa informasi, fakta-fakta atau keterangan tersebut harus dipastikan dahulu validitas dan keabsahannya. (Hendro Prasetyono ddk, 2022:608-609)

Untuk itu diperlukan strategi atau cara yang harus diambil guna dapat meningkatkan mutu pendidikan supaya sekolah mampu menjadi bagian dari perubahan. Dalam suatu kegiatan apapun bentuknya, perencanaan (planning) adalah faktor yang sangat penting dan strategis sifatnya sebagai pemandu arah bagi pelaksanaan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan/sasaran/target yang diinginkan. Proses perencanaan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan dari pencapaian organisasi akan lebih optimal jika menggunakan data yang telah diolah atau dikelompokkan sesuai dengan kriteria tertentu. Kegiatan perencanaan yang menggunakan data yang telah diolah tersebut lazimnya disebut sebagai perencanaan berbasis data (Astika Devy Paramitha ddk, 2023:4537).

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari operasional sekolah. Berhasil atau tidaknya suatu program

akan sangat bergantung pada bagaimana perencanaan program tersebut dibuat. Perencanaan adalah elemen penting dalam manajemen karena kemampuannya mengidentifikasi beberapa tujuan dan menetapkan lintasan kinerja organisasi.

Perencanaan berbasis data merupakan proses yang terpadu dan berkesinambungan dalam siklus satuan pendidikan. Perencanaan berbasis data dilakukan baik di tingkat pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan satuan pendidikan. Perencanaan berbasis data dilakukan dengan cara (1) analisis profil pendidikan; (2) analisis akar masalah; (3) Perumusan program dan kegiatan; (4) memasukkan dalam dokumen perencanaan dan anggaran (RKJM, RKT, RKAS); (5) pelaksanaan kegiatan; (6) monitoring dan evaluasi.

Pemanfaatan dan daerah pendidikan perencanaan dapat berbasis data sangat penting agar satuan melakukan perubahan signifikan dalam pengembangan kegiatan dan alokasi sumber daya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas. Hasil dari proses ini kemudian digunakan untuk merencanakan sumber daya, kebijakan, dan rancangan program untuk mencapai atau menyempurnakan tujuan yang dimaksudkan. Salah satu pertimbangan utama dalam penerapan perencanaan berbasis data adalah kepatuhan terhadap serangkaian prinsip. Prinsip-prinsip ini, antara lain, berfungsi sebagai kerangka panduan bagi organisasi yang berupaya memanfaatkan data secara efektif dalam proses perencanaan mereka:

1. Dengan memanfaatkan data Laporan Pendidikan yang terpadu, lengkap, dan objektif.
2. Terlibat dalam introspeksi dan mengupayakan peningkatan berkelanjutan setiap tahun.

3. Pentingnya keterlibatan pemangku kepentingan secara aktif dalam proses perencanaan.
4. Penyediaan layanan yang komprehensif dan berkelanjutan.
5. Pemantauan dan evaluasi berkala terhadap setiap kegiatan sangatlah penting.

Musakirawati, ddk. (2023:206-207) menjelaskan bahwa untuk mendorong pelaksanaan perencanaan berbasis data di satuan pendidikan dan daerah, Kemdikbudristek akan melakukan fasilitasi satuan pendidikan dan pemerintah daerah melalui :

- (1) bimbingan teknis serta dampingan dalam planning base data;
- (2) keterlibatan materi untuk membantu belajar mandiri sehingga mudah bagi mereka mendalami materi yang dimaksudkan; dan
- (3) membuat pusat bantuan sebagai jawaban dari semua pertanyaan terkait serta menerima masukan untuk perbaikan.

2.1.3.2 Tahapan dan Manfaat Perencanaan Berbasis Data

a. Tahapan Perencanaan Berbasis Data

Perencanaan Berbasis Data adalah cara menggunakan data dari platform rapor pendidikan sebagai bentuk intervensi untuk satuan pendidikan, dinas pendidikan, atau pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan mutu dan capaian pendidikan. Tujuannya adalah untuk mencapai perbaikan yang berkelanjutan dalam kualitas pendidikan.

Ada 3 langkah utama dalam proses perencanaan tersebut, yaitu: mengidentifikasi masalah berdasarkan kondisi di satuan pendidikan (identifikasi), merefleksikan kecapaian dan proses pembelajaran di satuan (Refleksi), serta

melakukan perbaikan untuk mencapai indikator layanan PAUD Berkualitas (Benahi). Untuk PAUD, proses Identifikasi dimulai dengan Evaluasi Diri. Bentuk penjelasan di setiap langkahnya:

- 1) Mengidentifikasi masalah berdasarkan indikator yang ditampilkan dalam rapor pendidikan.
- 2) Melakukan refleksi terhadap capaian, pemerataan, dan proses pembelajaran di satuan pendidikan serta daerah masing-masing.
- 3) Melakukan perbaikan melalui perumusan kegiatan dalam bentuk rencana kegiatan dan anggaran untuk satuan pendidikan (BOS dan BOP) serta daerah (APBD).

Semua langkah ini merupakan bagian dari budaya refleksi dan perbaikan layanan yang tercermin dalam Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) dalam Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (RKAS). Perencanaan ini akan memandu upaya perbaikan satuan selama satu tahun. Proses ini akan terus mengasah kapasitas perencanaan satuan, memastikan penggunaan anggaran secara akuntabel, dan mendorong terciptanya lingkungan belajar yang partisipatif melalui keterlibatan berbagai pihak di satuan PAUD, termasuk kepala satuan, pendidik, komite satuan, dan bahkan pengawas/penilik.

Dengan menjalankan 3 tahapan Identifikasi, Refleksi, dan Benahi, akan terbentuk sebuah siklus yang menghubungkan perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi program dan kegiatan. (Kemdikbudristek, 2023:13-14)

Tahapan dalam perencanaan berbasis data adalah serangkaian langkah yang ditempuh untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data

guna mendukung proses pengambilan keputusan (Santoso dkk, 2022:12-23).

Sedangkan Muhammad Nur (2021:78) menjelaskan bahwa tahapan perencanaan berbasis data di satuan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dapat meliputi:

- 1) Identifikasi Kebutuhan Data: Menentukan jenis data yang diperlukan untuk mendukung pengambilan keputusan di tingkat PAUD.
- 2) Pengumpulan Data: Mengumpulkan data yang diperlukan dari berbagai sumber, seperti siswa, guru, dan staf administrasi.
- 3) Pengolahan Data: Menyusun dan mengolah data yang telah dikumpulkan agar mudah dipahami dan digunakan dalam pengambilan keputusan.
- 4) Analisis Data: Menganalisis data untuk mendapatkan wawasan yang mendalam tentang kinerja dan kebutuhan PAUD.
- 5) Implementasi Program Berbasis Data: Menggunakan hasil analisis data untuk mengembangkan dan mengimplementasikan program-program yang sesuai dengan kebutuhan PAUD.
- 6) Evaluasi dan Pemantauan: Melakukan evaluasi terhadap program-program yang telah diimplementasikan serta memantau perkembangan dan perubahan yang terjadi.

b. Manfaat Perencanaan Berbasis Data

Manfaat perencanaan berbasis data adalah kemampuan yang membuat keputusan yang lebih tepat, efektif, dan efisien berdasarkan analisis data yang akurat dan relevan. (Sari dkk, 2023:45-57)

- 1) Membangun budaya refleksi dan meningkatkan kapasitas satuan PAUD dalam menyusun dokumen perencanaan tahunan (Rencana Kerja Tahunan) serta anggaran (RKAS) melalui proses Identifikasi, Refleksi, dan benahi.
- 2) Pada akhir tahun 2022, satuan PAUD akan lebih siap dalam menyampaikan rencana penggunaan anggarannya secara akuntabel melalui RKT dan RKAS, yang kemudian di input ke dalam ARKAS pada tahun 2023.
- 3) Meningkatkan kesiapan satuan PAUD untuk proses akreditasi, karena konten akreditasi selaras dengan target kinerja dalam rapor pendidikan. (Kemdikbudristek, 2023:13)

2.1.3.3 Alur Penyusunan Perencanaan Berbasis Data PAUD Menggunakan Lembaran PBD PAUD

a. Unduh

Sebelum melakukan Perencanaan Berbasis Data (PBD), satuan perlu mengakses platform rapor pendidikan. Untuk mengakses platform tersebut, satuan harus memiliki akun admin belajar.id untuk kepala satuan atau operator. Indikator rapor pendidikan dan lembar PBD PAUD dapat diunduh saat satuan terhubung ke halaman yang berjudul Tindak Lanjut. Satuan PAUD perlu mempelajari dan memahami jenis layanan yang harus disediakan serta cara meningkatkan kualitasnya melalui indikator yang terdapat dalam Unduhan Indikator Rapor Pendidikan. Indikator pada dimensi D dan E dalam Rapor Pendidikan berfungsi sebagai acuan untuk transformasi satuan pendidikan menuju PAUD Berkualitas. Seperangkat indikator kinerja ini yakni akan menciptakan lingkungan belajar yang

dapat memberikan manfaat optimal bagi setiap anak usia dini yang berpartisipasi di PAUD.

- 1) Lembar 1, Lembar Evaluasi Diri, bertujuan untuk membantu satuan dalam melakukan evaluasi.
- 2) Lembar 2, Lembar Identifikasi, bertujuan untuk menentukan indikator kinerja yang ingin disediakan dan dikuatkan.
- 3) Lembar 3, Lembar Identifikasi, Refleksi, Benahi – Rencana Kegiatan Tahunan (IRB – RKT), bertujuan untuk memetakan indikator yang menjadi fokus perencanaan, menetapkan akar masalah, dan menentukan solusi untuk masalah tersebut.
- 4) Lembar 4 Lembar Rancangan RKAS, bertujuan untuk merencanakan kegiatan yang memerlukan anggaran dengan lebih rinci.

Dimensi D berisi indikator-indikator yang memandu upaya dalam menghadirkan proses pembelajaran yang berkualitas. Kualitas proses pembelajaran secara umum merujuk pada:

- 1) Kemampuan satuan pendidikan dalam merencanakan pembelajaran;
- 2) Kualitas interaksi antara guru , anak, serta pendekatan pembelajaran yang digunakan;
- 3) Kemampuan pedagogik pendidik dalam merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan arahan kurikulum yang diterapkan; dan
- 4) Penerapan asesmen yang hasilnya digunakan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di masa mendatang.

Sedangkan Dimensi E memandu satuan PAUD dalam mengelola sumber dayanya dengan baik. Kualitas pengelolaan satuan PAUD secara umum merujuk pada:

- 1) Kerja sama dengan orang tua;
- 2) Dukungan terhadap pemenuhan kebutuhan esensial anak usia dini;
- 3) Kepemimpinan serta kemampuan dalam mengelola sumber daya untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, partisipatif, dan meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan melalui perencanaan yang akuntabel.

b. Isi Lembaran Perencanaan Berbasis Data

Dalam pengisian lembar PBD, satuan pendidikan perlu mengikuti tiga tahap, yaitu identifikasi, Refleksi, dan Benahi.

- 1) Identifikasi, adalah tahapan dimana satuan pendidikan mengidentifikasi masalah berdasarkan indikator yang tercantum dalam rapor pendidikan. Untuk PAUD, tahap ini juga mencakup Evaluasi Diri.
- 2) Refleksi adalah di mana tahapan satuan pendidikan melakukan penilaian terhadap capaian, pemerataan, dan proses pembelajaran yang telah dilakukan di tingkat satuan pendidikan dan daerah masing-masing.
- 3) Benahi adalah tahapan dimana satuan pendidikan melakukan perbaikan melalui perumusan kegiatan dalam bentuk rencana kegiatan dan anggaran (BOP) yang dilakukan untuk pembenahan. Ikuti rangkaian proses penyusunan perencanaan dan penganggaran yang terdapat dalam Lembar PBD PAUD untuk menghasilkan rencana kegiatan tahunan (RKT) dan rancangan RKAS.

Ikuti rangkaian proses penyusunan perencanaan dan rancangan penganggaran yang ada di dalam Lembar PBD PAUD untuk menghasilkan Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) dan rancangan RKAS. Berbagai alat bantu berikut tersedia untuk mendukung proses tersebut:

- 1) Panduan PAUD Berkualitas: panduan ini disusun berdasarkan indikator pada Dimensi D dan E, serta berisi tips dan contoh kegiatan untuk mencapai indikator digunakan sebagai sumber belajar dalam menyusun kegiatan perbaikan. Anda dapat mengakses Panduan PAUD Berkualitas di Laman PAUDPEDIA.
- 2) Inspirasi Benahi DI Platform Merdeka Mengajar (PMM): tersedia dalam bentuk kumpulan konten PMM (Playlist), Inspirasi Benahi memberikan ide-ide untuk menyusun kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas layanan di satuan PAUD. Anda dapat mengakses Inspirasi Benahi melalui laman tindak lanjut di Platform Raport Pendidikan dan Lembar PBD PAUD.

c. Simpan dan Terapkan

Setelah mengisi lembar PBD, dan melakukan identifikasi, refleksi, dan benahi, satuan PAUD sudah berhasil menyusun rancangan RKT dan RKAS melalui Perencanaan Berbasis Data untuk diterapkan di tahun berikutnya. Langkah selanjutnya (Kemdikbudristek, 2023:32-34):

- 1) Simpan dan terapkan dokumen perencanaan dan penganggaran ini untuk memandu pelaksanaan kegiatan di satuan PAUD pada tahun berikutnya.
- 2) Simpan dokumen di wadah penyimpanan lembar PBD di PAUDPEDIA. Wadah penyimpanan dapat diakses melalui 2 cara: (1) menggunakan tautan

dari Lembar PBD, atau (2) melalui laman PAUDPEDIA. Kedua cara ini dijelaskan secara lebih detail di bagian selanjutnya.

- 3) Sewaktu-waktu, satuan PAUD dapat mengunduh atau mengunggah ulang dokumen perencanaannya.

d. Laporkan di Aplikasi RKAS

Satuan PAUD dapat memasukkan rancangan RKAS ke dalam aplikasi RKAS yang digunakan, seperti BOP salur atau ARKAS, dan melakukan pelaporan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun Rancangan RKAS dan saat melakukan penganggaran di aplikasi RKAS adalah sebagai berikut (Kemdikbudristek, 2023:41) :

- 1) Masukkan kegiatan yang telah diterapkan melalui pengisian Lembar PBD ke dalam aplikasi RKAS.
- 2) Kegiatan sebagai elemen penghubung: satuan PAUD cukup memasukkan kegiatan dan rincian pembiayaan ke dalam aplikasi RKAS, dengan memetakan kegiatan benahi yang disusun melalui PBD ke dalam kegiatan RKAS, satuan PAUD telah menghubungkan perencanaan untuk meningkatkan kualitas layanan dengan pengelolaan keuangan. Selama ini, kedua aspek ini sering kali terputus padahal RKAS seharusnya merupakan penjabaran finansial dari dokumen perencanaan. Diharapkan, hal ini dapat memastikan penggunaan sumber daya, terutama BOP, lebih tepat guna.
- 3) Aplikasi RKAS sudah memetakan kode rekening belanja dari permendagri. Satuan PAUD cukup memilih (kode) Kegiatan yang telah diidentifikasi melalui PBD, lalu memilih rekening belanjanya (pengadaan barang/jasa).

2.1.3.4 Strategi Pengembangan Sekolah Melalui Perencanaan Berbasis Data

Menurut Suhardan dalam Deliamanda Nindritiasa Karindasari dkk, (2021:111), strategi sekolah adalah seperangkat tindakan yang seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan semua kemampuan yang dimiliki sekolah. Strategi sekolah merupakan metode dan pendekatan yang diterapkan untuk mencapai tujuan strategisnya.

Sehingga strategi sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah metode, pendekatan, dan langkah yang diambil oleh pihak sekolah dalam perencanaan, melaksanakan, dan mengevaluasi upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pengembangan sekolah adalah proses terencana yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik dalam aspek kurikulum, metode pengajaran, manajemen sekolah, maupun fasilitas fisik. Tujuannya adalah untuk meningkatkan prestasi belajar siswa serta memenuhi kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingan pendidikan. Proses ini meliputi perencanaan, pelaksanaan secara terus-menerus.

Perencanaan berbasis data (PBD) merupakan pendekatan sistematis yang memanfaatkan data untuk menginformasikan pengambilan keputusan dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Berikut beberapa strategi yang dapat diterapkan sekolah dalam PBD:

1. Mengumpulkan Data yang Relevan

Langkah pertama adalah mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan sekolah. Data ini dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti: Rapor Pendidikan:

Platform ini menyediakan data tentang berbagai aspek pendidikan di sekolah, seperti capaian belajar siswa, kualitas pembelajaran, dan kondisi infrastruktur.

- a) Penilaian: Hasil tes, ulangan, dan penilaian lainnya dapat memberikan informasi tentang kemajuan belajar siswa dan area yang perlu ditingkatkan.
- b) Survei: Mengadakan survei terhadap siswa, guru, dan orang tua dapat membantu memahami kebutuhan dan kepuasan mereka terhadap layanan pendidikan di sekolah dapat memberikan informasi tentang interaksi antara guru dan siswa, serta kondisi belajar mengajar.

2. Menganalisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisisnya untuk menemukan pola dan tren. Analisis data dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti:

- a) Statistik deskriptif: Menghitung rata-rata, median, modus, dan standar deviasi untuk menggambarkan data.
- b) Statistik inferensial: Menguji hipotesis dan membuat kesimpulan tentang data.
- c) Visualisasi data: Menggunakan grafik dan diagram mempresentasikan data secara ringkas dan mudah dipahami.

3. Menyusun Rencana Berbasis Data

Berdasarkan hasil analisis data, sekolah dapat menyusun rencana yang terarah dan terukur untuk mencapai tujuannya. Rencana ini harus:

- a) Spesifik: Menjelaskan secara jelas apa yang ingin dicapai.
- b) Terukur: Menetapkan indikator keberhasilan yang dapat diukur.

- c) Attainable: Menetapkan target yang realistis dan dapat dicapai.
- d) Relevan: Sesuai dengan kebutuhan dan kondisi sekolah.
- e) Time-bound: Menetapkan tenggat waktu untuk mencapai target.

4. Melaksanakan dan Memantau Rencana

Setelah rencana tersusun, sekolah harus melaksanakannya dengan konsisten dan memantau kemajuannya secara berkala. Pemantauan dapat dilakukan dengan:

- a) Melacak kemajuan siswa: Memantau nilai siswa, kehadiran, dan partisipasi mereka dalam pembelajaran.
- b) Melakukan evaluasi: Melakukan evaluasi program dan kegiatan secara berkala untuk mengetahui efektivitasnya.
- c) Membuat penyesuaian: Melakukan penyesuaian terhadap rencana jika diperlukan berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi.

5. Membangun Budaya PBD di Sekolah

Agar PBD dapat diterapkan secara efektif, penting untuk membangun budaya PBD di sekolah. Hal ini dapat dilakukan dengan:

- a) Mensosialisasikan PBD kepada seluruh pemangku kepentingan: Memberikan pelatihan dan edukasi kepada guru, staf, siswa, dan orang tua tentang PBD.
- b) Mendorong penggunaan data dalam pengambilan keputusan: Memberikan kesempatan kepada guru dan staf untuk menggunakan data dalam merencanakan dan melaksanakan program dan kegiatan.

- c) Memberikan penghargaan kepada yang berprestasi: Memberikan penghargaan kepada guru dan staf yang menunjukkan kinerja terbaik dalam PBD.

2.1.4 Mutu Pendampingan Guru PAUD

2.1.4.1 Pengertian Mutu Pendampingan Guru PAUD

Mutu pendampingan guru PAUD merupakan derajat keunggulan proses bimbingan profesional yang dilakukan oleh penilik untuk meningkatkan kualitas layanan di satuan pendidikan. Secara konseptual, mutu pendampingan kini mengalami pergeseran paradigma dari pengawasan yang bersifat administratif-birokratis menuju pendampingan yang bersifat transformatif dan suportif. Menurut Dessler (2020:490), mutu dalam manajemen kinerja diukur dari sejauh mana hasil kerja nyata memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks PAUD, pendampingan yang bermutu tidak hanya dilihat dari frekuensi kunjungan penilik ke lapangan, melainkan dari kedalaman substansi bimbingan yang mampu menyentuh aspek pedagogik dan perkembangan anak usia dini secara spesifik.

Implementasi mutu pendampingan di era transformasi pendidikan saat ini sangat bergantung pada efektivitas Perencanaan Berbasis Data (PBD). Pendampingan yang berkualitas harus dilandasi oleh bukti empiris yang akurat, seperti yang tercermin dalam profil Rapor Pendidikan. Dengan merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022, setiap langkah perbaikan mutu harus diawali dengan evaluasi diri yang jujur dan transparan. Penilik yang memiliki kinerja optimal akan menggunakan data tersebut sebagai peta jalan untuk

memberikan solusi yang relevan bagi kebutuhan guru PAUD, sehingga pendampingan tidak lagi bersifat searah (*top-down*), melainkan menjadi proses kolaboratif melalui teknik coaching dan mentoring yang lebih manusiawi dan efektif.

Ditinjau dari perspektif karakteristik kompetensi, mutu pendampingan juga ditentukan oleh kemampuan penilik dalam menangkap fenomena non-verbal dan realitas kompleks di lapangan. Sebagai instrumen kunci, penilik harus memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan metode pendampingannya dengan keragaman kompetensi guru di wilayah binaannya (Saldana & Omasta, 2021:81). Mutu pendampingan yang tinggi tercermin dari adanya perubahan perilaku guru dalam mengelola kelas, menyusun perencanaan pembelajaran yang kreatif, serta melakukan penilaian perkembangan anak yang autentik. Oleh karena itu, sinkronisasi antara literasi data penilik dengan keterampilan komunikasi empati menjadi prasyarat mutlak dalam menciptakan pendampingan yang berdampak signifikan.

Secara operasional, indikator mutu pendampingan dalam lingkungan PAUD dapat dilihat dari ketepatan penilik dalam melakukan penguatan literasi dan numerasi dini melalui stimulasi yang tepat. Penilik yang berkualitas mampu mengonversi data-data abstrak dari platform digital menjadi langkah-langkah praktis bagi guru PAUD di tingkat tapak. Melalui optimalisasi kinerja yang berbasis pada data, pendampingan tidak lagi sekadar menjadi rutinitas formalitas, tetapi bertransformasi menjadi pilar penguatan mutu pendidikan yang

berkelanjutan, yang pada akhirnya akan meningkatkan standar kompetensi lulusan peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini.

2.1.4.2 Pengertian Kinerja Guru PAUD

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi yang berorientasi pada keuntungan maupun organisasi yang tidak berorientasi pada keuntungan pada satu waktu tertentu (Irfam Fahmi, 2010:2). Sementara itu Moehariono (2010:57) menyebutkan kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi.

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Sulistyorini (Barnawi, 2012:13) menjelaskan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika.

Lebih lanjut, Wibowo (2010:7) menyatakan kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Hal ini dimaksudkan untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tersebut. seorang manajer tidak harus fokus terhadap hasil

yang dicapai karyawan namun perlu juga untuk melihat proses seorang karyawan dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas, dijelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi/tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang didasarkan pada standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam organisasi pendidikan, guru adalah elemen dalam memberikan layanan kepada murid. Herabuddin (2009:247) menjelaskan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru bukan hanya sekedar memberikan pengetahuan bagi peserta didik namun lebih luas dapat melayani seluruh potensi yang perlu dikembangkan dalam diri peserta didik.

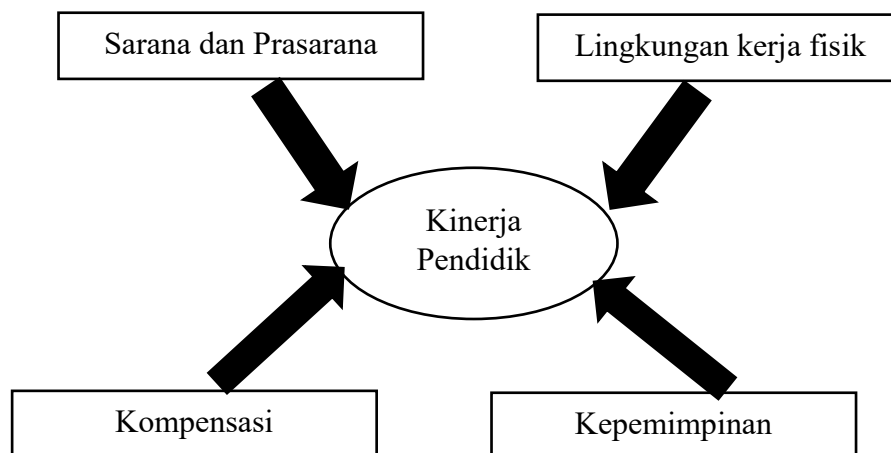
Jadi dapat dijelaskan bahwa kinerja guru PAUD merupakan prestasi/keberhasilan seorang guru PAUD dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja guru dinilai baik apabila telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru PAUD

Menurut Gibson, kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi. Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi. Sedangkan variabel organisasi terdiri dari

kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir (Supardi, 2013:31-32).

Barnawi (2012:44) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor ini sama-sama memiliki peranan penting dalam memberikan kontribusi terhadap hasil kinerja guru. Faktor internal dapat berupa kemampuan, keterampilan, persepsi, dan motivasi seorang tenaga pendidik. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa kompensasi, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik serta kepemimpinan. Faktor internal yang berasal dari dalam diri seorang guru dapat diasah/direkayasa melalui *preservice training* ataupun *inservice training*. *Preservice training* dapat dilakukan dengan menyeleksi calon tenaga pendidik secara ketat dan memilih guru yang memenuhi kualifikasi. Sedangkan *inservice training* dapat ditempuh dengan menyelenggarakan diklat/workshop bagi tenaga pendidik yang ada dalam lembaga pendidikan secara berkelanjutan. Sedangkan faktor eksternal harus diperhatikan oleh lembaga pendidikan dengan baik karena akan membawa dampak bagi kinerja guru secara berkelanjutan. Penggambaran faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru tampak pada bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pendidik adalah kompensasi. Kompensasi diberikan kepada karyawan setelah melaksanakan tugas/melakukan pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Setiap orang yang memperoleh kompensasi yang tinggi tentunya akan mencapai kesejahteraan dalam hidupnya. Orang akan berkerja dengan antusias untuk mencapai kehidupan yang sejahtera. Sebaliknya jika orang yang tidak sejahtera akan bekerja dengan kurang gairah (Barnawi, 2012:44).

Banyak kalangan menyadari bahwa pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerja guru. Dunia guru masih terselingkung dengan dua masalah yang memiliki mutual korelasi yang pemecahannya memerlukan kearifan dan kebijaksanaan beberapa pihak terutama pengambil kebijakan yaitu profesi keguruan kurang menjamin kesejahteraan karena rendahnya gaji yang diberikan. Akibat rendahnya kompensasi yang diberikan berimplikasi pada rendahnya kinerja yang dihasilkan tenaga pendidik. Kedua profesionalisme guru masih rendah. Lebih lanjut, Tjutju (Barnawi, 2012:49) mengemukakan kompensasi yang

lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.4.4 Kepuasan Kinerja

Kepuasan kinerja guru merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh penyelenggara lembaga pendidikan. Kepuasan kerja dapat dijadikan cara untuk meningkatkan disiplin kerja, loyalitas dan semangat kerja. Banyak orang mengasumsikan bahwa dengan kepuasan kinerja yang diperoleh guru maka guru akan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, guru akan memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas dan loyalitas yang kuat terhadap atasannya (Barnawi, 2012:133).

Dengan adanya kinerja yang baik, produktivitas mengajar guru pun akan meningkat. Sebaliknya jika guru/tenaga pendidik merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka akan banyak melakukan respon negatif yang dapat menghambat upaya pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya tingkat kepuasan kinerja seseorang berbeda-beda tergantung pada nilai yang melekat atas diri individu tersebut. Kepuasan kerja menjadi perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya (Barnawi, 2012:133-134).

Dalam teori pemenuhan kebutuhan menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai sangat bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai (Barnawi, 2012:137). Kebutuhan pegawai diantaranya yaitu pemenuhan kebutuhan hidup yang diterima berupa kompensasi dari perusahaan atau

organisasi. Semakin perusahaan/organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan kompensasi yang diberikan maka akan menimbulkan persepsi kepuasan kinerja dari karyawan. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi yang menjadi kebutuhan karyawan maka kepuasan kinerja pun tidak akan terpenuhi.

2.1.4.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan pada karyawan secara individual. Penilaian dilakukan untuk mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan dan sasaran. Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat ditengah kebutuhan efisiensi kebutuhan karyawan serta persaingan pasar yang kian menglobal. Penilaian kinerja menjadi prioritas bagi pimpinan untuk mendorong kinerja yang efektif dan efisien (R. Wayne Monday, 2008:265).

Dalam menilai kinerja dipilih metode sebagai sarana penilaian. Seorang manajer harus menetapkan metode yang baik untuk memperbaiki hasil kerja bawahannya (Amin Widjaja Tunggal, 2000:260). Metode penilaian harus ditentukan secara tepat sesuai dengan kebutuhan menilai kinerja. Salah satu metode penilaian adalah umpan balik 360 derajat. Metode penilaian kinerja ini populer yang melibatkan masukan evaluasi dari banyak level dalam perusahaan sebagaimana sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini, orang-orang disekitar karyawan yang dinilai bisa ikut serta memberikan nilai antara lain manajer senior, karyawan itu sendiri, bawahan, anggota tim, pelanggan internal dan eksternal.

Metode umpan balik 360 derajat bisa memberikan ukuran yang lebih obyektif mengenai kinerja seseorang. Memasukkan perspektif dari banyak sumber menghasilkan pandangan yang lebih luas mengenai kinerja karyawan dan meminimalkan bias yang timbul dari sudut pandang perilaku yang terbatas. Pengembangan pribadi yang penting di tempat kerja, umpan balik yang baik, jujur diungkapkan dengan baik dan spesifik. Selain metode umpan balik 360 derajat untuk menunjang kinerja karyawan dapat digunakan metode esai dimana metode penilaian ini penilai menulis narasi singkat yang menggambarkan kinerja karyawan. Metode ini berfokus pada perilaku ekstrim dalam pekerjaan karyawan bukan pekerjaan rutin harian. Beberapa manajer meyakini metode ini paling sederhana dan mudah dilakukan serta dapat diterima sebagai evaluasi kinerja karyawan dengan baik.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2014:10) kinerja guru didefinisikan sebagai gambaran atas hasil kerja atau tanggung jawab kerja yang dibebankan kepada guru. Lebih lanjut, indikator dari kinerja guru meliputi kualitas kerja, kecepatan atau ketetapan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

1) Kualitas kerja.

Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.

2) Kecepatan/ketetapan kerja.

Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.

3) Inisiatif dalam kerja.

Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.

4) Kemampuan kerja.

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.

5) Komunikasi.

Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas dan melakukan evaluasi pembelajaran. Seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan

keterampilan tertentu karena sebagai bentuk kompetensi profesionalisme guru (Slamet Yahya Sri Abdullah, dkk., 2020:180–93).

Kinerja guru dari aspek kemampuan berkaitan dengan kompetensi yang dimilikinya dan profesionalitasnya dalam melaksanakan tugas yang ada pada guru sendiri (Ahmad Sarpandadi, 2017:119–26). Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugasnya, guru dituntut untuk bekerja secara profesional dan optimal dan juga tanggung jawab. Seorang guru harus memiliki kreatifitas dan kinerja yang baik untuk mendukung pelaksanaan tugasnya sebagai seorang pendidik, mampu berinovasi sehingga mencerminkan profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja termasuk permasalahan kompleks dalam sebuah lembaga sekolah. Tantangan yang dihadapi sekolah dalam mengelola secara keseluruhan guru, baik yang sudah bersertifikasi atau belum dengan memotivasi untuk semangat bekerja atau mengajar walaupun secara predikatnya berbeda, sehingga nanti akan mencapai peningkatan kualitas pendidik dalam lembaga tersebut karena kinerja guru yang optimal. Kinerja guru diartikan sebagai kemampuan dalam melakukan sebuah keahlian. Dengan memiliki kinerja maka dapat dilihat seberapa jauh kemampuan guru. Maka diperlukan kriteria dan standar ketentuan yang harus ditetapkan. Kinerja adalah sebuah konsep multi dimensional mencakup tiga hal yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) (Gerson Junius Arisom and Ignatius Ario Sumbogo, 2018:7). Penilaian kinerja islami menurut Mul Irawan (2014) dalam suatu usaha atau kegiatan meliputi bekerja sebagai bentuk niat ibadah kepada Allah, bekerja harus sesuai dengan norma, kaidah atau syariat islam, motivasi kerja adalah untuk

mencari kemaslahatan di dunia dan akhirat, selalu dan tetap menjaga kelestarian lingkungan dengan menerapkan efisiensi dan manfaat bekerja, mencari keseimbangan antara harta dan ibadah dan selalu bersyukur kepada Allah SWT (Soraya Rizky Widyanti and Ari Prasetyo, 2018: 307).

Kinerja guru juga digambarkan dalam sikap guru di tempat kerja. Sikap-sikap ini Mungkin termasuk kejujuran, etika kerja, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi. Selain itu, kinerja adalah tidak terbatas pada kompetensi, tetapi juga termasuk motivasi atau komitmen. Kinerja adalah realisasi kompetensi dan motivasi untuk menyelesaikan tugas, untuk berkembang, dan untuk menumbuhkan lingkungan. Oleh karena itu, seseorang atau kinerja organisasi dapat dievaluasi melalui bagaimana mereka melaksanakannya tanggung jawab atau rutinitas. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan oleh kompetensi guru. Kompetensi ini termasuk kepribadian guru, keterampilan pedagogis, sosial, dan profesional guru. Mengevaluasi kinerja guru adalah bagian penting dari manajemen yang memiliki berfungsi untuk mengidentifikasi masalah dalam belajar dan memperbaiki kesalahan sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai (Josef Papilaya, Paulus Tuakora, and Muhammad Rijal, 2019: 439).

Sejalan dengan Elliott (dalam Amin & Sumiati, 2023:76) yang berpendapat bahwa penilaian kinerja guru perlu dihubungkan dengan refleksi dan penetapan tujuan pekerjaan guru terutama praktik mengajar mereka, pembelajaran profesional untuk mengembangkan prestasi siswa dan umpan balik tentang perilaku profesional mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

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

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Implikasi
1	Frenky Nugroho (2015)	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)	Perlunya kebijakan peningkatan kompetensi penilik secara intensif dan pemberian stimulasi berupa insentif guna memastikan seluruh lembaga PAUD mendapatkan pendampingan yang merata dan berkualitas.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Implikasi
			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.	
2	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	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 Banjaran	Dinas Pendidikan perlu menyusun jadwal pembinaan penilik yang lebih sistematis, rutin, dan memiliki tujuan konkret karena terbukti efektif dalam meningkatkan performa mengajar guru di lapangan.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Implikasi
			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 disusun secara sistematis dan memiliki tujuan yang konkrit serta durasi waktu yang lebih.	
3	Winda Hariani (2020)	Evaluasi Implementasi Program Standar Pendidik Dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Context Evaluation,	Pentingnya standarisasi kualifikasi akademik

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Implikasi
		Tenaga Kependidikan Paud Di Tk Bunda Al-Munawaroh Korpri Jaya Sukarame Bandar Lampung	menunjukkan lembaga telah memiliki landasan acuan. Input Evaluation, belum menunjukkan hasil sebagaimana disyaratkan, dimana pada kompetensi 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 dikatakan implementasi kopetensi ini sudah tercapai dengan baik. Namun, mengingat	pendidik (linieritas PAUD/Psikologi) dan peningkatan kemampuan pedagogik melalui diklat agar proses pembelajaran lebih inovatif dan tidak membosankan bagi anak.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Implikasi
			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.	
4	Zaki Irfan (2020)	Penilaian Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Kecamatan	Hasil temuan ini menunjukkan bahwa: 1) penilaian kinerja ialah mulai dari perencanaan dan	Sinergi antara pimpinan sekolah dan pengawas/penilik dalam melakukan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Implikasi
		Bambel Kabupaten Aceh Tenggara	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	supervisi rutin serta penyediaan akses pengembangan profesional sangat krusial untuk menjaga standar kualitas pengajaran.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Implikasi
			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 haru 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	

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Implikasi
			dan seminar yang diadakan dari madrasah dan luar madrasah setiap tahunnya untuk memperbaiki kinerja guru.	
5	Afra Azira (2024)	Strategi Pengembangan Sekolah Melalui Perencanaan Berbasis Data Di TK Negeri 6 Banda Aceh	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada empat langkah-langkah strategi perencanaan berbasis data: Pertama, identifikasi atau menilai kondisi awal sekolah untuk mengidentifikasikan kebutuhan, potensi dan masalah yang ada di sekolah. Kedua, refleksi atau menganalisis dengan cara mengevaluasi keberhasilan, kekurangan dan pembelajaran dari periode sebelumnya. Ketiga, benahi atau mengatasi masalah dan kekurangan yang ditemukan selama refleksi. Ini melibatkan perbaikan sistem, proses, atau kebijakan yang ada agar lebih efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Keempat, penyusunan RKAS, merencanakan	Sekolah harus memperkuat sistem manajemen data (sarpras, tendik, dan anak) agar siklus "Identifikasi-Refleksi-Benahi" dalam penyusunan RKAS dapat berjalan lebih akurat, komprehensif, dan realistis.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Implikasi
			kegiatan dan anggaran untuk periode mendatang berdasarkan hasil identifikasi, refleksi, dan benahi. Tujuannya untuk menyusun rencana yang komprehensif dan realistis untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi pengelolaan sekolah. Adapun kendala pengembangan sekolah melalui perencanaan berbasis data ialah kekurangan data sumber daya pendidikan yaitu sarana dan prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan dan data pengembangan anak.	

Keunggulan penelitian yang dilakukan oleh Frenky Nugroho (2015) adalah membahas evaluasi kinerja penilik Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten dilakukan dengan pelatihan untuk mengembangkan kinerja penilik, memberi insentif bagi penilik yang kinerjanya bagus, yang mana belum dikaji oleh penulis dalam penelitian ini. Sedangkan keunggulan penelitian Arief Syauqi Muhammad (2019) membahas hal yang belum dijelaskan secara spesifik di penelitian ini yaitu 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.

Keunggulan penelitian yang dilakukan oleh Winda Hariani (2020) adalah dalam Evaluasi Implementasi Program Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD menggunakan aspek Context, Input, Process, dan Product, yang tidak dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini. Sedangkan penelitian yang dilakukan Zaki Irfan (2020) memiliki keunggulan terkait penilaian kinerja karena mulai menuraikan secara detail dari perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pembukaan dan penutup pembelajaran. Selanjutnya penelitian Afra Azira (2024) menunjukkan Strategi Pengembangan Sekolah Melalui Perencanaan Berbasis Data melalui empat langkah: Pertama, identifikasi atau menilai kondisi awal sekolah untuk mengidentifikasikan kebutuhan, potensi dan masalah yang ada di sekolah. Kedua, refleksi atau menganalisis dengan cara mengevaluasi keberhasilan, kekurangan dan pembelajaran dari periode sebelumnya. Ketiga, benahi atau mengatasi masalah dan kekurangan yang ditemukan selama refleksi.

Keempat, penyusunan RKAS, merencanakan kegiatan dan anggaran untuk periode mendatang berdasarkan hasil identifikasi, refleksi, dan benahi.

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 pembinaan terhadap kinerja guru.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan karya ilmiah dan penelitian lainnya yang telah ada pertama, lokasi yang peneliti lakukan di PAUD Dabin 2 Kecamatan Maos Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya, membahas tentang penilaian kinerja guru secara umum, namun dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang optimaslisasi kinerja penilik melalui perencanaan berbasis data sebagai dasar penguatan mutu pendampingan bagi di Dabin II Kecamatan Maos 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 ditunjukan 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 guru dan tenaga pendidikan yang melaksanakan tugasnya di lembaga tersebut. Untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas pendidik dan tenaga kependidikan disebuah lembaga dapat dilakukan pemantauan terhadap guru 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 nonformal 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. Standar Kompetensi Penilik sebagaimana dimaksud 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 kinerja penilik dalam melakukan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program. Kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai akan dapat menunjukkan dan meningkatkan kredibilitas penilik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Tugas pokok penilik meliputi pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PAUD Dikmas melalui pemantauan, penilaian, serta pembinaan sistematis untuk memastikan layanan pendidikan mencapai standar. Berdasarkan Permendikbudristek Nomor 9 Tahun 2022, pengendalian ini diwujudkan melalui Perencanaan Berbasis Data (PBD) yang bersumber dari evaluasi diri satuan pendidikan untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar secara berkelanjutan.

Muhammad Nur (2021:14) menegaskan bahwa efektivitas PBD di satuan PAUD sangat bergantung pada ketepatan proses identifikasi dan refleksi terhadap profil pendidikan. Tahapan ini menuntut penilik untuk memiliki kemampuan analitis dalam membedah akar masalah yang dihadapi oleh guru PAUD di lapangan. Dengan mengikuti siklus identifikasi, refleksi, dan benahi, pendampingan yang diberikan tidak lagi bersifat generik, melainkan bersifat spesifik dan berbasis pada kebutuhan nyata masing-masing satuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan upaya optimalisasi kinerja penilik yang beralih dari pengawasan administratif menjadi pendampingan substansif yang berorientasi pada peningkatan mutu layanan anak usia dini.

Berkaitan dengan kinerja penilik untuk memperbaiki kinerja guru PAUD, maka, penilik harus mampu mendampingi penyelenggaraan lembaga dalam menyusun perencanaan strategi mutu pendidikan. Kegiatan pendampingan perencanaan berbasis data yang dilakukan penilik juga berdampak langsung pada kinerja guru selaku binaannya. Hal ini karena memberdayakan guru dengan pengetahuan, keterampilan, dan dukungan yang dibutuhkan untuk meningkatkan

kualitas pembelajaran dan pada akhirnya, kinerja mereka sebagai pendidik. Dengan optimalnya kinerja penilik melalui perencanaan berbasis data diharapkan menguatkan mutu pendampingan bagi guru Paud.

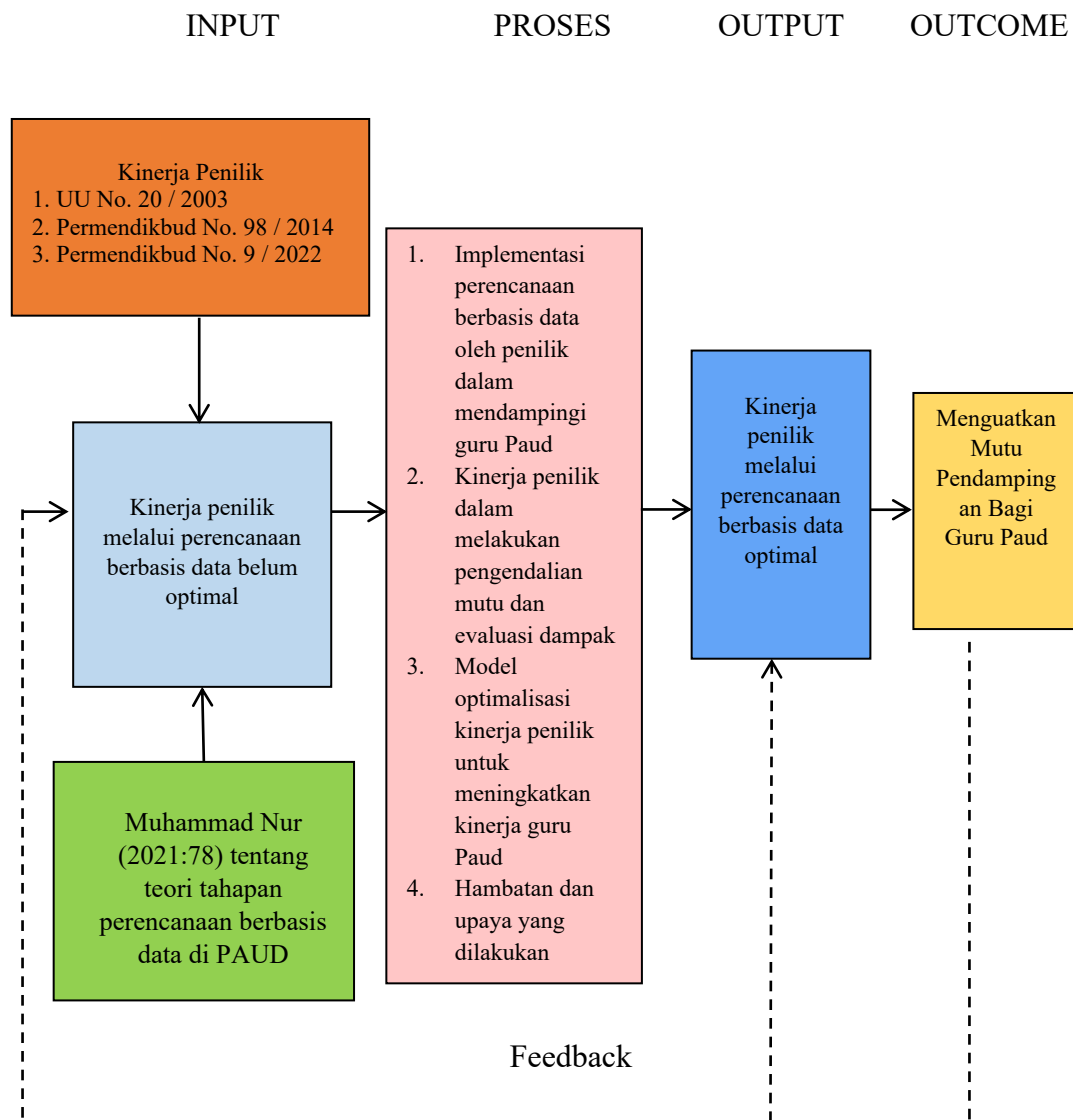
Optimalisasi kinerja penilik melalui perencanaan berbasis data mentransformasi peran penilik menjadi mitra profesional bagi guru PAUD. Pendekatan ini memastikan pendampingan dilakukan secara akurat dan tepat sasaran berdasarkan data riil mengenai kompetensi pendidik, sarana prasarana, serta perkembangan anak, sehingga intervensi yang diberikan memiliki landasan yang kuat dan bukan sekadar asumsi.

Penguatan mutu pendampingan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru. Penilaian kinerja yang efektif, yang dikaitkan dengan refleksi dan tujuan pembelajaran profesional, sangat penting untuk mengembangkan prestasi siswa. Dengan pembinaan yang sistematis dari penilik, guru akan memiliki kesiapan yang lebih tinggi dalam beradaptasi terhadap perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan.

Keberhasilan pendampingan berbasis data bermuara pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Penilik yang kompeten dalam mengelola data berperan membantu penyusunan RKAS yang lebih realistis dan berorientasi pada kualitas pembelajaran. Dukungan manajemen dan kepemimpinan yang inspiratif mendorong guru lebih berdaya dalam berinovasi, sehingga meningkatkan efektivitas serta efisiensi penyelenggaraan pendidikan di satuan PAUD.

2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian di atas maka gambar kerangka berpikir disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir
Optimalisasi Kinerja Penilik Melalui Perencanaan Berbasis Data
Sebagai Dasar Penguatan Mutu Pendampingan Bagi Guru Paud
(Studi Kasus Di Dabin 2 Kecamatan Maos Kabupaten Cilacap)

Kerangka berpikir ini disusun dengan pendekatan sistem yang terdiri dari komponen input, proses, output, dan outcome, yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendampingan bagi guru PAUD.

Alur ini dimulai dari tahap input yang mengidentifikasi adanya kesenjangan kinerja, di mana saat ini kinerja penilik melalui perencanaan berbasis data dinilai belum optimal. Kondisi ini didasarkan pada landasan yuridis yang kuat, seperti UU Nomor 20 Tahun 2003, Permendikbud Nomor 98 Tahun 2014, dan Permendikbudristek Nomor 9 Tahun 2022, serta diperkuat secara teoretis oleh pemikiran Muhammad Nur (2021:78) mengenai tahapan perencanaan berbasis data di lingkungan PAUD.

Pada tahap proses, tesis ini membedah langkah-langkah strategis untuk mengatasi permasalahan tersebut. Fokus utamanya terletak pada implementasi perencanaan berbasis data oleh penilik dalam mendampingi guru, pelaksanaan pengendalian mutu, serta evaluasi dampak secara sistematis. Selain itu, proses ini merumuskan model optimalisasi kinerja penilik dan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang ditemui di lapangan beserta upaya penanggulangannya. Tahapan ini merupakan jantung dari penelitian untuk mentransformasi data menjadi tindakan manajerial yang efektif.

Hasil dari transformasi tersebut bermuara pada output, yaitu tercapainya kinerja penilik melalui perencanaan berbasis data yang optimal. Capaian output ini menandakan transformasi perencanaan menjadi praktik manajerial yang terukur, di mana kinerja penilik yang optimal dicirikan oleh pendampingan presisi berbasis data riil. Penilaian kinerja yang efektif ini harus dihubungkan dengan

refleksi dan tujuan profesional untuk meningkatkan prestasi siswa serta profesionalisme pendidik. Melalui kinerja yang optimal, penilik bertindak sebagai katalisator yang memastikan program sekolah dan RKAS berorientasi pada standar mutu, menjadikan data sebagai fondasi utama peningkatan kualitas layanan di satuan PAUD

Secara jangka panjang, hal ini diharapkan memberikan outcome berupa penguatan mutu pendampingan bagi guru PAUD secara berkelanjutan. Penguatan mutu pendampingan ini menjadi fondasi bagi terciptanya budaya refleksi dan peningkatan kapasitas profesional guru yang berkesinambungan. Dengan pendampingan yang berkualitas, guru tidak hanya mendapatkan arahan teknis, tetapi juga dukungan manajerial yang menginspirasi mereka untuk berinovasi dalam praktik pengajaran di kelas. Keberlanjutan ini pada akhirnya akan menciptakan ekosistem pendidikan PAUD yang adaptif terhadap perubahan kurikulum serta mampu secara konsisten meningkatkan hasil belajar dan prestasi siswa. Alur ini ditutup dengan mekanisme feedback (umpan balik) dari tahap output dan outcome kembali ke tahap input, yang menunjukkan bahwa pengembangan kinerja penilik adalah sebuah siklus yang dinamis dan terus menerus demi menjaga kualitas pendidikan anak usia dini.