

**IMPLEMENTASI PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU TK AISYIYAH DI KECAMATAN
SINJAI UTARA KABUPATEN SINJAI**



TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M. Pd.) Pada Program Magister
Pendidikan Agama Islam

Diajukan Oleh:

ARAYYANA HAMRA
NIM. 230112025

**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM AHMAD DAHLAN SINJAI
2025**

**IMPLEMENTASI PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU TK AISYIYAH DI KECAMATAN
SINJAI UTARA KABUPATEN SINJAI**



TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M. Pd.) Pada Program Magister
Pendidikan Agama Islam

Diajukan Oleh:

ARAYYANA HAMRA
NIM. 230112025

Promotor :
Dr. Jamaluddin, M.Pd.I

Co Promotor :
Dr. Nazaruddin, M.H.I.

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM AHMAD DAHLAN SINJAI
2025**

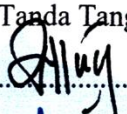
PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul **“Implementasi Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai”**, yang ditulis oleh Arayyana Hamra NIM 230112025 Program Studi PAI Program Magister, telah diujikan dalam Sidang Ujian Tutup Tesis yang diselenggarakan pada hari Jumat Tanggal 8 Agustus 2025 M bertepatan dengan 13 Shafar 1447 H dan dinyatakan **LULUS** serta dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Dewan Penguji

Ketua Sidang/Penguji:

Dr. Suriati, M.Sos.I.

Tanda Tangan	Tanggal
(..... )	(.....9 - 12- 2025.....)

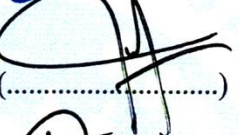
Promotor/Penguji:

Dr. Jamaluddin, M.Pd.I.

(..... )	(.....11 / 10 / 2025.....)
---	----------------------------

Co. Promotor/ Penguji:

Dr. Nazaruddin, M.H.I.

(..... )	(.....09 / 12 / 25.....)
--	--------------------------

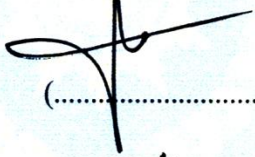
Penguji I:

Dr. Rahmatullah, M.A.

(..... )	(.....09 / 12 / 25.....)
---	--------------------------

Penguji II:

Dr. Sudirman P, M.Pd.I.

(..... )	(.....11- 10 - 2025.....)
---	---------------------------

Penguji III:

Dr. Suriyati, M.Pd.I.

(..... )	(.....11 - 10 . 2025.....)
---	----------------------------

Penguji IV:

Dr. Muhammad Kadir, M.Pd.

(..... )	(.....21 - 10 - 2025.....)
--	----------------------------

Sinjai, 26 Juli 2025

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana



Dr. Nazaruddin, M.H.I.
NBM. 1412890

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa proposal tesis ini benar hasil karya penulis sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa proposal tesis ini merupakan plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sinjai, 26 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Arayyana Hamra
NIM. 230112025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui Implementasi Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara. (2) Untuk mengetahui bentuk pengawasan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di TK Aisyiyah Kabupaten Sinjai. (3) Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan terhadap guru di TK Aisyiyah Kabupaten Sinjai.

Jenis penelitian yakni penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, Adapun subjek dari penelitian ini adalah kepala sekolah TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara yakni TK Aisyiyah 1 Balangnipa (Kepala sekolah dan 2 orang guru), TK Aisyiyah III Darussalihin (Kepala sekolah dan 1 orang guru) sebagai pihak yang menerima pengawasan dan peningkatan kinerjanya menjadi fokus penelitian. Objek penelitian ini adalah implementasi pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Teknik pengumpulan data yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Keabsahan data yakni triangulasi teknik, triangulasi sumber data, triangulasi waktu. Teknik analisis data yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kepala sekolah dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Kepala sekolah berperan sebagai pembina, fasilitator, dan motivator dengan pendekatan edukatif, kolaboratif, dan partisipatif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru. Bentuk pengawasan mencakup program kerja pengawasan, observasi kelas, bimbingan profesional, supervisi berkala (2 kali setahun), serta kunjungan antar kelas yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Meskipun efektif dalam meningkatkan mutu pembelajaran, implementasi pengawasan menghadapi hambatan teknis (keterbatasan waktu, sarana), struktural (kurangnya dukungan yayasan), dan kultural (resistensi guru, budaya kerja yang belum optimal). Diperlukan pendekatan komprehensif melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan sinergi dengan pemangku kepentingan, dan pembangunan kesadaran kolektif akan pentingnya supervisi sebagai pembinaan.

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa pengawasan kepala sekolah merupakan instrumen strategis dalam menciptakan budaya mutu dan profesionalisme guru. Rekomendasi mencakup optimalisasi frekuensi supervisi, peningkatan kapasitas kepala sekolah, dan penyediaan sarana pendukung untuk memaksimalkan dampak pengawasan pada kualitas pendidikan anak usia dini.

Kata Kunci: Pengawasan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Supervisi Akademik, TK Aisyiyah.

ABSTRACT

This study aims to (1) identify the implementation of supervision carried out by principals in improving teacher performance at TK Aisyiyah in Sinjai Utara District; (2) examine the forms of supervision applied by principals to enhance teacher performance at TK Aisyiyah in Sinjai Regency; and (3) analyze the obstacles faced by principals in supervising teachers at TK Aisyiyah in Sinjai Regency.

This research employed a descriptive qualitative approach. The subjects were the principals of TK Aisyiyah in Sinjai Utara District, namely TK Aisyiyah 1 Balangnipa (the principal and two teachers) and TK Aisyiyah III Darussalihin (the principal and one teacher), as parties receiving supervision whose performance improvement became the focus of the study. The object of the research was the implementation of supervision by TK Aisyiyah principals in Sinjai Utara District in an effort to improve teacher performance. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. Data validity was ensured through triangulation of techniques, sources, and time. Data analysis techniques consisted of data reduction, data display, and conclusion drawing.

The findings show that principals' supervision is systematically implemented through stages of planning, implementation, evaluation, and follow-up. Principals serve as mentors, facilitators, and motivators by employing educative, collaborative, and participatory approaches to enhance teachers' pedagogical, personal, social, and professional competencies.

Forms of supervision include supervisory work programs, classroom observations, professional guidance, regular supervision (twice a year), and inter-class visits that encourage collaboration and innovation. Although effective in improving learning quality, the implementation of supervision faces technical barriers (limited time and facilities), structural barriers (lack of support from foundations), and cultural barriers (teacher resistance and suboptimal work culture). A comprehensive approach is required through continuous training, strengthening synergy with stakeholders, and building collective awareness of the importance of supervision as guidance.

In conclusion, this research emphasizes that principal supervision is a strategic instrument in fostering a culture of quality and teacher professionalism. Recommendations include optimizing the frequency of supervision, enhancing principals' capacity, and providing supporting facilities to maximize the impact of supervision on the quality of early childhood education.

Keywords: *Principal Supervision, Teacher Performance, Academic Supervision, TK Aisyiyah.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَصَحْبِهِ آلِهِ وَعَلَى مُحَمَّدٍ سَيِّدِنَا وَالْمُرْسَلِينَ، الْأَنْبِيَاءِ أَشْرَفَ عَلَى وَالسَّلَامُ وَالصَّلَاةُ الْعَالَمِينَ، رَبِّ إِلَهَ الْحَمْدُ
بَعْدُ أَمَّا أَجْمَعِينَ

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah swt, Tuhan yang maha bijaksana dan maha segala-galanya, karena atas izin dan kuasa-Nya, karya tulis yang berjudul “ Implementasi Pengawasan kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru TK Asiyiyah di Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai” dapat penulis selesaikan dengan baik. semoga tas izin-Nya pula karya tulis ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun bagi lembaga guru an. Demikian pula sebagai umat Rasulullah saw., penulis patut menghaturkan salawat dan salam kepadanya, para keluarga dan sahabatnya, semoga rahmat yang Allah telah limpahkan kepadanya akan sampai kepada seluruh umatnya.

Dalam penulisan tesis ini, tidak sedikit hambatan dan kendala yang penulis alami, tetapi berkat pertolongan Allah swt. dan motivasi serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikannya meskipun secara jujur penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan yang sifatnya membangun dari semua pihak demi perbaikan tesis ini dan tidak lupa pula penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih terutama kepada yang terhormat:

1. Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Hammade dan Ibunda Rasmi Rahimahallah yang telah memelihara, mendidik dan membesarkan serta mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan studi ini tepat waktu;
2. Dr. Suriati, S.Ag., M.Sos.I, Rektor UIAD Sinjai yang telah memberikan segala perhatiannya terhadap kelangsungan dan kemajuan lembaga ini;
3. Dr. Jamaluddin, M.Pd.I., Dr. Rahmatullah, S.sos.I., M.A. dan Dr. Muhlis, M.Sos.I., wakil Rektor I, II dan III UIAD Sinjai;
4. Dr. Nazarauddin, M.H.I, Direktur Program Pascasarjana UIAD Sinjai yang telah memberikan berbagai kebijakan dalam menyelesaikan studi ini;

5. Dr. Jamaluddin, M.Pd.I Promotor dan Dr.Nazaruddin., Co. Promotor yang telah memberikan berbagai pengetahuan, arahan dan bimbingan dalam proses penyelesaian proposal tesis ini;
6. Seluruh dosen Program Pascasarjana UIAD Sinjai atas keikhlasannya memberikan ilmu pengetahuan bermanfaat selama proses studi;
7. Suami saya tercinta Firman Rauf yang telah memberi penulis motivasi support system sepanjang penulisan proposal tesis ini.
8. Keluarga dan kerabat serta teman-teman yang telah membantu dan menyemangati penulis selama proses penyusunan tesis ini.

Penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semoga pula segala partisipasinya akan memperoleh imbalan yang berlipat ganda dari Allah swt. *Aamiin*,

Sinjai, 26 Juli 2025

Penulis

Arayyana Hamra

NIM. 230112025

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN TUTUP TESIS	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Deskripsi Teori.....	10
B. Hasil Penelitian Relevan	31
C. Kerangka Berpikir	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Pendekatan Penelitian	39
C. Defenisi Operasional.....	40
D. Subjek dan Objek Penelitian	41
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Kisi- Kisi Instrumen Penelitian	42
G. Keabsahan Data.....	43
H. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN	46

A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan.....	91
BAB V PENUTUP.....	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah suatu upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mengembangkan diri peserta didik melalui berbagai kegiatan. Tujuannya adalah menciptakan individu yang unggul sesuai dengan harapan dan sasaran yang telah ditetapkan. Guru juga bertujuan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung serta proses pembelajaran yang mendorong peserta didik secara aktif mengoptimalkan potensi yang dimilikinya (Kompri, 2015).

Guru bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam hal ini, guru menjadi salah satu komponen penting yang perlu terus dibina dan dikembangkan. Oleh sebab itu, pembentukan profesi guru dilakukan melalui program guru pra-jabatan maupun dalam jabatan (Andang, 2014). Namun, tidak semua guru yang dilatih di lembaga guru memiliki keterampilan yang memadai. Oleh karena itu, guru memerlukan pengawasan dan pembinaan khusus dari kepala sekolah untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

Guru merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Di Indonesia, guru anak usia dini (PAUD) menjadi sangat penting karena merupakan fondasi bagi perkembangan kognitif, sosial, dan emosional anak (Depdiknas, 2007). Dalam konteks ini, peran kepala sekolah sebagai pengawas dan pemimpin di lembaga guru, khususnya di Taman Kanak-Kanak (TK) Aisyiyah di Kabupaten Sinjai, sangat krusial. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi, tetapi juga dalam meningkatkan kinerja guru agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Peningkatan mutu guru tidak terlepas dari peran berbagai elemen, salah satunya adalah kepala sekolah sebagai pengawas dan pemimpin dalam sebuah lembaga guru. Dalam konteks guru anak usia dini (PAUD), peran kepala sekolah sangat signifikan dalam membina dan mengawasi kinerja guru, yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran di

kelas. Guru yang memiliki kinerja optimal mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, membangun karakter peserta didik, dan mengembangkan potensi anak secara maksimal sesuai dengan tujuan guru nasional.

Pengawasan atau supervisi merupakan aktivitas penting dalam praktik penyelenggaraan pendidikan (Kaharuddin, 2020). Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting. Kepala sekolah tidak hanya mengawasi, tetapi juga memberikan pembinaan kepada guru apabila terdapat kesalahan dalam melaksanakan tugas (Danim, 2011). Hal ini secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja guru. Dengan adanya pengawasan yang efektif, guru akan merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan mampu melaksanakannya dengan produktif, efektif, dan efisien.

Pengawasan yang tidak optimal juga berdampak pada kurang maksimalnya kinerja guru dalam merancang pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Padahal, guru di tingkat PAUD menuntut pendekatan pembelajaran yang interaktif dan menyenangkan untuk memenuhi kebutuhan perkembangan anak usia dini. Oleh karena itu, implementasi pengawasan kepala sekolah yang efektif sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran di TK Aisyiyah dapat berjalan sesuai dengan standar mutu yang diharapkan.

Kepala sekolah menghadapi tantangan tersendiri dalam melaksanakan tugas pengawasan. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pelatihan yang relevan bagi guru, serta kondisi lingkungan guru yang bervariasi. Dalam praktiknya, pengawasan kepala sekolah sering kali hanya bersifat administratif, seperti pengecekan kelengkapan dokumen, tanpa disertai evaluasi yang mendalam terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru. Kondisi ini menyebabkan supervisi belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Dalam dunia guru, istilah pengawasan merujuk pada tugas seorang guru untuk memberikan motivasi serta pembinaan secara profesional kepada guru. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah juga berperan sebagai

bentuk penilaian terhadap kinerja guru . Penilaian ini menjadi dasar dalam menentukan kebijakan yang akan diambil, baik terhadap guru yang melaksanakan tugasnya dengan baik maupun yang belum optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Di tingkat guru anak usia dini (PAUD), pengawasan kepala sekolah memiliki peranan yang sangat krusial. Guru anak usia dini, seperti yang dilaksanakan di Taman Kanak-Kanak (TK) Aisyiyah, memerlukan pendekatan yang holistik dan penuh perhatian. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk menjalankan pengawasan secara intensif dan terarah agar para guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Pengawasan yang efektif dapat membantu guru dalam merancang dan menerapkan metode pembelajaran yang inovatif, menumbuhkan motivasi kerja, serta meningkatkan kompetensi profesional mereka.

Hubungan antara kepengawasan kepala sekolah dengan teori yang ideal, terutama dalam konteks implementasi. Kata *implementasi* mengacu pada proses penerapan atau pelaksanaan suatu kebijakan, strategi, atau teori dalam praktik nyata. Dalam konteks kepengawasan kepala sekolah, implementasi mengacu pada bagaimana kepala sekolah menerapkan teori kepemimpinan dan pengawasan pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah. Dalam implementasinya, kepala sekolah perlu mengadaptasi teori ini dengan kondisi nyata di sekolah, mempertimbangkan faktor internal (seperti kompetensi guru) dan eksternal (seperti kebijakan pendidikan). Jadi, hubungan antara kepengawasan kepala sekolah dan teori yang ideal terletak pada bagaimana teori tersebut diterjemahkan ke dalam praktik nyata melalui strategi implementasi yang efektif.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 25 September 2024 peneliti di TK Aisyiyah menunjukkan bahwa guru memerlukan pengawasan dan pembinaan yang lebih intensif. Guru masih melakukan kesalahan, seperti kurang tepat dalam menggunakan media pembelajaran, keliru dalam menerapkan metode pembelajaran, serta kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menyebabkan tujuan yang ditetapkan sekolah

belum dapat tercapai secara optimal. Untuk itu, pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah menjadi sangat penting. Pengawasan ini bertujuan agar para guru dapat menjalankan tugas dengan benar dan efektif, memberikan dampak positif bagi siswa sebagai peserta didik, serta menciptakan citra positif bagi sekolah di mata masyarakat. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan membimbing guru-guru di sekolah agar tujuan guru yang telah dirumuskan dapat tercapai dengan baik.

Dasar masalah yang terjadi di sekolah yakni pengawasan kepala sekolah belum terstruktur dengan baik (rencana, pelaksanaan, evaluasi tidak sistematis). Masih ada guru yang tidak mencapai standar minimal kompetensi pedagogik dan profesional. Hambatan teknis seperti kurangnya waktu kepala sekolah, keterbatasan pemahaman supervisi, dan sarana pengawasan yang minim. Belum ada instrumen khusus yang digunakan kepala sekolah dalam menilai dan membina guru secara konsisten. Implementasi pengawasan belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah belum secara optimal melakukan supervisi secara berkala kepada guru dalam proses pembelajaran, sehingga terdapat kendala dalam monitoring dan evaluasi kinerja guru.

Guru sering kali menghadapi kesulitan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi pendampingan dan bimbingan dari kepala sekolah masih terbatas, baik dalam aspek metode mengajar, manajemen kelas, maupun penggunaan media pembelajaran yang inovatif.

Sistem pengawasan yang diterapkan belum berbasis instrumen yang terstruktur, seperti rubrik penilaian kinerja guru, observasi kelas yang sistematis, atau refleksi pembelajaran, sehingga evaluasi menjadi kurang objektif dan terukur. Masih ada guru merasa kurang mendapatkan apresiasi atau umpan balik yang konstruktif dari kepala sekolah, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan semangat untuk terus meningkatkan kompetensi profesionalnya. Kepala sekolah belum maksimal dalam mendorong pengembangan profesional guru melalui pelatihan, workshop, atau kegiatan

peningkatan kapasitas lainnya, yang berakibat pada stagnasi kualitas pembelajaran di TK Aisyiyah.

Pembinaan adalah bentuk dukungan yang diberikan kepada seseorang untuk membantu menyelesaikan kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tanggung jawabnya (Nurdin, 2015). Pembinaan ini bukan berupa paksaan atau pemaksaan pandangan tertentu, maupun pengambilan keputusan sepihak untuk guru. Sebaliknya, pembinaan bertujuan untuk memberikan kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dapat menyadarkan guru akan peran dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, guru dapat lebih percaya diri dan mampu mengatasi kesulitan yang muncul selama melaksanakan tugasnya.

Guru bukanlah sekadar mesin atau robot yang hanya menjalankan perintah atau program tertentu, melainkan individu yang memiliki emosi, keterbatasan fisik, maupun psikologis (Nurdin, 2015). Faktor-faktor ini sangat memengaruhi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dari awal hingga akhir. Oleh karena itu, pengawasan kepala sekolah menjadi aspek penting untuk mendukung kinerja guru secara menyeluruh.

Dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, guru tidak selalu dapat menjalankannya dengan sempurna. Akan ada situasi di mana perbaikan diperlukan atau kesalahan terjadi selama pelaksanaan tugas. Kesalahan-kesalahan ini dapat memengaruhi pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu melakukan pengawasan untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh guru dan memberikan pembinaan yang diperlukan agar mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih baik (Purwanto, 2016).

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi pribadi mereka, tetapi juga oleh dukungan dan supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah. Sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Supervisi yang efektif tidak hanya bertujuan untuk mengawasi, tetapi juga memberikan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan kompetensinya, baik dalam perencanaan pembelajaran,

pelaksanaan, maupun evaluasi. Dalam hal ini, pengawasan kepala sekolah menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong terciptanya kinerja guru yang profesional.

Kinerja guru yang diharapkan yakni guru diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi ajar, strategi pembelajaran, dan kurikulum PAUD sesuai standar nasional. Guru mampu menyusun rencana pembelajaran (RPP) yang kreatif dan inovatif, menggunakan media pembelajaran yang sesuai, serta mengelola kelas secara efektif. Guru menjalin hubungan yang harmonis dengan peserta didik, orang tua, kolega, dan masyarakat sekitar sekolah. Guru menunjukkan sikap teladan, bertanggung jawab, disiplin, dan memiliki integritas tinggi sebagai figur guru. Guru aktif mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilannya. Guru mampu memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran, seperti penggunaan aplikasi pembelajaran interaktif. Guru melaksanakan tugas sesuai dengan arahan kepala sekolah, kurikulum, dan aturan lembaga Aisyiyah. Sedangkan beberapa guru kurang memahami kurikulum atau materi ajar secara mendalam sehingga pembelajaran menjadi kurang optimal. Sebagian guru hanya menggunakan rencana pembelajaran yang bersifat umum tanpa inovasi. Guru sering menggunakan metode ceramah dan jarang memanfaatkan media atau alat bantu pembelajaran.

Hal ini sejalan dengan landasan yuridis berkaitan dengan regulasi dan peraturan yang mengatur pengawasan kepala sekolah serta kinerja guru dalam pendidikan, khususnya di tingkat PAUD yakni Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa tenaga pendidik (guru) bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktami, 2024) yang mengungkapkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam penerapan Kurikulum Merdeka di TK Aisyiyah. Supervisi yang

dilakukan kepala sekolah memengaruhi efektivitas pembelajaran dan motivasi kerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas maka calon peneliti tertarik meneliti judul implementasi pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara kabupaten Sinjai.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru di lembaga guru usia dini seperti TK Aisyiyah sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengawasan kepala sekolah. Namun, berdasarkan observasi awal, implementasi pengawasan oleh kepala sekolah di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa guru merasa kurang mendapatkan bimbingan yang sistematis dan terarah, sehingga upaya peningkatan profesionalisme belum optimal. Selain itu, keterbatasan dalam pemanfaatan strategi pengawasan modern dan komunikasi yang kurang efektif antara kepala sekolah dan guru menjadi kendala yang signifikan.

Sementara itu, pentingnya peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam mengembangkan kualitas guru belum sepenuhnya terealisasi sesuai standar manajerial. Hal ini terlihat dari adanya variasi kinerja antarguru yang mencerminkan belum meratanya kualitas pembinaan. Kondisi ini memunculkan kebutuhan mendesak untuk meneliti bagaimana implementasi pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dapat dirancang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru.

C. Batasan Masalah

1. Fokus pada pengawasan akademik, yaitu supervisi terhadap pelaksanaan pembelajaran, penguasaan materi, metode pengajaran, dan evaluasi pembelajaran.
2. Pengawasan manajerial dibahas terkait langsung dengan pengelolaan kegiatan guru untuk mendukung proses pembelajaran.
3. Penilaian kinerja guru difokuskan pada aspek profesionalisme, kemampuan pedagogik, kemampuan sosial, dan motivasi kerja. Tidak mencakup penilaian kinerja administratif yang tidak berhubungan langsung dengan proses pembelajaran.

4. Penelitian dibatasi pada metode pengawasan yang dilakukan kepala sekolah, seperti observasi, diskusi, dan pemberian umpan balik. Tidak mencakup metode pelatihan atau pengembangan yang dilakukan pihak eksternal selain kepala sekolah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara?
2. Bagaimana bentuk Implementasi pengawasan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai?
3. Hambatan apa saja yang dihadapi kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan terhadap kinerja guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Implementasi Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara.
2. Untuk mengetahui bentuk pengawasan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di TK Aisyiyah Kabupaten Sinjai
3. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan terhadap guru di TK Aisyiyah Kabupaten Sinjai

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis maupun praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai konsep, implementasi, serta efektivitas pengawasan kepala

sekolah dalam meningkatkan kinerja guru , khususnya di tingkat guru anak usia dini. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademik bagi studi-studi lanjutan yang berkaitan dengan pengawasan dan manajemen guru .

b. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan yang dilakukan terhadap guru , serta memberikan panduan untuk mengatasi berbagai hambatan yang muncul dalam proses pengawasan.

b. Bagi Guru

Penelitian ini dapat membantu guru memahami pentingnya pengawasan dan pembinaan dalam meningkatkan kualitas kerja mereka, sehingga mampu menjalankan tugas secara lebih optimal.

c. Bagi Lembaga TK Aisyiyah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pengelolaan lembaga guru , khususnya dalam meningkatkan mutu layanan guru melalui kinerja guru yang lebih baik.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan dalam mengembangkan penelitian serupa yang berkaitan dengan pengawasan guru , manajemen sekolah, atau peningkatan kualitas guru .

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Implementasi

Secara umum, istilah *implementasi* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Istilah ini biasanya dikaitkan dengan suatu aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Implementasi adalah proses pelaksanaan suatu rencana atau kebijakan menjadi tindakan nyata agar tujuan yang telah dirumuskan dapat tercapai. Implementasi adalah tindakan-tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan kebijakan yang telah ditetapkan melalui keputusan sebelumnya (Edwards, 2014). Implementasi dalam pendidikan merujuk pada pelaksanaan kurikulum, kebijakan, atau strategi pembelajaran di lingkungan pendidikan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan bahwa implementasi kurikulum merupakan tahap pelaksanaan atau pengaplikasian rancangan kurikulum dalam proses pembelajaran di kelas (Sukmadinata, 2017). Implementasi kebijakan publik adalah tahap ketika kebijakan yang telah dirumuskan oleh pemerintah diterapkan dalam bentuk program dan kegiatan yang nyata di masyarakat. Meter dan Horn menyatakan bahwa implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam menjalankan kebijakan untuk mencapai hasil yang diharapkan (Horn, 2018).

Implementasi dalam manajemen adalah pelaksanaan strategi atau rencana yang telah disusun agar dapat dijalankan secara operasional dan menghasilkan output yang sesuai target.

Implementasi juga merupakan salah satu langkah untuk mewujudkan sebuah sistem. Kebijakan yang telah ditetapkan hanya akan menjadi konsep tanpa makna jika tidak dilaksanakan. Pelaksanaan kebijakan

tidak hanya melibatkan proses mekanis berupa penerjemahan keputusan politik ke dalam prosedur rutin melalui jalur birokrasi, tetapi juga berkaitan dengan aspek-aspek seperti konflik, pengambilan keputusan, serta distribusi hasil atau manfaat dari kebijakan tersebut (Suyanto, 2011).

Implementasi berasal dari bahasa Inggris *implementation*, yang berarti pelaksanaan atau penerapan. Secara terminologis, implementasi merujuk pada proses pelaksanaan suatu rencana, kebijakan, atau program menjadi tindakan nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Van Meter dan Van Horn, implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. Implementasi mencakup seluruh proses untuk mengoperasionalkan kebijakan ke dalam bentuk aktivitas nyata di lapangan sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif (Van, 2011).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka disimpulkan bahwa Implementasi merupakan tahap yang sangat penting dalam kebijakan publik, karena keberhasilannya ditentukan oleh beberapa faktor utama, seperti komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Tanpa implementasi yang baik, tujuan atau rencana yang telah dirancang tidak akan memberikan dampak signifikan kepada pihak-pihak yang menjadi targetnya.

Dalam konteks guru, implementasi sering kali diartikan sebagai penerapan kebijakan, strategi, atau program guru di lingkungan sekolah untuk meningkatkan mutu layanan guru, termasuk dalam pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Pengawasan

a. Pengertian pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan pembinaan yang telah direncanakan untuk mendukung guru dan pegawai sekolah dalam melaksanakan tugas mereka dengan cara yang efektif dan efisien. (Purwanto, 2016). Pengawasan mencakup seluruh aktivitas yang bertujuan

untuk memastikan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, serta sejalan dengan kebijakan yang telah ditentukan dan aturan yang diberlakukan (Siagian, 2018).

Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana, tujuan, dan standar yang telah ditetapkan, serta melakukan koreksi jika terjadi penyimpangan. Menurut George R. Terry, pengawasan adalah proses untuk menentukan apa yang telah dicapai, menilainya, dan mengambil tindakan korektif apabila diperlukan, agar pelaksanaan sesuai dengan rencana (Terry, 2019). Pengawasan dalam pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengawas sekolah atau kepala sekolah untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan dan standar nasional. Pengawasan pendidikan adalah suatu proses pengamatan dan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran, administrasi, dan manajemen pendidikan dalam rangka perbaikan mutu. Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang bertugas untuk menilai pelaksanaan kerja dan memastikan kesesuaian antara pelaksanaan dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan dalam administrasi pendidikan adalah kegiatan pembinaan yang dilakukan secara terus-menerus untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan. Sagala menyatakan bahwa pengawasan pendidikan adalah aktivitas pembinaan profesional yang dilakukan oleh pengawas untuk membantu guru dan tenaga kependidikan meningkatkan mutu pembelajaran (Sagala, 2019).

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak hanya terbatas pada memeriksa apakah kegiatan yang telah direncanakan berjalan dengan baik atau tidak, tetapi juga bertujuan untuk membina perkembangan profesi, meningkatkan kualitas pengajaran, serta memperbaiki keterampilan guru. Tugas kepala sekolah dalam mengawasi

pegawai mencakup pemantauan pelaksanaan tugas mereka. Hal ini sesuai dengan firman Allah swt dalam QS Al-Mulk:2

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Terjemahannya: “Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa, Maha Pengampun.”(QS. Al-Mulk: 2)

Ayat ini menekankan bahwa segala aktivitas manusia, termasuk dalam dunia pendidikan, adalah bagian dari ujian untuk memperbaiki kualitas amal. Dalam konteks pengawasan kepala sekolah pengawasan bukan sekadar kontrol, tetapi bagian dari tanggung jawab moral untuk membina guru agar kualitas amal (kinerja) mereka lebih baik. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang membantu memastikan bahwa setiap guru menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, amanah, dan profesionalisme.

Pengawasan atau supervisi guru adalah segala sesuatu yang bertujuan untuk membantu guru -guru dan staf sekolah melalui bimbingan dari seorang pemimpin. Bantuan tersebut diberikan agar mereka dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bantuan ini mencakup bimbingan, motivasi, dan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan potensi diri, sehingga mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Selain itu, pengawasan juga melibatkan pemberian bantuan dalam memilih alat dan metode pembelajaran yang efektif, serta cara-cara penilaian yang sistematis selama proses pengajaran, termasuk pembaharuan-pembaharuan dalam guru dan pengajaran.

Pengawasan merupakan suatu kegiatan pembinaan yang dirancang untuk mendukung guru dan staf sekolah dalam menjalankan tugas mereka secara optimal. Peran kepala sekolah dalam pengawasan tidak hanya sebatas memastikan bahwa seluruh rencana kegiatan terlaksana dengan baik, tetapi juga mencakup pembinaan profesionalisme, peningkatan kualitas pengajaran, serta pengembangan keterampilan guru.

Supervisi guru mencakup segala bentuk dukungan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada guru dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bentuk bantuan tersebut meliputi bimbingan, motivasi, serta peluang bagi guru untuk mengembangkan potensi diri agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Selain itu, pengawasan juga mencakup pemberian arahan dalam pemilihan alat pembelajaran, metode mengajar yang tepat, serta penerapan sistem penilaian yang sistematis dalam proses pembelajaran di sekolah, termasuk inovasi dalam kependidikan dan pengajaran.

b. Teknik Pengawasan

Teknik pengawasan merujuk pada cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh guru, baik yang terkait dengan proses belajar mengajar maupun dalam memberikan dorongan agar guru dapat bekerja dengan baik, memiliki kepercayaan diri, dan merasa bertanggung jawab atas tantangan yang dihadapinya. Pengawasan dapat dilakukan melalui berbagai metode untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan efektif. Secara umum, teknik pengawasan dibagi menjadi dua kategori, yaitu teknik pengawasan individu dan kelompok.

a. Teknik individu

Teknik pengawasan individu adalah pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh guru, seperti konflik antar guru, konflik antara guru dan siswa, evaluasi kinerja guru, serta memberikan bimbingan dan arahan dalam penggunaan metode dan media pembelajaran (Ary, 2015). Teknik pengawasan individu mencakup beberapa metode, seperti observasi kelas, kunjungan kelas, dan teknik klinis. Di antara ketiganya, teknik observasi kelas dan kunjungan kelas sering digunakan oleh supervisor dalam mengawasi guru-guru (Mukhtar, 2011).

Observasi kelas adalah proses di mana supervisor melakukan pengamatan secara teliti terhadap guru dalam kegiatan pembelajaran

di kelas, serta mencatat data yang diperoleh selama observasi. Kunjungan kelas, di sisi lain, adalah pengamatan terhadap guru saat mengajar pada waktu tertentu dan singkat untuk memperoleh data mengenai proses pembelajaran yang diinginkan oleh supervisor (Pidata, 2013). Kedua teknik ini membantu supervisor mendapatkan gambaran tentang kegiatan belajar mengajar di kelas. Sementara itu, teknik klinis adalah metode yang digunakan supervisor untuk menganalisis kondisi guru sebelum dilakukan supervisi, sehingga supervisor dapat memberikan perbaikan jika ditemukan masalah dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Beberapa teknik yang digunakan oleh supervisor untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada guru antara lain:

1) Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas adalah kegiatan pengamatan terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru. Setelah kunjungan kelas dilakukan, supervisor kemudian mengadakan diskusi empat mata dengan guru yang bersangkutan untuk membahas hasil pengamatan (Pidata, 2014).

Pelaksanaan kunjungan kelas melalui beberapa tahap, yaitu:

- a) Persiapan: Pada tahap ini, pengawas merencanakan waktu, sasaran, dan metode observasi selama kunjungan kelas.
- b) Pengamatan: Pengawas mengamati jalannya proses pembelajaran yang berlangsung di kelas.
- c) Kunjungan: Pengawas dan guru membuat perjanjian untuk membahas hasil observasi yang telah dilakukan.
- d) Tindak Lanjut: Pengawas melakukan tindak lanjut berdasarkan hasil observasi (Purwanto, 2016).

Kunjungan kelas yang efektif memiliki beberapa kriteria, yaitu:

- a) Penggunaan instrumen observasi untuk memperoleh data yang obyektif.
- b) Terjadinya interaksi antara pembina dan yang dibina sehingga menciptakan saling pengertian.
- c) Memiliki tujuan yang jelas dan baik.
- d) Menyampaikan hal-hal positif kepada guru untuk memperbaiki kemampuan mereka.
- e) Proses kunjungan kelas tidak mengganggu jalannya pembelajaran.
- f) Kunjungan kelas diikuti dengan tindak lanjut yang sesuai (Purwanto, 2016).

Fungsi kunjungan kelas adalah untuk meningkatkan kualitas cara belajar mengajar yang diterapkan oleh guru di kelas, serta membantu guru untuk mengembangkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sementara itu, tujuan kunjungan kelas adalah untuk mengamati bagaimana cara guru mengajar di dalam kelas, apakah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, serta untuk mengidentifikasi kesalahan dan kekurangan yang perlu diperbaiki.

2) Mengadakan kunjungan observasi

Kunjungan observasi yang dimaksud di sini adalah penugasan kepada seorang guru untuk mengamati guru lain yang sedang mendemonstrasikan cara mengajar, penggunaan media, serta penerapan metode yang baik. Beberapa aspek yang diamati dalam observasi tersebut antara lain:

- a) Usaha dan aktivitas yang dilakukan oleh guru dan siswa dalam proses pembelajaran.
- b) Penggunaan media pembelajaran oleh guru .
- c) Reaksi mental peserta didik selama proses pembelajaran.
- d) keadaan media yang digunakan dalam pembelajaran.

e) Lingkungan sosial dan fisik sekolah, baik yang ada di dalam maupun di luar kelas (Sahertian, 2012).

3) Kunjungan antar kelas

Perbedaan antara kunjungan kelas dan kunjungan antar kelas terletak pada fokusnya. Kunjungan kelas dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengamati langsung proses pembelajaran di dalam kelas, sedangkan kunjungan antar kelas melibatkan saling kunjung antara guru untuk berbagi pengalaman dalam pengajaran. Kunjungan antar kelas dapat dibagi menjadi dua jenis:

Supervisor memberikan arahan kepada guru yang mengalami kesulitan untuk mengamati rekan-rekan guru lain yang lebih berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam metode pengajaran. Kepala sekolah mendorong guru untuk saling mengunjungi kelas satu sama lain, namun kunjungan ini harus terlebih dahulu direncanakan atau dimusyawarahkan sebelum dilakukan (Lantip, 2012).

b. Teknik Kelompok

Teknik supervisi kelompok adalah bentuk pembinaan yang dilakukan oleh beberapa supervisor terhadap sekelompok guru. Dalam supervisi ini, para guru tidak hanya membahas materi pelajaran atau proses pembelajaran, tetapi juga berfokus pada peningkatan profesi guru, cara-cara agar guru lebih berdedikasi, pengembangan kepribadian, dan kerjasama dengan orang tua peserta didik, serta analisis kondisi lingkungan untuk melaksanakan kurikulum lokal dan menjadi agen pembaharuan masyarakat (Muslim, 2013).

Salah satu kegiatan yang dapat dilakukan dalam supervisi kelompok adalah mengadakan pertemuan atau rapat. Ketika kepala sekolah menghadapi masalah yang dihadapi oleh guru, membahasnya dalam rapat lebih efektif daripada diskusi individu, karena memberikan kesempatan bagi semua guru untuk

memahami dan mengatasi masalah terkait pembelajaran. Dalam pertemuan ini, kepala sekolah juga dapat memberi kesempatan kepada guru untuk menyampaikan masalah yang dihadapi dalam proses belajar mengajar (Daryanto, 2011).

Secara keseluruhan, tujuan dari teknik ini adalah untuk meningkatkan motivasi kerja guru, mengajarkan berbagai metode untuk mengatasi masalah dalam pembelajaran, serta mendorong guru untuk lebih kreatif dalam merancang program yang dapat mendukung keberhasilan siswa dan pencapaian visi dan misi sekolah.

c. Prinsip – Prinsip Pengawasan

Kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi perlu memperhatikan beberapa prinsip sebagai berikut:

- 1) Supervisi harus bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu mampu memberikan motivasi atau dorongan bagi guru untuk bekerja lebih baik
- 2) Supervisi harus realistis dan mudah diterapkan, dengan mempertimbangkan kondisi nyata yang ada.
- 3) Supervisi harus dilakukan dengan cara yang sederhana dan tidak rumit.
- 4) Supervisi harus menciptakan rasa aman bagi guru atau tenaga guru yang diawasi.
- 5) Supervisi harus didasarkan pada hubungan profesional, bukan hubungan pribadi.
- 6) Supervisi harus memperhatikan kemampuan, sikap, dan pandangan guru atau tenaga guru.
- 7) Supervisi tidak boleh dilakukan dengan terburu-buru, karena dapat menyebabkan ketegangan atau perasaan negatif dari guru.
- 8) Supervisi tidak boleh didorong oleh kepentingan pribadi, posisi jabatan, atau kekuasaan.
- 9) Supervisi harus fokus pada pembimbingan, bukan hanya mencari kesalahan guru.
- 10) Supervisi tidak boleh mengharapkan hasil yang cepat.

- 11) Supervisi harus bersifat preventif, korektif, dan kooperatif (Purwanto, 2016).

Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut secara baik, kemungkinan besar akan tercapai hasil yang memuaskan dan tujuan guru yang diinginkan oleh lembaga guru dapat tercapai.

3. Kepala Sekolah

a. Pengertian kepala sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata, yaitu "kepala" dan "sekolah." Kata "kepala" dapat diartikan sebagai pemimpin atau ketua dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sementara itu, "sekolah" merujuk pada sebuah lembaga yang berfungsi sebagai tempat untuk memberikan dan menerima pelajaran. Dengan demikian, secara sederhana, kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang bertindak sebagai pemimpin di sebuah sekolah, di mana berlangsung proses belajar mengajar atau terjadi interaksi antara guru sebagai pemberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2010).

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan suatu lembaga guru, baik itu sekolah dasar, menengah, maupun guru anak usia dini. Tugas utama kepala sekolah mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program guru untuk mencapai tujuan guru yang telah ditetapkan. Kepala sekolah juga berperan sebagai pengawas, motivator, dan fasilitator bagi guru dan staf, serta sebagai penghubung antara sekolah dengan masyarakat dan pihak-pihak terkait lainnya (Mulyasa, 2013).

Kepala sekolah adalah individu yang bertanggung jawab dalam memimpin, mengatur, dan mengelola kegiatan di sekolah. Sebagai tenaga fungsional guru, kepala sekolah diberikan tugas untuk memimpin lembaga guru, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, serta

memiliki kemampuan untuk memotivasi seluruh anggota sekolah demi mencapai tujuan guru yang telah ditetapkan (Imam, 2017).

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas dan kepercayaan khusus untuk memimpin sekaligus mengelola sekolah, membuat kebijakan, mengatur tata tertib, dan menjalankan operasional sekolah agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan optimal (Komariah, 2015). Kepala sekolah juga merupakan gabungan dari kata "kepala," yang berarti orang yang memiliki kewenangan dalam memimpin, dan "sekolah," yang merujuk pada lembaga tempat siswa menerima guru (Wahjosumidjo, 2016).

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang luas, termasuk dalam hal manajemen sumber daya manusia, pengelolaan anggaran, pengembangan kurikulum, serta peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan siswa secara holistik. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepemimpinan, komunikasi, dan manajerial yang baik agar dapat mengelola sekolah dengan efektif (Sallis, 2012).

Berdasarkan pengertian kepala sekolah di atas, dapat disimpulkan bahwa posisi kepala sekolah adalah pemimpin yang tidak bisa diisi secara sembarangan, melainkan harus melalui pertimbangan tertentu. Setiap orang yang diangkat menjadi kepala sekolah akan melewati prosedur dan persyaratan tertentu, sehingga mereka yang dipercaya untuk memimpin dapat mengelola, mengatur, mengoperasikan, dan membuat keputusan dalam lembaga yang dipimpinnya, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan baik.

b. Peran kepala sekolah

Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin guru adalah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana guru dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik dan siswa dapat belajar secara optimal, guna meningkatkan kualitas guru. Keberhasilan suatu sekolah

sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya dengan efisien dan efektif. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menjalankan perannya sebagai guru , manajer, administrator, dan supervisor (Kurnianingsih, 2017).

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di satuan pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola seluruh sumber daya sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Peran utama kepala sekolah mencakup fungsi sebagai manajer, pemimpin (leader), administrator, supervisor, inovator, serta motivator. Dalam perannya sebagai manajer, kepala sekolah menyusun perencanaan, mengorganisasi sumber daya, serta mengendalikan dan mengevaluasi seluruh kegiatan sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memberikan arah, membina kerja sama tim, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu mengawasi proses pembelajaran melalui supervisi akademik untuk memastikan guru melaksanakan tugasnya secara profesional. Tidak kalah penting, kepala sekolah dituntut untuk terus berinovasi dan memberikan motivasi kepada seluruh warga sekolah agar selalu meningkatkan kualitas kinerja dan pembelajaran. Mulyasa menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola lembaga pendidikan secara menyeluruh, baik dalam aspek administrasi, akademik, maupun hubungan social (Mulyasa, 2009). Menurut Sagala, kepala sekolah harus mampu berperan sebagai supervisor yang membina guru dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar (Sagala, 2010). Dalam pandangan Suryosubroto, kepala sekolah juga harus menjadi inovator yang terus mendorong perubahan positif di lingkungan sekolah (Suryosubroto, 2014).

Kepala sekolah diberikan tanggung jawab untuk memimpin sekolah, di mana terjadi interaksi antara guru yang mengajar dan siswa yang belajar. Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah berfungsi sebagai

pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan pemberi contoh bagi guru serta staf di sekolah. Selain itu, seorang pemimpin tidak hanya berperan dalam menyelesaikan masalah yang muncul, tetapi juga memiliki peran yang lebih penting, yaitu menjadi teladan bagi bawahannya dalam hal-hal yang baik.

Seorang kepala sekolah memiliki lima fungsi utama, yaitu (Marno, 2018):

- 1) Mengemban tanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan siswa di lingkungan sekolah.
- 2) Memastikan keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru .
- 3) Memberikan layanan yang bernilai dan mendukung secara maksimal kepada siswa dan guru , termasuk melalui berbagai bentuk pengawasan resmi maupun alternatif lainnya.
- 4) Mengupayakan bantuan optimal dari institusi pendukung yang relevan.
- 5) Mengembangkan potensi terbaik siswa melalui berbagai metode dan pendekatan.

Peran kepala sekolah sangat penting dalam menjalankan organisasi guru di sekolah. Beberapa peran utama kepala sekolah adalah:

1) Pemimpin Guru

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memimpin dan mengarahkan seluruh kegiatan guru di sekolah. Mereka harus memastikan bahwa visi dan misi sekolah tercapai dengan baik, serta memotivasi staf untuk bekerja dengan penuh dedikasi.

2) Manajer Sekolah

Sebagai manajer, kepala sekolah mengelola segala aspek operasional sekolah, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia (guru dan staf), anggaran, fasilitas, hingga penjadwalan kegiatan.

3) Supervisor atau Pengawas

Kepala sekolah berperan sebagai supervisor yang mengawasi proses pembelajaran dan perkembangan guru . Mereka melakukan

pengawasan terhadap kualitas pengajaran, evaluasi, dan memberikan umpan balik untuk perbaikan.

4) Pembina dan Pengarah

Sebagai pembina, kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan kepada guru dan staf untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Mereka juga memberikan nasihat kepada guru tentang cara-cara mengatasi masalah yang muncul dalam proses belajar-mengajar.

5) Pemberi Teladan

Kepala sekolah harus menjadi contoh dalam hal kebaikan dan profesionalisme. Sikap dan perilaku kepala sekolah akan menjadi panutan bagi guru dan siswa. Teladan yang baik dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar.

6) Pengambil Keputusan

Kepala sekolah juga berfungsi sebagai pengambil keputusan penting yang berkaitan dengan kebijakan sekolah. Keputusan-keputusan ini dapat mencakup pengelolaan anggaran, penentuan kurikulum, atau kebijakan disiplin.

7) Komunikator

Kepala sekolah harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada berbagai pihak, baik dengan guru, siswa, orang tua, maupun pihak-pihak eksternal sekolah. Komunikasi yang baik akan membantu menciptakan hubungan yang harmonis dan mendukung tercapainya tujuan guru.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting sebagai teladan yang baik bagi bawahannya. Peran ini memberikan pengaruh besar di lingkungan sekolah, khususnya dalam mendukung para guru untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam menciptakan suasana sekolah yang kondusif, sehingga dapat memotivasi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan optimal.

c. Kompetensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja guru . Berikut beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai berikut (Nurkolis, 2014).

1) Kompetensi Kepribadian

- a) Memiliki integritas moral yang tinggi, konsisten, dan menjadi teladan bagi guru serta peserta didik.
- b) Bersikap tegas, jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas kepemimpinan.

2) Kompetensi Manajerial

- a) Mampu merencanakan, melaksanakan, mengelola, dan mengevaluasi program sekolah dengan pendekatan partisipatif.
- b) Mengoptimalkan sumber daya sekolah untuk meningkatkan mutu guru
- c) Mengembangkan budaya kerja sama yang kondusif antara guru, tenaga ke guru , dan masyarakat.

3) Kompetensi Kewirausahaan

- a) Memiliki inovasi untuk meningkatkan mutu guru , termasuk pencarian sumber daya tambahan bagi sekolah.
- b) Berani mengambil risiko yang diperhitungkan untuk pengembangan sekolah.

4) Kompetensi Supervisi

- a) Melakukan supervisi akademik dan manajerial secara rutin untuk mendukung kinerja guru .
- b) Memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru untuk meningkatkan profesionalisme mereka.

5) Kompetensi Sosial

- a) Membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat sekolah, komite, dan pemangku kepentingan lainnya.
- b) Mampu bekerja sama dalam lingkungan multikultural dengan menjunjung nilai-nilai keberagaman.

d. Indikator Pengawasan Kepala Sekolah

Menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, pengawasan meliputi aspek:

1. Supervisi akademik (perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran guru).
2. Supervisi manajerial (administrasi sekolah, pengelolaan sarana prasarana, kedisiplinan, pengembangan profesionalisme).
3. Monitoring dan evaluasi (pemantauan program, penilaian kinerja guru, serta tindak lanjut hasil pengawasan).

4. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja guru

Mulyasa berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan (*ability*). Seseorang yang memiliki kemampuan tinggi tetapi motivasinya rendah akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal, begitu pula sebaliknya. Kinerja memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas, sehingga diperlukan standar kinerja sebagai tolok ukur untuk membandingkan antara hasil yang dicapai dengan ekspektasi terkait pekerjaan atau jabatan yang dipercayakan kepada individu (E.Mulyasa, 2013). Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, baik dalam kegiatan mengajar, mendidik, membimbing, maupun mengevaluasi peserta didik. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana guru mampu mengaplikasikan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang baik sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena guru adalah pelaku utama dalam menciptakan suasana belajar yang efektif dan bermakna. Selain itu, kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, serta pengembangan profesional berkelanjutan.

Kinerja merupakan pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu, yang

dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati (Prawirosentono, 2015). Sementara itu, Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap kontribusi mereka bagi organisasi (Mangkunegara, 2014).

Kinerja berkaitan dengan cara setiap elemen dalam suatu instansi menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut Prawirosentono, kinerja atau performance adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan sesuai norma yang berlaku. Secara umum, kinerja adalah konsep universal yang mencerminkan efektivitas operasional suatu organisasi atau bagian di dalamnya, berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja juga mencerminkan perilaku individu dalam organisasi yang harus memenuhi standar yang telah ditentukan untuk mencapai hasil yang diharapkan (Prawirosentono, 2015).

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencakup kemampuan dalam mengajar, membimbing, dan mengelola pembelajaran. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana guru dapat mencapai tujuan guru melalui kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang dimiliki. Kinerja guru sering diukur berdasarkan indikator-indikator seperti kualitas pembelajaran, hasil belajar siswa, inovasi dalam metode pengajaran, serta kontribusi terhadap pengembangan sekolah (Asnawi, 2017). Kinerja guru memiliki karakteristik tertentu yang dapat diamati dan diukur berdasarkan kriteria atau standar kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap guru. Dalam konteks kinerja guru, perilaku yang dimaksud merujuk pada aktivitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan

standar tertentu, yang meliputi kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian (Mangkunegara, 2014). Kinerja guru merupakan wujud nyata dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional guna mencapai tujuan Guru (Rivai, 2017). Kinerja guru mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, menghasilkan perubahan perilaku peserta didik, serta berkontribusi pada peningkatan kualitas Guru (Uno, 2011). Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencakup kemampuan profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian, sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Kinerja guru merupakan suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya dalam proses pembelajaran, yang mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan Guru (Mangkunegara, 2017). Menurut Sulistyorini dalam Suherman dan Saondi kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk kemampuan dalam mencapai tujuan serta standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, Tempe dan A Dale dalam Suherman dan Saondi (2010:21) mengemukakan bahwa kinerja merupakan output dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu yang melibatkan tiga aspek utama, yaitu kejelasan tugas yang menjadi tanggung jawab, kejelasan harapan terhadap hasil yang ingin dicapai, serta kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat tercapai.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, dan dukungan organisasi. Kinerja guru mencakup pelaksanaan tugas pengajaran, pembimbingan, dan pengembangan peserta didik secara optimal berdasarkan rencana pembelajaran yang telah disusun (Hasibuan, 2016). Kinerja guru adalah pencapaian tugas yang dilakukan oleh guru

dalam proses guru , yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Kinerja guru dapat diamati melalui pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, termasuk persiapan yang dilakukan, seperti program semester dan rencana mengajar. Dalam rangka menilai kinerja guru , Georgia Department of Education telah merancang instrumen penilaian kinerja guru , yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Instrumen ini mencakup tiga aspek utama, yaitu: (1) perencanaan pembelajaran (*teaching plans and materials*) yang dikenal sebagai Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP); (2) pelaksanaan prosedur pembelajaran di kelas (*classroom procedure*); dan (3) kemampuan interpersonal atau hubungan antarpribadi (*interpersonal skills*).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja guru dari berbagai ahli di atas mencerminkan pentingnya peran guru dalam mencapai tujuan guru , dengan mengedepankan kompetensi, profesionalisme, dan efektivitas dalam proses pembelajaran. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai dalam proses pembelajaran sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh pihak berwenang di Indonesia. Kinerja guru ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang standar proses dalam satuan pendidikan dasar dan menengah, yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pengawasan proses pembelajaran.

b. Dimensi Kinerja Guru

Kinerja guru mencakup empat dimensi utama berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005:

- 1) Kompetensi Pedagogik: Kemampuan guru untuk memahami peserta didik, merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar.

- 2) Kompetensi Profesional: Penguasaan guru terhadap materi pelajaran secara mendalam dan luas, serta kemampuan untuk mengembangkan materi sesuai kebutuhan peserta didik.
- 3) Kompetensi Kepribadian: Integritas guru yang mencerminkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan etika profesional.
- 4) Kompetensi Sosial: Kemampuan guru untuk berkomunikasi, bekerja sama, dan membangun hubungan positif dengan peserta didik, orang tua, dan masyarakat.

Kinerja guru mencakup berbagai dimensi yang mencerminkan profesionalisme dan efektivitas dalam menjalankan tugasnya. Beberapa dimensi utama dalam kinerja guru meliputi:

- 1) Perencanaan Pembelajaran

Guru harus mampu menyusun rencana pembelajaran yang sistematis dan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Perencanaan ini mencakup penyusunan silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), serta pemilihan strategi dan metode yang tepat untuk mencapai tujuan pembelajaran.

- 2) Pelaksanaan Pembelajaran

Guru bertanggung jawab dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi secara efektif. Hal ini mencakup interaksi dengan siswa, penggunaan media pembelajaran, serta penerapan metode yang mendorong partisipasi aktif siswa dalam proses belajar mengajar (E.mulyasa, 2020).

- 3) Penilaian Hasil Belajar

Evaluasi terhadap capaian pembelajaran siswa merupakan bagian penting dalam kinerja guru. Guru harus mampu merancang dan menerapkan berbagai teknik penilaian, baik formatif maupun sumatif, untuk mengukur tingkat pemahaman siswa (Arikunto, 2013).

- 4) Penguasaan Materi dan Kompetensi Profesional

Guru harus memiliki pemahaman yang mendalam terhadap bidang ilmu yang diajarkan serta terus mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan.⁴

5) Pengelolaan Kelas

Kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sangat berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran. Ini mencakup disiplin kelas, pengaturan tempat duduk, serta pendekatan dalam menangani perbedaan individu siswa.

6) Pengembangan Profesionalisme

Guru diharapkan untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan ilmiah, pelatihan, penelitian, dan pengembangan metode pengajaran yang inovatif (Rivai, 2011).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam setiap organisasi, termasuk sekolah, setiap individu, seperti guru, memiliki karakter dan tingkat kinerja yang berbeda. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memahami perbedaan tersebut dan berupaya memaksimalkan kinerja guru. Dalam konteks organisasi, khususnya sekolah, kinerja guru menjadi faktor utama yang memengaruhi keberhasilan lembaga tersebut (Malthis, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja guru meliputi beberapa aspek, antara lain: (1) tingkat kesejahteraan atau sistem penghargaan yang diterima; (2) lingkungan kerja atau suasana kerja yang mendukung; (3) desain karir dan jabatan yang jelas bagi guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi diri; (5) motivasi atau semangat kerja yang dimiliki; (6) tingkat pengetahuan; (7) keterampilan yang dikuasai; serta (8) karakter pribadi dari masing-masing guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi:

- 1) Faktor Internal: Motivasi kerja, kesehatan mental, pengalaman, dan keterampilan individu guru .
 - 2) Faktor Eksternal: Kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, ketersediaan fasilitas guru , dan dukungan dari pihak sekolah maupun Masyarakat.
- d. Indikator Kinerja Guru
- Indikator kinerja guru dapat diukur melalui:(Robbins, 2017)
- 1) Kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran yang efektif.
 - 2) Keberhasilan dalam melaksanakan proses pembelajaran.
 - 3) Keberhasilan mengevaluasi hasil belajar peserta didik.
 - 4) Kepuasan peserta didik dan orang tua terhadap layanan guru yang diberikan.
 - 5) Partisipasi guru dalam pengembangan profesi dan kegiatan sekolah.

B. Hasil Penelitian Relevan

1. Salmah (2023) dengan judul Efektivitas Kinerja Pengawas PAI Pada Tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa factor -faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja pengawas PAI pada tingkat Sekolah dasar di kecamatan Sinjai Selatan kabupaten Sinjai terdiri dari faktor motivasi, kemampuan dan keepatan penugasan. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah efektivitas kinerja pengawas PAI pada tingkat Sekolah dasar di kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai tersebut kurang efektif, dan perlu dimaksimalkan hal ini dapat dilihat dari efektivitas kinerja yang dilakukan baik dari segi kualitas kerja, ketelitian kerja, ketepatan waktu kerja, dan hasil kerja. Perbedaan penelitian sekarang dengan peneltiian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya meneliti tingkat sekolah dasar sedangkan penelitian sekarang fokus penelitian pada tingkat TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara.

2. Andini Nur Oktami (2024) dengan judul Peran Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kurikulum Merdeka di Tk Aisyiyah XI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Kurikulum Merdeka Di TK Aisyiyah XI Kota Bengkulu yaitu kepala sekolah: 1) sebagai educator guru mengikuti pelatihan atau seminar offline maupun online yang dapat diakses di PMM 2) sebagai manajer memberikan arahan kepada guru untuk merencanakan dan menyusun modul ajar, 3) sebagai administrator dapat memberdayakan guru dengan memberikan tugas dan tanggung jawab 4) sebagai supervisor melakukan pertemuan dengan guru untuk mencari solusi apabila terjadi kendala dalam penerapan kurikulum merdeka. 5) sebagai leader memberikan arahan untuk mengikuti pelatihan, 6) sebagai innovator melakukan musyawarah untuk mencari inovasi baru, 7) sebagai motivator memberi motivasi guru untuk mengikuti pelatihan. Persamaan kedua penelitian membahas peran kepala sekolah sebagai tokoh sentral dalam mendukung peningkatan mutu guru, baik melalui implementasi kurikulum merdeka maupun pengawasan untuk meningkatkan kinerja guru (Oktami, 2024). Adapun perbedaan Penelitian yang terdahulu berfokus pada peran kepala sekolah dalam menerapkan Kurikulum Merdeka sedangkan penelitian saat ini fokus pada implementasi pengawasan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di TK Aisyiyah Kabupaten Sinjai. Kedua penelitian saling melengkapi dalam memahami peran kepala sekolah dalam konteks yang berbeda. Penelitian Andini lebih fokus pada penerapan kebijakan kurikulum, sedangkan penelitian sekarang lebih menitikberatkan pada aspek pengawasan dan pengembangan kinerja guru secara umum. Kombinasi keduanya memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru.
3. Yessie Iestari (2012) dengan judul Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja dan kreativitas guru di sekolah (Studi kasus di Taman Kanan-Kanak (TK) Aisyiah Tamanan).

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh data Teknik supervisi yang diterapkan di TK Aisyiyah Tamanan adalah 1) kunjungan kelas 2) pertemuan pribadi 3) rapat dewan guru 4) dan penataran/ pelatihan. Supervisi tindakan kelas biasanya dilaksanakan 3 bulan sekali. Supervisi rapat guru diadakan secara rutin setiap akhir bulan tetapi apabila ada sesuatu yang darurat maka dalam satu bulan bisa dua atau tiga kali rapat. Supervisi penataran di TK Aisyiyah Tamanan yaitu KKG (Kelompok Kerja Guru) Gugus dan KKG IGTKI-PGRI. KKG Gugus diadakan setiap bulan dan sedangkan KKG IGTKI-PGRI dilaksanakan setiap dua bulan sekali. Peran kepala sekolah TK Aisyiyah Tamanan sebagai supervisor adalah memberikan bimbingan bantuan pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan guru perbaikan program pengajaran. Di dalam pelaksanaan supervisi kepala TK Aisyiyah Tamanan memiliki kendala yaitu adanya rasa enggan karena perbedaan usia yang hanya berbeda satu hingga dua tahun saja. Tetapi kepala sekolah tetap melaksanakan tugasnya sebagai supervisor untuk kebaikan dari kemajuan kinerja dan kreativitas guru -guru . Upaya kepala sekolah sebagai supervisor untuk meningkatkan kinerja dan kreativitas guru yaitu mengadakan supervisi memberikan motivasi bimbingan dan mengajak guru mengikuti pelatihan KKG Gugus maupun KKG IGTKI-PGRI dan mengirimkan guru untuk mengikuti lomba-lomba khusus guru yang diadakan IGABA (Ikatan Guru Bustanul Athfal) se-Kabupaten maupun lomba-lomba dari jalur dinas seperti yang diadakan IGTKI-PGRI Tanggapan para guru terhadap kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah TK Aisyiyah Tamanan yaitu banyak guru yang memiliki respon positif terhadap diadakannya kegiatan supervisi di TK tersebut. Karena para guru merasa terbantu dengan adanya kegiatan supervisi tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi walaupun guru dan kepala sekolah sudah sering berinteraksi di sekolah tetapi masih ada beberapa guru yang merasa gugup saat pelaksanaan supervisi berlangsung. Untuk mengatasi hal tersebut seorang kepala

sekolah sebagai supervisor harus mampu bergaul dengan guru -guru dan menciptakan iklim kekeluargaan sehingga kepala sekolah mampu identifikasi masalah yang sedang dihadapi guru dan membantu memberikan bantuan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

4. Lia Yuliana (2020) dengan judul Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Program Sekolah Siaga Bencana (SSB) di Sekolah Dasar Unggulan “Aisyiyah Bantul. Hasil penelitian menunjukkan beberapa peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program SSB yaitu penyusun kurikulum, penanggung jawab program dan penanggung jawab sarana dan prasarana program. Persamaan kedua penelitian sama-sama menempatkan kepala sekolah sebagai figur kunci dalam pelaksanaan program tertentu, baik dalam meningkatkan kinerja guru maupun menjalankan program Sekolah Siaga Bencana (SSB). Perbedaan penelitian yang dahulu berfokus pada peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program Sekolah Siaga Bencana (SSB) di sekolah dasar, yang lebih spesifik pada kesiapan menghadapi bencana. Sedangkan penelitian sekarang berfokus pada implementasi pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di TK Aisyiyah, dengan lingkup yang lebih umum dan menyasar peningkatan kualitas guru . Kedua penelitian memperlihatkan pentingnya peran kepala sekolah dalam mencapai tujuan institusional. Penelitian yang dahulu fokus pada aspek kesiapan bencana, sementara penelitian sekarang lebih menitikberatkan pada pembinaan kinerja guru . Perbedaan konteks dan fokus penelitian ini memberikan gambaran yang lebih luas tentang peran strategis kepala sekolah dalam berbagai bidang guru .
5. Laela Khonaatul Azizah (2024) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak, Peran Komite, Dan Iklim Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi Di Smp Negeri Se-Kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, dengan pengaruh sebesar 86,3%; (2) Secara parsial peran komite sekolah (X2)

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, dengan pengaruh sebesar 66%; (3) Secara parsial iklim sekolah (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, dengan pengaruh sebesar 78,7%; dan (4) Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X1), peran komite (X2), dan iklim (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, dengan pengaruh sebesar 93,2%. Persamaan kedua penelitian sama-sama membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik di tingkat sekolah dasar maupun sekolah menengah pertama, dengan peran kepala sekolah sebagai elemen utama dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian sekarang dan penelitian terdahulu mengakui bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik sebagai penggerak maupun dalam konteks pengawasan. Perbedaan Penelitian sekarang dilakukan di TK Aisyiyah di Kabupaten Sinjai, dengan fokus pada pengawasan kepala sekolah dalam guru anak usia dini. Sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, yang berfokus pada guru bersertifikasi dan peran kepala sekolah penggerak.

6. Heri Rip Kosasih tahun 2019 dengan judul Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Tenaga Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga guru sudah terlaksanan dengan baik dibuktikan dengan dilaksanakannya tahapan supervisi akademik dari mulai perencanaan sampai dengan tindak lanjut. Persamaan dalam penelitian sekarang dan penelitian terdahulu memiliki fokus yang sama, yaitu pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengawasan atau supervisi. Keduanya menyoroti peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam menjalankan fungsi manajerial dan akademik untuk meningkatkan kualitas guru. Selain itu,

kedua penelitian ini mengacu pada implementasi tahapan supervisi yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut sebagai elemen penting dalam mendukung profesionalisme guru . Perbedaan dalam penelitian sekarang lebih spesifik mengkaji implementasi pengawasan kepala sekolah di TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara, yang melibatkan konteks unik dari lingkungan guru berbasis keagamaan dan sosial budaya di daerah tersebut. Selain itu, penelitian ini berfokus pada tantangan dan peluang yang muncul dalam proses pengawasan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di tingkat guru usia dini. Sebaliknya, penelitian terdahulu menyoroti implementasi supervisi akademik kepala sekolah secara umum dalam meningkatkan kinerja guru tanpa memusatkan perhatian pada konteks spesifik jenis lembaga guru tertentu atau karakteristik wilayah tertentu. Penelitian tersebut lebih menekankan pada keberhasilan pelaksanaan tahapan supervisi akademik yang telah berjalan dengan baik.

7. Yusupul Andayani tahun 2018 dengan judul Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Al-Fikri, BTP, Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebelum kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap guru dengan cara teratur, guru tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, dikarenakan kepala sekolah jarang melakukan pengawasan baik dengan cara observasi, kunjungan kelas maupun kunjungan antar kelas, sehingga tugas yang diberikan kepada guru tidak dikerjakan dengan maksimal, setelah menggunakan tiga teknik tersebut kepala sekolah dapat mengetahui masalah yang terjadi pada guru dan mengetahui bagaimana perkembangan guru dalam menjalankan tugasnya. 2) Kepala sekolah juga jarang memberikan penghargaan seperti memberikan bonus gaji dan bimbingan terhadap guru dalam menyelesaikan permasalahan, sehingga guru juga tidak termotivasi dan tidak mengetahui cara dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada diri pribadi guru, setelah kepala sekolah memberikan penghargaan,

bimbingan atau pembinaan kepada guru, guru menjadi lebih giat dalam menjalankan tugas dan termotivasi dengan penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah serta dapat mengetahui cara dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada diri pribadi guru. 3) Faktor-faktor yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu: guru sering menutup diri, jarang berinteraksi dan komunikasi, dan guru tidak optimis atau tidak yakin dalam menyelesaikan permasalahan.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam gambar menunjukkan hubungan antara Implementasi Pengawasan Kepala Sekolah dengan Peningkatan Kinerja Pendidik melalui mekanisme supervisi dan umpan balik.

Pengawasan kepala sekolah mencakup dua aspek utama yaitu fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran, bimbingan bagi guru dalam mengembangkan strategi mengajar, serta pemantauan efektivitas proses pembelajaran. Supervisi manajerial yakni berorientasi pada pengelolaan sekolah secara keseluruhan, termasuk administrasi, perencanaan program pendidikan, dan pengelolaan sumber daya.

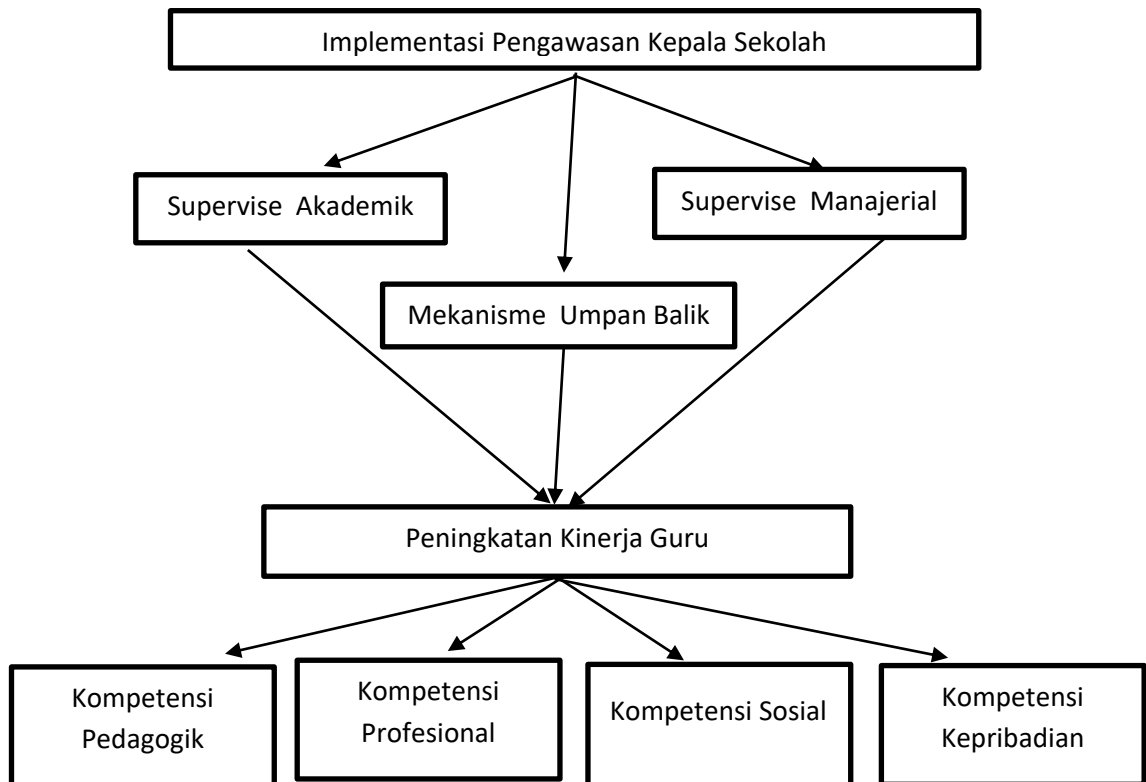
Setelah melakukan supervisi, kepala sekolah memberikan umpan balik kepada pendidik. Umpan balik ini berfungsi sebagai sarana evaluasi dan perbaikan bagi guru dalam meningkatkan kinerja mereka.

Implementasi pengawasan kepala sekolah yang efektif, melalui mekanisme umpan balik, akan berdampak pada peningkatan kinerja pendidik dalam tiga aspek utama:

1. Kompetensi Profesional: Kemampuan guru dalam menguasai materi ajar, strategi pembelajaran, dan pengelolaan kelas.
2. Keterampilan Pedagogik: Kemampuan dalam menyampaikan materi secara efektif, membangun interaksi yang baik dengan siswa, serta menerapkan metode pembelajaran yang inovatif.
3. Motivasi Kerja: Semangat dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya, yang dapat dipengaruhi oleh dukungan kepala sekolah melalui supervisi dan penghargaan terhadap kinerja mereka.

Pengawasan kepala sekolah yang dilakukan melalui supervisi akademik dan manajerial, disertai dengan mekanisme umpan balik yang efektif, dapat meningkatkan kinerja pendidik dalam hal kompetensi profesional, keterampilan pedagogik, dan motivasi kerja.

Adapun bagan kerangka berpikir dari penelitian ini sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif, kita dapat menggambarkan perilaku individu, sejarah, kehidupan masyarakat, fungsionalisme organisasi, hubungan kekerabatan, dan pergerakan sosial (Sidiq, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengungkapkan suatu keadaan atau objek dalam konteksnya, serta memahami secara mendalam makna suatu masalah yang dihadapi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif tidak bersifat numerik seperti pada penelitian kuantitatif, melainkan berupa kata-kata atau gambar (Yusuf, 2014).

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian deskriptif yakni untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam bagaimana kepala sekolah melaksanakan pengawasan. Menganalisis dampak pengawasan terhadap kinerja guru, termasuk aspek-aspek seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian kualitatif deskriptif karena bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengawasan kepala sekolah diimplementasikan serta dampaknya terhadap kinerja guru.

B. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini akan menghasilkan data yang bersifat deskriptif, baik dalam bentuk kata-kata tertulis maupun lisan. Metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, baik tertulis maupun lisan, yang berasal dari pengamatan terhadap perilaku dan interaksi individu, serta diarahkan pada pemahaman holistik terhadap latar belakang dan konteks individu (Gunawan, 2016).

C. Defenisi Operasional

1. Pengawasan Kepala Sekolah

Pengawasan kepala sekolah adalah upaya sistematis yang dilakukan oleh kepala sekolah TK Aisyiyah di Kabupaten Sinjai Utara untuk memastikan bahwa seluruh aspek pelaksanaan guru berjalan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Pengawasan ini mencakup dua dimensi utama: Pengawasan akademik yakni melibatkan kegiatan supervisi terhadap proses pembelajaran, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan oleh guru . Kepala sekolah memantau kesiapan guru dalam merancang pembelajaran, penggunaan metode yang efektif, dan keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Sedangkan pengawasan manajerial berfokus pada pengelolaan administrasi sekolah, seperti pembagian tugas, pengelolaan sarana dan prasarana, serta penyelesaian masalah operasional yang memengaruhi kinerja guru .

Pengawasan kepala sekolah diukur melalui frekuensi supervisi, kualitas umpan balik yang diberikan kepada guru , serta efektivitas solusi yang ditawarkan terhadap tantangan yang dihadapi.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merujuk pada tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh guru TK Aisyiyah di Kabupaten Sinjai Utara sesuai dengan kompetensi profesional yang ditetapkan. Kinerja ini dapat diukur melalui empat dimensi kompetensi berikut

- a. **Kompetensi Pedagogik:** Kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang strategi pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta mengevaluasi hasil belajar dengan pendekatan yang sesuai.
- b. **Kompetensi Profesional:** Tingkat penguasaan guru terhadap materi ajar, penggunaan sumber belajar, dan inovasi pembelajaran untuk mencapai hasil yang optimal.

- c. Kompetensi Sosial: Kemampuan guru dalam menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan peserta didik, orang tua, rekan kerja, dan masyarakat.
- d. Kompetensi Kepribadian: Sikap guru yang mencerminkan integritas, kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika profesional dalam menjalankan tugas.

Kinerja guru diukur melalui indikator seperti keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran, tingkat kepuasan orang tua, partisipasi dalam pelatihan atau pengembangan profesi, serta tingkat keaktifan dalam kegiatan sekolah..

D. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Adapun subjek dari penelitian ini adalah kepala sekolah TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara yakni TK Aisyiyah 1 Balangnipa (Kepala sekolah dan 2 orang guru), TK Aisyiyah III Darussalihin (Kepala sekolah dan 1 orang guru) sebagai pihak yang menerima pengawasan dan peningkatan kinerjanya menjadi fokus penelitian.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah implementasi pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Adapun 2 TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara yaitu TK Aisyiyah 1 Balangnipa dan TK Aisyiyah III Darussalihin.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai langkah strategis untuk mendapatkan data yang diperlukan:

1. Observasi

Observasi juga berarti sebagai alat pengumpulan data yang diamati secara sistematis dan gejala-gejalanya diselidiki dengan rinci sehingga validitas data sangat tergantung pada kemampuan observer. Observasi merupakan suatu cara untuk menganalisis dan mengadakan pencatatan

secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung (Akbar, 2017).

Dalam penelitian ini, calon peneliti menggunakan observasi non partisipan, di mana calon peneliti tidak terlibat secara langsung dan hanya berperan sebagai pengamat independen. Observasi ini fokus pada implementasi pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semiterstruktur. Wawancara semiterstruktur termasuk dalam kategori wawancara mendalam (*in-depth interview*), di mana pelaksanaannya lebih fleksibel dibandingkan dengan wawancara terstruktur. wawancara adalah suatu alat pengumpulan data yang paling tua yang digunakan manusia dalam mencari informasi-informasi tertentu baik secara langsung atau tatap muka atau pun secara telepon dan lain sebagainya (Mania, 2018). Sehingga dalam hal ini peneliti menggunakan teknik wawancara untuk mencari secara mendalam informasi terkait bagaimana implementasi pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di TK Aisyiyah di kecamatan Sinjai Utara kabupten Sinjai.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori dalil-dalil atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

F. Kisi- Kisi Instrumen Penelitian

Kisi - kisi instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pedoman Obervasi

Penelitian ini menggunakan instrumen pedoman observasi berupa rekam gambar atau kuensioner dalam mengumpulkan data yang dilakukan untuk melengkapi data hasil dari wawancara. Selain itu juga pedoman

observasi digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai keadaan, kondisi, tingkah laku yang terjadi di lapangan. Peneliti membuat lembar pedoman observasi yang disusun dan dibuat sendiri oleh peneliti agar dapat mempermudah peneliti dalam mendapatkan informasi data.

2. Pedoman wawancara

Peneliti menggunakan pedoman/lembar wawancara yang berisi pertanyaan seputar implementasi pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara kabupaten Sinjai. Selain menggunakan pedoman wawancara juga mempersiapkan alat-alat perekam dan camera yang dapat di gunakan selama wawancara telah berlangsung. Pedoman wawancara juga digunakan untuk mendapat informasi dengan cara tanya jawab baik dengan tatap muka langsung kepada informan.

3. Format Dokumentasi

Dokumen adalah teknik pengumpulan data untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku relevan foto-foto, dan data-data relevan dengan penelitian. Dokumentasi digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang sejarah sekolah, jumlah peserta didik, jumlah pengajar.

G. Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi data yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang di luar data itu sendiri hal ini untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik, triangulasi sumber dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik dalam pengumpulan data. Adapun triangulasi yang diterapkan ialah triangulasi teknik dimana untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data dan sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Peneliti

menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga bila terdapat data yang berbeda maka peneliti akan berdiskusi dengan sumber data dengan menghasilkan data yang valid.

2. Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Untuk menguji kredibilitas data tentang aktualisasi pancajawa dalam menanamkan akhlak mulia santri maka pengumpulan data dilakukan ke pengajar dan pembimbing santri di pondok sehingga dapat memberikan data.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu, waktu kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah akan memberi data yang valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya (Sugiyono, 2015).

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain (Sugiyono, 2019).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis deskriptif kualitatif yang menurut I Made Wiratha yaitu, Teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang

terjadi di lapangan (Wirartha, 2017). Maka dari itu hasil analisis data berdasarkan model Miles dan Hiberman, analisis data yang dilakukan selama pengumpulan data di lapangan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan secara berkesinambungan yang meliputi sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Tahapan ini, terlebih dahulu data disimpulkan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Karena data yang diperoleh dari laporan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik dalam proses preduksian data dari data yang telah dikumpulkan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah direduksi maka langkah selanjutnya adalah penyajian data yang bisa dilakukan dengan penyajian singkat seperti uraian, bagan, hubungan antara kategori, flowchart ataupun sejenisnya. Penyajian data yang dimaksud dalam hal ini adalah menampilkan berbagai data yang telah diperoleh sebagai informasi yang disusun secara sistematis dan terinci (Sujarweni, 2014). Sehingga dapat dipahami. penyusunan dalam penyajian data adalah dalam bentuk narasi/ naratif sehingga dapat terorganisir maka akan mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/ Virivication*)

Tahapan terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan adalah akhir dari seluruh rangkaian analisis data setelah sebelumnya dilakukan reduksi dan penyajian data yang menjelaskan alur sebab akibat fenomena yang terjadi. setelah itu dilakukan verifikasi dimana kesimpulan dari data-data yang paling valid dan konsisten berdasarkan data di lapangan, maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang kedibel. Dengan demikian

kesimpulan dalam penilaian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang di rumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena sering di kemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penilaian berada di lapangan (Sugiyono, 2018). Jika dalam proses verifikasi data tidak memenuhi maka peneliti kembali melakukan pengumpulan data atau reduksi data sehingga dapat diperoleh hasil kesimpulan yang benar-benar utuh

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

- 1. Implementasi Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai**

Implementasi pengawasan oleh kepala sekolah merupakan suatu rangkaian kegiatan manajerial yang bertujuan untuk mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi kinerja guru secara terstruktur agar dapat memenuhi standar kompetensi dan capaian pendidikan yang telah ditetapkan. Di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara, pengawasan ini dijalankan melalui empat tahapan utama, yaitu: *perencanaan pengawasan, pelaksanaan pengawasan, evaluasi hasil pengawasan, dan tindak lanjut pengawasan*. Berikut uraian setiap tahap secara rinci:

a. Tahap Perencanaan Pengawasan

Perencanaan merupakan fondasi awal dalam implementasi pengawasan. Kepala sekolah TK Aisyiyah menyusun rencana pengawasan tahunan dan semesteran yang terintegrasi dalam program kerja sekolah. Dalam tahap perencanaan yakni dengan menyusun jadwal supervisi akademik dan manajerial guru. Menentukan indikator kinerja guru (RPPH, proses pembelajaran, disiplin kerja, tanggung jawab, inovasi). Merancang instrumen supervisi dan observasi kelas. Menentukan prioritas guru yang perlu dibina secara khusus, berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya.

sesuai dengan yang diungkapkan oleh Rukmini selaku kepala sekolah TK Aisyiyah 1 Balangnipa yakni

“Kami menyusun rencana supervisi sesuai kalender akademik, terutama menarget guru yang masih perlu penguatan dalam menyusun perangkat pembelajaran dan manajemen kelas.”
(Rukmini, 7mei 2025)

b. Tahap Pelaksanaan Pengawasan

Pelaksanaan pengawasan dilakukan dalam bentuk supervisi akademik dan manajerial, baik secara langsung (observasi kelas) maupun tidak langsung (pemeriksaan administrasi).

c. Supervisi Akademik

- 1) Kepala sekolah mengunjungi kelas untuk mengamati cara guru mengajar, interaksi dengan anak, dan metode yang digunakan.
- 2) Memberikan umpan balik langsung (feedforward) pasca-observasi.
- 3) Menekankan pada pendekatan *pendidikan anak usia dini yang holistik*.

d. Supervisi Manajerial

- 1) Evaluasi kedisiplinan guru dalam hadir dan menyusun laporan pembelajaran harian.
- 2) Meninjau efektivitas komunikasi antar-guru dan dengan wali murid.
- 3) Mengidentifikasi keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah dan komunitas PAUD.

Berdasarkan hal di atas maka hasil temuan yang terlihat di sekolah yakni guru yang mendapatkan bimbingan langsung lebih terarah dalam menyusun perangkat pembelajaran. Guru merasa dihargai karena supervisi dilakukan dengan pendekatan persuasif, bukan otoriter.

e. Evaluasi Hasil Pengawasan

Setelah pelaksanaan supervisi, kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap data yang terkumpul. Evaluasi ini bersifat kualitatif dan kuantitatif, tergantung pada instrumen yang digunakan. Langkah-langkahnya meliputi:

- 1) Membandingkan capaian kinerja guru dengan indikator awal yang direncanakan.
- 2) Menyusun laporan pengawasan yang disampaikan kepada guru secara personal.
- 3) Melakukan pemetaan kompetensi guru: mana yang sudah memenuhi ekspektasi dan mana yang perlu pengembangan.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa 30% guru masih kurang dalam penyusunan RPPH dan asesmen perkembangan anak. Sebagian guru mengalami kesulitan dalam memahami pembelajaran berbasis proyek (PjBL).

f. Tindak Lanjut Pengawasan

Tindak lanjut dilakukan untuk mengatasi kelemahan yang ditemukan pada guru dan mendorong peningkatan kinerja berkelanjutan. Bentuk tindak lanjut:

- 1) Coaching dan mentoring secara berkala terhadap guru yang mengalami kendala.

- 2) Mengikutsertakan guru dalam diklat PAUD dan pelatihan Kurikulum Merdeka.
- 3) Mendorong guru menyusun portofolio kinerja dan refleksi diri.
- 4) Mengadakan diskusi kolaboratif antar-guru dalam KKG internal.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu sekolah. Salah satu tugas utamanya adalah melaksanakan pengawasan terhadap kinerja guru. Pengawasan ini bukan hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai upaya pembinaan profesionalisme guru agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan bermakna.

Ketika dalam melaksanakan pengawasan, kepala sekolah berperan sebagai perencana, pelaksana, pembina, evaluator, serta pemberi tindak lanjut. Sebagai perencana, kepala sekolah menyusun program supervisi yang mencakup jadwal, metode, serta instrumen pengawasan. Program ini disusun berdasarkan kebutuhan sekolah dan kemampuan guru, serta bertujuan untuk mendeteksi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugas guru.

Sebagai pelaksana supervisi akademik, kepala sekolah turun langsung ke kelas untuk mengamati proses pembelajaran. Ia menilai bagaimana guru menyampaikan materi, mengelola kelas, memanfaatkan media pembelajaran, serta berinteraksi dengan siswa. Pengawasan dilakukan secara objektif dan profesional, bukan untuk mencari kesalahan, melainkan untuk memberikan masukan konstruktif demi perbaikan mutu pengajaran.

Perannya sebagai pembina, kepala sekolah memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru dalam meningkatkan kompetensinya. Hal ini dapat diwujudkan dengan mengadakan pelatihan, workshop, diskusi kelompok kerja, atau mendorong guru untuk aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kepala sekolah juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif agar guru merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas.

Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai evaluator kinerja guru. Evaluasi dilakukan secara berkala dengan menggunakan berbagai instrumen seperti observasi kelas, penilaian dokumen perangkat ajar, serta refleksi guru terhadap kinerjanya. Hasil evaluasi ini kemudian digunakan untuk menentukan langkah pembinaan selanjutnya, termasuk pemberian penghargaan atau pembinaan khusus bagi guru yang memerlukan perbaikan.

Jika ditemukan adanya ketidaksesuaian antara kinerja guru dengan standar yang ditetapkan, kepala sekolah berperan sebagai pemberi tindakan korektif. Hal ini dilakukan secara bijak, dengan mengedepankan dialog dan pendekatan yang membangun. Kepala sekolah dapat memberikan teguran, menyusun program pembinaan khusus, atau berkoordinasi dengan pengawas pembina untuk langkah lebih lanjut.

Secara keseluruhan, pengawasan yang dilakukan kepala sekolah tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga edukatif. Tujuan akhirnya adalah terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas dan peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Dengan pengawasan yang efektif, kepala sekolah turut andil besar dalam menciptakan budaya mutu di lingkungan sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas sesuai dengan ungkapan oleh kepala sekolah terkait perencanaan program pengawasan terhadap guru di TK Aisyiyah guna mendukung peran kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan pada guru. Adapun yang diungkapkan oleh Rukmini selaku kepala sekolah di TK Aisyiyah 1 Balangnipa yang mengatakan bahwa:

Kepala sekolah merencanakan program pengawasan terhadap guru dengan beberapa cara, seperti: 1) Menyusun program kerja pengawasan sekolah yang mencakup analisis kebutuhan, penilaian kinerja, pembinaan, pemantauan, pengolahan data, evaluasi, dan tindak lanjut. 2) Melakukan kunjungan kelas dan observasi pembelajaran untuk memantau kinerja guru dalam proses pembelajaran. 3) Membimbing dan memberikan arahan kepada guru terkait perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran. 4) Menggunakan teknik kunjungan antar kelas untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada

guru. 5) Melakukan penilaian kinerja guru dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi (Rukmini, 7 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah TK Aisyiyah 1 Balangnipa mengungkapkan bahwa perencanaan program pengawasan terhadap guru dilaksanakan dengan pendekatan yang sistematis dan menyeluruh, sebagai bagian dari upaya mendukung peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di satuan pendidikan anak usia dini. Perencanaan tersebut melibatkan berbagai strategi yang mencerminkan pelaksanaan fungsi supervisi akademik dan manajerial yang efektif.

Pertama, kepala sekolah menyusun program kerja pengawasan sekolah yang komprehensif, meliputi tahapan-tahapan penting seperti analisis kebutuhan, penilaian kinerja, pembinaan, pemantauan, pengolahan data, evaluasi, hingga tindak lanjut. Tahapan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berfokus pada penilaian administratif semata, tetapi juga memperhatikan kebutuhan nyata yang dihadapi oleh guru dalam proses pembelajaran. Dengan adanya analisis kebutuhan, kepala sekolah dapat mengetahui aspek-aspek mana yang masih perlu ditingkatkan, sehingga pengawasan menjadi tepat sasaran. Evaluasi dan tindak lanjut dilakukan sebagai bentuk refleksi dan perbaikan berkelanjutan atas pelaksanaan pengawasan sebelumnya.

Kedua, kepala sekolah melaksanakan kunjungan kelas dan observasi pembelajaran secara langsung sebagai bentuk pengawasan aktif. Observasi ini memungkinkan kepala sekolah untuk melihat secara langsung bagaimana guru mengelola kelas, menyampaikan materi, serta membangun interaksi dengan peserta didik. Melalui kegiatan ini, kepala sekolah memperoleh data empiris yang dapat dijadikan dasar dalam memberikan umpan balik konstruktif kepada guru. Langkah ini mencerminkan pendekatan supervisi klinis yang bersifat membina dan meningkatkan profesionalisme guru.

Selanjutnya, kepala sekolah juga secara aktif membimbing dan memberikan arahan kepada guru dalam aspek-aspek penting pembelajaran, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar. Bimbingan ini bertujuan agar guru memiliki pemahaman yang utuh mengenai prinsip-prinsip pedagogis yang tepat dan mampu menerapkannya secara konsisten. Hal ini sejalan dengan peran kepala sekolah sebagai pembina dan pendamping profesional yang membantu guru dalam mengembangkan kompetensi mereka secara berkelanjutan.

Sebagai tambahan, kepala sekolah menerapkan teknik kunjungan antar kelas atau *peer teaching*, yang memungkinkan guru belajar dari praktik terbaik rekan sejawat. Teknik ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung. Dengan mengamati metode mengajar guru lain, para pendidik dapat saling bertukar pengalaman dan strategi yang efektif dalam mengelola pembelajaran. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mendorong pengembangan komunitas belajar profesional di lingkungan TK Aisyiyah.

Terakhir, kepala sekolah juga melakukan penilaian kinerja guru secara berkala dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Penilaian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana guru telah mencapai standar kinerja yang ditetapkan, serta untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Sementara itu, pemberian penghargaan bertujuan untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan kualitas diri dan menunjukkan kinerja terbaik. Penerapan sistem penghargaan ini juga menciptakan iklim kerja yang positif dan kompetitif secara sehat.

Hal serupa yang di ungkapkan oleh Nurzaidah selaku kepala sekolah di TK Aisyiyah III Darussalihin pada Tgl 19 Mei 2025, yang mengatakan bahwa:

Perencanaan Program pengawasan terhadap guru di TK Aisyiyah III Darussalihin adalah inisiatif strategis yang dirancang untuk memastikan kualitas pembelajaran optimal dan pengembangan

profesional berkelanjutan bagi setiap pendidik. Perencanaan program ini melibatkan beberapa tahapan kunci yang sistematis dan kolaboratif, memastikan dukungan penuh bagi guru-guru kami.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nurzaidah selaku kepala sekolah TK Aisyiyah III Darussalihin, dapat dijelaskan bahwa perencanaan program pengawasan terhadap guru merupakan bagian dari upaya strategis sekolah dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan. Dalam penuturannya, Nurzaidah menekankan bahwa perencanaan ini bukan hanya sekadar formalitas, tetapi menjadi langkah penting untuk menjamin terselenggaranya proses pembelajaran yang optimal di lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Perencanaan program pengawasan ini dirancang secara menyeluruh dan mempertimbangkan berbagai aspek penting yang berkaitan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan adanya komitmen sekolah dalam mendorong terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, efektif, dan berkualitas. Selain itu, program pengawasan ini juga diarahkan pada pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, sehingga tidak hanya menilai kinerja mereka, tetapi juga memberikan ruang untuk pembinaan dan peningkatan kapasitas diri.

Lebih lanjut, Nurzaidah menjelaskan bahwa dalam pelaksanaannya, program pengawasan ini dilakukan melalui tahapan-tahapan yang sistematis dan kolaboratif. Hal ini berarti bahwa setiap langkah dalam proses pengawasan dirancang secara terstruktur, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga tindak lanjut. Pendekatan yang kolaboratif mencerminkan adanya keterlibatan aktif dari berbagai pihak, baik dari kepala sekolah, guru, maupun tenaga pendidik lainnya, sehingga tercipta suasana kerja yang saling mendukung dan membangun.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan program pengawasan guru di TK Aisyiyah III Darussalihin bukan hanya berorientasi pada evaluasi semata, tetapi lebih kepada pemberian dukungan penuh bagi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan

profesionalisme. Pendekatan yang sistematis dan kolaboratif menjadi kunci keberhasilan program ini, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh di satuan pendidikan tersebut.

Secara keseluruhan, perencanaan pengawasan yang dilakukan oleh kepala TK Aisyiyah 1 Balangnipa dan TK Aisyiyah III Darussalihin menunjukkan pendekatan yang profesional, partisipatif, dan terarah. Setiap tahapan yang dilakukan bukan sekadar formalitas administratif, melainkan benar-benar diarahkan untuk pembinaan dan peningkatan mutu guru sebagai ujung tombak pendidikan di tingkat taman kanak-kanak.

Adapun tujuan utama dilakukannya pengawasan guru oleh kepala sekolah yakni untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran di satuan pendidikan. Pengawasan ini merupakan bagian penting dari fungsi manajerial dan supervisi akademik kepala sekolah yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi.

Melalui pengawasan, kepala sekolah dapat membina dan mendampingi guru secara profesional, membantu mereka mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugas mengajar, serta memberikan arahan yang bersifat konstruktif guna peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Dalam konteks pendidikan anak usia dini seperti di TK Aisyiyah, hal ini sangat penting karena guru memiliki peran strategis dalam membentuk fondasi karakter, sikap, dan kemampuan dasar anak.

Selain itu, pengawasan juga bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan inovatif. Kepala sekolah berperan dalam menumbuhkan semangat kerja guru, memotivasi mereka untuk terus belajar dan berkembang, serta mendorong terciptanya suasana pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan bagi anak didik. Tidak kalah penting, pengawasan guru juga dilakukan untuk menjaga

akuntabilitas dan transparansi kinerja tenaga pendidik. Dengan adanya sistem pemantauan dan evaluasi yang terencana, kepala sekolah dapat mempertanggungjawabkan mutu layanan pendidikan di hadapan berbagai pemangku kepentingan, baik internal sekolah maupun eksternal, seperti orang tua siswa dan dinas pendidikan.

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Rukmini selaku kepala sekolah TK Aisyiyah I Balangnipa yang mengatakan bahwa :

Tujuan utama pengawasan adalah untuk memastikan proses pendidikan berjalan sesuai standar, mencapai tujuan yang diharapkan, dan meningkatkan kualitas sekolah. Pengawasan ini juga bertujuan untuk memantau kinerja guru, mengidentifikasi permasalahan, dan memberikan bimbingan untuk meningkatkan kompetensi guru.

Selanjutnya yang diungkapkan oleh Nurzaidah selaku kepala sekolah TK Aisyiyah III Darussalihin yang mengatakan bahwa:

Pengawasan yang dilakukan bukan sekadar formalitas, melainkan sebuah instrumen krusial untuk meningkatkan mutu pendidikan di tk aisyiyah iii darushalihin secara menyeluruh. tujuan utamanya yakni eningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan profesional guru, pemenuhan standar nasional pendidikan (SNP), optimalisasi pengelolaan sumber daya, penciptaan budaya belajar dan inovasi (Nurzaidah, 19 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua kepala sekolah, yaitu Rukmini dari TK Aisyiyah I Balangnipa dan Nurzaidah dari TK Aisyiyah III Darussalihin, dapat dipahami bahwa pengawasan di lembaga pendidikan anak usia dini tidak hanya bersifat administratif atau formalitas semata, tetapi merupakan bagian penting dari strategi peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Rukmini menekankan bahwa tujuan utama dari pelaksanaan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa seluruh proses pendidikan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan agar proses pembelajaran tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai dan agar kualitas lembaga pendidikan terus meningkat. Selain itu, pengawasan berperan penting dalam memantau kinerja guru,

mendeteksi permasalahan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan pembelajaran, serta memberikan bimbingan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak semata-mata bersifat evaluatif, tetapi juga bersifat pembinaan dan pengembangan.

Senada dengan hal tersebut, Nurzaidah menegaskan bahwa di TK Aisyiyah III Darussalihin, pengawasan diposisikan sebagai instrumen krusial dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Menurutnya, pengawasan yang dilakukan bukanlah kegiatan rutin administratif, melainkan sebuah langkah strategis yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara komprehensif. Tujuan utama dari pengawasan ini mencakup beberapa aspek penting, antara lain peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan profesionalisme guru, pemenuhan Standar Nasional Pendidikan (SNP), optimalisasi pengelolaan sumber daya sekolah, serta penciptaan budaya belajar dan inovasi.

Dari pemaparan kedua kepala sekolah tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan di lembaga PAUD memiliki dimensi yang sangat luas. Tidak hanya sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang bertujuan membentuk lingkungan pendidikan yang berkualitas. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan secara terarah dan menyeluruh, diharapkan guru dapat bekerja secara optimal, sekolah mampu memenuhi standar mutu pendidikan, dan anak didik memperoleh pengalaman belajar yang bermakna dan berkualitas.

Dengan demikian, pengawasan oleh kepala sekolah bukan semata-mata untuk menilai atau mengoreksi, tetapi lebih kepada proses pembinaan berkelanjutan guna menciptakan guru yang kompeten, pembelajaran yang berkualitas, dan pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Terlaksananya peran kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan terhadap guru dibuktikan dengan yang diungkapkan oleh Fatimah salah satu guru di TK Aisyiyah I Balangnipa mengatakan bahwa:

Ya, kami biasanya mendapatkan pengawasan atau supervisi dari kepala sekolah sebagai bagian dari tugas kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru. Pelaksanaan supervisi ini biasanya melibatkan pengamatan langsung terhadap pembelajaran di kelas, pertemuan untuk membahas hasil supervisi, serta penyusunan program supervisi dan evaluasi (Fatimah, 9 Mei 2025).

Selanjutnya yang diungkapkan oleh Andi Balele salah satu guru di TK Aisyiyah III Darussalihin yang mengatakan bahwa:

Kepala sekolah biasanya memulai dengan membuat rencana supervisi. Ini mencakup penentuan jadwal, fokus area yang akan diobservasi (misalnya, metode pengajaran, pengelolaan kelas, atau penggunaan media pembelajaran), dan instrumen yang akan digunakan (seperti lembar observasi). Tujuan utamanya adalah untuk peningkatan, bukan untuk mencari-cari kesalahan (Andi Balele, 21 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua orang guru, yaitu Fatimah dari TK Aisyiyah I Balangnipa dan Andi Balele dari TK Aisyiyah III Darussalihin, dapat dijelaskan bahwa peran kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap guru benar-benar terlaksana dengan baik dan nyata dalam praktik di lapangan. Pernyataan dari kedua guru tersebut menunjukkan bahwa pengawasan bukan hanya sekadar program formal di atas kertas, melainkan menjadi bagian dari kegiatan rutin yang terencana dan berdampak positif bagi peningkatan mutu pembelajaran.

Fatimah menjelaskan bahwa dirinya bersama guru-guru lain secara rutin mendapatkan supervisi dari kepala sekolah. Supervisi ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru. Dalam pelaksanaannya, supervisi melibatkan beberapa tahapan, antara lain observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran di kelas, pertemuan tindak lanjut untuk membahas hasil observasi, serta penyusunan program evaluasi dan pembinaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya hadir sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai pembina dan pendamping profesional bagi guru dalam menjalankan tugasnya.

Senada dengan itu, Andi Balele menambahkan bahwa kepala sekolah memulai supervisi dengan menyusun rencana yang sistematis. Rencana tersebut mencakup penjadwalan, penentuan fokus area pengamatan seperti metode pengajaran, pengelolaan kelas, dan penggunaan media pembelajaran, serta penyusunan instrumen supervisi seperti lembar observasi. Yang menarik dari pernyataan ini adalah adanya penekanan bahwa tujuan utama supervisi bukanlah untuk mencari kesalahan guru, melainkan untuk membantu guru meningkatkan kemampuan dan efektivitas dalam mengajar.

Dari kedua pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah telah dijalankan secara terstruktur dan memiliki orientasi yang jelas, yaitu pengembangan kualitas pembelajaran dan kompetensi guru. Supervisi dilakukan dengan pendekatan yang membina dan bersifat konstruktif, bukan sebagai kontrol yang menekan. Hal ini mencerminkan praktik kepemimpinan yang mendukung terciptanya budaya kerja yang sehat dan profesional di lingkungan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsinya secara administratif, tetapi juga mengambil peran aktif sebagai agen perubahan dalam meningkatkan mutu pendidikan di satuan pendidikan PAUD.

Pelaksanaan pengawasan tersebut tidak sekadar bersifat administratif, tetapi juga mencakup aspek substantif dalam proses pembelajaran. Dalam keterangannya, guru menyebut bahwa bentuk pengawasan yang dilakukan meliputi pengamatan langsung terhadap kegiatan pembelajaran di kelas, yang merupakan inti dari supervisi akademik. Melalui observasi ini, kepala sekolah dapat menilai secara objektif sejauh mana kompetensi pedagogik dan profesional guru diterapkan dalam interaksi dengan peserta didik.

Lebih lanjut, proses pengawasan tidak berhenti pada tahap observasi semata, tetapi dilanjutkan dengan pertemuan atau diskusi reflektif antara kepala sekolah dan guru. Kegiatan ini sangat penting

karena menjadi ruang bagi guru untuk memperoleh umpan balik yang membangun, serta untuk menyusun langkah-langkah perbaikan ke depan. Pendekatan seperti ini mencerminkan supervisi yang bersifat kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan kapasitas guru, bukan sekadar evaluatif.

Penyusunan program supervisi dan evaluasi secara sistematis oleh kepala sekolah juga menjadi indikator lain bahwa fungsi pengawasan telah berjalan secara terencana. Program supervisi tersebut biasanya memuat jadwal, indikator penilaian, serta tujuan yang ingin dicapai, sehingga tidak hanya bersifat reaktif terhadap masalah yang muncul, tetapi juga proaktif dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Dengan terlaksananya pengawasan yang mencakup pengamatan langsung, evaluasi, dan penyusunan program peningkatan, kepala sekolah di TK Aisyiyah telah menunjukkan peran strategisnya dalam menciptakan budaya mutu dan profesionalisme di lingkungan sekolah. Ini membuktikan bahwa meskipun terdapat berbagai hambatan dalam pelaksanaannya, komitmen kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi supervisi tetap terwujud secara nyata dan berdampak positif terhadap proses pembelajaran.

Adapun tanggapan beberapa guru terhadap pelaksanaan pengawasan kepala sekolah kepada guru yakni sebagai berikut:

Saat melakukan pengawasan, kepala sekolah biasanya menilai atau memperhatikan berbagai aspek terkait pengelolaan sekolah, pembelajaran, dan kinerja guru, serta memastikan terpenuhinya standar-standar pendidikan (Hajrawati, 15 Mei 2025).

Selain itu ungkapan fatimah juga yang mengatakan :

Cara kepala sekolah melaksanakan pengawasan bervariasi, tergantung pada beberapa faktor seperti kualitas pengawasan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan hubungan antar guru dan kepala sekolah. Secara umum, kami mengharapkan pengawasan yang efektif dan membangun yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru (Fatimah, 9 Mei 2025).

Hal serupa yang diungkapkan oleh Andi Balele yang mengatakan:

Setelah pengawasan, kami mendapatkan masukan atau bimbingan dari kepala sekolah. Masukan ini bertujuan untuk membantu kami dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja kami. Pengawasan, terutama yang bersifat supervisi, tidak hanya sekadar pengecekan, tetapi juga merupakan proses pembinaan dan pengembangan guru. Melalui supervisi, kepala sekolah dapat memberikan masukan konstruktif, memberikan bimbingan dan dukungan, serta memotivasi guru untuk terus meningkatkan mutu pengajaran (Andi Balele, 21 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah terhadap guru di lingkungan TK Aisyiyah dipandang sebagai proses yang penting, tidak hanya dalam konteks evaluasi, tetapi juga dalam pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan mutu pembelajaran.

Hajrawati menjelaskan bahwa saat melaksanakan pengawasan, kepala sekolah tidak hanya berfokus pada satu aspek, tetapi memperhatikan berbagai dimensi penting seperti pengelolaan sekolah, pelaksanaan proses pembelajaran, dan kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah juga memastikan terpenuhinya standar-standar pendidikan yang berlaku. Ini menunjukkan bahwa pengawasan dilakukan secara menyeluruh dan menyentuh berbagai unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan, bukan sekadar pengamatan teknis belaka

Sementara itu, Fatimah mengemukakan bahwa cara kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan sangat bergantung pada beberapa faktor, seperti kualitas dan pola pengawasan yang diterapkan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, serta hubungan interpersonal antara guru dan kepala sekolah. Meski demikian, ia menekankan bahwa para guru sangat mengharapkan bentuk pengawasan yang bersifat membangun dan efektif—yakni pengawasan yang dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

Selanjutnya, Andi Balele menambahkan bahwa pasca pengawasan, kepala sekolah memberikan masukan, arahan, dan bimbingan kepada para

guru. Menurutnya, hal ini menjadi aspek penting dari pengawasan yang bukan hanya berupa proses pengecekan atau evaluasi, tetapi lebih pada pembinaan yang bersifat konstruktif. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dipandang sebagai kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri, mendapatkan motivasi, serta menerima dukungan moral dan profesional dalam meningkatkan mutu pengajaran.

Dari keseluruhan tanggapan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah di lingkungan TK Aisyiyah tidak hanya dinilai sebagai kewajiban administratif, melainkan sebagai proses pembinaan yang bermakna dan fungsional. Guru-guru mengapresiasi pendekatan pengawasan yang suportif, komunikatif, dan terarah, karena hal itu membantu mereka dalam merefleksikan kinerja, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta memacu semangat untuk terus berkembang dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik anak usia dini.

Pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara mendapatkan respons yang umumnya positif dari para guru. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa guru menyampaikan pandangan mereka tentang bagaimana pengawasan dilakukan dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran serta kinerja guru.

Salah satu guru menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan, kepala sekolah menilai atau memperhatikan berbagai aspek penting seperti pengelolaan sekolah, kegiatan pembelajaran, dan kinerja individu guru. Selain itu, kepala sekolah juga memastikan bahwa pelaksanaan proses pendidikan telah memenuhi standar yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup aspek strategis dalam pengelolaan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Tanggapan lain menyoroti bahwa cara kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kualitas pengawasan itu sendiri, gaya kepemimpinan kepala sekolah,

serta hubungan interpersonal antara kepala sekolah dan guru. Guru menyampaikan harapan agar pengawasan dilakukan secara efektif dan membangun, dengan tujuan utama untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan mengembangkan profesionalisme guru. Hal ini mencerminkan harapan guru terhadap adanya pendekatan supervisi yang tidak hanya bersifat kontrol, tetapi juga pembinaan yang manusiawi dan suportif.

Lebih jauh, salah satu guru mengungkapkan bahwa pengawasan yang dilakukan kepala sekolah disertai dengan pemberian masukan dan bimbingan. Ini merupakan bentuk nyata dari supervisi edukatif yang bertujuan membantu guru meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Guru tersebut menegaskan bahwa pengawasan bukan semata-mata pengecekan terhadap tugas-tugas administratif, melainkan juga bagian dari proses pembinaan dan pengembangan kompetensi guru. Melalui supervisi yang dilaksanakan secara profesional, kepala sekolah dapat memberikan masukan yang konstruktif, dukungan moral, serta motivasi kepada guru agar terus meningkatkan kualitas dalam mengajar.

Tanggapan-tanggapan ini menegaskan bahwa pengawasan oleh kepala sekolah memiliki nilai strategis dalam membangun budaya kerja yang produktif dan reflektif di lingkungan TK Aisyiyah. Supervisi yang dilandasi komunikasi terbuka, penghargaan terhadap profesionalisme guru, serta niat untuk bersama-sama meningkatkan mutu pendidikan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pengembangan potensi guru dan tercapainya tujuan pembelajaran anak usia dini.

Berdasarkan pengawasan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja guru. Guru yang mendapatkan pengawasan cenderung merasa lebih percaya diri, termotivasi, dan memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang harapan dan standar kinerja yang diharapkan. Kepala sekolah di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai memiliki peran strategis dalam memastikan kualitas pendidikan melalui pengawasan terhadap kinerja guru. Peran ini tidak hanya bersifat

administratif atau formalitas, tetapi dijalankan secara menyeluruh sebagai bentuk pembinaan profesional yang berkelanjutan. Kepala sekolah tampil sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang tidak hanya mengatur, tetapi juga mendorong dan memberdayakan guru untuk mencapai standar kinerja yang optimal.

Dalam menjalankan pengawasan, peran kepala sekolah tercermin dalam berbagai fungsi, antara lain sebagai perencana, pelaksana, pengendali, pembina, dan evaluator proses pembelajaran. Pengawasan bukan semata untuk menemukan kekurangan guru, melainkan bertujuan untuk memfasilitasi peningkatan kapasitas guru dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan profesional.

Salah satu bentuk nyata peran kepala sekolah dalam pengawasan adalah penyusunan program supervisi yang terencana dan berbasis kebutuhan. Kepala sekolah menganalisis situasi pembelajaran, mengevaluasi kebutuhan pengembangan guru, dan menyusun strategi supervisi yang disesuaikan dengan kondisi lapangan. Program ini memuat jadwal supervisi, teknik pelaksanaan, alat evaluasi, serta mekanisme tindak lanjutnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan aktif sebagai perancang pengawasan yang sistematis.

Selanjutnya, kepala sekolah berperan sebagai pelaksana supervisi akademik. Ia melakukan observasi pembelajaran di kelas untuk melihat langsung bagaimana guru mengelola proses belajar mengajar. Dalam kegiatan ini, kepala sekolah memberikan umpan balik secara objektif dan membangun. Peran ini sangat penting karena melalui pengawasan langsung, kepala sekolah dapat menilai kekuatan dan kelemahan guru secara autentik, serta memberikan arahan yang konkret untuk perbaikan.

Selain itu, kepala sekolah juga menjalankan peran sebagai pembina dan motivator. Ia memberikan bimbingan teknis dan coaching kepada guru, baik secara individual maupun kelompok. Fokus pembinaan ini antara lain pada perencanaan pembelajaran (RPPH), pemilihan metode mengajar yang sesuai dengan karakteristik anak usia dini, serta penerapan

asesmen otentik dalam PAUD. Dalam hal ini, kepala sekolah membangun suasana yang komunikatif agar guru merasa dihargai dan tidak terintimidasi oleh proses pengawasan. Ini merupakan ciri pengawasan yang berbasis pembinaan, bukan kontrol.

Wawancara dengan Rukmini, Kepala TK Aisyiyah I Balangnipa, mengungkapkan bahwa kepala sekolah aktif memanfaatkan teknik seperti kunjungan kelas, observasi langsung, dan pertemuan individual dengan guru. Teknik-teknik ini digunakan untuk memahami dinamika kelas secara nyata dan memberikan arahan sesuai konteks yang dihadapi guru.

Sementara itu, Nurzaidah, Kepala TK Aisyiyah III Darussalihin, menyatakan bahwa ia mengintegrasikan berbagai teknik supervisi seperti classroom observation, wawancara, FGD, kajian dokumen, coaching, dan studi kasus. Hal ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah mengambil peran sebagai fasilitator pengembangan profesional guru, dengan pendekatan supervisi yang adaptif dan reflektif.

Kedua kepala sekolah juga menegaskan pentingnya evaluasi dan tindak lanjut sebagai bagian dari peran pengawasan. Kepala sekolah tidak berhenti pada observasi, tetapi juga mengevaluasi hasil supervisi dan merancang tindak lanjut dalam bentuk pelatihan, mentoring, maupun penyesuaian kebijakan sekolah. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengawasan berdampak pada perubahan positif dalam praktik pembelajaran guru.

Tidak kalah penting, kepala sekolah juga berperan sebagai pengambil keputusan berbasis data. Hasil supervisi dijadikan dasar untuk menyusun program peningkatan mutu pendidikan di sekolah, termasuk dalam menentukan guru yang perlu pendampingan lanjutan, atau yang layak mendapatkan penghargaan karena menunjukkan kinerja baik. Dengan demikian, peran kepala sekolah tidak hanya memengaruhi individu guru, tetapi juga berdampak pada arah kebijakan sekolah secara keseluruhan.

Peran kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan terhadap kinerja guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara bukanlah peran yang bersifat administratif semata. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin

transformasional yang menjalankan fungsi sebagai perencana, pelaksana, pembina, pengendali, dan evaluator pengawasan. Dengan pendekatan yang komunikatif, berbasis data, dan berorientasi pada pembinaan profesional, kepala sekolah berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas guru dan mutu pendidikan anak usia dini di wilayah tersebut.

Secara umum, implementasi pengawasan kepala sekolah di TK Aisyiyah berjalan cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal karena terdapat hambatan teknis, seperti:

- a. Kurangnya waktu supervisi karena rangkap jabatan administratif.
- b. Terbatasnya SDM pendukung supervisi.
- c. Sebagian guru masih mengalami kesulitan memahami konsep Kurikulum Merdeka dan pembelajaran berdiferensiasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara, pengawasan kepala sekolah terhadap guru sudah dilaksanakan, meskipun belum sepenuhnya maksimal. Observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan pengawasan dalam bentuk supervisi akademik, yaitu dengan memantau perencanaan pembelajaran yang dibuat guru, seperti RPP dan perangkat pembelajaran lainnya. Pada beberapa kesempatan, kepala sekolah juga hadir di kelas untuk mengamati langsung proses pembelajaran. Kehadiran kepala sekolah ini memberikan motivasi kepada guru agar lebih mempersiapkan diri dalam mengajar.

Selain itu, observasi memperlihatkan adanya pengawasan manajerial berupa pemeriksaan administrasi guru, seperti kelengkapan absensi siswa, catatan perkembangan anak, serta laporan hasil belajar. Kepala sekolah juga mengingatkan guru mengenai kedisiplinan, baik dalam hal kehadiran maupun penggunaan waktu pembelajaran. Namun, masih ditemukan beberapa guru yang belum konsisten dalam menyusun laporan pembelajaran secara sistematis.

Dari segi tindak lanjut, observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah kerap memberikan arahan dan masukan setelah melakukan pengawasan. Misalnya, guru yang kurang maksimal dalam penggunaan

media pembelajaran diberi saran untuk lebih kreatif memanfaatkan media yang ada di sekolah. Akan tetapi, pengawasan yang dilakukan belum terjadwal secara rutin, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru belum merata. Secara umum, hasil observasi memperlihatkan bahwa pengawasan kepala sekolah telah membantu guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, meski masih terdapat beberapa kendala teknis, seperti keterbatasan waktu kepala sekolah dalam melakukan supervisi dan kurangnya variasi metode pengawasan yang digunakan.

Namun, melalui pendekatan manajerial yang partisipatif, kepala sekolah mampu mengembangkan sistem pengawasan yang edukatif dan solutif, tidak sekadar administratif. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif harus diarahkan pada peningkatan kompetensi guru secara menyeluruh, bukan hanya pada penilaian kinerja semata.

2. Bentuk Pengawasan Yang Diterapkan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai menerapkan berbagai bentuk pengawasan yang bersifat konstruktif dan berorientasi pada pembinaan profesional. Pengawasan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat akademik, di mana kepala sekolah terlibat langsung dalam memantau dan membina proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru.

Salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan adalah penyusunan program kerja pengawasan yang mencakup analisis kebutuhan guru, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut. Program ini dirancang secara sistematis untuk memastikan bahwa pengawasan yang dilakukan berjalan sesuai tujuan dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Dengan adanya program kerja yang terstruktur, kepala sekolah dapat menentukan langkah-langkah strategis dalam mengatasi permasalahan yang ditemukan di lapangan.

Selain itu, kepala sekolah secara rutin melakukan kunjungan kelas dan observasi pembelajaran. Dalam kegiatan ini, kepala sekolah memantau secara langsung bagaimana guru melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Observasi ini memungkinkan kepala sekolah untuk memberikan umpan balik secara objektif dan membangun kepada guru, baik dalam hal strategi pembelajaran, pengelolaan kelas, maupun interaksi dengan peserta didik. Melalui observasi ini pula, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pendampingan yang diperlukan guru.

Selanjutnya, bentuk pengawasan lain yang diterapkan adalah pemberian bimbingan dan arahan kepada guru. Kepala sekolah memberikan pendampingan secara personal maupun kelompok, khususnya dalam hal penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), pelaksanaan kegiatan belajar, serta teknik penilaian hasil belajar. Bimbingan ini diberikan dalam suasana yang bersifat dialogis dan membangun, sehingga guru merasa didukung dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain supervisi langsung, kepala sekolah juga menerapkan teknik kunjungan antar kelas, di mana guru diberi kesempatan untuk mengamati praktik pembelajaran yang dilakukan oleh rekan sejawat. Kegiatan ini bertujuan untuk memperluas wawasan guru, membangun kolaborasi, dan mendorong terjadinya transfer pengetahuan serta inovasi dalam pembelajaran. Teknik ini menjadi bentuk pengawasan yang berbasis pada penguatan komunitas belajar di sekolah.

Bentuk pengawasan lainnya adalah penilaian kinerja guru yang dilakukan secara berkala. Penilaian ini dilakukan berdasarkan indikator profesionalisme guru, kehadiran, tanggung jawab, serta hasil pembelajaran siswa. Penilaian ini tidak hanya sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai dasar dalam pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi. Pemberian penghargaan ini menjadi bentuk motivasi yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja dan dedikasi guru terhadap tugasnya.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Rukmini selaku kepala sekolah di TK Aisyiyah I Balangnipa ketika wawancara yakni:

Kepala sekolah menggunakan berbagai metode dan teknik pengawasan terhadap guru, seperti kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas, dan penilaian diri sendiri. Teknik ini digunakan untuk mengamati proses pembelajaran, memberikan arahan, dan memberikan bimbingan kepada guru untuk meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan.

Sejalan yang diungkapkan oleh Nurzaidah selaku kepala sekolah TK Aisyiyah III Darussalihin yang mengatakan bahwa:

Metode dan Teknik Pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan pengawasan terhadap guru di TK Aisyiyah III Darussalihin, saya menggunakan berbagai metode dan teknik yang bervariasi dan saling melengkapi. tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran komprehensif tentang kinerja guru, memberikan dukungan yang relevan, dan mendorong pengembangan profesional berkelanjutan. adapun metode dan teknik yang digunakan seperti observasi kelas (classroom observation), wawancara (interview), kajian dokumen (document review), diskusi kelompok terfokus (focus group discussion - fgd), pemberian umpan balik dan coaching, studi kasus (Nurzaidah, 19 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua kepala sekolah, yakni Rukmini dari TK Aisyiyah I Balangnipa dan Nurzaidah dari TK Aisyiyah III Darussalihin, dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan terhadap guru dilakukan dengan menggunakan berbagai metode dan teknik yang beragam, terencana, dan saling melengkapi. Hal ini menunjukkan adanya komitmen kuat dari pihak manajemen sekolah untuk memastikan proses pembinaan guru berjalan secara efektif dan berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan.

Rukmini menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pengawasan, kepala sekolah memanfaatkan beberapa teknik seperti kunjungan kelas, observasi langsung selama pembelajaran, pertemuan individual dengan guru, kunjungan antar kelas, serta penilaian diri oleh guru itu sendiri. Setiap teknik tersebut bertujuan untuk memahami proses pembelajaran secara langsung, memberikan arahan, serta memberikan bimbingan yang

relevan kepada guru. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah dapat melihat kondisi nyata di kelas, mengenali tantangan yang dihadapi guru, dan memberi masukan yang konstruktif guna meningkatkan kinerja mereka.

Senada dengan itu, Nurzaidah menjelaskan bahwa dia juga menggunakan beragam metode dan teknik dalam melakukan pengawasan, yang dirancang secara sistematis dan saling melengkapi. Tujuan dari penggunaan berbagai metode ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang kinerja guru, sehingga dukungan yang diberikan pun lebih tepat sasaran. Metode-metode yang digunakan mencakup observasi kelas (classroom observation), wawancara (interview), kajian dokumen (document review), diskusi kelompok terfokus (Focus Group Discussion/FGD), pemberian umpan balik dan coaching, serta studi kasus. Penggunaan pendekatan yang beragam ini mencerminkan strategi pengawasan yang menyeluruh, holistik, dan bersifat membina.

Paparan kedua kepala sekolah tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak dilakukan secara seragam dan monoton, melainkan dengan pendekatan yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan guru. Metode-metode tersebut tidak hanya berfungsi untuk mengontrol atau menilai, tetapi juga sebagai sarana dialog, refleksi, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Pengawasan dipandang sebagai proses dinamis yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran secara nyata dan menciptakan lingkungan pendidikan yang kolaboratif serta berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Dengan penerapan bentuk-bentuk teknik pengawasan yang variatif dan berkelanjutan ini, kepala sekolah TK Aisyiyah berperan aktif dalam

menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan berorientasi pada mutu. Pengawasan tidak lagi dipandang sebagai kegiatan kontrol semata, tetapi sebagai bagian dari strategi peningkatan kapasitas dan kualitas guru secara menyeluruh.

Hal ini dapat juga ditinjau dari seberapa sering dilakukan supervise kepada guru oleh kepala sekolah. Sesuai ungkapan oleh Rukminiselaku kepala sekolah TK Aisyiyah I Balangnipa yang mengatakan:

Frekuensi supervisi atau observasi pembelajaran bervariasi tergantung pada kebijakan sekolah masing-masing. Di TK Aisyiyah I sendiri supervisi atau observasi dilaksanakan 2 kali yaitu pada bulan April dan September (Rukmini, 7 Mei 2025).

Hal serupa yang diungkapkan oleh Nurzaidah selaku kepala sekolah TK Aisyiyah III Darussalihin yang mengatakan bahwa:

Saya melakukan supervisi atau observasi pembelajaran secara berkala dan terencana namun juga memiliki fleksibilitas untuk melakukan pengamatan insidental sesuai kebutuhan. Frekuensinya bisa bervariasi tergantung pada beberapa faktor, seperti: observasi terprogram, observasi insidental, berdasarkan kebutuhan guru (Nurzaidah, 19 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua kepala sekolah, yaitu Rukmini dari TK Aisyiyah I Balangnipa dan Nurzaidah dari TK Aisyiyah III Darussalihin, dapat diketahui bahwa pelaksanaan supervisi atau observasi pembelajaran terhadap guru dilakukan dengan frekuensi yang disesuaikan dengan kebijakan dan kebutuhan masing-masing sekolah. Frekuensi pelaksanaan supervisi ini menjadi salah satu indikator penting dalam menunjukkan keseriusan dan keberlanjutan peran kepala sekolah dalam pembinaan guru.

Rukmini menjelaskan bahwa di TK Aisyiyah I Balangnipa, supervisi atau observasi pembelajaran dilakukan dua kali dalam setahun, yaitu pada bulan April dan September. Pelaksanaan supervisi ini telah menjadi agenda tetap yang dirancang secara terjadwal, dan bertujuan

untuk mengevaluasi serta meningkatkan kinerja guru di tengah tahun dan akhir tahun pembelajaran. Dengan adanya supervisi yang terstruktur seperti ini, guru memiliki waktu yang cukup untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas mengajarnya dari hasil supervisi yang dilakukan.

Sementara itu, Nurzaidah menyampaikan bahwa di TK Aisyiyah III Darussalihin, pelaksanaan supervisi dilakukan secara lebih fleksibel, namun tetap terencana. Supervisi tidak hanya dilakukan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan, melainkan juga dilakukan secara insidental sesuai dengan kebutuhan. Dalam pelaksanaannya, frekuensi supervisi bisa bervariasi tergantung pada beberapa faktor, seperti kebutuhan pengembangan guru, masalah yang ditemukan di lapangan, atau evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik. Pendekatan ini memungkinkan kepala sekolah untuk lebih responsif terhadap dinamika yang terjadi di lingkungan pembelajaran.

Pemaparan kedua kepala sekolah tersebut, dapat disimpulkan bahwa frekuensi supervisi yang dilakukan tidak bersifat kaku, melainkan disesuaikan dengan konteks, kebijakan, dan kebutuhan pengembangan guru di masing-masing sekolah. Baik supervisi yang dilakukan secara berkala maupun insidental, keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu memastikan kualitas pembelajaran tetap terjaga dan terus meningkat. Fleksibilitas dalam menentukan frekuensi ini juga mencerminkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan berfokus pada pembinaan yang berkelanjutan, bukan sekadar rutinitas administratif.

Frekuensi pelaksanaan supervisi atau observasi pembelajaran oleh kepala sekolah merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas pengawasan terhadap guru. Hal ini berkaitan langsung dengan sejauh mana kepala sekolah menjalankan perannya sebagai supervisor akademik yang bertanggung jawab dalam membina dan meningkatkan kompetensi guru. Di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara, pelaksanaan supervisi terhadap guru dilakukan secara terjadwal dan berkesinambungan.

Sesuai dengan penuturan kepala sekolah, supervisi atau observasi pembelajaran di TK Aisyiyah dilaksanakan sebanyak dua kali dalam setahun, yaitu pada bulan April dan bulan September. Frekuensi ini ditetapkan berdasarkan kebijakan internal sekolah yang mempertimbangkan kondisi akademik serta kesiapan guru dan peserta didik. Dengan jadwal yang telah ditentukan, pelaksanaan supervisi dapat dilakukan secara optimal dan terencana, sehingga guru memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan dan memperbaiki kinerjanya sebelum dan sesudah supervisi dilakukan.

Pelaksanaan supervisi dua kali dalam setahun ini mencerminkan adanya upaya berkelanjutan dalam membina kualitas pembelajaran di kelas. Supervisi tidak hanya bersifat evaluatif, tetapi juga bersifat pembinaan, di mana kepala sekolah memberikan masukan, arahan, dan dukungan kepada guru untuk terus berkembang. Selain itu, jadwal supervisi yang tetap juga memberikan kepastian dan transparansi kepada guru mengenai waktu dan mekanisme evaluasi yang akan dilakukan.

Dengan adanya supervisi berkala ini, kepala sekolah memiliki kesempatan untuk meninjau secara langsung pelaksanaan pembelajaran, mengevaluasi strategi yang digunakan oleh guru, serta menilai ketercapaian tujuan pembelajaran yang telah direncanakan. Frekuensi yang konsisten ini juga menunjukkan komitmen kepala sekolah dalam menjalankan fungsi pengawasan secara profesional, sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu pendidikan di TK Aisyiyah.

Sebagai bentuk pengawasan yang diterapkan kepala sekolah terhadap kinerja guru berhasil dan perlu untuk ditingkatkan sesuai apa yang diharapkan di dunia pendidikan sesuai apa yang diungkapkan oleh Rukmini selaku kepala sekolah TK Aisyiyah I Balangnipa yang mengatakan bahwa:

Mengevaluasi hasil pengawasan dengan menganalisis data yang dikumpulkan selama proses pengawasan, seperti laporan pengawas, observasi, dan data kinerja guru. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi keberhasilan, masalah, dan peluang perbaikan

dalam berbagai aspek pendidikan. Evaluasi juga melibatkan tindak lanjut, seperti pembinaan atau pelatihan bagi guru, serta perbaikan rencana dan pelaksanaan pembelajaran (/Rukmini, 7 Mei 2025).

Pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru merupakan elemen penting dalam sistem manajemen pendidikan yang bertujuan untuk menjamin mutu pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara, diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan tidak bersifat simbolik atau administratif semata, tetapi dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan mengarah pada perbaikan berkelanjutan.

Salah satu langkah konkret yang dilakukan adalah evaluasi hasil pengawasan melalui analisis data yang diperoleh dari observasi kelas, laporan pengawas, dan indikator kinerja guru. Langkah ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan fungsi supervisi akademik secara menyeluruh, tidak hanya mencatat kelemahan, tetapi juga menggali keberhasilan yang telah dicapai guru dalam proses pembelajaran.

Evaluasi tersebut bukan semata-mata berakhir pada penilaian, tetapi ditindaklanjuti dengan pembinaan profesional dan pelatihan berkelanjutan. Guru yang mengalami kesulitan dalam mengelola kelas, menyusun perangkat ajar, atau menerapkan metode pembelajaran tertentu diberikan pendampingan yang bersifat konstruktif. Ini mencerminkan bahwa pengawasan yang dilakukan bersifat pembinaan (*coaching-oriented*), bukan penghakiman. Dengan demikian, guru merasa didukung dalam mengembangkan kapasitasnya dan bukan ditekan oleh proses supervisi.

Lebih jauh lagi, kepala sekolah tidak hanya fokus pada evaluasi individual, tetapi juga menggunakan data hasil pengawasan sebagai dasar untuk memperbaiki perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran secara institusional. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu memfungsikan pengawasan sebagai alat untuk merumuskan strategi peningkatan mutu yang berbasis data (*data-driven decision making*), yang merupakan praktik ideal dalam manajemen pendidikan modern.

Selanjutnya yang diungkapkan oleh Nurzaidah selaku kepala sekolah TK Aisyiyah III Darussalihin yang mengatakan bahwa:

Setelah saya melaksanakan pengawasan , saya melakukan evaluasi hasil pengawasan ini adalah tahapan krusial untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan benar-benar memberikan dampak positif dan untuk merencanakan langkah perbaikan selanjutnya (Nurzaidah, 19 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nurzaidah selaku kepala sekolah TK Aisyiyah III Darussalihin, dapat dijelaskan bahwa proses evaluasi setelah pelaksanaan pengawasan terhadap guru merupakan tahapan penting yang tidak dapat diabaikan. Nurzaidah menegaskan bahwa evaluasi merupakan fase krusial dalam siklus pengawasan, karena dari sanalah dapat diketahui sejauh mana efektivitas pengawasan yang telah dilakukan serta dampaknya terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja guru.

Evaluasi hasil pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur terhadap pelaksanaan kegiatan pengajaran guru di kelas, tetapi juga menjadi dasar dalam merumuskan langkah-langkah perbaikan yang bersifat strategis dan berkelanjutan. Melalui evaluasi, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang muncul selama proses pembelajaran, serta memberikan tindak lanjut yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru.

Dengan kata lain, Nurzaidah memandang bahwa pengawasan bukanlah sebuah proses yang berhenti pada observasi atau penilaian saja, melainkan dilanjutkan dengan refleksi dan analisis terhadap hasil temuan di lapangan. Evaluasi ini juga menjadi bagian dari komitmen kepala sekolah untuk memastikan bahwa semua upaya yang dilakukan membawa dampak positif bagi peningkatan kualitas pendidikan di satuan PAUD yang dipimpinnya.

Keberhasilan pengawasan ini ditandai dengan meningkatnya kualitas interaksi belajar mengajar, kesadaran guru dalam menjalankan tugas, serta adanya budaya evaluatif yang tumbuh di lingkungan sekolah.

Namun demikian, kepala sekolah juga menyadari bahwa keberhasilan tersebut harus terus ditingkatkan agar selaras dengan perkembangan kebutuhan pendidikan anak usia dini dan dinamika kurikulum yang terus berubah.

Pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pasca pengawasan berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan yang tepat, perencanaan program pembinaan berikutnya, serta sebagai upaya perbaikan berkelanjutan demi terciptanya lingkungan belajar yang lebih efektif, profesional, dan berkualitas.

Sesuai dengan pendekatan yang terstruktur, reflektif, dan berbasis pembinaan, pengawasan yang diterapkan oleh kepala sekolah di TK Aisyiyah dapat dikategorikan sebagai pengawasan yang efektif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Praktik ini selaras dengan tuntutan dunia pendidikan yang menempatkan pengawasan sebagai salah satu pilar penting dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang profesional, adaptif, dan berdaya saing.

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai merupakan bentuk pembinaan profesional yang bersifat holistik dan berorientasi pada peningkatan mutu kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai supervisor akademik yang menjalankan fungsi pembinaan melalui berbagai pendekatan yang sistematis dan terukur.

Salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan adalah penyusunan program kerja pengawasan yang mencakup identifikasi kebutuhan guru, pelaksanaan supervisi, evaluasi, dan tindak lanjut. Program ini tidak disusun secara sembarangan, melainkan melalui analisis kebutuhan nyata di lapangan. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah dapat menetapkan strategi intervensi yang tepat dan berorientasi pada hasil.

Selain program kerja, kunjungan kelas dan observasi pembelajaran menjadi instrumen utama pengawasan. Kepala sekolah hadir langsung di dalam kelas untuk memantau proses pembelajaran, strategi yang

digunakan guru, dan dinamika interaksi antara guru dengan peserta didik. Melalui observasi ini, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, memotivasi guru, serta mengarahkan mereka pada praktik mengajar yang lebih efektif.

Bimbingan dan pendampingan profesional juga menjadi bagian penting dari pengawasan. Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun perangkat ajar, memilih metode pembelajaran yang sesuai, serta mengevaluasi hasil belajar anak. Proses ini berlangsung dalam suasana dialogis, sehingga guru merasa lebih terbuka dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Adapun bentuk pengawasan yang inovatif adalah kunjungan antar kelas, yang memungkinkan guru belajar dari rekan sejawat melalui pengamatan langsung terhadap praktik baik (best practices) dalam pembelajaran. Teknik ini menumbuhkan budaya kolaborasi dan pembelajaran timbal balik antar guru.

Penilaian kinerja guru juga diterapkan secara berkala sebagai alat untuk menilai sejauh mana guru memenuhi indikator profesionalisme, kehadiran, tanggung jawab, serta keberhasilan dalam meningkatkan hasil belajar anak. Penilaian ini tidak semata-mata bersifat evaluatif, tetapi juga menjadi dasar dalam pemberian penghargaan dan penguatan motivasi kerja.

Hasil wawancara dengan dua kepala sekolah, yaitu Rukmini (TK Aisyiyah I Balangnipa) dan Nurzaidah (TK Aisyiyah III Darussalihin), menunjukkan bahwa metode dan teknik pengawasan yang diterapkan sangat variatif dan terintegrasi. Keduanya menggunakan pendekatan seperti observasi kelas, wawancara, kajian dokumen, diskusi kelompok terfokus (FGD), coaching, serta studi kasus. Pendekatan ini mencerminkan adanya komitmen tinggi untuk mengembangkan guru melalui supervisi yang menyeluruh dan membangun.

Dari sisi frekuensi supervisi, diketahui bahwa pelaksanaan pengawasan tidak dilakukan secara kaku. Di TK Aisyiyah I, supervisi

dilakukan dua kali setahun (April dan September), sedangkan di TK Aisyiyah III, supervisi dilakukan secara terprogram maupun insidental, disesuaikan dengan kebutuhan guru dan kondisi kelas. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah bersikap adaptif dan responsif dalam merencanakan pembinaan.

Tahap akhir dari pengawasan yang tak kalah penting adalah evaluasi dan tindak lanjut. Evaluasi dilakukan melalui analisis data dari observasi, laporan kinerja, serta pencapaian belajar anak. Langkah ini digunakan untuk menilai efektivitas pengawasan serta merumuskan program pembinaan lanjutan. Baik Rukmini maupun Nurzaidah menekankan pentingnya evaluasi sebagai bagian dari siklus pengawasan yang membentuk budaya reflektif dan pembelajaran berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Bentuk-bentuk pengawasan yang diterapkan kepala sekolah TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara bersifat terstruktur, dialogis, adaptif, dan berbasis data. Kepala sekolah tampil sebagai pemimpin pembelajaran yang tidak hanya mengawasi, tetapi juga membina dan memberdayakan guru. Dengan pendekatan seperti ini, pengawasan tidak lagi dilihat sebagai bentuk kontrol, melainkan sebagai instrumen strategis untuk mengembangkan profesionalisme guru dan meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini.

3. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan terhadap guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.

Dalam pelaksanaan pengawasan terhadap guru, kepala sekolah TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara menghadapi berbagai hambatan yang mempengaruhi efektivitas dan keberlanjutan program pengawasan. Meskipun pengawasan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru, namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua proses pengawasan dapat berjalan secara optimal..

Salah satu hambatan utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu, yang dipengaruhi oleh banyaknya beban tugas kepala sekolah. Di TK

Aisyiyah, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap pelaksanaan supervisi dan pembinaan guru, tetapi juga mengurus berbagai tugas administratif, seperti laporan keuangan, pelaksanaan program yayasan, serta pelaporan ke instansi terkait. Kondisi ini membuat waktu untuk melakukan supervisi kelas dan pendampingan guru menjadi sangat terbatas. Akibatnya, kegiatan pengawasan seringkali tidak dapat dilakukan secara rutin atau menyeluruh kepada semua guru.

Selain itu, hambatan lain yang cukup mencolok adalah minimnya sumber daya manusia pendukung di lingkungan sekolah. Kepala sekolah melaksanakan tugas supervisi secara mandiri tanpa adanya tim kerja khusus yang dapat membantu dalam menilai dan membina kinerja guru. Hal ini menyebabkan beban kerja kepala sekolah semakin berat, dan pengawasan cenderung bersifat administratif semata, bukan pembinaan yang mendalam.

Pemahaman sebagian guru terhadap makna supervisi juga menjadi tantangan tersendiri. Tidak sedikit guru yang masih memandang pengawasan sebagai bentuk penilaian yang menekan atau mencari kesalahan, bukan sebagai proses pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas mengajar. Akibatnya, beberapa guru menunjukkan sikap pasif atau kurang terbuka saat diberi masukan oleh kepala sekolah, dan implementasi hasil pengawasan pun belum sepenuhnya memberikan perubahan yang signifikan.

Samping itu, hambatan lain muncul dari keterbatasan sarana dan prasarana, baik dalam bentuk instrumen supervisi, media dokumentasi, maupun ruang pembinaan. Proses supervisi masih dilakukan secara manual, belum didukung dengan teknologi yang memadai. Ruang kepala sekolah yang juga digunakan untuk keperluan lain, seperti ruang tamu atau rapat, membuat pelaksanaan coaching atau diskusi pembinaan menjadi kurang kondusif.

Terakhir, akses terhadap pelatihan atau penguatan kapasitas kepala sekolah dalam bidang supervisi masih terbatas. Kepala sekolah belum secara intensif mengikuti pelatihan tentang pendekatan supervisi berbasis coaching, mentoring, dan Kurikulum Merdeka khusus untuk satuan PAUD. Akibatnya,

strategi yang digunakan dalam pengawasan masih mengandalkan metode konvensional dan belum sepenuhnya kontekstual dengan kebutuhan guru masa kini.

Dengan demikian, hambatan-hambatan ini menuntut adanya strategi perbaikan yang komprehensif, baik dari aspek manajerial, penguatan sumber daya, maupun peningkatan kapasitas kepala sekolah dan guru. Implementasi pengawasan yang efektif hanya dapat tercapai jika hambatan-hambatan tersebut ditangani secara terencana dan berkelanjutan, demi terciptanya kinerja guru yang profesional dan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan anak usia dini di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara.

Dalam pelaksanaan tugas sebagai pengawas internal di lembaga pendidikan, kepala sekolah memegang peran yang sangat vital, terutama dalam memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan efektif dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya, kepala sekolah di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara menghadapi berbagai hambatan yang memengaruhi efektivitas pengawasan terhadap guru. Hambatan-hambatan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan dengan aspek sumber daya manusia, sarana prasarana, serta faktor psikologis dan budaya kerja.

Salah satu hambatan utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu dan beban kerja kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai supervisor atau pengawas pembelajaran, tetapi juga harus menangani berbagai urusan administrasi, pengelolaan keuangan, pelaporan ke dinas terkait, hingga menjalin hubungan eksternal dengan lembaga mitra. Banyaknya tugas tersebut menyebabkan pengawasan terhadap guru tidak dapat dilakukan secara optimal dan berkelanjutan. Sering kali, pengawasan yang dilakukan bersifat insidental atau hanya ketika ada masalah yang muncul, bukan berdasarkan jadwal atau perencanaan yang sistematis.

Selain itu, kurangnya pemahaman atau keterampilan kepala sekolah dalam bidang supervisi akademik juga menjadi kendala yang cukup signifikan. Tidak semua kepala sekolah memiliki latar belakang atau

pelatihan khusus mengenai teknik supervisi yang efektif. Akibatnya, ketika melakukan pengawasan, kepala sekolah cenderung hanya berfokus pada aspek administratif seperti kelengkapan perangkat pembelajaran, tanpa menggali lebih jauh proses dan kualitas interaksi pembelajaran yang dilakukan guru di kelas.

Resistensi dari sebagian guru juga menjadi tantangan tersendiri. Tidak sedikit guru yang merasa tertekan atau tidak nyaman ketika dilakukan supervisi oleh kepala sekolah, terutama jika pendekatan yang digunakan bersifat otoritatif. Kondisi ini menyebabkan hubungan antara kepala sekolah dan guru menjadi kurang harmonis, dan pengawasan yang seharusnya bersifat pembinaan justru dianggap sebagai bentuk penilaian atau penghakiman. Hambatan ini sering kali dipengaruhi oleh budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung evaluasi sebagai bagian dari peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung supervisi, seperti ketersediaan dokumen pembelajaran, teknologi pendidikan, serta ruang diskusi yang nyaman, juga menjadi penghalang dalam pelaksanaan pengawasan yang efektif. TK Aisyiyah sebagai lembaga pendidikan usia dini di wilayah kecamatan, menghadapi kendala dalam hal fasilitas pendukung yang ideal untuk pelaksanaan supervisi berbasis observasi kelas atau bimbingan profesional.

Tidak kalah penting, dukungan dari pihak yayasan atau pengelola kadang kala juga belum optimal. Kurangnya kebijakan atau perhatian khusus terhadap pentingnya supervisi pendidikan membuat kepala sekolah merasa bekerja sendiri tanpa dukungan sistemik dari struktur organisasi di atasnya. Padahal, pengawasan yang efektif membutuhkan kolaborasi dan sinergi antara kepala sekolah, guru, dan pihak pengelola atau yayasan.

Terakhir, minimnya pelatihan berkelanjutan bagi kepala sekolah maupun guru dalam hal peningkatan kapasitas profesional, termasuk supervisi akademik, membuat proses pengawasan tidak mengalami pembaruan yang berarti. Supervisi yang dilakukan menjadi rutinitas tanpa

makna reflektif dan inovatif, sehingga tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Rukmini selaku kepala sekolah TK Aisyiyah I Balangnipa terkait hambatan atau tantangan dalam pelaksanaan pengawasan yakni:

Ada berbagai tantangan dalam melaksanakan pengawasan, antara lain kompleksitas tugas manajerial, kurangnya persiapan dari guru yang disupervisi, unsur subjektivitas, seringnya pergantian kepala sekolah, sarana dan prasarana yang terbatas, kurangnya disiplin guru, serta kurangnya pemahaman guru tentang pengelolaan proses belajar mengajar yang efektif (Rukmini, 7 Mei 2025).

Dalam pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja guru, kepala sekolah menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dan saling berkaitan. Pernyataan kepala sekolah yang menyebutkan tantangan seperti kompleksitas tugas manajerial, kurangnya persiapan guru, subjektivitas, pergantian kepemimpinan, keterbatasan sarana prasarana, kurangnya disiplin, dan minimnya pemahaman pedagogis guru mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

1. Kompleksitas Tugas Manajerial

Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai supervisor, tetapi juga sebagai manajer lembaga yang harus mengatur administrasi, keuangan, hubungan eksternal, serta pengembangan sekolah secara menyeluruh. Beban kerja yang tinggi ini menyita waktu dan energi, sehingga pengawasan terhadap guru seringkali tidak bisa dilakukan secara intensif dan berkelanjutan.

2. Kurangnya Persiapan dari Guru yang Disupervisi

Sebagian guru belum memiliki kesiapan optimal saat akan disupervisi, baik dari segi administrasi pembelajaran (RPP, media, evaluasi) maupun teknik mengajar di kelas. Kondisi ini menghambat kepala sekolah dalam menilai secara objektif proses pembelajaran yang sesungguhnya, karena guru hanya bersifat “menyiapkan diri” saat akan diawasi, bukan menunjukkan kualitas mengajar harian yang konsisten.

3. Unsur Subjektivitas dalam Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan tanpa instrumen evaluasi yang objektif dan baku berpotensi menimbulkan subjektivitas dalam penilaian. Kepala sekolah bisa saja dipengaruhi oleh kedekatan personal atau persepsi yang bias terhadap guru tertentu, yang berdampak pada hasil supervisi yang kurang adil dan kurang bermanfaat sebagai alat pembinaan.

4. Seringnya Pergantian Kepala Sekolah

Tingginya frekuensi pergantian kepala sekolah dapat mengganggu konsistensi program pengawasan. Setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan dan pendekatan supervisi yang berbeda. Hal ini dapat membingungkan guru dan menghambat keberlanjutan pembinaan, terutama dalam membangun budaya mutu dan evaluasi yang berkelanjutan.

5. Keterbatasan Sarana dan Prasarana

Sarana pendukung supervisi seperti ruang diskusi, dokumen pembelajaran digital, perangkat teknologi, atau bahkan ruang kelas yang layak sangat memengaruhi efektivitas proses pengawasan. Di TK yang berada di wilayah kecamatan, keterbatasan ini cukup nyata dan menjadi penghambat dalam pelaksanaan pengawasan berbasis observasi atau diskusi mendalam.

6. Kurangnya Disiplin Guru

Beberapa guru belum menunjukkan kedisiplinan dalam aspek kehadiran, ketepatan waktu, maupun pemenuhan tugas administratif dan pengajaran. Hal ini menjadi kendala tersendiri karena pengawasan yang dilakukan tidak hanya memantau aspek teknis pembelajaran, tetapi juga mencerminkan sikap dan etos kerja guru sebagai pendidik.

7. Minimnya Pemahaman Guru tentang Pengelolaan Pembelajaran yang Efektif

Banyak guru yang belum memahami secara mendalam konsep dan praktik pengelolaan kelas yang baik, pembelajaran aktif, dan evaluasi berbasis kompetensi. Kelemahan ini mengakibatkan kepala sekolah sering harus memulai pembinaan dari aspek dasar, yang semestinya sudah menjadi bagian dari kompetensi profesional guru.

Hal senada yang diungkapkan oleh Nurzaidah kepala sekolah TK Aisyiyah III Darussalihin yang mengatakan bahwa:

Melaksanakan pengawasan terhadap guru, meskipun sangat penting, tidak luput dari berbagai tantangan dan kendala. Saya selaku kepala sekolah di TK Aisyiyah III Darussalihin tentu juga menghadapi beberapa hal ini dalam upaya menjaga dan meningkatkan kualitas pembelajaran yakni Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya, Membangun Kepercayaan dan Mengatasi Perasaan Defensif Guru, Keberagaman Karakteristik dan Kebutuhan Guru, Konsistensi dalam Pelaksanaan dan Tindak Lanjut, Mengukur Dampak Jangka Panjang (Nurzaidah, 19 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nurzaidah, selaku kepala sekolah TK Aisyiyah III Darussalihin, pelaksanaan pengawasan terhadap guru memang diakui sebagai bagian penting dalam upaya menjaga dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, Nurzaidah juga menegaskan bahwa dalam praktiknya, proses pengawasan tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala yang harus dihadapi oleh kepala sekolah.

Salah satu tantangan utama yang disebutkan adalah keterbatasan waktu dan sumber daya. Kepala sekolah seringkali dihadapkan pada berbagai tugas administratif dan manajerial lainnya, sehingga waktu yang tersedia untuk melakukan pengawasan secara menyeluruh menjadi terbatas. Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik tenaga maupun sarana pendukung, juga menjadi kendala dalam melaksanakan pengawasan secara optimal.

Tantangan berikutnya adalah membangun kepercayaan serta mengatasi perasaan defensif dari guru. Dalam proses pengawasan, tidak semua guru langsung menerima kritik atau masukan dengan sikap terbuka. Kepala sekolah perlu membangun hubungan yang positif agar guru tidak

merasa diawasi secara menghakimi, melainkan merasa didampingi untuk berkembang.

Nurzaidah juga menyoroti keberagaman karakteristik dan kebutuhan guru sebagai tantangan tersendiri. Setiap guru memiliki latar belakang, kemampuan, dan kebutuhan pengembangan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pendekatan pengawasan harus disesuaikan agar bisa efektif dan tepat sasaran bagi masing-masing individu.

Selain itu, konsistensi dalam pelaksanaan pengawasan dan tindak lanjutnya juga menjadi tantangan. Tidak jarang, pengawasan dilakukan secara insidental tanpa dilanjutkan dengan langkah pembinaan yang sistematis. Padahal, tindak lanjut sangat penting untuk memastikan bahwa hasil supervisi benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Hal yang tak kalah penting adalah mengukur dampak jangka panjang dari pengawasan. Kepala sekolah tidak hanya harus memastikan pelaksanaan pengawasan berjalan baik, tetapi juga mampu menilai sejauh mana dampaknya terhadap perubahan sikap, peningkatan kompetensi guru, dan kualitas pembelajaran dalam jangka waktu yang berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah bukanlah tugas yang sederhana. Dibalik urgensi dan manfaatnya, terdapat berbagai tantangan kompleks yang memerlukan pendekatan yang bijaksana, adaptif, dan terus-menerus diperbaiki. Komitmen kepala sekolah seperti Nurzaidah dalam menghadapi kendala ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan yang kuat dalam mendorong perubahan positif di lingkungan pendidikan.

Ungkapan kepala sekolah menunjukkan bahwa pengawasan terhadap guru di TK Aisyiyah I Balangnipa dan III Darussalihin tidak semata-mata persoalan teknis, tetapi juga mencerminkan tantangan manajerial, kultural, dan sistemik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas pengawasan, dibutuhkan solusi yang menyeluruh, seperti

pelatihan profesional, penguatan sistem supervisi, dukungan sarana yang memadai, serta pembentukan budaya kerja yang mendukung pembinaan berkelanjutan.

Melihat dari penjelasan di atas hal ini sesuai juga dengan yang diungkapkan oleh Fatimah salah satu guru TK Aisyiyah I Balangnipa yakni:

Kami dapat merasakan beberapa kendala selama proses pengawasan. Kendala tersebut meliputi kurangnya persiapan, subjektivitas pengawas, keterbatasan sarana dan prasarana. Selain itu, kami juga dapat merasa kurang percaya diri atau takut akan tantangan baru sehingga menghindari pengembangan diri (Fatimah, 9 Mei 2025).

Selanjutnya yang diungkapkan oleh Andi Balele salah satu guru TK Aisyiyah III Darussalihin yang mengatakan bahwa:

Ada beberapa kendala yang kami rasakan diantaranya menunjukkan pentingnya pendekatan yang empatik, transparan, dan berorientasi pada pengembangan dalam setiap proses pengawasan di sekolah (Andi Balele, 21 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua guru, yaitu Fatimah dari TK Aisyiyah I Balangnipa dan Andi Balele dari TK Aisyiyah III Darussalihin, dapat dijelaskan bahwa proses pengawasan di sekolah, meskipun bertujuan untuk peningkatan kualitas pendidikan, tidak terlepas dari berbagai kendala yang dirasakan oleh para guru. Kendala-kendala ini mencerminkan dinamika yang terjadi dalam praktik pengawasan di lapangan, serta menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih manusiawi dan mendukung dalam pelaksanaannya.

Fatimah menyampaikan bahwa beberapa kendala yang sering dihadapi guru selama proses pengawasan antara lain adalah kurangnya persiapan dari guru, subjektivitas pengawas, serta keterbatasan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan belajar mengajar. Kondisi ini dapat mempengaruhi efektivitas pengawasan dan menimbulkan tekanan tersendiri bagi guru. Selain itu, Fatimah juga mengungkapkan adanya perasaan kurang percaya diri dan ketakutan terhadap tantangan baru, yang pada akhirnya dapat menghambat keinginan guru untuk mengembangkan

diri. Hal ini menandakan bahwa pengawasan perlu dilaksanakan dengan pendekatan yang tidak hanya fokus pada penilaian, tetapi juga memperhatikan kondisi psikologis guru sebagai individu yang terus berkembang.

Sejalan dengan hal tersebut, Andi Balele menambahkan bahwa dalam pengalaman pribadinya, pengawasan yang dilakukan tanpa pendekatan yang tepat dapat menimbulkan kesan tidak nyaman di kalangan guru. Oleh karena itu, ia menekankan pentingnya pendekatan yang empatik, transparan, dan berorientasi pada pengembangan dalam setiap proses pengawasan. Artinya, kepala sekolah sebagai pengawas perlu membangun komunikasi yang terbuka, mendengarkan masukan dari guru, dan menjadikan pengawasan sebagai sarana untuk membina, bukan semata-mata mengoreksi.

Kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pengawasan tidak hanya ditentukan oleh sistem atau metode yang digunakan, tetapi juga sangat bergantung pada cara pendekatan kepala sekolah terhadap guru. Dibutuhkan empati, komunikasi yang baik, serta lingkungan yang mendukung agar pengawasan tidak menjadi beban, melainkan menjadi proses pembinaan yang mendorong guru untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Oleh karena itu, penting bagi setiap kepala sekolah untuk memahami kondisi individual guru dan menciptakan suasana pengawasan yang aman, konstruktif, dan membangun rasa percaya diri.

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah idealnya menjadi sarana pembinaan yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaannya tidak selalu berjalan tanpa hambatan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan salah satu guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara yang mengungkapkan adanya sejumlah kendala dalam proses pengawasan, seperti kurangnya persiapan, subjektivitas dalam penilaian, keterbatasan

sarana dan prasarana, serta rendahnya rasa percaya diri dan ketakutan terhadap tantangan baru.

Pernyataan ini menggarisbawahi bahwa proses pengawasan tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis dan prosedural, tetapi juga menyentuh dimensi psikologis dan emosional guru. Ketika pengawasan dilakukan tanpa pendekatan yang membina atau tanpa memperhatikan kesiapan guru, maka pengawasan berpotensi menimbulkan resistensi, kecemasan, dan bahkan demotivasi. Guru yang merasa kurang percaya diri atau takut terhadap tantangan baru cenderung enggan mengembangkan diri, yang pada akhirnya menghambat peningkatan kompetensi profesional secara berkelanjutan.

Selain itu, faktor subjektivitas pengawas menjadi tantangan tersendiri. Apabila kepala sekolah tidak memiliki standar atau instrumen evaluasi yang objektif dan terukur, maka hasil pengawasan dapat dianggap tidak adil atau bias. Hal ini dapat menciptakan ketidakpercayaan di antara guru, yang berdampak pada kurang harmonisnya hubungan profesional dalam lingkungan sekolah. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem supervisi yang transparan, adil, dan disepakati bersama, agar guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses peningkatan mutu pembelajaran.

Keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi hambatan yang bersifat struktural. Dalam konteks lembaga PAUD seperti TK Aisyiyah, yang umumnya memiliki keterbatasan anggaran, kurangnya ruang pembinaan, alat bantu pengajaran, atau media supervisi modern menjadi faktor penghambat yang signifikan. Ketika pengawasan tidak didukung oleh fasilitas yang memadai, maka efektivitasnya pun menjadi terbatas.

Pernyataan guru ini mencerminkan pentingnya pendekatan humanis dalam pengawasan, di mana aspek pembinaan lebih diutamakan dibanding sekadar penilaian. Supervisi yang baik seharusnya mampu menciptakan ruang aman bagi guru untuk belajar dari kesalahan, mengevaluasi diri, dan berkembang tanpa rasa takut. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk tidak hanya kompeten secara manajerial,

tetapi juga memiliki kecerdasan emosional dan kepemimpinan yang suportif, agar proses pengawasan dapat menjadi katalisator perubahan positif, bukan sumber tekanan.

Dengan memahami dan menanggapi hambatan yang dirasakan guru secara empatik dan solutif, kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pengawasan secara menyeluruh. Hal ini penting untuk membangun budaya sekolah yang kolaboratif, reflektif, dan berorientasi pada pertumbuhan profesional guru sebagai garda terdepan dalam peningkatan mutu pendidikan.

Hambatan-hambatan yang dihadapi kepala sekolah TK Aisyiyah di Kecamatan Sinjai Utara dalam melaksanakan pengawasan terhadap guru sangat kompleks dan multidimensional. Oleh karena itu, diperlukan solusi yang terintegrasi, baik dalam bentuk pelatihan kepala sekolah, penguatan budaya supervisi yang positif, peningkatan sarana prasarana, maupun dukungan kebijakan dari yayasan dan instansi terkait. Hanya dengan cara demikian, fungsi pengawasan dapat berjalan efektif demi tercapainya mutu pendidikan anak usia dini yang lebih baik.

Menghadapi tantangan diatas maka ada tersirat solusi yang diungkapkan oleh Rukmini kepala sekolah TK Aisyiyah I Balangnipa terkait hal ini yakni:

untuk mengatasi kendala yang dihadapi, seperti kesulitan guru dalam mengajar, keterbatasan sarana prasarana, dan rendahnya motivasi siswa, dapat mencakup beberapa hal: Peningkatan Kualitas Guru, Evaluasi dan Penyesuaian Kurikulum, Pemanfaatan Teknologi, Motivasi dan Penghargaan, Kerja Sama dengan Komunitas, Penyelenggaraan Pembelajaran Aktif, Evaluasi yang Holistik, Penerapan Disiplin, Penggunaan Media Pembelajaran, Pengembangan Sarana dan Prasarana (Rukmini, 7 Mei 2025).

Hal serupa yang diungkapkan oleh Nurzaidah kepala sekolah TK Aisyiyah III Darussalihin yang mengatakan bahwa:

Menghadapi berbagai tantangan dalam pengawasan, saya menerapkan beberapa strategi proaktif dan adaptif untuk memastikan program pengawasan tetap berjalan efektif dan memberikan dampak maksimal misalnya optimalisasi waktu dan perencanaan fleksibel, membangun

hubungan berbasis kepercayaan dan kolaborasi, diferensiasi pendekatan pengawasan, sistem pencatatan dan tindak lanjut yang terorganisir, fokus pada dampak nyata dan perayaan keberhasilan (Nurzaidah, 21 Mei 2025).

Dalam menjalankan peran sebagai pemimpin sekaligus pengawas internal, kepala sekolah TK Aisyiyah menghadapi berbagai kendala, seperti kesulitan guru dalam mengajar, keterbatasan sarana prasarana, dan rendahnya motivasi peserta didik. Untuk menjawab tantangan tersebut, kepala sekolah merumuskan strategi komprehensif yang bertujuan meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta mendukung pengawasan yang efektif. Strategi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Guru

Kepala sekolah berfokus pada penguatan kapasitas guru melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pendampingan. Kegiatan ini mencakup pengembangan kemampuan pedagogik, penyusunan RPP, pemilihan metode pembelajaran, dan teknik evaluasi. Strategi ini ditujukan agar guru lebih percaya diri dan profesional dalam melaksanakan tugasnya di kelas.

2. Evaluasi dan Penyesuaian Kurikulum

Kurikulum yang digunakan dievaluasi secara berkala untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan peserta didik serta kemampuan guru. Penyesuaian ini membantu menciptakan pembelajaran yang lebih kontekstual dan relevan dengan perkembangan usia dini.

3. Pemanfaatan Teknologi

Meskipun sarana terbatas, kepala sekolah mendorong penggunaan teknologi sederhana, seperti media audio-visual, video pembelajaran, atau aplikasi interaktif berbasis Android untuk mendukung proses pembelajaran yang menarik dan bermakna.

4. Motivasi dan Penghargaan

Strategi ini mencakup pemberian apresiasi kepada guru dan siswa yang menunjukkan kemajuan atau prestasi. Penghargaan tersebut dapat berupa ucapan, piagam, atau insentif sederhana yang mampu meningkatkan semangat dan motivasi.

5. Kerja Sama dengan Komunitas

Kepala sekolah menjalin kolaborasi dengan orang tua, tokoh masyarakat, dan pihak luar untuk mendukung program pendidikan. Kerja sama ini meliputi penyediaan alat bantu pembelajaran, peningkatan fasilitas, serta keterlibatan dalam kegiatan pembinaan karakter.

6. Penyelenggaraan Pembelajaran Aktif

Kepala sekolah mendorong guru untuk menerapkan pendekatan pembelajaran aktif, seperti bermain sambil belajar, diskusi kelompok, dan kegiatan proyek yang sesuai dengan usia anak. Metode ini bertujuan meningkatkan keterlibatan siswa dan membuat pembelajaran lebih menyenangkan.

7. Evaluasi yang Holistik

Pengawasan dilakukan tidak hanya dari aspek administratif, tetapi juga dengan menilai kualitas interaksi guru-siswa, pengelolaan kelas, dan capaian perkembangan anak. Evaluasi ini bersifat membina, bukan menghukum, sehingga guru merasa terbantu dalam meningkatkan kinerjanya.

8. Penerapan Disiplin

Kepala sekolah menetapkan aturan yang jelas mengenai kedisiplinan guru dan siswa, termasuk dalam hal kehadiran, waktu mengajar, dan pemenuhan tugas. Penegakan disiplin dilakukan secara konsisten untuk menciptakan budaya kerja yang profesional.

9. Penggunaan Media Pembelajaran

Guru didorong untuk menggunakan berbagai media pembelajaran yang menarik dan mudah diakses, seperti gambar, alat peraga konkret, buku cerita, dan bahan ajar buatan sendiri. Media ini membantu menyederhanakan konsep-konsep pembelajaran yang sulit dipahami anak usia dini.

10. Pengembangan Sarana dan Prasarana

Meski keterbatasan menjadi kendala, kepala sekolah berusaha meningkatkan kualitas fasilitas secara bertahap, baik melalui pengajuan ke

yayasan, kerja sama dengan orang tua, maupun pemanfaatan dana bantuan. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan mendukung pembelajaran yang efektif.

Strategi yang dirumuskan oleh kepala sekolah mencerminkan pendekatan holistik dan adaptif, dengan menekankan pembinaan guru, penguatan proses belajar, dan keterlibatan komunitas. Pendekatan ini tidak hanya menyelesaikan masalah teknis, tetapi juga membangun budaya mutu dan kerja kolaboratif yang mendukung keberhasilan pendidikan anak usia dini di TK Aisyiyah. Strategi ini menjadi bentuk nyata dari kepemimpinan transformatif yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

B. Pembahasan

1. Implementasi Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai

Implementasi pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai merupakan suatu upaya manajerial yang terencana dan terstruktur untuk meningkatkan mutu kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Pengawasan ini dilakukan melalui beberapa tahapan utama, yakni: perencanaan pengawasan, pelaksanaan supervisi, evaluasi hasil supervisi, serta tindak lanjut berupa pembinaan. Setiap tahap dilaksanakan dengan pendekatan yang persuasif, partisipatif, dan humanis guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membangun semangat profesionalisme guru.

Pada tahap perencanaan, kepala sekolah menyusun program pengawasan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan guru, baik dari aspek kompetensi pedagogik, profesional, maupun kedisiplinan kerja. Pelaksanaan pengawasan dilakukan melalui observasi kelas, wawancara reflektif, serta

studi dokumen seperti RPPH (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian) dan jurnal guru. Evaluasi terhadap temuan supervisi dijadikan dasar dalam merancang program tindak lanjut seperti pelatihan mini lesson, diskusi pedagogik, atau bimbingan individu. Strategi ini terbukti efektif dalam membangun kesadaran guru untuk memperbaiki kualitas pembelajaran serta meningkatkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik anak usia dini.

Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah di TK Aisyiyah Sinjai Utara tidak hanya bertindak sebagai pengawas administratif, melainkan juga sebagai pembina, fasilitator, dan motivator bagi guru. Pendekatan kepemimpinan yang komunikatif dan suportif menciptakan hubungan kerja yang harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan kinerja guru secara signifikan. Selain itu, pengawasan dilakukan secara berkelanjutan, tidak bersifat menghakimi, tetapi lebih pada membimbing dan memperkuat praktik baik dalam pembelajaran anak usia dini.

Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Umi Kulsum, yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan mampu mendorong guru untuk meningkatkan kompetensinya, terutama dalam merancang dan melaksanakan kegiatan belajar yang bermakna bagi peserta didik (Kulsum, 2020). Begitu pula hasil penelitian Syamsiar dan Suryana mengungkapkan bahwa supervisi edukatif dan klinis yang dilakukan oleh kepala sekolah berdampak positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru (Suryana, 2021). Dalam konteks TK Aisyiyah, pengawasan yang dilaksanakan menunjukkan pola yang serupa, di mana keberadaan kepala sekolah sebagai

pemimpin pembelajaran terbukti mendorong guru untuk terus berkembang dan berinovasi.

Lebih lanjut, hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharsaputra juga menegaskan bahwa efektivitas supervisi kepala sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam membina hubungan kerja yang demokratis, memberi umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan budaya refleksi dalam pengembangan pembelajaran (Suharsaputra, 2019).

2. Bentuk Pengawasan yang Diterapkan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai

Pengawasan kepala sekolah di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai dilakukan dalam berbagai bentuk yang disesuaikan dengan kebutuhan guru dan dinamika lembaga. Bentuk pengawasan yang diterapkan meliputi pengawasan langsung (langsung turun ke kelas), pengawasan tidak langsung (melalui evaluasi administrasi), serta pengawasan partisipatif (melalui diskusi dan refleksi bersama guru). Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah secara menyeluruh, memberikan bimbingan yang tepat sasaran, dan mendorong guru untuk mengembangkan kapasitas profesionalnya secara berkelanjutan.

Pertama, pengawasan langsung dilakukan melalui kegiatan supervisi kelas, di mana kepala sekolah mengamati secara langsung proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Observasi ini tidak hanya menilai aspek teknis mengajar, tetapi juga mencermati interaksi guru dengan peserta didik, pemanfaatan media pembelajaran, serta pengelolaan kelas. Dari hasil

observasi tersebut, kepala sekolah memberikan umpan balik secara lisan maupun tertulis dalam suasana yang membangun dan reflektif.

Kedua, bentuk pengawasan tidak langsung dilakukan dengan cara memeriksa perangkat pembelajaran guru, seperti RPPH (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian), jurnal kegiatan, dan penilaian perkembangan anak. Pengawasan administrasi ini bertujuan memastikan bahwa setiap guru menjalankan tanggung jawabnya secara sistematis dan sesuai dengan standar operasional yang berlaku di lembaga PAUD.

Ketiga, pengawasan partisipatif dilaksanakan melalui kegiatan seperti pertemuan rutin guru, diskusi kelompok, dan forum refleksi pembelajaran. Dalam forum ini, kepala sekolah tidak bersikap otoritatif, tetapi lebih sebagai fasilitator dan mitra kerja yang mendorong guru untuk terbuka terhadap evaluasi dan berani mencoba strategi baru dalam pengajaran.

Bentuk pengawasan ini telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja guru, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, maupun evaluasi. Guru menjadi lebih disiplin, kreatif, dan reflektif terhadap tugas-tugasnya. Selain itu, adanya komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan profesional.

Temuan dalam penelitian ini memiliki keterkaitan erat dengan penelitian Siti Masitoh dan M. Asrori yang menyatakan bahwa bentuk pengawasan kepala sekolah yang komprehensif, baik langsung maupun tidak langsung, memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru (Asrori, 2020). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Suparlan mengungkapkan bahwa bentuk pengawasan yang

efektif harus mencakup aspek pembinaan, evaluasi, dan penguatan kapasitas guru melalui pendekatan kolaboratif (Suparlan, 2020).

Hasil serupa juga ditemukan dalam studi Yuniarti yang menjelaskan bahwa bentuk supervisi kepala sekolah yang terencana dan melibatkan guru dalam proses evaluasi mampu mendorong peningkatan mutu pembelajaran, karena guru merasa dilibatkan dan dihargai dalam proses pengembangan profesionalisme mereka (Yuniarti, 2021). Penelitian ini menguatkan bahwa variasi bentuk pengawasan yang diterapkan kepala sekolah di TK Aisyiyah mampu menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dalam mendukung kinerja guru secara menyeluruh.

3. Hambatan yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Pengawasan terhadap Guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai

Dalam pelaksanaan pengawasan terhadap guru, kepala sekolah di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai menghadapi sejumlah hambatan yang bersifat teknis maupun non-teknis. Hambatan-hambatan ini tidak hanya mempengaruhi efektivitas pengawasan, tetapi juga berdampak terhadap keberlanjutan program pembinaan guru di lembaga tersebut.

Pertama, hambatan yang paling umum adalah keterbatasan waktu dan beban kerja kepala sekolah. Sebagai pimpinan lembaga pendidikan anak usia dini, kepala sekolah tidak hanya bertugas dalam fungsi supervisi, tetapi juga menjalankan peran administratif, pengelolaan keuangan, hubungan masyarakat, serta pengembangan program. Keterbatasan waktu ini sering membuat kegiatan pengawasan tidak dapat dilakukan secara intensif dan menyeluruh.

Kedua, terdapat hambatan komunikasi, terutama ketika guru merasa kurang nyaman atau defensif terhadap masukan yang diberikan. Hal ini dapat terjadi karena sebagian guru belum sepenuhnya memahami bahwa pengawasan bukanlah bentuk penilaian negatif, melainkan sebagai upaya peningkatan profesionalisme. Kurangnya keterbukaan guru terhadap kritik konstruktif menjadi tantangan tersendiri dalam membangun suasana supervisi yang edukatif dan partisipatif.

Ketiga, minimnya pelatihan atau penguatan kompetensi kepala sekolah dalam bidang supervisi juga menjadi kendala. Tidak semua kepala sekolah mendapatkan pelatihan yang memadai dalam hal strategi supervisi akademik dan klinis, sehingga pengawasan yang dilakukan sering kali bersifat umum dan belum menyentuh akar masalah kinerja guru secara mendalam.

Keempat, terdapat kendala sarana dan prasarana pendukung, seperti ruang observasi yang terbatas, belum adanya sistem evaluasi berbasis digital, atau kurangnya dokumen pendukung dari guru yang dapat dijadikan dasar dalam melakukan pengawasan. Keterbatasan ini menyulitkan kepala sekolah dalam menilai secara objektif dan akurat kinerja guru.

Meskipun hambatan-hambatan tersebut cukup signifikan, kepala sekolah tetap berupaya melaksanakan pengawasan semaksimal mungkin dengan pendekatan yang bersifat fleksibel dan humanis. Pendekatan ini dilakukan melalui komunikasi personal, supervisi informal, serta memberikan motivasi kepada guru untuk terus mengembangkan diri secara mandiri.

Penemuan hambatan dalam penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Sari dan Wahyudi yang menyebutkan bahwa

salah satu hambatan utama dalam pelaksanaan pengawasan adalah kurangnya waktu akibat banyaknya beban administratif yang ditanggung oleh kepala sekolah (Wahyudi, 2020). Selain itu, penelitian oleh Wiyono mengungkap bahwa rendahnya kompetensi supervisi dan komunikasi yang kurang efektif antara kepala sekolah dan guru dapat menghambat proses pembinaan profesional guru (Wiyono, 2021).

Lebih lanjut, hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati juga menunjukkan bahwa keterbatasan sarana pendukung serta minimnya kesadaran guru terhadap pentingnya supervisi menjadi faktor yang memengaruhi rendahnya efektivitas pengawasan kepala sekolah (Rachmawati, 2021). Penelitian ini memperkuat temuan bahwa hambatan yang bersifat struktural maupun kultural masih menjadi tantangan utama dalam mengoptimalkan fungsi pengawasan di lingkungan PAUD.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi pengawasan kepala sekolah di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007, kepala sekolah memiliki kewajiban melaksanakan supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru. Selain itu, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan pentingnya pembinaan berkelanjutan dalam rangka menjaga profesionalisme guru. Dengan demikian, pengawasan kepala sekolah bukan hanya kebutuhan praktis, tetapi juga amanat regulasi yang wajib dijalankan demi menjamin mutu pendidikan anak usia dini.

Implementasi pengawasan kepala sekolah di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara membawa dampak positif berupa reward, baik pada tingkat individu guru maupun kelembagaan. Guru yang menunjukkan kinerja baik memperoleh penghargaan dalam bentuk apresiasi formal, kesempatan mengikuti pelatihan, serta insentif tambahan. Sementara itu, lembaga memperoleh reward berupa meningkatnya kepercayaan masyarakat

dan dukungan organisasi Aisyiyah maupun stakeholder eksternal. Reward ini menjadi pendorong motivasi sehingga guru semakin berkomitmen dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional.

Hasil penelitian ini memberikan pengetahuan berharga bagi kepala sekolah TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara. Kepala sekolah semakin memahami bahwa pengawasan harus dilakukan secara sistematis melalui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Ia juga memperoleh wawasan bahwa pengawasan yang bersifat edukatif dan kolaboratif lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru dibanding pendekatan kontrol semata. Selain itu, penelitian ini membuka pemahaman baru mengenai pentingnya reward, sinergi dengan stakeholder, serta strategi mengatasi hambatan teknis, struktural, dan kultural. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkaya pengetahuan kepala sekolah, tetapi juga menjadi acuan dalam memperbaiki praktik supervisi di masa depan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara merupakan upaya sistematis dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai penilai, tetapi juga sebagai pembina, fasilitator, dan motivator dalam pengembangan kompetensi guru, baik dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional. Meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, sarana, dan kesiapan guru, namun pengawasan yang dijalankan secara edukatif, kolaboratif, dan partisipatif mampu memberikan dampak positif terhadap mutu pembelajaran di satuan pendidikan anak usia dini. Dengan demikian, pengawasan kepala sekolah menjadi instrumen strategis dalam menciptakan budaya mutu dan profesionalisme guru di lingkungan TK Aisyiyah.
2. Bentuk pengawasan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara merupakan upaya strategis yang terstruktur dan

berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja guru. Pengawasan dilakukan secara menyeluruh melalui program kerja pengawasan, observasi kelas, bimbingan profesional, supervisi berkala, serta kunjungan antar kelas yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Seluruh aktivitas ini mencerminkan pendekatan pengawasan yang bersifat pembinaan, bukan sekadar kontrol, dengan fokus pada peningkatan kompetensi guru dan mutu pembelajaran. Frekuensi supervisi yang konsisten sebanyak dua kali dalam setahun juga menunjukkan komitmen kepala sekolah dalam menjalankan peran sebagai supervisor akademik secara profesional dan efektif.

3. Pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara menghadapi berbagai hambatan yang bersifat teknis, struktural, dan kultural. Hambatan utama meliputi keterbatasan waktu akibat beban kerja yang kompleks, kurangnya kompetensi supervisi akademik, resistensi dari guru, minimnya sarana pendukung, serta lemahnya dukungan dari yayasan dan instansi terkait. Selain itu, kurangnya pelatihan berkelanjutan dan budaya kerja yang belum mendukung supervisi sebagai pembinaan turut memperlemah efektivitas pengawasan. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, demi mewujudkan pengawasan yang bermakna dan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

B. Saran

1. Saran Teoritis

a. Penguatan Teori Supervisi Pendidikan

Kepala sekolah perlu memperdalam pemahaman teoritis tentang berbagai model dan teknik supervisi akademik, seperti supervisi klinis, supervisi kolaboratif, dan supervisi formatif. Hal ini akan membantu kepala sekolah melakukan pengawasan yang lebih terarah, membina,

serta mampu mendorong peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

b. Pengembangan Teori Manajemen Pendidikan

Kepala sekolah harus memahami konsep manajemen sekolah yang efektif, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengawasan guru. Dengan landasan teori manajemen yang kuat, kepala sekolah dapat merancang program pengawasan yang sistematis dan responsif terhadap kebutuhan guru dan siswa.

c. Penerapan Teori Motivasi dan Pengembangan Profesional

Pengawasan yang efektif harus didukung dengan pendekatan motivasi guru berdasarkan teori-teori motivasi (seperti teori Herzberg dan Maslow), yang menekankan pentingnya penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja guru secara psikologis dan profesional.

d. output yang didapat dalam penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di TK Aisyiyah Kecamatan Sinjai Utara. Pengawasan yang dilakukan meliputi supervisi akademik, supervisi manajerial, serta monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru. Melalui pengawasan tersebut, guru lebih terdorong untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran, meningkatkan kedisiplinan, dan memperbaiki kualitas proses belajar mengajar.

Penelitian ini juga memberikan pembelajaran bahwa efektivitas pengawasan tidak hanya bergantung pada intensitas pengawasan, tetapi juga pada kualitas arahan, bimbingan, dan tindak lanjut yang diberikan oleh kepala sekolah. Guru merasa lebih termotivasi dan terbantu ketika pengawasan disertai dengan solusi serta apresiasi.

Selain itu, penelitian ini mengungkap adanya kendala dalam pelaksanaan pengawasan, seperti keterbatasan waktu kepala sekolah, kurangnya variasi metode pengawasan, serta masih ada guru yang belum konsisten dalam menyusun administrasi pembelajaran. Hal ini menjadi pembelajaran bahwa pengawasan harus dilakukan secara terencana, berkesinambungan, dan melibatkan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengawasan kepala sekolah tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja guru, tetapi juga menjadi faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan di lembaga TK Aisyiyah.

2. Saran Praktis

a. Pelatihan dan Workshop Supervisi untuk Kepala Sekolah

Secara berkala, kepala sekolah perlu mengikuti pelatihan atau workshop terkait teknik supervisi, penggunaan instrumen evaluasi, dan keterampilan komunikasi untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru.

b. Menyusun Jadwal Supervisi yang Terstruktur dan Transparan

Kepala sekolah harus membuat jadwal supervisi yang jelas dan diinformasikan kepada guru agar pengawasan dilakukan secara konsisten, berkesinambungan, dan tidak terkesan insidental.

c. Menerapkan Supervisi yang Bersifat Pembinaan

Dalam proses pengawasan, kepala sekolah sebaiknya menggunakan pendekatan yang bersifat mendukung dan membimbing, bukan sekadar evaluasi administratif, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

d. Pemanfaatan Teknologi dalam Pengawasan

Gunakan teknologi, seperti aplikasi manajemen pembelajaran dan dokumentasi digital, untuk merekam hasil observasi, memberikan umpan balik, serta memudahkan analisis kinerja guru secara cepat dan akurat.

e. Penguatan Fasilitas dan Sarana Pendukung Supervisi

Yayasan dan pengelola TK perlu menyediakan sarana yang memadai seperti ruang observasi, perangkat multimedia, dan bahan ajar yang membantu kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi secara optimal.

f. Mendorong Budaya Kolaborasi dan Pengembangan Profesional Guru

Kepala sekolah dapat menginisiasi kegiatan peer teaching, lesson study, atau komunitas belajar guru (KKG) untuk memperkuat kolaborasi, saling berbagi praktik terbaik, dan meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan.

g. Memberikan Penghargaan dan Pengakuan

Berikan penghargaan bagi guru yang menunjukkan peningkatan kinerja sebagai bentuk motivasi dan apresiasi atas usaha

mereka, sekaligus menjadi contoh bagi guru lain untuk terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, H. U. dan P. S. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara.
- Andang, A. (2014). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. ArRuzz Media.
- Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. PT Bumi Perkasa.
- Ary, H. G. (2015). *Administrasi Sekolah*. Rineka Cipta.
- Asnawi, S. (2017). *Syarifuddin Asnawi, Manajemen Pendidikan*. Graha Ilmu.
- Asrori, S. M. & M. (2020). Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1).
- Danim, K. dan S. (2011). *Profesi Kependidikan*. Alfabeta.
- Daryanto, D. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Depdiknas, D. (2007). *Standar Nasional Pendidikan*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Diding N, I. S. (2015). *Pengelolaan Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- E.mulyasa. (2013). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. PT. Remaja Rosdakary.

- E.mulyasa. (2020). *Menjadi Guru Professional ; Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan* (PT.Remaja Rosdakarya (ed.)).
- Edwards, G. C. (2014). *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Press.
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Horn, D. S. V. M. dan C. E. Van. (2018). The Policy Implementation Process. *Administration & Society*, 6(4).
- Imam G, D. D. N. B. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Alfabeta.
- Kaharuddin, K. (2020). *Implementasi Pembinaan dan Pembimbingan Pengawas Pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Bengo Kabupaten Bone*. Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai.
- Komariah, A. (2015). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara.
- Kompri, K. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Ar-Ruzza Media.
- Kulsum, U. (2020). Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(1).
- Kurnianingsih, E. (2017). *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. Of Education Management and Administration Review.
- Lantip, D, S. (2012). *Supervisi Pendidikan*. Gava Media.
- Mangkunegara, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mania, S. dan S. (2018). *Pengantar Metodologi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula*. Sibuku.
- Marno, M. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Refika Aditama.
- Mukhtar, I. (2011). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Gaung Persada Press.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KTSP*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya.

- Muslim, S. B. (2013). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Alfabeta.
- Nurkolis, N. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*. Grasindo.
- Oktami, A. N. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kurikulum Merdeka di Tk Aisyiyah Xi. *Journal of Education Research*, 5(3).
- Pidata, M. (2013). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Renika Cipta.
- Pidata, M. (2014). *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. (2015). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Purwanto, M. N. (2016). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, R. (2021). Kendala Implementasi Supervisi dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(2).
- Rivai, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, R. (2017). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Robert L. Malthis, J. H. J. (2015). *Human Resources Management, Edisi Bahasa Indonesia oleh Diana Angelica, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Sagala, S. (2019). *Supervisi Pembelajaran*. Alfabeta.
- Sahertian, P. A. (2012). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Renika Cipta.
- Sallis, S. (2012). *Total Quality Management in Education*. Kogan Page.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi satu, cetakan kesepuluh*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan, (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*.
- Sugiyono, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (1st ed.).

- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2019). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*. Refika Aditama.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktik*. Remaja Rosdakarya.
- Suparlan, S. (2020). *Supervisi Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya dalam Pembinaan Guru*. Bumi Aksara.
- Suryana, S. &. (2021). Efektivitas Supervisi Edukatif terhadap Kinerja Guru di TK Negeri Pembina Makassar. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(2).
- Suryosubroto, S. (2014). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Rineka Cipta.
- Suyanto, B. (2011). *Masalah Sosial Anak*. Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2019). *Principles of Management*. Richard D. Irwin, Inc.
- Umar Sidiq, M. M. C. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. CV Nata Karya.
- Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Van ,S., C. E. V. H. (2011). The Policy Implementation Process. *A Conceptual Framework, (Administration & Society)*, 6(1).
- Wahjosumidjo, W. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo, W. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, S. (2020). Hambatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1).
- Wirartha, I. M. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. CV. Andi Offset.
- Wiyono, W. (2021). *Manajemen Supervisi Pendidikan*. Wineka Media.
- Yuniarti, Y. (2021). Bentuk Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1).
- Yusuf, N. A. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Kencana.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Gambaran TK Aisyiyah I Balangnipa

1. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : TK Aisyiyah I Balangnipa
NPSN : 40318806
Tanggal Pendirian : 1 April 1966
Akta Notaris : Aenuddin, S.H. Nomor 26
Nomor Ijin Operasional: 1539/21/01/DPM-PTSP/XI/2021

Akreditasi : B (Baik)
 Alamat : Jl. Sultan Hasanuddin
 Kelurahan : Balangnipa
 Kecamatan : Sinjai Utara
 Kabupaten : Sinjai
 Provinsi : Sulawesi Selatan
 Kode Pos : 92612
 Nomor Telepon : 085242501601

2. Data Siswa 4 Tahun Terakhir

NO	Kelompok	Jumlah Siswa			
		2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024 2025
1.	A	16	16	9	14
2.	B	30	18	22	17
Jumlah		46	34	32	31

Jumlah rombongan belajar seluruhnya 5 dengan rincian sebagai berikut:

Kelompok A : 1 Rombongan Belajar

Kelompok B : 2 Rombongan Belajar

Data ruang kelas seluruhnya dengan rincian sebagai berikut:

Kelompok A : 1 Ruang dengan kondisi baik

Kelompok B : 2 Ruang dengan kondisi baik

3. Data Guru

NO	STATUS GURU	TINGKAT PENDIDIKAN			
		SLTA	D.2	S.1	S.2
1.	Guru Tetap	-	-	-	-
	1.1 Guru Kelas	-	1	2	-
	1.2 Guru PAI	-	-	-	-

	1.3 Guru Penjaskes	-	-	-	-
2.	Guru Tidak Tetap	-	-	-	-
	1.1 Guru Kelas	-	-	3	-
	1.2 Guru Bahasa Inggris	-	-	-	-
	1.3 Guru Penjaskes	-	-	-	-

4. Ketersediaan Ruang Pokok

NO	JENIS RUANG	UKURAN	JUMLAH	KONDISI
1.	Ruang Kelas	5x4 m ²	4	Baik
2.	Ruang Kantor	5x4 m ²	1	Baik
3.	Ruang Guru	-	-	
4.	Ruang Perpustakaan	-	-	
5.	Ruang UKS	-	-	

5. Data Kepala

- Nama : RUKMINI, S.Pd.
- NIP : 19690405 200701 2 029
- Pangkat/Gol : Pembina/ IV.a
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Tempat/ Tanggal Lahir : Sinjai/ 05 April 1969
- Pendidikan : S1
- Akta Mengajar : IV
- Sekolah tempat tugas : TK Aisyiyah I Balangnipa
- Alamat : Jl. Dr. Sutomo
- Kelurahan : Balangnipa
- Kecamatan : Sinjai Utara
- Kabupaten : Sinjai
- Provinsi : Sulawesi Selatan
- No HP : 085242501601
- Email : rukminijaenuddin@gmail.com
- Mata Pelajaran/ Guru kelas : Kepala Sekolah
- Beban Mengajar per minggu : 24 Jam

6. Jumlah Guru Kelas

No	Nama Guru	L/P	Pendidikan	Mengajar Di Kelas	Mata Pelajaran	Ket
1.	Rahmawati Rasyid	P	SPG	B1	Guru Kls	
2.	Hasridawati, S.Pd.I.	P	S1	B2	Guru Kls	
3.	Fatimah Bur, S.Pd.I.	P	S1	B3	Guru Kls	
4.	A. Hajrawati, S.Pd.	P	S1	B4	Guru Pendamping	
5.	Nuraisyah, S.Ag.	P	S1	A	Guru Pendamping	

7. Nama guru yang sudah/ belum Sertifikasi

No	Nama Guru	NIP	Gol	L/P	Sertifikasi	Ket
1.	Rahmawati Rasyid	19641223 198703 2 013	III.d	P	Belum	
2.	Hasridawati, S.Pd.I.	-	-	P	Sudah	
3.	Fatimah Bur, S.Pd.I.	-	-	P	Sudah	
4.	A. Hajrawati, S.Pd.	-	-	P	Belum	
5.	Nuraisyah, S.Ag.	-	-	P	Belum	

Kepala TK Aisyiyah I Balangnipa,

(Rukmini, S.Pd.)

Tugas pokok dan fungsi dalam Struktur Kepengurusan TK Aisyiyah I Balangnipa:

1. **Kepala TK Aisyiyah I Balangnipa** bertanggung jawab dalam:
 - a. Pengembangan program TK.
 - b. Memastikan seluruh guru dan karyawan melaksanakan program pembelajaran.
 - c. Memastikan staf tata usaha melaksanakan program administrasi sesuai standar yang telah ditetapkan.
 - d. Melakukan pengawasan, evaluasi dan pembinaan terhadap kinerja guru dan karyawan.
 - e. Melakukan evaluasi terhadap program pembelajaran di Taman Kanak-kanak.
 - f. Melakukan kerjasama dengan orang tua murid dalam program *parenting*.
 - g. Melakukan inovasi-inovasi kreatif berkait dengan pengembangan SDM, mutu keluaran/ alumni TK Aisyiyah I Balangnipa dan peningkatan kualitas layanan sekolah baik bagi peserta didik, orangtua, guru/ karyawan maupun masyarakat.
 - h. Melakukan inovasi-inovasi kreatif bagi peningkatan kualitas hubungan sekolah dengan masyarakat, baik masyarakat yang berada di sekitar sekolah, maupun dalam lingkup yang lebih luas (kota, provinsi dan nasional).
2. **Sekretaris** bertanggung jawab dalam:
 - a. Mengarsip dokumen yang dibutuhkan kepala sekolah.
 - b. Mengatur dan mengondisikan semua jadwal kegiatan kepala sekolah.
 - c. Mendokumentasikan siswa yang tidak hadir atau terlambat selama setiap hari setelah menerima laporan dari guru kelas.
 - d. Mencatat dan mendokumentasikan anggota guru yang tidak hadir di sekolah selama jam kantor.
 - e. Mengatur waktu pertemuan kepala sekolah dengan staff atau orang tua siswa.

- f. Membantu setiap orang tua siswa dan guru yang membutuhkan informasi tentang kegiatan sekolah.
 - g. Menjawab telepon kepala sekolah jika kepala sekolah tidak bisa hadir di sekolah.
 - h. Menginformasikan kepada kepala sekolah tentang peralatan atau bangunan yang perlu diperbaiki.
 - i. Menangani setiap tamu yang ingin bertemu dengan kepala sekolah jika kepala sekolah tidak masuk.
 - j. Menghubungi orang tua siswa atas perintah kepala sekolah jika memiliki masalah.
 - k. Menginformasikan kepada kepala sekolah tentang semua informasi yang berkaitan dengan kegiatan sekolah.
 - l. Membuat daftar nama siswa.
 - m. Mengetik dan menyiapkan surat kepada dinas pendidikan mengenai siswa baru.
 - n. Mendesain dokumen acara pengambilan raport atau laporan pencapaian perkembangan anak (undangan).
3. **Bendahara** bertugas mengelola kegiatan keuangan dan bertanggung jawab kepada:
- a. Bersama bendahara komite sekolah mengkoordinasikan dan melaksanakan pengumpulan sumbangan dari orang tua/ wali anak.
 - b. Mempersiapkan rapat dengan pengurus komite sekolah dan orang tua/ wali anak dalam upaya-upaya dukungan dana.
 - c. Mencari dana terutama untuk keperluan mendesak, mencari orang tua asuh.
 - d. Mengkoordinir guru dan karyawan dalam peningkatan kesejahteraan.
 - e. Menyerahkan gaji bulanan pegawai rutin setiap awal bulan.
 - f. Mendaya gunakan uang rutin sesuai dengan mata anggaran yang relevan.
 - g. Menyampaikan pertanggung jawaban penggunaan uang rutin ke dinas terkait.

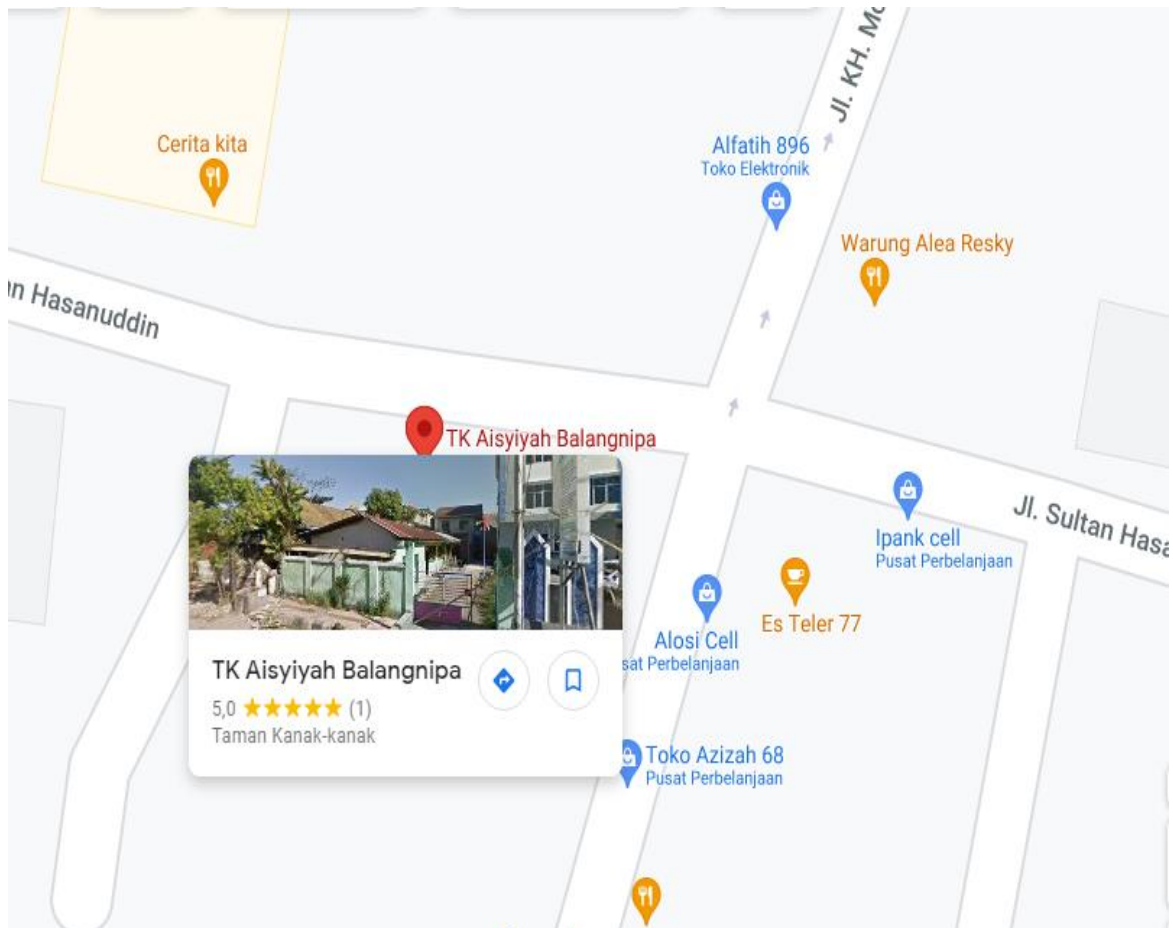
- h. Membuat pertanggungjawaban keuangan sekolah dengan sebaik-baiknya.

4. **Guru Kelompok** bertanggung jawab dalam:

- a. Menyusun rencana pembelajaran.
- b. Mengelola pembelajaran sesuai dengan kelompok usianya.
- c. Mengevaluasi metode atau teknik mengajar sehingga sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan anak.
- d. Mencatat perkembangan anak.
- e. Menyusun penilaian dan pelaporan perkembangan anak.
- f. Melaporkan perkembangan anak pada Kepala sekolah dan orangtua murid.
- g. Melakukan komunikasi dengan orangtua murid melalui mekanisme dan sarana yang telah ditetapkan.
- h. Melakukan inovasi-inovasi kreatif untuk meningkatkan kualitas sumber belajar, Alat Peraga Edukatif, maupun kegiatan-kegiatan pembelajaran.

6) Alamat dan Peta Lokasi TK Aisyiyah I Balangnipa

TK Aisyiyah I Balangnipa terletak di Jalan Sultan Hasanuddin, Kelurahan Balangnipa, Kecamatan Sinjai Utara, Kabupaten Sinjai, Provinsi Sulawesi Selatan.



Status Satuan Lembaga TK Aisyiyah I Balangnipa (Swasta, Izin Operasional, Akreditasi)

Taman Kanak-kanak Aisyiyah I Balangnipa adalah satuan pendidikan anak usia dini yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dengan keputusan Bupati No. 243 Tahun 2019 Tanggal 23 Januari 2019 untuk Program Layanan Taman Kanak-kanak dan telah lulus akreditasi dari BAN PAUD DAN PNF tahun 2017 No. PAUD-TK/7307/0022/10/2017 Tanggal 16 Oktober dengan nilai Akreditasi B.

Lampiran 2 Gambaran TK Aisyiyah III Darussalihin

8. Identitas Sekolah

1	Nama Sekolah	TK Aisyiyah III Darushalihin
2	NPSN	40318810
3	Status Sekolah	Swasta
4	Tanggal Pendirian	1 Agustus 1985
5	Akta Notaris	C.66.HT.03.01. TH. 1997
6	Nomor Ijin Operasional	154/21/01/DPM-PTSP/XI/2021
7	Penandatangan Ijin Operasional	Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Sinjai
8	Akreditasi	B
9	Alamat	Jl. A.P. Pettarani
10	Desa/Kelurahan	Balangnipa
11	Kecamatan	Sinjai Utara
12	Kabupaten	Sinjai
13	Kode Pos	92612
14	Nomor Telepon / HP	085255341474
15	Email	-
16	NPWP Sekolah	03.106.921.4-806.000

9. Data Kepala Sekolah

- Nama : Nurzaidah, S.Pd.I.
- NIP : -
- Pangkat/Gol : -
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Tempat/ Tanggal Lahir : Sinjai/ 27 Juli 1973
- Pendidikan : S1 PAI
- Akta Mengajar : IV
- Sekolah tempat tugas : TK Aisyiyah III Darushalihin

Alamat : Jl. A.P. Pettarani,
 Kelurahan : Balangnipa
 Kecamatan : Sinjai Utara
 Kabupaten : Sinjai
 Provinsi : Sulawesi Selatan
 No. Telp. Sekolah : -
 No HP : 085255341474

10. Data Tenaga Pendidik

No.	Nama	Tempat / Tgl. Lahir	NUPTK	Pendidikan	Alamat
1.	Nurzaidah, S.Pd.I.	Sinjai, 27-07-1973	5059 7516 5330 0023	S.1	BTN Lappa Mas 5
2.	Yuliana MJ, S.Pd.I.	Sinjai, 17-07-1975	3049 7536 6553 0023	S.1	BTN Saopanda
3.	A. Balele Saleh, S.Pd.I.	Sinjai, 14-07-1983	4046 7616 6230 0033	S.1	Jl. Adam Malik

11. .Data Peserta Didik

Tahun Pelajaran	Kelompok Umur	Jumlah Peserta Didik		
		L	P	Total
2022/2023	A	6	5	11
	B	7	7	14
2022/2023	A	10	7	17
	B	9	10	19
2023/2024	A	9	9	18
	B	8	10	18
2024/2025	A	10	12	22
	B	7	10	17

12. Data Sarana dan Prasarana

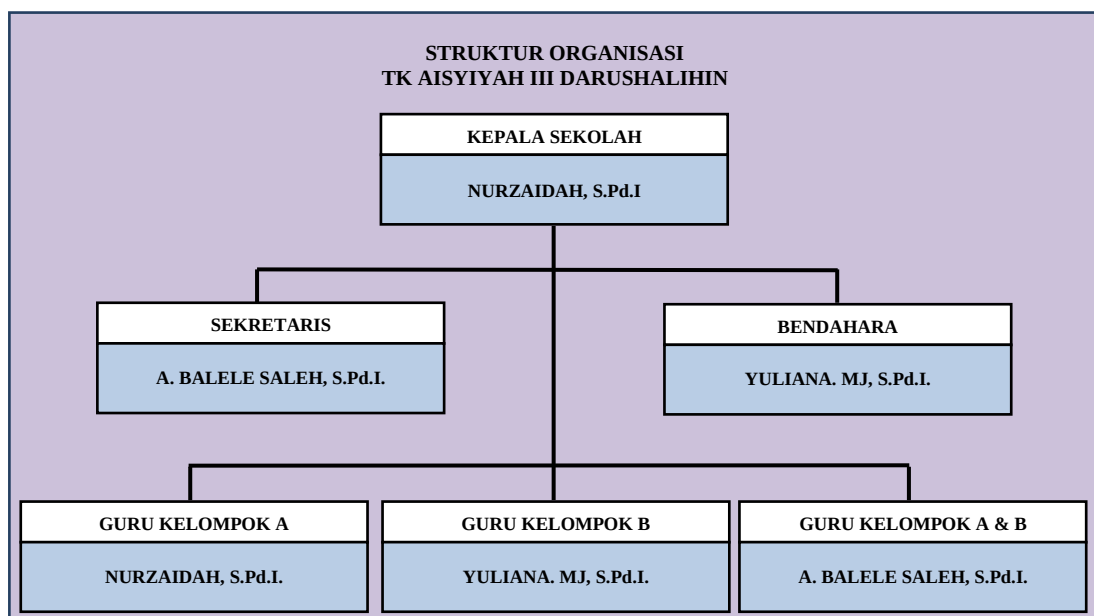
No.	Nama Sarpras	Jumlah	Keadaan		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1.	Ruang Kantor	1 Unit	1	-	-
2.	Ruang Kelas	2 Unit	2	-	-
3.	Lemari Buku	3 Buah	3	-	-
4.	Kursi Guru	3 Buah	3	-	-
5.	Meja Guru	3 Buah	3	-	-
6.	Meja Anak	12 Buah	12	-	-
7.	Bangku Anak	24 Buah	24	-	-
8.	APE Dalam	10 Set	10	-	-
9.	Kuda-Kuda	2 Buah	-	2	-
10.	Jungkat-Jangkit	1 Buah	1	-	-
11.	Ayunan	3 Buah	3	-	-
12.	Perosotan	1 Buah	1	-	-
13.	Tangga Majemuk	1 Buah	1	-	-
14.	Bola Dunia	1 Buah	1	-	-
15.	Kotak P3K	1 Buah	1	-	-
16.	Tempat Cuci Tangan	2 Buah	2	-	-
17.	Termometer	1 Buah	1	-	-
18.	Tempat Galon Cuci Tangan	2 Buah	2	-	-

19.	Papan Whiteboard	3 Buah	3	-	-
20.	Papan Nama Pendidik dan Tenaga Kependidikan	1 Buah	1	-	-
21.	WC Anak dan Guru	1 Unit	1	-	-
22.	Dapur	1 Unit	1	-	-

B. Sejarah Singkat TK Aisyiyah III Darushalihin

Taman Kanak-Kanak Aisyiyah III Darushalihin didirikan pada tanggal 1 Agustus 1985 atas saran dan usul dari Pengurus Anggota Aisyiyah dan Orang Tua Murid serta pemuka masyarakat tentang perlunya dibuka Taman Kanak-Kanak Aisyiyah di Kelurahan Balangnipa. Dengan melihat perkembangan pendidikan khususnya anak Taman Kanak-Kanak maka dibukalah Taman Kanak-Kanak yang diberi nama TK Aisyiyah III Darushalihin yang dipimpin oleh Hj. Maryam.

C. Struktur Kepengurusan TK Aisyiyah III Darushalihin (Penyelenggara, Pengelola) dan Guru dan Uraian Tugas



Tugas pokok dan fungsi dalam Struktur Kepengurusan TK Aisyiyah III Darushalihin:

5. **Kepala TK Aisyiyah III Darushalihin** bertanggung jawab dalam:

- a. Pengembangan program TK.
- b. Memastikan seluruh guru dan karyawan melaksanakan program pembelajaran.
- c. Memastikan staf tata usaha melaksanakan program administrasi sesuai standar yang telah ditetapkan.
- d. Melakukan pengawasan, evaluasi dan pembinaan terhadap kinerja guru dan karyawan.
- e. Melakukan evaluasi terhadap program pembelajaran di Taman Kanak-kanak.
- f. Melakukan kerjasama dengan orang tua murid dalam program *parenting*.
- g. Melakukan inovasi-inovasi kreatif berkait dengan pengembangan SDM, mutu keluaran/ alumni TK Aisyiyah III Darushalihin dan peningkatan kualitas layanan sekolah baik bagi peserta didik, orangtua, guru/ karyawan maupun masyarakat.
- h. Melakukan inovasi-inovasi kreatif bagi peningkatan kualitas hubungan sekolah dengan masyarakat, baik masyarakat yang berada di sekitar sekolah, maupun dalam lingkup yang lebih luas (kota, provinsi dan nasional).

6. **Sekretaris** bertanggung jawab dalam:

- a. Mengarsip dokumen yang dibutuhkan kepala sekolah.
- b. Mengatur dan mengondisikan semua jadwal kegiatan kepala sekolah.
- c. Mendokumentasikan siswa yang tidak hadir atau terlambat selama setiap hari setelah menerima laporan dari guru kelas.
- d. Mencatat dan mendokumentasikan anggota guru yang tidak hadir di sekolah selama jam kantor.
- e. Mengatur waktu pertemuan kepala sekolah dengan staff atau orang tua siswa.

- f. Membantu setiap orang tua siswa dan guru yang membutuhkan informasi tentang kegiatan sekolah.
 - g. Menjawab telepon kepala sekolah jika kepala sekolah tidak bisa hadir di sekolah.
 - h. Menginformasikan kepada kepala sekolah tentang peralatan atau bangunan yang perlu diperbaiki.
 - i. Menangani setiap tamu yang ingin bertemu dengan kepala sekolah jika kepala sekolah tidak masuk.
 - j. Menghubungi orang tua siswa atas perintah kepala sekolah jika memiliki masalah.
 - k. Menginformasikan kepada kepala sekolah tentang semua informasi yang berkaitan dengan kegiatan sekolah.
 - l. Membuat daftar nama siswa.
 - m. Mengetik dan menyiapkan surat kepada dinas pendidikan mengenai siswa baru.
 - n. Mendesain dokumen acara pengambilan raport atau laporan pencapaian perkembangan anak (undangan).
7. **Bendahara** bertugas mengelola kegiatan keuangan dan bertanggung jawab kepada:
- a. Bersama bendahara komite sekolah mengkoordinasikan dan melaksanakan pengumpulan sumbangan dari orang tua/ wali anak.
 - b. Mempersiapkan rapat dengan pengurus komite sekolah dan orang tua/ wali anak dalam upaya-upaya dukungan dana.
 - c. Mencari dana terutama untuk keperluan mendesak, mencari orang tua asuh.
 - d. Mengkoordinir guru dan karyawan dalam peningkatan kesejahteraan.
 - e. Menyerahkan gaji bulanan pegawai rutin setiap awal bulan.
 - f. Mendaya gunakan uang rutin sesuai dengan mata anggaran yang relevan.
 - g. Menyampaikan pertanggung jawaban penggunaan uang rutin ke dinas terkait.

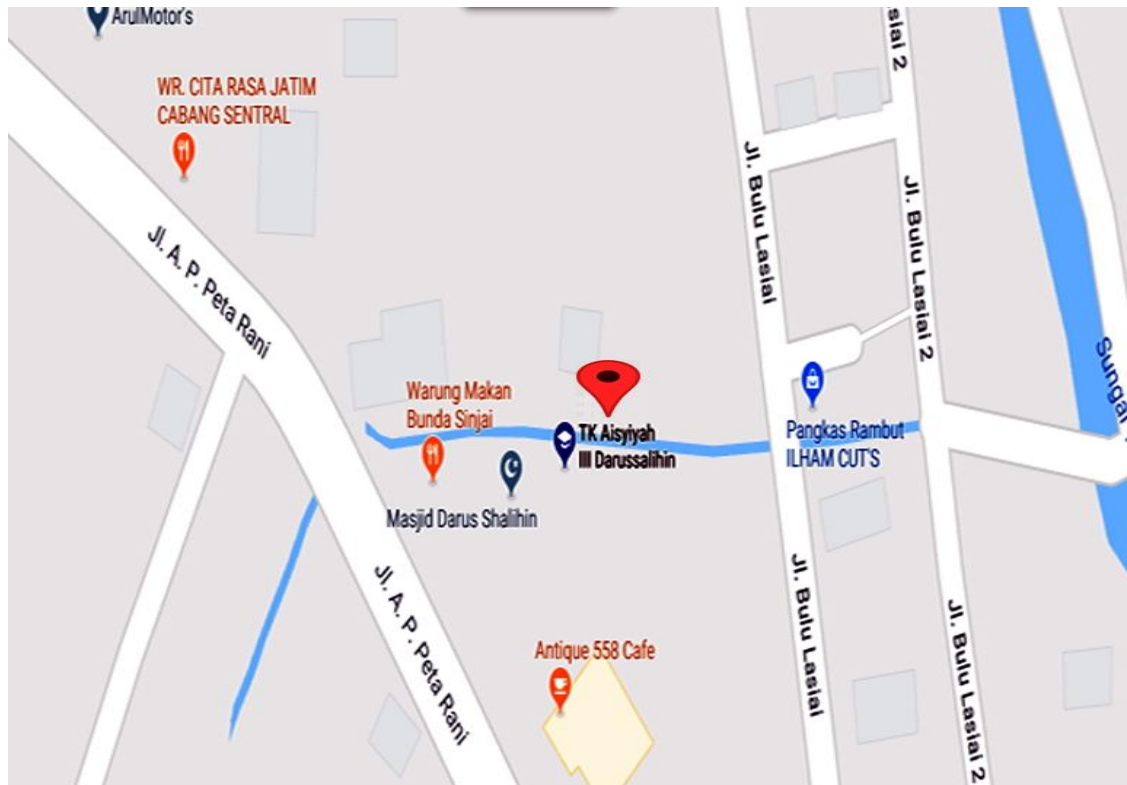
h. Membuat pertanggungjawaban keuangan sekolah dengan sebaik-baiknya.

8. **Guru Kelompok** bertanggung jawab dalam:

- a. Menyusun rencana pembelajaran.
- b. Mengelola pembelajaran sesuai dengan kelompok usianya.
- c. Mengevaluasi metode atau teknik mengajar sehingga sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan anak.
- d. Mencatat perkembangan anak.
- e. Menyusun penilaian dan pelaporan perkembangan anak.
- f. Melaporkan perkembangan anak pada Kepala sekolah dan orangtua murid.
- g. Melakukan komunikasi dengan orangtua murid melalui mekanisme dan sarana yang telah ditetapkan.
- h. Melakukan inovasi-inovasi kreatif untuk meningkatkan kualitas sumber belajar, Alat Peraga Edukatif, maupun kegiatan-kegiatan pembelajaran.

D. Alamat dan Peta Lokasi TK Aisyiyah III Darushalihin

TK Aisyiyah terletak di Jalan A.P. Pettarani RT 01 RW 01 Lingk. Ulu Salo Kelurahan Balangnipa Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan.



E. Status Satuan Lembaga TK Aisyiyah III Darushalihin (Swasta, Izin Operasional, Akreditasi)

Taman Kanak-Kanak Aisyiyah III Darushalihin adalah merupakan satuan PAUD yang dikelola dengan manajemen berbasis sekolah, dibawah naungan swasta dengan nomor NPSN 40318810 dan telah memiliki izin operasional dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sinjai No. 3496/26.c/01/DPMPTSP/SP/III/2019 dan telah diakreditasi oleh BAN PAUD PNF tahun 2018 No PAUD-TK/7307/0028/09/2018 pada tanggal 04 September 2018 dengan predikat nilai B.

LAMPIRAN

Dokumentasi Wawancara Narasumber



Dokumentasi TK Aisyiyah III Darussalihin



Dokumentasi Wawancara TK Asiyiyah I Balangnipa



SURAT KEPUTUSAN
NOMOR : 127 D4/III.3.AU/F/KEP/2024

TENTANG
PROMOTOR DAN CO. PROMOTOR PENULISAN TESIS DAN ARTIKEL
PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM AHMAD DAHLAN SINJAI
DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM AHMAD DAHLAN SINJAI

- Menimbang : 1. Bahwa untuk Penulisan Tesis dan Artikel mahasiswa Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai Tahun Akademik 2024/2025, maka dipandang perlu ditetapkan Promotor dan Co. Promotor Penulisan Tesis dan Artikel dalam Surat Keputusan;
2. Bahwa nama-nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas yang di amanahkan kepadanya.
- Mengingat : a. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah;
- b. Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sisdiknas;
- c. Undang-Undang R.I No. 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
- d. Keputusan Menteri Agama RI No. 1502 Tahun 2022, tentang perubahan nama Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai menjadi Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai;
- e. Pedoman PP. Muhammadiyah No. 02/PED/1.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah;
- f. Statuta Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai.
- Memperhatikan : Kalender Akademik Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai Tahun Akademik 2024/2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai tentang penetapan Promotor dan Co. Promotor Penulisan Tesis dan Artikel mahasiswa.
- Pertama : Mengangkat dan Menetapkan Saudara:

Promotor	Co. Promotor
Dr. Muh.Judrah, M.Pd.I.	Dr. Jamaluddin, M.Pd.I.

Untuk Penulisan Tesis dan Artikel Mahasiswa:

Nama : Arrayyana Hamra

NIM : 230112025

Prodi : Magister Pendidikan Agama Islam

Judul Tesis : Implementasi Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru TK Aisyiyah di Kabupaten Sinjai.

- Kedua : Hal-hal yang menyangkut pendapatan/naskah karena tugas dan tanggung jawabnya diberikan sesuai peraturan yang berlaku di Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai.
- Ketiga : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagai amanah dengan penuh rasa tanggung jawab.
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Sinjai
Pada Tanggal, 1 Rabiul Akhir 1446 H
5 Oktober 2024 M

Direktur

Dr. Firdaus, M.Ag
NB.M. 886069

BIODATA PENULIS

A. IDENTITAS DIRI

1. Nama : Arayyana Hamra, S.Pd
2. Nip : 19721009 199203 2 009
3. Tempat/Tanggal/Lahi : Sinjai 9 Oktober 1972
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Jabatan : Kepala Sekolah
6. Pangkat/Gol.Ruang : Pembina Tk. I / IV/b
7. Agama : Islam
8. Sekolah : TKN II SINJAI
UTARA
9. Alamat Sekolah : Jl.Persatuan Raya No 16
10. Alamat Rumah : Jl Ranggong Dg.Romo
11. No hp : 085242238653
12. Email : anahamra09101972@gmail.com



B. Pendidikan

1. Sekolah Dasar : Lulus Thn 1985 SDN 82 Sinjai
2. SMP : Lulus Thn 1988 SMPN 3 Sinjai
3. SPG : Lulus Thn 1991 SPG Negeri Sinjai
4. D2 : Lulus Thn 2004 STAI PGTKI
5. S1 : Lulus Tahun 2010 STKIP Muhammadiyah Bone

C. PENDIDIKAN DAN LATIHAN

1. 2017 “Narasumber pelatihan peningkatan kompetensi kepala sekolah/pengelola paud” HIMPAUDI KAB.SINJAI, Sinjai
2. 2017 “Narasumber pada kegiatan bimbingan teknis penilaian kinerja guru paud” Dinas Pendidikan Kab.Sinjai, Sinjai
3. 2017 “Peserta pelatihan penyegaran instruktur nasional “ KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN, Bandung.
4. 2016 “Peserta diklat berjenjang pelatihan calon pelatih(pcp) tingkat dasar “IGTKI PROVINSI, Makassar.

D. Pengalaman Organisasi

Ketua IGTKI Kab.Sinjai 2022 sampai sekarang



UIAD
ISLAM - BERMUTU - KREDIBEL

**UNIVERSITAS ISLAM
AHMAD DAHLAN**

PERPUSTAKAAN

SURAT KETERANGAN HASIL TURNITIN

Nomor : 055.L10/III.3AU/A/2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : **Asriani Abbas, S.I.P.**
NBM : **1235305**
Jabatan : **Pjs. Kepala Perpustakaan UIAD Sinjai**

Menerangkan bahwa,

Nama : **Arayyana Hamra**
Nim : **230112025**
Prodi : **PAI (Magister)**
Jenis dokumen : **Tesis**

Telah melakukan cek plagiat menggunakan aplikasi *Turnitin Similarity Check* dengan **Indeks Plagiat 30%**. Hasil Turnitin *terlampir*.
Demikian surat keterangan ini supaya digunakan sebagaimana mestinya.

Sinjai, 08 Oktober 2025

Pjs. Kepala Perpustakaan UIAD Sinjai


Asriani Abbas, S.I.P.
NBM. 1235305

Perpustakaan UIAD

Arayyana Hamra Nim 230112025

-  Perpustakaan UIAD Sinjai
-  PERPUSTAKAAN
-  MERGER BATCH 1 DAN 5

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3365606566

Submission Date

Oct 8, 2025, 9:53 AM GMT+7

Download Date

Oct 8, 2025, 10:02 AM GMT+7

File Name

TESIS_BU_ARAYYANA_revisi_terakhir.docx

File Size

1.8 MB

134 Pages

27,765 Words

188,161 Characters

30% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 26%  Internet sources
- 15%  Publications
- 12%  Submitted works (Student Papers)



Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.