

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 *Kajian Pustaka*

2.1.1 *Konsep Penilik*

2.1.1.1 **Pengertian 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) (Perdirjen GTK Nomor 5540/B.B1/HK.03.01/2024). 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 Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional secara umum, yang menandai transformasi besar dalam manajemen aparatur sipil negara. Regulasi terbaru ini mengubah paradigma jabatan fungsional, termasuk penilik, dari yang semula berbasis pada pengumpulan angka kredit secara administratif menjadi berbasis pada pemenuhan ekspektasi kinerja dan hasil kerja yang lebih lincah (*agile*).

Dalam konteks era digital, Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 menuntut penilik untuk memiliki fleksibilitas tinggi dan sikap profesional yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Penilik kini tidak lagi dipandang sekadar sebagai pengawas teknis, melainkan sebagai bagian dari manajemen kinerja yang harus 17

mampu mengintegrasikan data digital dalam proses pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan luar sekolah. Pengembangan sikap profesional sesuai regulasi ini menjadi sangat krusial agar penilik dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pengajaran di satuan pendidikan, selaras dengan kebutuhan masyarakat kontemporer yang menuntut akuntabilitas dan efisiensi berbasis sistem informasi.

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.

Supervisi pendidikan adalah bantuan profesional yang diberikan kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka untuk memperbaiki proses pembelajaran demi mencapai mutu pendidikan yang lebih baik (Kristiawan dkk., 2019:14). Supervisi merupakan fungsi manajemen pendidikan yang berfokus pada stimulasi, koordinasi, dan bimbingan secara berkelanjutan terhadap pertumbuhan profesi pendidik, baik secara mandiri maupun kolektif, guna menciptakan efektivitas pengajaran di era transformasi digital (Suharsaputra, 2022:45). 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.

2.1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Penilik

Penilik berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PAUD, pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur PNFI di Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota atau Dinas yang bertanggungjawab di bidang PAUDNI (Perdirjen GTK Nomor 5540/B.B1/HK.03.01/2024). Dengan demikian, jenis penilik berdasarkan bidang tugasnya terdiri atas:

- 1) Penilik Anak Usia Dini (PAUD).
- 2) Penilik Pendidikan Kesetaraan (PKBM).
- 3) Penilik Kursus (LKP).

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 PAUDNI 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.

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

1) Pengendalian Mutu

Peningkatan mutu pendidikan harus dilakukan secara terus menerus. Walaupun demikian, proses pendidikan tidak boleh berhenti hanya karena penyempurnaan sistem, sarana, dan sumber daya manusia. Oleh karena itu harus adanya pengendalian mutu yang dilakukan secara berkala oleh pihak yang berwenang agar pengelolaan sebuah lembaga pendidikan tetap terjaga mutunya.

Pengendalian mutu merupakan suatu bentuk upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, sistematis, dan objektif dalam memantau dan menilai barang, jasa, maupun pelayanan yang dihasilkan suatu lembaga dibandingkan dengan

standar yang ditetapkan serta menyelesaikan masalah yang ditemukan dengan tujuan memperbaiki mutu (Barnawi dan M. Arifin, 2017:172).

Berdasarkan hal ini dapat dijelaskan bahwa pengendalian mutu mencakup keseluruhan proses atau kegiatan dalam memproduksi atau menghasilkan produk dan jasa (Barnawi dan M. Arifin, 2017:173). Dapat lihat bagaimana sehari-hari pada pabrik diberi istilah dengan bahasa Inggris yaitu *quality control* yang artinya menjamin kualitas suatu produk yang dibuat oleh pabrik tersebut.

Pada konteks ini berarti lembaga telah memiliki rencana strategis dan sistem kendali mutu sebagai pengendali sekaligus evaluator apakah aspek tersebut berjalan dengan baik (Barnawi dan M. Arifin, 2017:174). Jika pada akhirnya terlaksana kurang baik maka sistem kendali mutu akan memperbaiki agar mutu terjaga dan baik.

Upaya penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan sulit dilepaskan keterkaitannya dengan manajemen mutu. Artinya semua fungsi manajemen yang dijalankan diarahkan semaksimal mungkin dapat memberikan layanan yang sesuai dengan atau melebihi standar nasional pendidikan (Moerdiyanto, 2009). Pada akhirnya ada harapan dengan adanya pengendalian mutu maka pendidikan pada suatu daerah tersebut akan lebih baik lagi.

Implementasi penjaminan mutu pendidikan secara konsisten merupakan strategi utama untuk meminimalisir kesenjangan kualitas antar satuan pendidikan di berbagai daerah, sehingga standar pelayanan minimal dapat tercapai secara merata (Syafaruddin, 2019:42). Dalam arti lain dengan adanya penjaminan mutu

maka seluruh sekolah ataupun lembaga pendidikan dapat mengikuti suatu aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai mutu yang baik.

Pengendalian mutu juga dapat dikatakan sebagai alat organisasi, dilakukan untuk menghasilkan produk atau jasa yang bermutu. Pandangan J.M Juran menyatakan bahwa tujuan utama pengendalian mutu adalah meminimalkan kerusakan dengan tindakan cepat untuk memulihkan *status quo* (keadaan sebenarnya) atau bisa lebih baik lagi (Barnawi dan M. Arifin, 2017:174). Dijabarkan lebih jelas lagi maka tujuan pengendalian mutu adalah sebagai berikut:

- 1) Agar proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
- 2) Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan-penyimpangan.
- 3) Agar tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana.

Pada konteks ini dapat dijelaskan bahwa tujuan dari pengendalian mutu adalah mendapatkan *status quo* atau lebih dari itu diharapkan dapat lebih baik lagi dengan melaksanakan rencana strategis dan sistem pengendalian mutu yang ada. Lebih dari itu ada pula fungsi dari pengendalian mutu menurut Herdik Sodikin (2011) sebagai berikut:

- 1) Memberikan pemeriksaan rutin dan konsisten untuk memastikan integritas data, kebenaran, dan kelengkapan.
- 2) Mengidentifikasi dan mengatasi kesalahan dan kelalaian.
- 3) Mengarsipkan dan dan mengarsipkan persediaan material dan mencatat semua kegiatan pengendalian mutu, memeriksa produk apa sudah sesuai dengan standar yang ada.

Menurut Barnawi dan M. Arifin (2017:175), pengendalian mutu pada pelaksanaannya memiliki langkah-langkah proses menurut tersebut yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Menentukan standar-standar yang akan digunakan sebagai dasar pengendalian. Pengendalian membutuhkan standarisasi agar pelaksana kendali mutu memiliki acuan kerja yang jelas.
- 2) Mengukur pelaksanaan atau hasil yang telah dicapai ukuran ketercapaian kerja mengacu pada instrumen yang berlaku.
- 3) Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standar dan menentukan penyimbangan jika ada.
- 4) Melakukan tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana.

Pengendalian juga memiliki cara-cara dalam pelaksanaannya yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pengawasan langsung yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri yang dilakukan oleh pihak yang harus mengawasi.
- 2) Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan jarak jauh dengan melalui laporan seorang utusan secara lisan maupun tulisan.
- 3) Pengawasan berdasarkan kondisi tertentu yaitu pengendalian yang dikhususkan untuk kesalahan-kesalahan atau kondisi tertentu, dilakukan dengan cara kombinasi langsung dan tidak langsung.

Hal di atas dapat dijelaskan bahwa dalam melakukan pengendalian mutu ada langkah yang harus dilakukan agar pengendalian mutu yang ada bersifat

sistematis. Cara dalam pengendalian mutu juga beragam yang dapat digunakan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan.

Sedangkan terkait evaluasi penilik juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisidiknas pada bab XVI termasuk didalamnya diatur tentang akreditasi dan sertifikasi. Pasal 57 ayat (1) disebutkan, evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Ayat (2) evaluasi dilakukan terhadap peserta didik, lembaga, dan program pendidikan pada jalur formal dan non formal untuk semua jenjang, satuan, dan jenis pendidikan. Pasal 58 ayat (1) evaluasi hasil belajar peserta didik dilakukan oleh pendidikan untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar peserta didik secara bersinambungan. Ayat (2) evaluasi peserta didik, satuan pendidikan, dan program pendidikan dilakukan oleh lembaga mandiri secara berkala, menyeluruh, transparan, dan sistematis untuk pencapaian standar nasional pendidikan. Pasal 59 ayat (1) pemerintah dan pemerintah daerah melakukan evaluasi terhadap pengelolaan, satuan, jalur, jenjang, dan jenis pendidikan. Ayat (2) masyarakat dan/atau organisasi profesi dapat membentuk lembaga yang mandiri untuk melakukan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 58. Ayat (3) ketentuan mengenai evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Dari butir-butir pasal dan ayat yang mengatur tentang evaluasi, memberi beberapa catatan sebagai berikut. Pertama, evaluasi yang berkaitan dengan pencapaian standar nasional, penendalian nasional, serta akuntabilitas yang berlingkup nasional, baik yang dilakukan oleh lembaga mandiri maupun pemerintah. Sebenarnya, semangatnya

adalah evaluasi dilakukan bukan oleh lembaga yang mengelola langsung satuan-satuan pendidikan untuk menjaga objektivitas evaluasi. Kedua, ada evaluasi yang secara khas merupakan kewajiban dan hak pemerintah dan pemerintah daerah, yaitu terhadap pengelola satuan pendidikan.

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.
- 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.
- c) Melakukan penilaian pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh satuan PNF berdasarkan dengan Standar Pendidikan Nasional (SNP).
- 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.
- e) Menyusun dan menyampaikan laporan hasil pengendalian mutu program PAUDNI kepada pejabat yang berwenang.

2) Evaluasi Dampak

Evaluasi dampak pada pendidikan nonformal (PAUD dan Dikmas) adalah proses sistematis untuk menilai perubahan yang terjadi pada sasaran didik, lembaga, dan masyarakat sebagai akibat dari intervensi program pendidikan yang telah dilaksanakan (Sudjana, 2019:112). Sejalan dengan batasan tersebut, evaluasi dampak berfungsi untuk mengukur pengaruh jangka panjang dari sebuah kebijakan atau program pendidikan terhadap standar mutu yang telah ditetapkan, guna memastikan bahwa kesenjangan kualitas antar daerah dapat diminimalisir" (Syafaruddin, 2020:58). William N. Dunn (2018:352) menjelaskan bahwa keluaran kebijakan (*policy outputs*) merujuk pada barang, jasa, atau sumber daya yang dikirimkan kepada target sasaran, sedangkan dampak kebijakan (*policy impacts*) adalah perubahan nyata dalam kondisi fisik atau sosial yang dihasilkan dari keluaran 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) Penyusunan rancangan/desain evaluasi dampak program

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) Penyusunan instrumen evaluasi dampak program

Tahapan penyusunan instrumen evaluasi dampak program, sama dengan penyusunan standar secara umum yang dilakukan dalam kegiatan penelitian, yaitu: menyusun kisi-kisi, menyusun butir-butir instrumen, menguji coba, menganalisis hasil uji coba, merevisi atau memperbaiki instrumen.

c) Pelaksanaan dan laporan evaluasi dampak program

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 fisik 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).

Seiring dengan tuntutan kebutuhan dan perubahan regulasi, maka ada perubahan tugas penilik. Pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja mengatur 4 (empat) pendekatan dalam menghitung formasi pegawai, yakni hasil kerja, objek kerja, peralatan kerja, dan tugas per tugas jabatan. Dari keempat pilihan pendekatan perhitungan formasi pegawai yang disediakan tersebut, pendekatan yang sesuai untuk menghitung Formasi Jabatan Fungsional (JF) Penilik yaitu penghitungan berdasarkan hasil kerja. Hal tersebut dipertegas dengan Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor

234/O/2024 Tentang Pedoman Formasi Jabatan Fungsional Guru, Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah, Jabatan Fungsional Pamong Belajar, dan Jabatan Fungsional Penilik.

Penghitungan dengan pendekatan hasil kerja ini merupakan penghitungan formasi dilihat dari luaran yang harus dihasilkan oleh Jabatan Fungsional Penilik. Luaran yang harus dihasilkan oleh pejabat fungsional penilik merujuk kepada ruang lingkup kegiatan Jabatan Fungsional Penilik. Ruang lingkup kegiatan Jabatan Fungsional Penilik terdiri atas pemberdayaan satuan dan/atau program pendidikan nonformal dalam rangka penjaminan mutu pendidikan melalui perencanaan, pemantauan, analisis kinerja, pendampingan, evaluasi dampak program dan pelaporan. Ruang lingkup kegiatan Jabatan Fungsional Penilik ini menjadi dasar untuk mengidentifikasi hasil kerja yang harus dihasilkan oleh Jabatan Fungsional Penilik. Dalam menentukan rumus penghitungan Formasi Jabatan Fungsional Penilik, terlebih dahulu perlu diidentifikasi ruang lingkup kegiatan dan hasil kerja yang harus dihasilkan oleh Jabatan Fungsional Penilik.

Identifikasi hasil kerja ini menjadi semakin krusial di era digital, di mana luaran yang dihasilkan kini terintegrasi dengan berbagai platform pelaporan elektronik. Hal ini menuntut Penilik untuk tidak hanya memenuhi kuantitas luaran kegiatan, tetapi juga menunjukkan kualitas profesionalisme dalam mengelola data hasil pemantauan dan evaluasi secara digital.

Ruang lingkup kegiatan Jabatan Fungsional Penilik dapat dijabarkan dalam tabel berikut di bawah ini.

Tabel 2.1

Tugas dan Hasil Kerja Jabatan Fungsional Penilik

No	Kegiatan	Elaborasi Kegiatan	Luaran yang Dihasilkan
1	Merencanakan program/kegiatan penjaminan mutu untuk satuan pendidikan nonformal	Perencanaan program/kegiatan ini meliputi perencanaan tahunan dan perencanaan semester	Desain program penjaminan mutu satuan pendidikan nonformal
2	Memantau pelaksanaan program dan kegiatan pendidikan nonformal yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan nonformal	Melakukan pemantauan terhadap penyelenggaraan program dan kegiatan pada satuan pendidikan nonformal, yang meliputi 8 (delapan) standar penyelenggaraan pendidikan	Dokumen pemantauan
3	Memberikan layanan pendampingan dalam pelaksanaan tugas	Layanan pendampingan dilakukan kepada kepala satuan pendidikan, pendidik, dan tenaga kependidikan nonformal dalam pelaksanaan tugas	Layanan pendampingan pendidik dan tenaga kependidikan
4	Melakukan pemetaan mutu	Dari hasil pendampingan yang dilakukan sebelumnya, jf penilik membuat peta mutu dari satuan pendidikan nonformal yang didampingi	Peta mutu satuan pendidikan nonformal
5	Mengevaluasi dampak pelaksanaan program pendidikan nonformal	Evaluasi dampak mencakup kegiatan pengumpulan data, analisis, penyusunan hasil studi dan rekomendasi dari pelaksanaan program pendidikan nonformal yang menjadi prioritas sesuai dengan kondisi kabupaten/kota dimana jf penilik bertugas	Laporan hasil evaluasi dampak program

Sumber: Kepmendikbudristek No. 234/O/2024

2.1.2 *Pengembangan Sikap Profesional Penilik*

2.1.2.1 **Pengertian Pengembangan**

Morris dalam Sudjana (2004:331) pengembangan atau *developing* memiliki arti *to expand or realize the potentialities of; bring gradually to a fuller, greater, or better state...to progress from earlier to later or from simpler to more complex stages of evolution*. Pernyataan tersebut memiliki arti bahwa pengembangan merupakan upaya memperluas atau mewujudkan potensi- potensi, membawa suatu keadaan secara bertingkat kepada suatu keadaan yang lebih lengkap, lebih besar, atau lebih baik, memajukan sesuatu dari yang awal kepada yang lebih akhir atau dari yang sederhana menuju kepada perubahan yang lebih kompleks. Definisi pengembangan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2016:764) adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan. Mengembangkan yang dimaksud adalah menjadikan maju (baik, sempurna, dan sebagainya).

Penjelasan mengenai pengembangan dapat dijelaskan bahwa pengembangan adalah kegiatan, cara atau proses untuk meningkatkan dan memajukan potensi dan keadaan untuk menjadi lebih baik. Sehingga pengembangan yang dimaksud lebih mengarah pada upaya ataupun tindakan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional. Adapun pentingnya pengembangan dalam pendidikan khususnya pengembangan kemampuan profesional guru adalah untuk memenuhi tuntutan kebutuhan lembaga, kebutuhan peserta didik, kebutuhan masyarakat, dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan. Segala bentuk kebutuhan dan tuntutan perubahan

zaman, menuntut guru untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya agar dapat mengimbangi segala perubahan yang ada.

2.1.2.2 *Kompetensi Profesional Penilik*

2.1.2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Sementara itu, kompetensi manajerial menunjukkan kemampuan dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasarkan profesi di bidang teknis tertentu (Ashariandi, 2017:21).

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

Menurut Pasal 206 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Kompetensi adalah kemampuan seseorang/individu untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan yang diisyaratkan dalam organisasi. Dalam pengertian yang lain, kompetensi SDM adalah bagian kepribadian yang mendalam dan

melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Secara general kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*soft skill*), atribut pribadi atau sikap dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin dalam tampilan kinerja seseorang, dapat diukur, diamati dan dievaluasi. Kompetensi SDM bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai.

Kompetensi dapat dibagi menjadi dua yakni *soft skill* dan *hard skill*. *Soft skill* didefinisikan oleh Spencer dan Spencer dalam penelitian Priyono dkk. (2021:325) yakni karakteristik dasar pegawai yang kaitannya dengan efektivitas kinerja maupun kinerja superior dalam pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya Robbins (2015) berpendapat mengenai soft kompetensi sebagai kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dimana soft kompetensi juga menjadi bagian dari karakteristik paling mendasar yang dapat dikaitkan pada proses peningkatan kinerja seorang pegawai sebagai individu maupun sebagai bagian dari tim.

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

Hard skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient*

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

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

1. *Behavioral Tools*

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

2. *Image Attribute*

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

3. *Personal Charasteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku misalnya, menjadi pendengar yang baik.

- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan).

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

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

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

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

2.1.2.2.2 *Pengertian Kompetensi Profesional Penilik*

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

Permendikbud 98 Tahun 2014 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Penilik pasal 2 ayat 2 (dua) menyebutkan bahwa Standar kompetensi Penilik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi pengembangan profesi, serta kompetensi sosial. Hal ini menunjukkan setiap penilik harus memiliki 6 (enam) standar kompetensi yang sesuai .

- a. Kompetensi kepribadian penilik adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, demokratis, mantap, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, sportif, sebagai dasar dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- b. Kompetensi supervisi manajerial bagi penilik merupakan kemampuan yang mencakup perencanaan, pemantauan, penilaian, pembimbingan, pembinaan dan pelaporan pengendalian mutu serta evaluasi dampak yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai penilik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

- c. Kompetensi supervisi akademik bagi penilik pada dasarnya kemampuan dalam pemantauan, penilaian, pembimbingan, pembinaan dalam penyusunan rencana, pelaksanaan, penilaian dan perbaikan program pembelajaran yang dilaksanakan oleh pendidik dan tenaga kependidikan.
- d. Kompetensi evaluasi pendidikan bagi penilik adalah kemampuan yang mencakup proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil pendidikan yang harus dimiliki dan dikuasai penilik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- e. Kompetensi pengembangan profesi merupakan kemampuan dalam pendalaman dan penerapan ilmu pengetahuan, sikap dan keterampilan untuk menunjang optimalisasi pelaksanaan tugas penilik melalui pembuatan Karya Tulis Ilmiah (KTI), Penerjemahan/penyaduran buku dan bahan lainya, pembuatan standar buku pedoman/petunjuk pelaksana/petunjuk teknis dalam pengendalian mutu PAUD dan Dikmas serta menjadi juara dalam lomba karya tulis ilmiah.
- f. Kompetensi sosial merupakan kemampuan berkomunikasi efektif dan bekerjasama dengan pemangku kepentingan dalam mengembangkan peningkatan mutu satuan pendidikan PAUD dan Dikmas.

Sebagai tambahan kompetensi yang telah disebutkan di atas, seiring dengan perubahan beberapa regulasi tentang jabatan fungsional, seperti dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Permenpan RB Nomor 13 tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan Jabatan Fungsional PNS pasal 64 ayat 2 (dua) menyebutkan bahwa

kompetensi jabatan fungsional meliputi : a) Kompetensi Teknis; b) Kompetensi Manajerial; dan 3) Kompetensi Sosial Kultural.

Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Kemudian kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi, sedangkan kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

Mengingat perlunya peningkatan profesionalisme penilik, maka ditetapkan model kompetensi penilik sebagaimana diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Perdirjen GTK) Nomor 5540/B.B1/HK.03.01/2024. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme penilik dalam mendampingi satuan pendidikan nonformal demi mutu layanan pembelajaran. Model kompetensi penilik adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dari kompetensi teknis penilik yang diperlukan dalam melaksanakan tugas sebagai penilik. Model ini berfokus pada pengembangan kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional penilik, yang diharapkan dapat menjalankan peran mereka secara lebih efektif.

Model Kompetensi Penilik disusun sesuai dengan jenjang jabatan fungsional penilik. Jenjang jabatan tersebut terdiri atas: Ahli Pertama, Ahli Muda, Ahli Madya; dan Ahli Utama. Model kompetensi penilik disusun sesuai dengan jenjang jabatan fungsional penilik, yang mencerminkan tingkat tanggung jawab dan kompleksitas tugas. Secara lebih rinci tentang jenjang jabatan fungsional penilik sebagai berikut:

- a. Ahli Pertama adalah jenjang awal bagi penilik. Pada tingkat ini, penilik biasanya fokus pada pelaksanaan tugas-tugas dasar kepenilikan dengan bimbingan. Kompetensi yang diharapkan adalah pemahaman fundamental dan kemampuan aplikasi standar.
- b. Ahli Muda memiliki pengalaman lebih dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang lebih kompleks secara mandiri. Mereka diharapkan menunjukkan pemahaman yang lebih mendalam dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang lebih bervariasi.
- c. Ahli Madya sudah sangat berpengalaman dan mahir. Mereka tidak hanya mampu melaksanakan tugas yang kompleks tetapi juga mungkin terlibat dalam pengembangan program, membimbing penilik di bawahnya, dan memberikan masukan strategis.
- d. Ahli Utama adalah jenjang tertinggi. Penilik Ahli Utama adalah pakar di bidangnya, berperan sebagai pemimpin pemikiran, inovator, dan rujukan utama dalam pengembangan kebijakan serta praktik kepenilikan di tingkat nasional atau regional.

Setiap jenjang ini memiliki set kompetensi dan indikator kinerja spesifik yang harus dipenuhi. Penyusunan model kompetensi berdasarkan jenjang jabatan ini sangat penting untuk Menjamin bahwa penilik yang ditempatkan pada suatu jenjang memiliki kompetensi yang sesuai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di jenjang tersebut secara efektif. Model ini bertujuan untuk memastikan profesionalisme penilik terus meningkat seiring dengan jenjang jabatan mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada mutu pendidikan di Indonesia.

Model kompetensi penilik memuat: kompetensi, level kompetensi, deskripsi, dan indikator perilaku. Level kompetensi merujuk pada tingkatan atau gradasi penguasaan suatu kompetensi yang dimiliki oleh seorang penilik. Ini menggambarkan seberapa mahir seorang penilik dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Level kompetensi terdiri atas:

- a. Level 1, penguasaan kompetensi tingkat paham.
- b. Level 2, penguasaan kompetensi tingkat dasar
- c. Level 3, penguasaan kompetensi tingkat menengah.
- d. Level 4, penguasaan kompetensi tingkat mumpuni.
- e. Level 5, penguasaan kompetensi tingkat ahli.

Model kompetensi penilik merupakan kompetensi teknis yang tertuang dalam Perdirjen GTK Nomor 5540/B.B1/HK.03.01/2024 Pasal 5, meliputi:

- a. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan dalam menunjukkan kualitas diri melalui kematangan moral, emosi, dan spiritual untuk

berperilaku sesuai dengan kode etik, pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi dan memiliki orientasi berpusat pada peserta didik.

Kompetensi kepribadian ditunjukkan dengan indikator: 1). kematangan moral, emosi, dan spiritual dalam berperilaku sesuai dengan kode etik; 2). pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi; dan 3). orientasi berpusat pada peserta didik.

b. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan berkolaborasi dengan pendidik dan tenaga kependidikan, rekan sejawat, dan masyarakat serta keterlibatan dengan pemangku kepentingan, organisasi profesi, dan jejaring yang lebih luas untuk peningkatan mutu layanan pendidikan nonformal.

Kompetensi sosial ditunjukkan dengan indikator: 1). Kolaborasi untuk peningkatan mutu layanan satuan pendidikan yang berpusat pada peserta didik; 2). Keterlibatan pemangku kepentingan untuk peningkatan mutu layanan satuan pendidikan yang berpusat pada peserta didik; dan 3) Keterlibatan dalam organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk peningkatan mutu layanan satuan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.

c. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan melaksanakan penjaminan mutu pendidikan nonformal.

Kompetensi profesional ditunjukkan dengan indikator: 1). Pemanfaatan teknologi informasi dalam melaksanakan penjaminan mutu satuan pendidikan

nonformal; 2) Pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri untuk penjaminan mutu yang berpusat pada peserta didik; 3) Penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal yang berpusat pada peserta didik; dan

4) Pendampingan kepada satuan pendidikan dalam mengelola implementasi kebijakan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.

Peneliti berfokus mengkaji terhadap kegiatan untuk meningkatkan kinerja mengajar guru PAUD, maka salah satu kompetensi yang harus dikuasai penilik adalah kompetensi profesional penilik. Sebagai garda terdepan dalam pengawasan dan pembinaan di jalur Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI), penilik memiliki peran krusial. Penilik profesional dapat secara akurat menganalisis kebutuhan dan kelemahan guru dalam mengajar, mulai dari metode pembelajaran, pengelolaan kelas, hingga pemahaman kurikulum. Ini menjadi dasar untuk memberikan bimbingan yang tepat sasaran. Dengan kompetensi profesional yang kuat, penilik bisa merancang dan melaksanakan program bimbingan atau pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik guru PAUD. Ini bisa berupa workshop tentang teknik bercerita, simulasi penggunaan media pembelajaran inovatif, atau diskusi kelompok terfokus.

Penilik yang profesional tidak hanya mengoreksi, tetapi juga menginspirasi guru untuk mengadopsi praktik mengajar terbaik. Mereka dapat memperkenalkan strategi baru, memfasilitasi pertukaran pengalaman antar guru, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran. Kompetensi profesional

memungkinkan penilik untuk melakukan evaluasi kinerja guru secara objektif dan konstruktif. Hasil evaluasi ini bukan untuk menghakimi, melainkan sebagai dasar untuk perbaikan berkelanjutan dan pengembangan diri guru.

Seorang penilik profesional akan membangun hubungan yang suportif dan kolaboratif dengan guru. Mereka bukan hanya pengawas tetapi juga mitra yang siap membantu guru menghadapi tantangan dan mengembangkan potensi mengajarnya. Singkatnya, kompetensi profesional penilik adalah fondasi bagi upaya peningkatan kualitas mengajar guru PAUD. Tanpa fondasi ini, upaya pembinaan dan pengembangan guru mungkin tidak akan optimal, dan pada akhirnya, mutu pendidikan anak usia dini yang menjadi taruhan.

Berikut adalah uraian kamus kompetensi profesional penilik seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.2

Kamus Kompetensi Profesional Penilik

Kompetensi Profesional Definisi Kompetensi: Kemampuan melaksanakan penjaminan mutu pendidikan nonformal.	
Level Kompetensi	Deskripsi Level
Level 1	Memahami pemanfaatan teknologi informasi, pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri, penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal yang berpusat pada peserta didik; dan pendampingan kepada satuan pendidikan dalam mengelola implementasi kebijakan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.
Level 2	Menerapkan pemanfaatan teknologi informasi, pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri, penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal yang berpusat pada peserta

Kompetensi Profesional Definisi Kompetensi: Kemampuan melaksanakan penjaminan mutu pendidikan nonformal.	
Level Kompetensi	Deskripsi Level
	didik; dan pendampingan kepada satuan pendidikan dalam mengelola implementasi kebijakan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.
Level 3	Menganalisis pemanfaatan teknologi informasi, pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri, penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal yang berpusat pada peserta didik; dan pendampingan kepada satuan pendidikan dalam mengelola implementasi kebijakan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.
Level 4	Mengevaluasi pemanfaatan teknologi informasi, pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri, penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal yang berpusat pada peserta didik; dan pendampingan kepada satuan pendidikan dalam mengelola implementasi kebijakan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.
Level 5	Membimbing rekan sejawat dengan menggunakan agensi diri pemanfaatan teknologi informasi, pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri, penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal yang berpusat pada peserta didik; dan pendampingan kepada satuan pendidikan dalam mengelola implementasi kebijakan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.

Sumber: Perdirjen GTK Nomor 5540/B.B1/HK.03.01/2024

Selanjutnya, secara lebih rinci terkait indikator kompetensi profesional penilik disajikan dalam table berikut.

Tabel 2.3

Indikator Kompetensi Profesional Penilik

Indikator Kompetensi	Level Kompetensi				
	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
3.1 Pemanfaatan Teknologi informasi dalam pelaksanaan penjaminan mutu satuan pendidikan nonformal.	Memahami pentingnya pemanfaatan Teknologi informasi dalam pelaksanaan penjaminan mutu satuan pendidikan nonformal.	Menerapkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan penjaminan mutu satuan pendidikan nonformal.	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi teknologi informasi dalam pelaksanaan penjaminan mutu satuan pendidikan nonformal.	Mengevaluasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan penjaminan mutu satuan pendidikan nonformal.	Membimbing rekan sejawat dengan menggunakan agensi diri dalam pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan penjaminan mutu satuan pendidikan nonformal.
3.2 Pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri untuk penjaminan mutu yang berpusat pada peserta didik.	Memahami konsep pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri untuk penjaminan mutu yang berpusat pada peserta didik.	Melakukan pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri untuk penjaminan mutu yang berpusat pada peserta didik.	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi proses Pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri untuk penjaminan mutu yang berpusat pada peserta didik.	Mengevaluasi pelaksanaan pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri untuk penjaminan mutu yang berpusat pada peserta didik.	Membimbing rekan sejawat dengan menggunakan agensi diri pada pendampingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan nonformal dalam pengembangan diri untuk penjaminan mutu yang berpusat pada peserta didik.
3.3. Penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal yang berpusat pada peserta didik.	Memahami konsep penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal yang berpusat pada peserta didik.	Melakukan pendampingan penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal yang berpusat pada peserta didik.	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi proses penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal yang berpusat pada peserta didik.	Mengevaluasi pelaksanaan penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal yang berpusat pada peserta didik.	Membimbing rekan sejawat dengan menggunakan agensi diri pada pelaksanaan penjaminan mutu satuan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal.

Indikator Kompetensi	Level Kompetensi				
	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
			didik.		yang berpusat pada peserta didik.
3.4. Pendampingan kepada satuan pendidikan nonformal dalam mengelola implementasi kebijakan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.	Memahami konsep pendampingan kepada satuan pendidikan nonformal dalam mengelola implementasi kebijakan pendidikan pada satuan pendidikan untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.	Melakukan pendampingan kepada satuan pendidikan nonformal dalam mengelola implementasi kebijakan pendidikan pada satuan pendidikan untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.	Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi proses pendampingan kepada satuan pendidikan nonformal dalam mengelola implementasi kebijakan pendidikan pada satuan pendidikan untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.	Mengevaluasi pelaksanaan pendampingan kepada satuan pendidikan dalam mengelola implementasi kebijakan pendidikan pada satuan pendidikan nonformal untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.	Membimbing rekan sejawat dengan menggunakan agensi diri pada pelaksanaan pendampingan kepada satuan pendidikan nonformal dalam mengelola implementasi kebijakan untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang berpusat pada peserta didik.

Sumber: Perdirjen GTK Nomor 5540/B.B1/HK.03.01/2024

2.1.2.3 Pengembangan Sikap Profesional Penilik

2.1.2.3.1 Konsep Pengembangan Sikap Profesional Penilik

Pengembangan profesional adalah proses berkelanjutan untuk memperdalam pengetahuan ilmiah dan keterampilan praktis yang diperoleh melalui pendidikan tinggi, yang kemudian diintegrasikan ke dalam praktik kerja sehari-hari untuk menghadapi tantangan profesi yang semakin kompleks (Sandberg & Tsoukas, 2020:14). Dalam konteks jabatan penilik, integrasi ini menuntut adanya pergeseran paradigma dari pengawasan administratif menuju pendampingan substantif. Penilik dituntut untuk mampu menerjemahkan teori-

teori pedagogi modern ke dalam strategi pengendalian mutu yang adaptif terhadap dinamika di satuan PAUD dan Dikmas.

Tatty S.B. Amran (M. Nurdin, 2008:115) mengatakan bahwa untuk pengembangan sikap profesional diperlukan KASAH. KASAH merupakan akronim dari *Knowledge* (pengetahuan), *Ability* (kemampuan), *Skill* (keterampilan), *Attitude* (sikap diri), dan *Habit* (kebiasaan diri). Adapun penjelasan mengenai beberapa hal tersebut di atas adalah sebagai berikut :

a. *Knowledge* (Pengetahuan)

Muhammad Hatta (M. Nurdin, 2008:116) mendeskripsikan pengetahuan adalah sesuatu yang didapat dari membaca dan pengalaman. Sedangkan ilmu pengetahuan adalah pengetahuan yang di dapat dengan jalan keterangan (analisis). Pendapat lain dikemukakan oleh Ashley Montagu (M. Nurdin, 2008:116) ilmu pengetahuan adalah pengetahuan yang disusun dalam satu sistem yang berasal dari pengamatan, studi dan percobaan untuk menentukan hakikat dan prinsip tentang hal yang sedang distudi. Mencermati dari kedua pendapat tersebut, pengetahuan adalah sesuatu yang bisa dibaca, dipelajari, dan dialami oleh setiap orang. Pengetahuan perlu diuji dulu dalam penerapannya di lapangan. Penerapan pengetahuan tergantung pada wawasan, kepribadian, dan kepekaan seseorang dalam melihat situasi dan kondisi.

Pengembangan sikap profesional bagi penilik merupakan hal yang mutlak, dan perlu mempelajari berbagai macam ilmu pengetahuan. Mempelajari berbagai macam ilmu pengetahuan bagi penilik juga memerlukan skala prioritas, karena dalam menunjang keprofesionalan sebagai penilik, bukan hanya mempelajari satu

disiplin ilmu saja. Semakin banyak ilmu pengetahuan, semakin banyak pula wawasan penilik mengenai berbagai ilmu.

b. *Ability* (Kemampuan)

Kemampuan terdiri dari dua unsur, yaitu yang bisa dipelajari dan yang alamiah. Pengetahuan dan keterampilan adalah unsur kemampuan yang bisa dipelajari, sedangkan yang alamiah adalah bakat yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang hanya mengandalkan bakat tanpa mempelajari dan membiasakan kemampuannya, maka seseorang tidak akan bisa berkembang. Untuk itu, kemampuan profesional yang dimiliki penilik harus selalu diasah dengan cara tekun dalam mempelajari berbagai ilmu pengetahuan.

c. *Skill* (Keterampilan)

Keterampilan merupakan salah satu unsur kemampuan yang dapat dipelajari pada unsur penerapannya. Suatu keterampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Banyak sekali keterampilan yang dibutuhkan dalam mengembangkan kompetensi profesional. Keterampilan mengajar merupakan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas penilik dalam penjaminan mutu pendidikan.

d. *Attitude* (Sikap Diri)

Tatty S.B Amran (M. Nurdin, 2008:123) sikap diri yang harus dipegang adalah disiplin. Disiplin merupakan sikap diri yang tidak bisa dipaksakan oleh sebuah peraturan. Sebagus apapun peraturan kalau disiplin tidak ada pada diri seseorang, maka peraturan ini tidak dapat dilaksanakan. Disiplin erat kaitannya dengan kepribadian. kepribadian dibentuk oleh lingkungan di sekitarnya dan

sudah tertanam sejak kecil. Untuk itu, disiplin ini bisa dimulai dari hal-hal yang kecil terlebih dahulu agar ke depannya bisa melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan apa yang diembannya.

e. *Habit* (Kebiasaan)

Kebiasaan merupakan suatu kegiatan yang terus menerus dilakukan yang tumbuh dalam pikiran seseorang. Pengembangan kebiasaan diri harus dilandasi dengan kesadaran bahwa usaha tersebut membutuhkan proses yang cukup panjang. Kebiasaan positif penilik biasanya dilakukan seperti menyapa guru dengan ramah, memberikan pujian guru dengan tulus, menyampaikan rasa simpati, menyampaikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Hal tersebut senantiasa dilakukan oleh penilik karena penilik sebagai *public figure* ditengah-tengah guru-guru binaannya. Pemaparan pengembangan menurut Tatty S.B. Amran bahwa pengembangan kemampuan profesional penilik dapat dilakukan dengan berbagai bentuk pengembangan melalui peningkatan ilmu pengetahuan, mengasah kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya agar selalu bertambah baik dan meningkat, serta adanya sikap dan kebiasaan penilik yang baik sehingga dapat dicontoh dan menjadi suri tauladan yang baik bagi guru-guru binaannya.

2.1.2.3.2 *Tujuan Pengembangan Sikap Profesional Penilik*

Untuk meningkatkan sikap profesional penilik, maka diperlukan upaya pengembangan yang sungguh-sungguh dan terprogram dengan baik. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Usman (2012:25) bahwa *development* (pengembangan) merupakan proses yang dirancang dalam rangka perbaikan kualitas anggota personal yang diperlukan untuk memecahkan persoalan dalam

pencapaian tujuan. Kegiatan ini menitikberatkan pada *self realization* atau *self development*.

Pengembangan sikap profesional penilik adalah sebuah keniscayaan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan. Penilik, sebagai garda terdepan dalam pengawasan, pembinaan, dan evaluasi satuan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Nonformal (PNF), dan Pendidikan Informal (PI), memegang peranan strategis dalam memastikan penyelenggaraan pendidikan berjalan sesuai standar dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi mereka bukan sekadar kebutuhan, melainkan suatu keharusan.

Secara umum, tujuan utama pengembangan sikap profesional penilik adalah agar penilik memperoleh kemampuan khusus yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas penjaminan mutu pendidikan di sekolah. Pengembangan mencakup kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan, sikap, kecakapan dan pengetahuan. Berikut adalah beberapa tujuan spesifiknya:

a. Meningkatkan Pengetahuan dan Pemahaman

Pengembangan kompetensi bertujuan untuk memperdalam pengetahuan penilik tentang kebijakan pendidikan terbaru, kurikulum, standar nasional pendidikan, metodologi pembelajaran inovatif, dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang relevan dengan bidang tugas mereka. Dengan pemahaman yang komprehensif, penilik dapat memberikan arahan dan pembinaan yang lebih tepat sasat.

b. Mengembangkan Keterampilan Teknis dan Manajerial

Penilik membutuhkan beragam keterampilan untuk menjalankan tugasnya secara optimal. Pengembangan kompetensi bertujuan untuk:

- 1) Meningkatkan keterampilan pengawasan: Kemampuan dalam melakukan observasi, analisis, dan identifikasi masalah di lapangan.
- 2) Mengembangkan keterampilan pembinaan: Kemampuan dalam memberikan umpan balik konstruktif, bimbingan, dan solusi yang efektif kepada pengelola dan tenaga pendidik.
- 3) Mengasah keterampilan evaluasi: Kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan melaporkan hasil evaluasi program pendidikan secara objektif dan akurat.
- 4) Memperkuat keterampilan manajerial: Kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengelolaan waktu serta sumber daya.
- 5) Menguasai keterampilan komunikasi dan interpersonal: Kemampuan dalam berinteraksi secara efektif dengan berbagai pihak, termasuk pengelola lembaga, tenaga pendidik, peserta didik, dan masyarakat.

c. Membangun Sikap Profesional dan Etos Kerja yang Tinggi

Pengembangan kompetensi juga menyentuh aspek non-teknis yang krusial, yaitu pembentukan sikap dan etos kerja. Tujuannya meliputi:

- 1) Menumbuhkan integritas dan objektivitas: Penilik harus mampu bertindak jujur, adil, dan tidak memihak dalam setiap pelaksanaan tugas.

- 2) Meningkatkan tanggung jawab dan akuntabilitas: Penilik diharapkan memiliki kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya dan siap mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan keputusan yang diambil.
 - 3) Mendorong inovasi dan kreativitas: Penilik perlu didorong untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif dalam menghadapi tantangan di lapangan.
 - 4) Membangun adaptabilitas: Penilik harus mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan, teknologi, dan dinamika lingkungan pendidikan.
- d. Mendukung Peningkatan Mutu Pendidikan Secara Keseluruhan
- Pada akhirnya, semua tujuan di atas bermuara pada satu tujuan besar, yaitu mendukung peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh. Dengan penilik yang kompeten, diharapkan:
- 1) Satuan pendidikan dapat menyelenggarakan program sesuai standar.
 - 2) Tenaga pendidik mendapatkan pembinaan yang berkelanjutan.
 - 3) Proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan inovatif.
 - 4) Output pendidikan semakin berkualitas dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Pengembangan kompetensi profesional penilik adalah investasi jangka panjang yang akan memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia. Melalui program pengembangan yang terencana dan berkelanjutan, diharapkan para penilik dapat menjalankan perannya sebagai agen perubahan dan memastikan setiap individu mendapatkan akses terhadap pendidikan yang bermutu.

2.1.2.3.3 *Jenis Pengembangan Sikap Profesional Penilik*

Fenomena dinamika pendidikan yang terus berubah menuntut profesionalisme penilik untuk terus berkembang. Para ahli terkini di bidang pendidikan dan manajemen sumber daya manusia terus memperbarui pemahaman kita tentang jenis pengembangan kompetensi yang paling relevan dan efektif bagi penilik. Meskipun kerangka dasar pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) tetap menjadi fondasi, penekanan dan metode pengembangannya semakin bergeser ke arah yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis data.

Strategi pengembangan personil merupakan upaya yang dilakukan dalam proses peningkatan kompetensi personal suatu organisasi. Program pengembangan personil tenaga kependidikan dapat saja dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan bagi personal pendidikan perlu dilaksanakan secara sungguh-sungguh melalui perencanaan yang matang serta koordinasi antar unit terkait secara baik agar mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan harus memperhatikan pada berbagai aspek, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:52) bahwa komponen-komponen pelatihan dan pengembangan personal diantaranya sebagai berikut: (1) Tujuan dan

sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, (2) Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional), (3) Materi pelatihan dan pengembangan disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, (4) Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta, (5) Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Adapun jenis pengembangan sikap profesional penilik antara lain sebagai berikut:

- a. Melakukan pembinaan langsung terhadap penilik bekerja sama dengan Dinas Pendidikan dan IPI (Ikatan Penilik Indonesia).

Pembinaan langsung terhadap penilik melalui kolaborasi antara Dinas Pendidikan dan Ikatan Penilik Indonesia (IPI) menjadi sebuah keniscayaan. Sinergi ini tidak hanya memperkuat kapasitas individu penilik, tetapi juga memastikan program pembinaan relevan dengan kebutuhan lapangan serta kebijakan/regulasi pendidikan terbaru.

- b. Melakukan seleksi calon penilik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Seleksi calon penilik harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang mengatur Jabatan Fungsional (JF) Penilik dan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kita harus memahami secara mendalam dasar hukum yang menjadi acuan seleksi. Saat ini, peraturan umum tentang Jabatan Fungsional di Indonesia adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 1 Tahun 2023

tentang Jabatan Fungsional. PermenPANRB ini menggantikan beberapa peraturan sebelumnya dan menjadi pedoman utama dalam pengelolaan JF.

- c. Melakukan ragam pendekatan pemberdayaan seperti pendekatan kepegawaian, pendekatan karier, pendekatan hukum, dan pendekatan berserikat.
 - 1) Konsep pendekatan yang selama ini ada cukup memberikan kenyamanan kerja bagi penilik, seperti: a) jaminan kenaikan pangkat yang lebih cepat daripada kenaikan secara reguler, b) usia pensiun hingga 60 tahun, c) adanya jaminan harlindung atas profesinya, dan d) kebebasan untuk berserikat dalam rangka penggalangan kekuatan dan penyamaan persepsi.
 - 2) Pada pendekatan pemberdayaan diperlukan hal terpenting yang perlu diperhatikan: (1) apakah selama ini penilik telah diberdayakan sesuai dengan tupoksinya, dan (2) apakah pembinaan selama ini telah dilakukan dalam rangka pembinaan kariernya.
- d. Mengikutsertakan penilik dalam berbagai kegiatan pelatihan/penataran dan workshop.

Mengikutsertakan penilik dalam pelatihan, penataran, dan workshop adalah esensial untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka. Ini memastikan penilik selalu *up-to-date* dengan perkembangan terbaru di bidang pendidikan, metodologi pengawasan, dan kebijakan pemerintah. Dengan demikian, penilik dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan berkontribusi maksimal dalam peningkatan mutu pendidikan.

Beberapa kegiatan pelatihan antara lain:

- 1) Pelatihan Teknis. Meningkatkan keterampilan penilik dalam supervisi akademik dan manajerial, evaluasi program, analisis data, dan penggunaan teknologi dalam penilikan.
- 2) Penataran. Memberikan pemahaman mendalam tentang peraturan perundang-undangan terbaru, kebijakan pendidikan, dan standar nasional pendidikan.
- 3) Workshop. Memfasilitasi pertukaran pengalaman dan praktik terbaik antar penilik, serta mengembangkan solusi inovatif untuk tantangan di lapangan.
- 4) Seminar dan Konferensi. Memaparkan penilik pada perkembangan terkini dalam dunia pendidikan, penelitian, dan inovasi pembelajaran.
- 5) Studi Banding. Memberikan kesempatan kepada penilik untuk belajar dari sistem pendidikan dan praktik pengawasan yang sukses di daerah lain atau bahkan di luar negeri.
- 6) Pendidikan Lanjutan. Mendorong penilik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S2/S3) untuk memperdalam pengetahuan dan keahlian.
- 7) Program Sertifikasi. Memastikan penilik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dan diakui secara nasional.

2.1.3 *Kinerja Mengajar Guru*

2.1.3.1 **Pengertian Kinerja Mengajar Guru**

Kinerja mengajar guru adalah sebagai suatu prestasi tingkat individu dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas, kualitas dari proses pendidikan dan hasilnya, serta guru dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai guru dalam mengajar. Kinerja mengajar merupakan integrasi dari kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja nyata di kelas, yang dipengaruhi oleh motivasi serta adaptasi terhadap lingkungan digital (Mulyasa, 2022:87).

Seorang guru dinyatakan berprestasi dalam kinerjanya apabila seorang guru memiliki: (1) Keterampilan mengajar, (2) Keterampilan manajemen, (3) Kedisiplinan dan ketertiban (Hanif, 2004:54). Lebih jelasnya pendapat tersebut tampak sebagaimana dalam penjelasan berikut:

1. Keterampilan mengajar, artinya seorang guru harus memiliki aktivitas dan kemampuan dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan kelas dan mengadakan komunikasi dengan peserta didik sehingga terjadi proses belajar mengajar. Adapun keterampilan mengajar meliputi: (a) guru sebelum mengajar membuat persiapan dari rumah, (b) dalam mengajar seorang guru menggunakan berbagai gaya mengajar, (c) guru memiliki kemampuan untuk mengajar materi yang sulit dengan mudah, (d) guru menjawab pertanyaan dari peserta didik dengan memuaskan, (e) hasil belajar peserta didik mempunyai nilai yang baik;

2. Keterampilan manajemen, artinya seorang guru harus memiliki kemampuan dalam mengelola kelas, peserta didik, tugas peserta didik, dan tugas guru, keterampilan manajemen mencakup: (a) seorang guru berbuat adil terhadap semua peserta didik dalam memberi nilai, (b) dalam kegiatan proses belajar mengajar tidak terpengaruh oleh kegiatan ekstra kurikuler, (c) pada kegiatan belajar mengajar guru tidak terpengaruh oleh pekerjaan di rumah, (d) guru dalam kegiatan belajar mengajar selalu berusaha untuk mengembangkan diri;
3. Kedisiplinan, dan ketertiban, adalah seorang guru dalam kegiatan proses belajar mengajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, misalnya: (a) seorang guru harus hadir secara teratur dan hadir di kelas tepat waktu, (b) guru selama kegiatan belajar mengajar tidak mengerjakan pekerjaan tambahan di dalam kelas, (c) guru mengerjakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab selama proses belajar mengajar, (d) guru mengerjakan silabus, RPP beserta perangkatnya tepat waktu, (e) selama proses belajar mengajar guru selalu menerapkan beberapa metode.

Sekolah merupakan salah satu bentuk dari organisasi dan tujuan dari sekolah adalah menciptakan pendidikan yang berkualitas. Kualitas dari proses pendidikan dan hasilnya tidak diragukan lagi dipengaruhi oleh kinerja guru. Keseluruhan bangunan pendidikan akan goyah apabila kinerja mengajar guru lemah dan tidak efektif. Oleh karena itu, kinerja mengajar guru yang efektif merupakan suatu keharusan untuk perkembangan pendidikan. Pekerjaan guru selain mengajar di dalam kelas juga bekerja dalam konteks organisasi sekolah. Guru mempunyai peran dan tanggungjawab yang luas terkait dengan mengajar,

manajemen sekolah, perubahan kurikulum, inovasi pendidikan, pendidikan guru, bekerja dengan orang tua peserta didik, juga pelayanan kepada masyarakat (community services). Hanif (2004:55) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang memberikan kontribusi pada kinerja mengajar guru, yaitu seorang guru harus mengajar secara efektif di kelas dan puas dengan gaya mengajar dan kualitas mengajarnya. Guru juga harus mengatur waktu untuk mengajar dan tugas-tugas lainnya yang ditugaskan oleh kepala sekolah. Guru harus mengatur disiplin dalam kelas, peserta didik yang mengganggu dalam mengajar, motivasi dan tingkat pencapaian peserta didik.

Guru 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.

Kinerja mengajar guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru (Sahertian dalam Ermianto, 2022:29) menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan peserta didik secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4)

melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

UU Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU Nomor 14 tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (2008:46) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sejalan dengan pemikiran klasik Soedijarto (2008:46) mengenai gugusan kemampuan guru, Supardi (2019:54) menegaskan bahwa kinerja mengajar guru di era kontemporer tetap berfokus pada empat pilar utama, yakni perencanaan, pelaksanaan, penilaian, serta pembinaan hubungan dengan peserta didik. Namun,

di bawah payung Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023, pelaksanaan tugas-tugas tersebut kini harus diintegrasikan dengan kecakapan digital dan fleksibilitas kerja, sehingga peran Penilik menjadi sangat vital dalam memastikan standar tersebut terpenuhi melalui pengawasan yang profesional.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja mengajar guru 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. Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG).

Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure); dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill). Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator

keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk peserta didik yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru 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, 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 Tjokroaminoto (2008:12) ialah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan merupakan perhitungan dan penentuan mengenai apa yang akan dijalankan, siapa yang melakukan, kapan, di mana, dan bagaimana cara melakukannya (Atmosudirdjo, 2003:166). Menurut S.P. Siagian (2015:36), perencanaan merupakan sebuah proses intelektual yang melibatkan penentuan matang terhadap langkah-langkah masa depan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan adalah suatu proses penyiapan seperangkat

keputusan untuk dilaksanakan pada waktu yang akan datang (Dror dalam Siagian, 2015:37).

Perencanaan menurut Handoko (2017:52) 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 (Usman, 2014:51). Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Pelaksanaan dipandang sebagai proses evaluasi sekaligus perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan (Majone & Wildavsky dalam Usman, 2014:240).

Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata pelaksanaan bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Syafaruddin (2019:42), dalam bukunya *Kepemimpinan Pendidikan*, beliau

menjelaskan bahwa implementasi program pendidikan adalah serangkaian tindakan terencana untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

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.

Penilaian kinerja dalam konteks pendidikan nonformal merupakan proses sistematis pengumpulan data mengenai capaian sasaran didik yang berfungsi sebagai landasan pengambilan keputusan strategis (Mardapi, 2017:18). Bagi seorang Penilik, kemampuan guru dalam melakukan penilaian ini menjadi salah satu indikator utama profesionalisme yang harus disupervisi secara berkala. Penilaian merupakan komponen yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan dapat ditempuh melalui peningkatan kualitas pembelajaran dan kualitas sistem penilaiannya.

Menurut Mardapi (2017:50), penilaian dan pembelajaran adalah dua kegiatan yang saling mendukung, upaya peningkatan kualitas pembelajaran dapat dilakukan melalui upaya perbaikan sistem penilaian.

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.

2.1.3.2 *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru*

Hanif (2012:54), mengemukakan bahwa kinerja mengajar guru secara signifikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu: faktor status, jumlah peserta didik dalam kelas, pendapatan dan pengalaman kerja, sekolah negeri-swasta. Guru yang sudah menikah ditemukan memiliki kinerja yang rendah dibandingkan dengan guru yang belum menikah. Kinerja mengajar guru di kelas dengan jumlah peserta didik yang sangat banyak ditemukan hasil belajar peserta didik sangat rendah. Pendapatan juga dapat mempengaruhi kinerja guru, karena terbukti bahwa semakin tinggi pendapatan guru maka akan semakin baik kinerja guru.

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

Peneliti yang meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru serta hubungan dari berbagai aspek antara lain: Yakobus (2012) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi peserta didik terhadap kinerja mengajar guru dengan belajar mata pelajaran produktif peserta didik. Semakin tinggi kinerja guru semakin tinggi pula hasil belajar peserta didik. Nuchiyah (2007) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap prestasi belajar peserta didik menyatakan bahwa prestasi peserta didik dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja mengajar guru dan kepemimpinan kepala sekolah.

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.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2012:82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Menurut Gibson (2012:58) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tiga faktor tersebut adalah:

1. Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
2. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
3. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*).

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa (2012:227) 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.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2013:10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Armstrong & Baron (dalam Amin & Sumiati, 2023:77), bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru terdiri atas dimensi pribadi, kepemimpinan, dukungan tim, sistem organisasi, serta situasi lingkungan menurut.

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.

2.1.3.3 Mengukur Kinerja Mengajar Guru

Dalam mengukur kinerja mengajar guru, terdapat beberapa alat ukur yang dapat dipergunakan, yaitu:

1. Angket Kinerja Guru (Nisun, 2011). Untuk mengukur kinerja mengajar guru diukur aktivitas dalam melaksanakan tugas mengajar meliputi kegiatan intra

kurikuler, kokurikuler, maupun ekstrakurikuler, yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 14/2003, (Depdikbud, 1997) ada tujuh indikator, yaitu: (a) perencanaan pembelajaran, (b) proses belajar mengajar, (c) penggunaan media pembelajaran, (d) melaksanakan evaluasi, (e) melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (f) kerjasama, dan (g) tanggung jawab dikembangkan menjadi 24 item.

2. Angket Kinerja Guru (Wardoyo, 2010). Untuk mengukur kinerja mengajar guru, didasarkan pada kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, meliputi: (a) perencanaan pembelajaran, (b) pelaksanaan pembelajaran, (c) evaluasi pembelajaran, (d) membina hubungan antar pribadi peserta didik.
3. Angket Kinerja Guru (Dami, 2011). Untuk mengukur kinerja guru, sejauh mana tugas atau kewajiban yang dilakukan oleh seorang guru pada suatu periode tertentu di dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi. Yang diukur adalah: (a) aspek perencanaan, (b) strategi pembelajaran, (c) penilaian dan evaluasi pembelajaran, (d) lingkungan belajar, (e) aspek komunikasi.
4. Angket Kinerja Mengajar Guru yang disusun oleh Uno dkk (2001). Bahwa kinerja mengajar guru dapat diukur melalui tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang administrator dalam kegiatan pembelajaran yang meliputi tiga aspek, yaitu: (a) perencanaan pembelajaran, (b) pelaksanaan pembelajaran, (c) pelaksanaan evaluasi pembelajaran, kemudian dijabarkan menjadi 47 indikator.

5. Satari (dalam Alit, 1994) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja mengajar guru adalah berupa mutu proses pembelajaran yang dipengaruhi oleh guru tentang: (a) menyusun desain instruksional, (b) menguasai metoda pembelajaran dan penggunaannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar peserta didik, (c) melakukan interaksi dengan peserta didik yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga peserta didik merasakan kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan, (d) menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses, (e) mengenal perbedaan individual peserta didik sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar, (f) memberikan umpan balik kepada peserta didik dan merancang program belajar remedial.
6. *Skala Teacher Job Performance* (Hanif 2004). Skala digunakan untuk mengukur kinerja guru yang diungkap melalui empat dimensi yaitu: (a) dimensi keterampilan mengajar, (b) dimensi keterampilan manajemen, (c) dimensi kedisiplinan dan ketertiban, dan (d) dimensi keterampilan komunikasi antar pribadi, yang dijabarkan dalam 25 item. Penelitian ini mempergunakan Skala Teacher Job Performance yang disusun oleh Hanif (2004) diadaptasi untuk mengukur kinerja mengajar guru. TJPS telah terbukti valid dan reliabel hasilnya adalah r (*correctes item-total correlation*) sebesar 0,27–0,46 dan alpha sebesar 0,71. TJPS dibuat untuk mengukur kinerja mengajar guru di tempat kerja dan dapat membantu untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja mengajar guru pada tingkat individual dan

organisasional serta membantu guru untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas dalam mengajar. TJPS dalam penelitian ini terdiri dari 15 item dan mengukur 4 dimensi, yaitu:

- a. TS (*Teaching Skills*) adalah guru memiliki keterampilan mengajar yang baik, yaitu mengajar secara efektif di kelas dan memuaskan dalam gaya dan kualitas mengajarnya mencakup enam indikator, yaitu:
 - (a) Menggunakan gaya mengajar yang berbeda-beda, (b) Kebanyakan peserta didik nilai perkembangan anak dengan baik, (c) Mengajar peserta didik sesuai kapasitas mereka, (d) Membuat persiapan dari rumah sebelum mengajar, (e) Mengajar materi yang sulit dengan mudah, (f) Menjawab pertanyaan dari peserta didik sebaik mungkin sehingga peserta didik merasa puas;
- b. MS (*Management Skills*) adalah keterampilan guru untuk mengatur waktu mengajar dan tugas-tugasnya yang lain yang ditugaskan oleh kepala sekolah dan departemen terdiri empat indikator, yaitu: (a) berbuat adil dalam memberi nilai, (b) Kegiatan belajar mengajar di kelas tidak terpengaruh dengan kegiatan ekstra kurikuler, (c) Selama kegiatan belajar mengajar tidak terpengaruh oleh pekerjaan rumah, (d) Berusaha untuk mengembangkan diri;
- c. DR (*Discipline and Regularity*) adalah terkait dengan keteraturan dan ketepatan waktu guru di sekolah meliputi: (a) Datang ke kelas tepat waktu, (b) Tidak mengerjakan pekerjaan tambahan selama mengajar di dalam kelas, (c) Mengerjakan pekerjaan mengajar dengan penuh tanggung jawab,

- (d) Menyelesaikan silabus tepat waktu di kelas, (e) Memelihara metoda-metoda di dalam kelas;
- d. IS (*Interpersonal Skill*) adalah terkait dengan ketrampilan guru menjalin interaksi yang baik dengan peserta didik, orang tua, dan rekan sekerjanya meliputi (a) Menolong peserta didik yang mengalami masalah selain masalah pendidikan, (b) Memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja, (c) Membantu pekerjaan rekan sekerja, (d) Menerima saran dari rekan guru untuk memecahkan masalah di kelas, (e) Memotivasi untuk mengambil bagian dalam kegiatan yang lain, (f) Menghubungi orang tua peserta didik untuk pengembangan peserta didik, (g) Membantu kepala sekolah memecahkan masalah di sekolah.

Pada penelitian ini setiap item dalam *Teacher Job Perfomence Scale* diberi empat pilihan jawaban, yaitu “Selalu (SL)”, Sering (SR)”, Jarang (J)” dan “Tidak Pernah (TP)”. Pada penelitian ini menggunakan empat kategori pilihan jawaban dalam *Teacher Job Perfomence Scale* karena dalam Sukardi (2008), menyatakan bahwa berdasar pada pengalaman di masyarakat di Indonesia, ada kecenderungan seseorang atau responden memberikan pilihan jawaban pada katagori tengah bila menggunakan pilihan jawaban dengan katagori ganjil (Inneke, 2011).

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Handoko (2017:135) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*)

adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. 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.

2.1.3.4 *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. Menurut Mangkupawira (2011:224), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

Sedangkan Mulyasa (2021:157) 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

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

Tabel 2.4
Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Implikasi
1	Achmad Lazim (2007)	Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Mutu Pengajaran Di SMP Al-Amanah Cisauk	Hasil penelitian ini menunjukkan sudah dilaksanakannya kegiatan pengembangan kompetensi guru secara bertahap, dari mulai perencanaan kegiatan sampai dengan pengevaluasian kegiatan tersebut. Kegiatan perencanaan pengembangan kompetensi guru tersebut terlihat dari	Pentingnya peran aktif Kepala Sekolah dalam menyusun perencanaan strategis, memberikan pelatihan berkelanjutan, serta melakukan supervisi klinis secara rutin untuk menjamin ketersediaan sarana prasarana dan mutu pengajaran yang

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Implikasi
			dilaksanakannya pembuatan rencana kegiatan pengembangan kompetensi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pelaksanaan pengembangan terhadap kemampuan dan keterampilan guru sudah baik, hal ini dapat dilihat bahwa kepala sekolah pernah memberikan pelatihan-pelatihan pendidikan terhadap kemampuan dan keterampilan guru, kepala sekolah memberikan wawasan keilmuan yang luas kepada guru dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru dan kepala sekolah memberikan pengetahuan dan keterampilan mengajar kepada guru. Pelaksanaan pengembangan melalui penataran sudah baik. Hal ini dapat dilihat bahwa kepala sekolah	optimal.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Implikasi
			sudah melaksanakan kegiatan tersebut dengan baik dan kepala sekolah selalu mengikutsertakan Bapak/Ibu guru dalam setiap pembinaan seperti penataran-penataran/seminar pendidikan dan lokakarya. Upaya peningkatan terhadap mutu pengajaran sudah baik, hal ini dapat dilihat bahwa kepala sekolah pernah menganjurkan kepada guru untuk membuat rencana pengajaran sebelum melaksanakan pengajaran, melakukan kunjungan (mensupervisi) guru di kelas ketika mengajar, melakukan pengawasan terhadap PBM yang dilakukan guru dan melakukan penilaian atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam pengajaran serta memperbaiki berbagai faktor-	

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Implikasi
			faktor yang mempengaruhi atau menghambat tercapainya mutu pengajaran seperti sarana dan prasarana pengajaran.	
2	Suci Afriani Sulhabar (2019)	Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar	Berdasarkan dari analisis statistik deskriptif adalah pada angket kompetensi profesional yang mendapatkan nilai tertinggi berjumlah 12 orang guru, pada angket kinerja guru yang mendapatkan nilai tertinggi berjumlah 16 orang guru. Hasil analisis akhir atau pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru.	Peningkatan kompetensi profesional guru merupakan kunci utama dalam mendongkrak kinerja guru di lapangan, sehingga diperlukan kebijakan yang mendukung pengembangan keahlian guru secara spesifik di tingkat kecamatan/daerah.
3	Oki Oktario (2022)	Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar	Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh: 1) pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bangkinang Kota sebesar 82,4%. 2)	Kompetensi profesional dan pengalaman mengajar adalah dua faktor sinergis yang secara signifikan (mencapai 86,1%) menentukan kualitas kinerja guru, sehingga masa kerja guru

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Implikasi
			pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bangkinang Kota sebesar 66,9%. 3) pengaruh kompetensi professional dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bangkinang Kota sebesar 86,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi professional dan pengalaman mengajar secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru.	perlu dibarengi dengan pengembangan kemampuan teknis yang relevan.
4	Alkaf Rodiallah Ma (2023)	Pengembangan Kompetensi Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI (Studi kasus Di Pondok Pesantren MA Al Madani kota Lubuk Linggau)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kinerja guru PAI dalam meningkatkan kompetensi profesional memiliki 2 cara yakni, eksternal mendapatkan pelatihan dari kementerian Republik Indonesia seperti pelatihan QR (quality	Pengembangan guru perlu dilakukan melalui jalur eksternal (pemerintah) dan internal (motivasi diri). Sekolah harus memitigasi hambatan manajemen waktu dan penguasaan teknologi agar guru dapat memberikan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Implikasi
			reformation) dan workshop dan internal mengembangk diri sendiri melalui evaluasi diri, motivasi diri dan membaca. 2) Pendukung cara kinerja guru PAI meningkatkan kompetensi profesional dengan, a) belajar sepanjang hayat b) media yang dapat mendukung pembelajaran c) dukungan moral. Sedangkan penghambat yakni a) manajemen waktu pelatihan yang tidak tepat waktu dan di percepat b) banyak guru yang belum mengetahui teknologi secara dalam c) penghasilan seorang guru. 3) Dampak kinerja guru kompetensi profesional terhadap siswa dapat mengaplikasikan dan memahami pelajaran secara luas, tidak rasis terhadap perbedaan dan pelajaran yang paling di sukai ialah	dampak positif pada pemahaman karakter siswa.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Implikasi
			fikih dan akidah akhlak dikarenakan pelajaran relevan di kehidupan sehari-hari.	
5	Putri Alfianita Hamdi (2023)	Pengembangan Kompetensi Profesional dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Harapan Umat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan melalui peran guru, kepala sekolah atau administrator. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya, dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran dikelas. Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik,	Kinerja guru tidak hanya dilihat dari proses mengajar, tetapi juga dari hasil nyata dalam membimbing dan mengevaluasi peserta didik. Hal ini mengimplikasikan bahwa keberhasilan pendidikan bergantung pada kolaborasi antara administrator dan guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Implikasi
			mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru	

Keunggulan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Lazim (2007) menunjukkan bahwa sudah dilaksanakannya kegiatan pengembangan kompetensi guru secara bertahap, dari mulai perencanaan kegiatan sampai dengan pengevaluasian kegiatan tersebut. Upaya peningkatan terhadap mutu pengajaran sudah baik, hal ini dapat dilihat bahwa kepala sekolah pernah menganjurkan kepada guru untuk membuat rencana pengajaran sebelum melaksanakan pengajaran, melakukan kunjungan (mensupervisi) guru di kelas ketika mengajar, melakukan pengawasan terhadap PBM yang dilakukan guru dan melakukan

penilaian atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam pengajaran serta memperbaiki berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi atau menghambat tercapainya mutu pengajaran seperti sarana dan prasarana pengajaran.

Sedangkan keunggulan penelitian Suci Afriani Sulhabar (2019) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis statistik deskriptif adalah pada angket kompetensi profesional yang mendapatkan nilai tertinggi berjumlah 12 orang guru, pada angket kinerja guru yang mendapatkan nilai tertinggi berjumlah 16 orang guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi professional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Keunggulan penelitian yang dilakukan oleh Oki Oktario (2022) dapat menunjukan bahwa kompetensi profesional dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian kompetensi professional dan pengalaman mengajar secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Sedangkan keunggulan penelitian Alkaf Rodiallah Ma (2023) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi profesional dalam meningkatkan kinerja Guru PAI dilakukan secara eksternal dan internal. Dampak kinerja guru kompetensi profesional terhadap siswa dapat mengaplikasikan dan memahami pelajaran secara luas, tidak rasis terhadap perbedaan dan pelajaran yang paling di sukai ialah fikih dan akidah akhlak dikarenakan pelajaran relevan di kehidupan sehari-hari. Selanjutnya keunggulan penelitian lain dilakukan oleh Putri Alfianita Hamdi (2023) menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan melalui peran guru, kepala sekolah atau administrator. Hal tersebut dikupas secara komprehensif, yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.

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 pengembangan kompetensi profesional.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan karya ilmiah dan penelitian lainnya yang telah ada pertama, lokasi yang peneliti lakukan di Dabin I PAUD Kecamatan Adipala Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya, membahas tentang pengembangan kompetensi profesional secara umum, namun dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang pengembangan sikap profesional penilik di era digital dalam mengoptimalkan kinerja mengajar guru di Dabin I PAUD Kecamatan Adipala Kabupaten Cilacap serta hambatan dan upaya yang dilakukan dalam penerapannya.

2.3 Pendekatan Masalah

PAUD merupakan pendidikan yang sangat mendasar dan strategis dalam pembangunan SDM. Tidak mengherankan apabila banyak negara yang menaruh perhatian yang sangat besar terhadap penyelenggaraan PAUD. Menurut pasal 1 ayat 14 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas menjelaskan bahwa PAUD adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Pesatnya pertumbuhan satuan PAUD dan tingginya kesadaran masyarakat akan pendidikan usia dini menuntut adanya penjaminan mutu melalui pelayanan yang berkualitas tinggi. Pemerintah merespons kebutuhan ini dengan menerapkan supervisi pendidikan sebagai instrumen pengawasan dan peningkatan mutu, yang di lingkungan PAUD dijalankan oleh kepala sekolah, pengawas, atau penilik. Sebagai supervisor yang membina guru, seorang penilik wajib memiliki kualifikasi akademik yang relevan dan kompetensi yang mumpuni. Kualitas kinerja penilik ditentukan oleh penguasaan secara terpadu atas tiga aspek utama: pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Lebih lanjut, kompetensi supervisor mencakup kemampuan teknis dan manajerial untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab profesinya secara layak dan akuntabel.

Di PAUD non formal, supervisor lebih dikenal sebagai penilik. Penilik adalah tenaga kependidikan yang tugas utamanya adalah mengendalikan mutu dan mengevaluasi dampak program PAUD, pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus di jalur Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI). Salah satu kunci keberhasilan pendidikan terletak pada profesionalisme penilik, yang berarti mereka harus kompeten di bidang dan tugasnya. Oleh karena itu, sikap profesional adalah hal wajib bagi seorang penilik. Profesionalisme ini tercermin dari kemampuan penilik dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, hingga pengevaluasian program secara bertahap dan sistematis demi menjamin mutu pendidikan.

Kompetensi profesional penilik tercantum dalam Peraturan Direktur Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Nomor 5540/B.B1/Hk.03.01/2024

Tentang Model Kompetensi Penilik pada pasal 6 ayat 6 bahwa kompetensi profesional merupakan sikap dan kemampuan melaksanakan penjaminan mutu pendidikan nonformal di era digital. Sikap profesional penilik juga berkaitan langsung dengan kinerja mengajar guru PAUD. Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.

tandar profesionalisme tidak hanya menjadi keharusan bagi penilik, tetapi juga bagi pendidik PAUD. Hal ini ditegaskan dalam Permendiknas Nomor 58 Tahun 2008 yang mengatur kualifikasi dan kompetensi pendidik secara spesifik. Lebih lanjut, Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 mengamanatkan bahwa guru PAUD wajib memiliki latar belakang pendidikan minimal Diploma IV (D-IV) atau Sarjana (S1) di bidang PAUD atau Psikologi dari program studi terakreditasi. Bagi pendidik pendamping, kualifikasi yang dipersyaratkan adalah minimal D-II PGTK atau SMA/ sederajat dengan tambahan sertifikasi khusus di bidang PAUD. Seluruh tenaga pendidik ini wajib menguasai empat ranah kompetensi utama, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

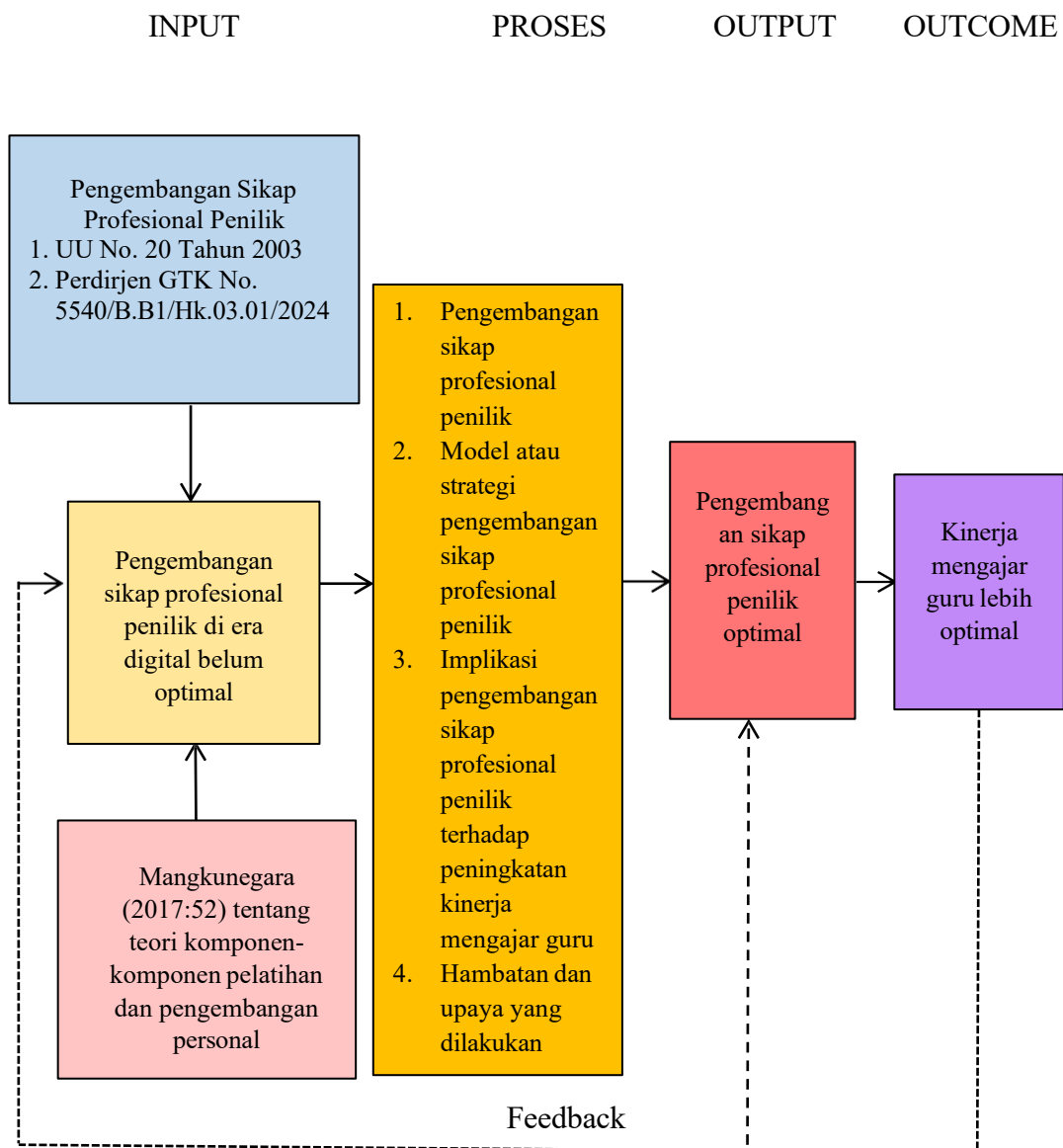
Guru PAUD harus memiliki beberapa kemampuan, antara lain: pendidik mampu menguasai 5 karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Guru mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan serta guru harus memiliki kemampuan menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik bagi peserta didik. Kegiatan pengembangan dalam mendidik peserta didik tersebut harus selalu ditingkatkan agar guru mampu meningkatkan kinerja mengajar guru yakni

kualitas pembelajaran PAUD pada peserta didik sesuai dengan tahapan usianya. PAUD adalah wahana bermain sambil belajar yang penuh keceriaan dan kebebasan. Dengan demikian kinerja mengajar guru PAUD terus dioptimalkan sehingga memungkinkan anak untuk berekspresi dan mengembangkan bakat, minat dan kreatifitasnya. Sekaligus juga mendapatkan pengetahuan keterampilan serta pengembangan sikap perilaku anak dalam suasana yang menyenangkan. Dengan pengembangan sikap profesional penilik di era digital maka diharapkan kinerja mengajar guru pun akan lebih optimal.

Transformasi peran penilik dari pengawas konvensional menjadi mitra reflektif berbasis teknologi memungkinkan terjadinya proses supervisi yang lebih adaptif, transparan, dan berkelanjutan. Melalui penguasaan literasi digital, penilik dapat memanfaatkan platform analitik data untuk memantau perkembangan pedagogik guru secara *real-time*, memberikan umpan balik yang presisi, serta memfasilitasi komunitas belajar daring yang inklusif. Sinergi antara kompetensi manajerial penilik dan kecakapan digital ini menciptakan ekosistem kerja yang suportif, di mana guru merasa didampingi dalam mengintegrasikan inovasi teknologi di ruang kelas. Pada akhirnya, profesionalisme penilik yang selaras dengan tuntutan zaman tidak hanya meningkatkan disiplin administrasi, tetapi juga memicu motivasi intrinsik guru untuk terus meningkatkan kualitas instruksional demi mencapai efektivitas pembelajaran yang berorientasi pada masa depan siswa.

2.4 Kerangka Berpikir

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



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengembangan Sikap Profesional Penilik Di Era Digital
(Studi Kasus Dabin I Paud Kecamatan Adipala Kabupaten Cilacap)

Penelitian ini dibangun berdasarkan alur pemikiran yang sistematis dengan menggunakan pendekatan sistem yang meliputi komponen input, proses, output, dan outcome.

Tahap input menjadi titik tolak penelitian yang menggabungkan aspek regulasi, kondisi riil di lapangan, dan landasan teoretis. Landasan yuridis utama berpijak pada UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Perdirjen GTK Nomor 5540/B.B1/Hk.03.01/2024 yang memberikan mandat legal bagi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Namun, input ini dihadapkan pada fenomena di mana pengembangan sikap profesional penilik di era digital dinilai belum optimal. Untuk menjembatani kesenjangan tersebut, penelitian ini mengadopsi teori Mangkunegara (2017:52) mengenai komponen-komponen pelatihan dan pengembangan personal sebagai kerangka konseptual untuk membedah kebutuhan pengembangan sumber daya manusia secara sistematis.

Tahap proses merupakan inti dari intervensi penelitian yang berfokus pada dinamika pelaksanaan pengembangan sikap profesional penilik. Di sini, dilakukan analisis mendalam terhadap model atau strategi yang paling efektif untuk diterapkan di era digital, mulai dari perencanaan hingga implementasi. Proses ini juga secara spesifik membedah implikasi dari pengembangan sikap tersebut terhadap upaya peningkatan kinerja mengajar guru, guna memastikan adanya keselarasan antara supervisi penilik dan praktik di kelas. Selain itu, tahap ini juga mengidentifikasi berbagai hambatan baik teknis maupun manajerial serta

merumuskan upaya-upaya solutif untuk mengatasi kendala tersebut, sehingga proses transformasi sikap dapat berjalan secara berkelanjutan.

Tahap output mencerminkan hasil langsung (*direct results*) yang diperoleh setelah melalui rangkaian intervensi pada tahap proses. Output utama yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah terwujudnya pengembangan sikap profesional penilik yang lebih optimal. Hal ini ditandai dengan perubahan perilaku kerja, penguasaan literasi digital dalam pengawasan, serta peningkatan integritas dan tanggung jawab penilik dalam menjalankan fungsi supervisinya. Penilik tidak lagi hanya berfungsi sebagai pengawas administratif, tetapi bertransformasi menjadi pemimpin instruksional yang memiliki kompetensi digital mumpuni untuk mendukung ekosistem pendidikan modern.

Tahap outcome adalah muara akhir atau dampak signifikan yang dihasilkan dari output yang telah dicapai. Dengan profesionalisme penilik yang telah optimal, diharapkan muncul efek domino yang positif terhadap kinerja mengajar guru di lapangan. Guru akan mendapatkan bimbingan yang lebih berkualitas, objektif, dan relevan dengan tuntutan zaman, sehingga mereka mampu mengelola pembelajaran dengan lebih inovatif dan efektif. Melalui mekanisme *feedback* (umpan balik) yang terus berputar, *outcome* ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran secara individual, tetapi juga mampu meningkatkan mutu pendidikan secara makro di lembaga yang bersangkutan.

