

**PENINGKATAN KEMAMPUAN KEPALA TK SEBAGAI SUPERVISOR  
MELALUI *SKILL TRAINNING FOR THE JOB*  
DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN BULUTAHUN 2015<sup>1</sup>**

Oleh: Subarjo<sup>2</sup>  
email: subarjo.bulu@gmail.com

**Abstract**

*Supervisory Unit Kindergarten of sub-district Bulu Abstrak Educational Research Office is done at the Sub-District Education Office in Bulu, District : Temanggung, the subject and object of study is a number of 15 Head of kindergarten. The study aims to determine the increase skill/capacity of kindergarten as Supervisor, at the District Education Office of Bulu, and to know the activity and spirit of the Head Office of Head of Kindergarten at The Educational Unit, Sub-District Bulu during joining the Skill Training For The Job. The research analysis uses comparative descriptive and percentage descriptive. Results of the study showed that the knowledge aspects and concepts of supervision, head of the kindergarten gained an average score of 46.66, or (D) the category of "less", while the head of the TK ability as supervisor obtained an average score of 30.65, or (D), the category of "Less" The results of this study, after training with two cycles increased. Aspects of knowledge and insight of Kindergarten Head about academical supervisi and managerial increased with classical completeness 100%, with an average score of 86 or A, the category of "Very Good". Attitude aspects and activity increased with classical completeness 95%, average scores average 79.71 or (B), the category of "Good". While the aspect of Kindergarten Head as a Supervisor increased with classical completeness by 94.07%, with an average score, 82.39, the category of "Good". Based on this results of this study, the purpose of this study was to know the upgrades of kindergarten Head as a supervisor and activities / spirit of the heads of kindergartens in Tasked Implementing Unit ( UPT ) Educational Authorities in Sub-District Bulu by training : Skill Training For The Job reached.*

*Key words: Ability TK Head, Supervisor, Skill Trainning For The job.*

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada dinas pendidikan Kecamatan Bulu Kabupaten temanggung, dengan Subyek dan obyek Penelitian sejumlah 15 Kepala TK. Penelitian bertujuan untuk mengetahui peningkatan kemampuan kepala TK sebagai Supervisor, di Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu, dan mengetahui aktivitas dan semangat Kepala TK di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu selama mengikuti Pelatihan *Skill Training For The Job*. Analisis penelitian menggunakan analisis diskreftif komparatif, dan diskreftif prosentase. Hasil pra penelitian menunjukkan bahwa aspek pengetahuan dan wawasan tentang supervisi, kepala TK memperoleh skor rata-rata 46,66 atau D dengan kategori "kurang", sedangkan kemampuan Kepala TK sebagai supervisor di peroleh skor rata-rata 30,65 atau D, dengan kategori "Kurang". Hasil dari penelitian ini, setelah dilakukan Pelatihan dengan dua siklus mengalami peningkatan. Aspek pengetahuan dan wawasan

---

<sup>1</sup>Hasil Penelitian Tahun 2015

<sup>2</sup>Subarjo Pengawas TK UPT Dinas Pendidikan Kec.Bulu

kepala TK tentang supervisi akademik dan manajerial meningkat dengan ketuntasan klasikal 100%, dengan skor rata-rata 86 atau A, dengan kategori “Sangat Baik”. Aspek sikap dan aktivitas meningkat dengan ketuntasan klasikal 95%, skor rata-rata-rata 79,71 atau B, dengan kategori “Baik”. Sedangkan aspek kemampuan kepala TK sebagai Supervisor meningkat dengan ketuntasan klasikal 94,07%, dengan skor rata-rata, 82,39, dengan kategori “Baik”. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan kemampuan Kepala taman kanak-kanak sebagai supervisor, dan aktivitas/semangat para kepala TK di UPT dinas Pendidikan Kecamatan Bulu melalui pelatihan *Skill Training For The Job* tercapai.

Kata kunci : Kemampuan Kepala TK, Supervisor, *Skill Trainning For The Job*.

## **A.PENDAHULUAN**

Peran dan fungsi Kepala Taman Kanak-kanak sebagai Supervisor adalah membantu dan memfasilitasi guru dan stafnya dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan teknik-teknik supervise sesuai kebutuhan. Pekerjaan yang dilakukan dengan ruang lingkup yang benar, mengukur yang diperlukan dan menjunjung tinggi aspek obyektivitas dalam melakukan pekerjaan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan menjamin kualitas hasil pekerjaan di sekolah yang dipimpinnya benar-benar terukur. Jadi Kepala TK dapat berperan sebagai supervisor sesuai situasi dan kondisi, tuntutan, tanggung jawab secara dinamis dalam menggerakkan seluruh potensi sekolah kearah pencapaian visi, misi, tujuan dan target lembaga Taman Kanak-kanak( Syaiful, 2010).

Hasil supervise manajerial yang dilakukan pengawas di sekolah binaan di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu pada semester 1 tahun pelajaran 2014/2015 pada aspek kemampuan Kepala TK sebagai supervisor, memiliki kemampuan yang sangat rendah dengan perolehan angka (50,39), hal tersebut disebabkan sebagian besar Kepala Taman Kanak-kanak belum memiliki rencana program supervise, belum melaksanakan supervise secara rutin dan belum memanfaatkan hasil supervise untuk pengembangan dan peningkatan kinerja guru serta lembaga. Selain itu para kepala TK belum pernah mengikuti pendidikan latihan tentang supervisi.

Kesenjangan antara Undang-Undang nomor 20 tahun 2003, permendiknas nomor 58 tahun 2009, dan tuntutan masyarakat, dengan hasil supervise manajerial di

UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu. Hal inilah yang menarik perhatian penulis untuk mengadakan penelitian tindakan sekolah dengan judul Peningkatan Kemampuan Kepala TK sebagai Supervisor melalui Pelatihan Model *Skill Training For The Job* di wilayah UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah (1) Melalui pelatihan model *Skill Training For The Job*. Adakah peningkatan kemampuan Kepala Taman Kanak-Kanak sebagai Supervisor di UPT Dinas Pendidikan KecamatanBulu? (2) Bagaimanakah aktivitas dan semangat kepala Taman Kanak-Kanak di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu selama mengikuti pelatihan *model Skill Training For The Job*?

Tujuan yang ingin dicapai dalam Penelitian Tindakan Sekolah, adalah (1) Untuk mengetahui peningkatan Kemampuan Kepala Taman Kanak-kanak sebagai Supervisor, di wilayah UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu. (2) Untuk mengetahui aktifitas dan semangat Kepala Taman Kanak-kanak di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu selama mengikuti Pelatihan model *Skill Tranning For The Job*.

Manfaat penelitian tindakan sekolah ini adalah (1) Bagi KepalaTK: (a) Dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai supervisor, (b) Dapat memberi bimbingan, bantuan dan arahan kepada guru dan karyawan berdasarkan hasil supervise, (c) Dapat memanfaatkan hasil supervise untuk meningkatkan dan mengembangkan lembaga Taman Kanak-kanak. (2) Bagi Guru: (a) Dapat meningkatkan kemampuannya dalam menyusun perencanaan pembelajaran berdasar kan silabus, (b) Dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaranDapat memanfaatkan hasil evaluasi belajar siswa untuk melakukan bimbingan. (3) Bagi Peneliti: (a) Mengetatahui aktivitas dan semangat Kepala Taman Kanak-kanak di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu dalam melaksanakan tugas sebagai Supervisor (b) Mengetahui kemampuan kepala Taman Kanak-kanak dalam melaksankan tugas sebagai supervisor di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu

Tugas dan tanggung jawab kepala Taman Kanak-kanak sebagai supervisor, yaitu : (1). Harus mampu menyusun program supervise kelas, kegiatan ekstra kurikuler,dan kegiatan lainnya, (2). Mampu melaksanakan program supervise kelas, mampu melaksanakan program supervise ekstra kurikuler, melaksanakan program supervise lainnyadan (3). Harus mampu memanfaatkan hasil supervise untuk peningkatan kinerja guru dan karyawan, dan memanfaatkan hasil supervise pengembangan Taman Kanak-kanak. Oleh karena itu seorang Kepala Taman Kanak-Kanak harus betul betul memahami tentang supervise.

Menurut Rasdi Ekosiswoyo, 2008 supervisi adalah sebagai proses pemberi bantuan, umpan balik, pelayanan, pengawasan, pembinaan, bimbingan, pemberdayaan, dorongan, pengaruh baik, secara perorangan maupun kelompokdari superordinasi kepada subordinasi agar supaya proses pendidikan, pengajaran, pembelajaran dapat berlangsung sebagaimana mestinya dan hasil-hasinya lebih baik atau meningkat. Dalam kegiatan supervise ada dua, yaitu supervise akademik dan supervise manajerial.

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran, Daresh, 1989, Glickman, et al, 2007, Dalam Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum 2013( Depdikbud, 2014)

Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja dalam mengelola pembelajaran. Sergiovanni (1987) menegaskan bahwa refleksi praktis penilaian kinerja guru dalam supervise akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan tentang apa yang terjadi di dalam kelas, apa yang dilakukan guru dan peserta didik, aktivitas apa yang bermakna bagi peserta didik dan guru, dari jawaban pertanyaan tersebut akan diperoleh informasi guru dalam mengelola pembelajaran. Artinya supervisi akademik bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Tujuan supervise adalah membantu guru dan karyawannya untuk mengembangkan potensinya, mengembangkan kurikulum, mengembangkan kelompok kerja guru, dan membimbing penelitian tindakan kelas (PTK) sehingga dalam melaksanakan tugasnya menjadi berkualitas dan profesional ( Syaiful Sagala, 2012)

Ruang Lingkup Kepala Sekolah Sebagai Supervisor, Lingkup kegiatan yang menjadi subyek supervise di sekolah, yang perlu dipahami kepala sekolah meliputi supervise administrasi dan supervise akademik. Berdasarkan kedua lingkup kegiatan supervise tersebut, maka secara khusus kepala sekolah sebagai supervisor perlu mengembangkan kemampuannya meliputi: a. Kemampuan menyusun program supervise, b. Kemampuan melaksanakan program supervisi, c. Kemampuan memanfaatkan hasil supervise

Pelatihan adalah mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengetahuan dan keterampilan.

Franco ( dalam Sofyan 2003) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sesuai tugasnya. Kepala TK memerlukan pengetahuan dan keterampilan untuk memahami tugasnya sebagai supervisor. Kepala TK berinteraksi dengan lingkungannya untuk mendapatkan pengalaman tentang supervise yang bermanfaat bagi dirinya dan guru beserta stafnya. Maka kepala TK diharapkan untuk selalu menggali, menambah, dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya.

Dari pengertian pelatihan yang sudah diuraikan dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu cara untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan yang dimiliki seseorang sejak lahir dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan di suatu instansi untuk mencapai tujuan secara maksimal dan berkualitas. Tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian

dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari pada pegawai atau karyawan. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan lembaga ataupun perusahaan.

CutZurnali,2004(dalam <https://www.google.co.id/scm?g>). memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yaitu : (a) Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan pesaing dari luar,(b) Membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru ,(c) Membantu pegawai memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, (d) Menjamin keselamatan dan memberikan cara baru bagi pegawai untuk berubah.

Dalam pelatihan Tindakan Sekolah ini menggunakan model Pelatihan Keterampilan Kerja (*Skill Training for The Job*) dikembangkan oleh Louis Genci, 1996 (dalam <https://www.google.co.id>) yang mencakup empat langkah yaitu :Langkah pertama , mengkaji alasan dan menetapkan program latihan. Kegiatan lainnya mencakup identifikasi kebutuhan, penentuan tujuan pelatihan, analisis isi latihan, dan pengorganisasian program latihan.Kedua, merancang tahapan pelaksanaan latihan.Kegiatannya mencakup penentuan pertemuan-pertemuan formal dan informal selama latihan (*training sessions*), dan pemahaman terhadap masalah-masalah pada peserta latihan.Ketiga, memilih sajian yang efektif.Kegiatannya mencakup pemilihan dan penentuan jenis-jenis sajian, pengkondisian lingkungan termasuk di dalamnya penggunaan sarana belajar dan alat peraga/bantu, dan penentuan media komunikasi.Keempat, melaksanakan dan menilai hasil latihan.Kegiatannya meliputi transformasi pengetahuan dan keterampilan dan nilai berdasarkan program latihan, serta evaluasi tentang perubahan tingkah laku peserta setelah mengikuti pelatihan.

Kemampuan Kepala TK sebagai supervisor adalah mampu mengarahkan, membimbing, membina guru, dan stafnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari.Kepala TK harus mampu merencanakan, melaksanakan program supervisi, dan memanfaatkan hasil supervisi. Tetapi kenyataan, pada umumnya Kepala TK di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu tidak pernah melakukan perannya sebagai supervisor. Oleh karena itu sangat diperlukan pelatihan tentang peran dan fungsi kepala TK sebagai supervisor, dengan tujuan agar Kepala TK di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu mampu menyusun program supervisi, melaksanakan program supervisi, dan mampu memanfaatkan hasil supervisi.

### **Hipotesis Tindakan**

Berdasarkan kajian teori, kajian yang relevan dan kerangka fikir dapat diajukan hipotesis tindakan sebagai berikut : Melalui Pelatihan Skill Training For The Job dapat meningkatkan kemampuan Kepala TK sebagai supervisor di wilayah UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu.

## **B.METODE PENELITIAN**

Subyek dan obyek penelitian adalah kepala TK dari 15 TK di wilayah UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu.

Tempat Penelitian di 15 TK di wilayah UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu. Waktu penelitian dilaksanakan pada semester dua tahun pelajaran 2014/2015 kurang lebih tiga bulan, mulai bulan Maret sampai dengan bulan Mei tahun 2015.

Dalam penelitian ini ada tiga aspek yang akan diamati, yaitu : (1). Aspek aktivitas dan semangat selama peserta mengikuti pelatihan, (2). Aspek pengetahuan dan wawasan tentang supervisi (3) Aspek kemampuan kepala TK sebagai Supervisor meliputi menyusun program supervise, keterampilan dalam melaksanakan program supervise, dan kemampuan dalam memanfaatkan hasil supervise.

Untuk mendapatkan data dan informasi kelima aspek tersebut peneliti menggunakan teknik dan alat pengumpul data adalah observasi, angket, tes, dan penugasan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Analisis deskriptif komparatif dan deskriptif presentase adalah mendeskripsikan atau menggambarkan aktivitas, semangat, perhatian dan kedisiplinan serta pengetahuan, kemampuan para kepala TK sebelum, selama, dan setelah mengikuti pelatihan *Training Skill For the job*, . Adapun analisis komparatif adalah menghitung peningkatannya dari 15% dengan membandingkan data yang terkumpul dari pra siklus, ke siklus I, sampai siklus II berakhir. Teknik deskriptif presentase dipakai untuk menganalisis pengetahuan kepala TK, keterampilan menyusun program supervise, melaksanakan supervise, dan memanfaatkan hasil supervisi pada hasil pre test, angket siklus I dan II. Hasil test dihitung dengan langkah-langkah, yaitu : (1) merekap nilai yang diperoleh kepala TK, (2) menghitung nilai rata-rata kepala TK dari pra siklus setelah siklus I dan sesudah siklus II, (3) menghitung nilai rata-rata semua peserta, (4) menghitung presentase peningkatan dari prasiklus ke siklus I sampai siklus II secara klasikal.

Indikator keberhasilan dalam penelitian ini ditentukan setelah kepala TK mengikuti pelatihan dari siklus I dan siklus II dari kondisi awal sampai berakhirnya pelatihan diperoleh peningkatan mencapai 75 %, dengan kategori baik dari lima belas kepala TK dengan skor 71-85.

Prosedur penelitian adalah rangkaian tahapan penelitian dari awal sampai akhir. Penelitian ini merupakan proses pengkajian, seperti yang dikembangkan Supardi Suharjono, 2013 dalam Strategi menyusun penelitian tindakan kelas. Prosedur ini mencakup tahapan-tahapan, yaitu : (1).Perencanaan, (2).Pelaksanaan, (3).Pengamatan, dan (4) Refleksi penelitian tindakan sekolah ini dilakukan dalam dua siklus setiap siklus tiga kali pertemuan.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil pra siklus, siklus I, dan siklus II**

Rekapitulasi data hasil aspek pengetahuan, sikap, dan kemampuan kepala sebagai supervisor dari pra siklus, siklus I dan siklus II, dapat dilihat pada Tabel 4.1

**Tabel 1. Data Hasil Penelitian Aspek Pengetahuan, Sikap, dan Kemampuan Kepala TK sebagai Supervisor Pra Siklus, Siklus I, Siklus II**

No	Aspek	Pra Siklus			Siklus I			Siklus II			Peningkatan
		Rerata	Kategori	Ketuntasan	Rerata	Kategori	Ketuntasan	Rerata	Kategori	Ketuntasan	
1	Pengetahuan Supervisor	46,66	D	0%	61,66	C	0%	86,00	A	100%	100%
2	Sikap Aktivitas	-	-	-	49,00	D	0%	74,10	B	80%	80%
	Sikap Perhatian	-	-	-	57,00	C	0%	79,55	B	100%	100%
	Sikap Kedisiplinan	-	-	-	68,66	C	39,50%	83,33	B	100%	100%
	Sikap	-	-	-	52,	D	0%	79,94	B	100%	100%

	dalam penguasaan				88						
3	merencanakan	31,70	D	0%	66,00	C	33,33%	76,00	B	86,66%	53,33%
	melaksanakan	31,70	D	0%	66,00	C	33,33%	86,66	A	86,66%	54,36%
	memantau hasil supervisi	25,77	E	0%	62,00	C	0%	76,07	B	82,21%	56,44%

Sumber : Data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.1. Menunjukkan bahwa (1) Aspek pengetahuan pada kondisi awal sebelum diadakan pelatihan skill training for the job dengan skor rata-rata 46,66, dengan kategori D, dan ketuntasan klasikal 0%. Pada akhir siklus I setelah diadakan tindakan dengan penyajian materi melalui ceramah, tanya jawab dan diskusi kelompok, setiap kelompok 5 anggota mengalami peningkatan dengan diperoleh skor rerata 61,66, dengan kategori C, dan ketuntasan klasikal 0%. Pada siklus II dengan tindakan, diskusi kelompok setiap kelompok 3 anggota, dan dengan metode pemecahan masalah berdasarkan temuan pada siklus I ada perubahan dan peningkatan diperoleh skor rerata 86,00, dengan kategori A, dan ketuntasan klasikal 100%. (2a) Aspek sikap aktivitas peserta pada siklus I diperoleh skor rerata 49,10, dengan kategori D, dan ketuntasan klasikal 0%, pada siklus II meningkat menjadi 74,10, dengan kategori B, dan ketuntasan klasikal 80%, (2b) Aspek sikap perhatian peserta pada siklus I diperoleh skor rerata 57,00, dengan kategori C, dan ketuntasan klasikal 0%, pada siklus II meningkat menjadi 79,55, dengan kategori B, dan ketuntasan klasikal 100%. (2c) Aspek sikap kedisiplinan peserta selama pelatihan pada siklus I diperoleh skor rerata

68,66, dengan kategori C, dan ketuntasan klasikal 39,50%, pada siklus II mengalami peningkatan diperoleh skor rerata 83,33, dengan kategori B, dan ketuntasan klasikal pencapaian trget indikator keberhasilan 100%. (2d) Aspek sikap tanggung jawab dalam penugasan pada siklus I diperoleh skor rerata 52,88, dengan kategori C, dan ketuntasan klasikal 0%, pada siklus II mengalami peningkatan menjadi 79,94, dengan kategori B, dan ketuntasan klasikal 100%. (3a) Aspek kemampuan kepala TK dalam merencanakan program supervisi pada pra siklus diperoleh skor rerata 31,70, dengan kategori D, dan ketuntasan klasikal 0%, pada siklus I meningkat tetapi belum mencapai target dengan sekor rerata 66,00, dengan kategori C, dan ketuntasan 33,33%., pada siklus II mengalami peningkatan diperoleh skor rerata 76,00, dengan kategori B, dan ketuntasan 86,66%, (3b) Aspek kemampuan kepala TK dalam melaksanakan supervisi pada kondisi awal skor rerata 31,70, dengan kategori D, dan ketuntasan klasikal 0%, pada siklus I diperoleh skor rerata 66,00 dengan kategori C, dan ketuntasan klasikal 33,33%, pada siklus II meningkat menjadi 86,66, dengan kategori A, dan ketuntasan 86,66%. (3c) Aspek kemampuan kepala TK dalam memanfaatkan hasil supervisi pada pra siklus diperoleh skor rerata 25,77, dengan kategori E, dan ketuntasan 0%, pada siklus I meningkat tetapi belum tuntas dengan skor rerata 62,00 atau C, dengan ketuntasan klasikal 0%. pada siklus II, meningkat menjadi 76,07 dengan kategori B, dan ketuntasan 82,21%. Lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram 4.1.

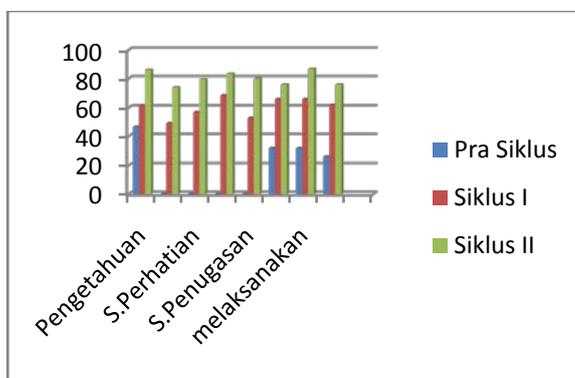


Diagram : 4.1.Hsil Penelitian dari Pra Siklus,

Siklus I, dan SiklusII

Bedasarkan analisis diskriptif komparatif dan diskripsi prosentase rekapitulasi hasil test, observasi, angket dan penilaian dari peserta, teman sejawat dan peneliti, selama pra siklus,siklus satu, dan siklus dua ditemukan bahwa terdapat peningkatan kemampuan kepala TK sebagi Supervisor di wilayah UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu setelah dilakukan pelatihan *Skill Training For The Job* setiap siklus.

Pengetahuan kepala TK di wilayah UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu tentang supervisi sebelum diadakan pelatihan *Skill Training For The Job* adalah, skor rata-rata 46,66 atau D dengan kategori “Kurang”. Setelah dilakukan tindakan atau pelatihan siklus 1, melalui penjelasan, diskusi, kerja kelompok dan praktek supervisi mengalami peningkatan dengan skor rata-rata menjadi 61,66, tetapi ketuntasan klasikal belum tercapai. Pengetahuan kepala TK pada siklus dua melalui kegiatan pendalaman materi supervisi dengan tanya jawab, pemecahan masalah, dengan diskusi, kerja kelompok terbimbing satu kelompok 3 anggota, praktek supervisi, memperoleh skor rata-rata 86,00 atau A, dengan kategori “Sangat Baik”. Ketuntasan klasikal indikator keberhasilan mencapai 100%.

Sikap peserta selama siklus satu, hasil analisis rekapitulasi hasil observasi dari observer, dan peneliti, bahwa aktifitas peserta selama siklus I dengan skor rata-rata 49,00 atau D, dengan kategori “Kurang”, ketuntasan klasikal pencapaian indikator keberhasilan 0%. Hal ini disebabkan peserta belum berani mengajukan pertanyaan, menyampaikan pendapat, kondisi peserta belum tenang karena masih asing dengan supervisi. Pada siklus dua setelah dilakukan tindakan pelatihan *Skill Training For The Job*, dengan pendalaman materi melalui pemecahan masalah, tanya jawab, diskusi, kerja kelompok terbimbing dengan 1 kelompok 3 anggota dan motivasi, ada peningkatan yang signifikan, dengan skor rata-rata 74,10 atau B dengan kategori “Baik”. Ketuntasan klasikal pencapaian indikator keberhasilan 75% dengan kategori baik. Hal ini disebabkan peserta pelatihan menyadari bahwa salah satu tugas dan tanggung jawab sebagai kepala adalah melakukan supervisi akademik.

Perhatian peserta pada siklus diperoleh skor rata-rata 57,00, dengan ketuntasan klasikal pencapaian indikator keberhasilan 0%. Hal ini disebabkan peserta kurang semangat, kurang antusias, dan penyajian materi dari peneliti kurang menarik. Pada siklus dua peneliti menyadari kegagalan pada siklus I, merubah strategi dalam menyajikan materi dengan pemecahan masalah, praktek langsung, kerja kelompok yang harus diselesaikan pada hari itu juga, dengan satu kelompok 3 anggota, pembimbingan menjadi terfokus dan terarah, sehingga perhatian peserta menjadi meningkat dengan skor rata-rata 79,55, sehingga ketuntasan klasikal pencapaian target indikator keberhasilan menjadi 100%.

Kedisiplinan pada siklus satu dari lima belas kepala TK memperoleh skor rata-rata 68,00, dengan ketuntasan pencapaian indikator keberhasilan 39,50%. Hal ini disebabkan para peserta belum merasa membutuhkan informasi tentang supervisi, merasa bahwa supervisi bukan menjadi tanggung jawab dan tugasnya. Sehingga kehadiran, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas kelompok atau individu tidak tepat waktu. Pada siklus dua peneliti menjelaskan dan menegaskan bahwa supervisi merupakan tugas pokok dan fungsi, serta tanggung jawab seorang kepala TK. Apabila kepala TK tidak memiliki program, dan tidak melaksanakan program supervisi, serta tidak memanfaatkan hasil supervisi berarti kepala TK tersebut tidak profesional. Dari penjelasan dan motivasi dari peneliti pada

siklus II, sehingga ada peningkatan kedisiplinan peserta dengan skor rata-rata 83,33 atau B kategori “ Baik”. Ketuntasan klasikal pencapaian target indikator keberhasilan menjadi 100%.

Penugasan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas baik individu maupun kelompok peserta selama mengikuti pelatihan pada siklus satu diperoleh angka rata-rata 52,88 atau D, dengan kategori “Kurang”. Ketuntasan klasikal pencapaian indikator keberhasilan 0%. Hal ini disebabkan parakepala TK belum begitu memahami tentang tugas-tugas yang diberikan dari peneliti, baik individu maupun kelompok. Berdasarkan kegagalan pada siklus I peneliti sebelum memberikan tugas selalu menjelaskan dan memberi contoh misal menyusun program supervisi, menyusun jadwal supervisi, dan langkah-langkah supervisi akademik, Siklus dua tanggung jawab dalam melaksanakan tugas diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini para peserta mengalami peningkatan dengan skor rata-rata 79,94 atau B , dengan kategori “Baik”. Ketuntasan klasikal pencapain indikator keberhasilan 100%.

Kemampuan kepala TK sebagai supervisor menyusun program supervisi pada pra siklus skor rata-rata 31,70 atau D, dengan kategori “ Kurang”. Ketuntasan klasikal 0%. Pada siklus satu skor rata-rata 66,00 atau C, dengan kategori “Sedang”. Ketuntasan klasikal pencapaian indikator keberhasilan 33,33%. Hal ini disebabkan kepala TK belum pernah mendapatkan pendidikan atau pelatihan tentang program supervisi, sehingga program supervisi merupakan sesuatu yang baru. Pada kegiatan siklus dua karena para peserta menyadari bahwa menyusun program supervisi merupakan tugas dan tanggung jawabnya, dan peneliti dalam melakukan pembimbingan terhadap peserta secara individual, dengan memberi contoh tentang program supervisi, jadwal supervisi, sehingga mengalami peningkatan yang signifikan dengan skor rata-rata 84,44 atau B, dengan kate gori ‘Baik”. Ketuntasan klasikal pencapaian keberhasilan 100%.

Kemampuan Kepala TK dalam melaksanakan Supervisi pada pra siklus skor rata-rata 31,70 atau D, dengan kategori “Kurang”. Ketuntasan klasikal baru mencapai 0%. Pada kegiatan siklus satu setelah diadakan tindakan dengan kerja kelompok terbimbing dengan satu kelompok lima anggota, sudah ada peningkatan dengan skor rata-rata 66,66 atau C, dengan kategori “Sedang”. Ketuntasan klasikal baru mencapai 33,33%. Pada siklus dua dengan diskusi, kerja kelompok terbimbing dengan satu kelompok 3 anggota pembibingan secara individual, pembahasan hasil kerja kelompok secara klasikal dan praktek supervisi. Peningkatan skor rata-rata menjadi 86,66 atau A, dengan kategori “Sangat Baik”. Ketuntasan kalasikal indikator keberhasilan mencapai 100%.

Kemampuan Kepala TK dalam memanfaatkan hasil supervisi pada awal kegiatan atau pra siklus skor rata-rata 25,77 atau E, dengan kategori “Sangat Kurang” Ketuntasan klasikal 0%. Pada kegiatan siklus satu mengalami peningkatan dengan skor rata-rata 62,00 atau C, dengan kategori “Sedang” tetapi Indikator keberhasilan masih 0%, hal ini disebabkan para peserta belum memahami

apa yang dikerjakan setelah melakukan observasi kelas dan mendapat data hasil supervisi. Oleh karena itu pada kegiatan Siklus dua, peneliti menjelaskan bahwa setelah melakukan observasi kelas kepala TK menganalisis hasil observasi kelas kemudian merencanakan program tindak lanjut, dan memberi contoh membuat program tindak lanjut berdasarkan hasil observasi kelas pada siklus satu yang dilakukan para peserta, dan tindak lanjut itulah yang dimaksud dengan pemanfaatan hasil supervisi. Dari penjelasan dan pemberian contoh peserta mengalami peningkatan dengan skor rata-rata 76,07 atau B, dengan kategori “Baik”. Ketuntasan klasikal indikator keberhasilan 82,21%

Hasil penelitian tindakan sekolah ini, dikuatkan oleh pendapat Sabrina (2010) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat mempengaruhi kemampuan kinerja seorang guru, karena melalui pendidikan dan pelatihan, seseorang akan mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu. Selama menjalani pendidikan dan pelatihan seseorang banyak menerima masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola pikir dan prilakunya. Artinya jika seseorang sering mendapatkan pendidikan dan pelatihan maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga kemampuan dan kinerjanya akan semakin baik, karena didukung bekal keterampilan dan pengetahuanyang diperoleh selama pelatihan.

Selain itu hasil penelitian tentang Pengaruh pendidikan dan pelatihan Pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru dengan kompetensi sebagai mediasi, oleh Kunartinah dan Fajar Sukoco 2014, menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan serta organisasi pembelajaran mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi. Sedangkan pendidikan dan latihan pembelajaran organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ternyata pendidikan dan pelatihan langsung mempengaruhi kinerja guru tanpa melalui kompetensi sedangkan pembelajaran organisasi perlu melalui kompetensi

## **D.PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan rumusan masalah yang berkenaan dengan peningkatan kemampuan kepala Tk sebagai supervisor, dan Sikap aktivitas, perhatian, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam penugasan kepala TK di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu melalui pelatihan *Skill Tranning For The Job*, dari hasil pra siklus, siklus I, dan siklus II dapat disimpulkan bahwa:

- a. Terdapat peningkatan pengetahuan dan wawasan supervisi akademik dan supervisi manajerial bagi kepala TK di wilayah UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bulu. Hal ini dapat dilihat dari prosentase ketuntasan klasikal pada pra siklus 0% dengan nilai tertinggi 55,00 di bawah indikator keberhasilan. Pada siklus satu ketuntasan klasikal belum tercapai. Pada siklus dua

ketuntasan klasikal mengalami peningkatan 100%, dengan nilai terendah 80,00 nilai tertinggi 90,00 dan nilai rata-rata 86,00 dengan kategori “Sangat Baik”.

- b. Aspek Sikap dari aktivitas dalam menyusun program, melaksanakan program, dan memanfaatkan hasil supervisi selama mengikuti pelatihan secara keseluruhan mengalami peningkatan, dengan ketuntasan klasikal indikator keberhasilan pada indikator aktivitas Kepala TK selama mengikuti pelatihan *Skill Training For The Job* meningkat dari tidak berani bertanya menjadi berani bertanya, dari pasif menjadi aktif, dan berani menyampaikan pendapat. Hasil yang diperoleh, dengan ketuntasan klasikal 80%, Indikator perhatian dengan ketuntasan klasikal 100%, indikator kedisiplinan dengan ketuntasan klasikal 100%, dan tanggung jawab dalam penugasan dengan ketuntasan klasikal 100%. Dengan kategori “Baik”.
- c. Kemampuan Kepala TK sebagai supervisor secara keseluruhan mengalami peningkatan. Kemampuan menyusun program supervisi meningkat dengan ketuntasan klasikal dalam pencapaian indikator keberhasilan 86,66%, dengan kategori “Baik”. Kemampuan Kepala TK dalam melaksanakan supervisi akademik, manajerial dan ekstrakurikuler meningkat dengan ketuntasan klasikal 86,66%, dengan kategori “Baik”. Kemampuan kepala TK dalam memanfaatkan hasil supervisi meningkat dengan ketuntasan klasikal pencapaian indikator keberhasilan 82,21%, dengan kategori “Baik”.

### **Saran**

Berdasarkan hasil Penelitian Tindakan Sekolah yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Bagi Kepala TK  
Diharapkan agar selalu menambah wawasan dan pengetahuan tentang supervisi akademik maupun manajerial, melalui pelatihan, seminar, ataupun kegiatan KKTK, maupun IGTKI, karena pengetahuan supervisi sangat diperlukan kepala TK dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai supervisor.
- b. Bagi Pengawas TK/SD  
Meningat bahwa pelaksanaan penelitian tindakan sekolah ini hanya berjalan 2 siklus, peneliti atau pengawas lain diharapkan dapat melanjutkan untuk mendapatkan temuan yang lebih kompleks dan memuaskan.
- c. Bagi Lembaga  
Hendaknya lembaga dapat memfasilitasi dan memantau kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala TK, sehingga kepala TK akan selalu meningkatkan program, dan pelaksanaan supervisi baik akademik, maupun manajeri

## DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas , 2003 . *Pembelajaran TK Atraktif dan Kreatif, Pedoman Sertifikasi Kompetensi Pendidik* Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_, 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta : Depdiknas.
- \_\_\_\_\_, 2009. *Permendiknas Nomor 58 Tahun 2009 Tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini*, Jakarta : Depdiknas.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Supervisi Akademik dan Supervisi Manajerial, Implementasi Kurikulum 2013*, Jakarta : Depdikbud.
- Dilihatnya.com/2780/ *Pengertian Kemampuan Menurut Para Ahli Pdf*.  
Diunduh 22 Februari 2015.
- Eprints. UNY.ac.id/9299/3/Bab.10604227091.Pdf. Diunduh 22 Februari 2015.
- [https://www.google.co.id/Seacm?q:TentangPelatihan\\_dan\\_Langkah\\_Langkah\\_nya&hl:id&qws\\_SSL](https://www.google.co.id/Seacm?q:TentangPelatihan_dan_Langkah_Langkah_nya&hl:id&qws_SSL).  
Diunduh 22 Februari 2015.
- Indiati, 2013. *Download.portalgaroda.Org/article.php?article=130637&val=5249. Tentang Peningkatan Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Program Supervisi Melalui Pelatihan dan Pendampingan di Kabupaten Magelang 2013*. Diunduh Juli 2014.
- Kunartinah dan Fajar.S, 2014. *www.academia.edu/6953236/Pengaruh-Pendidikan-Dan-Pelatihan –Pembelajaran-Organisasi-Terhadap-Kinerja-Dengan-Kompetensi-Sebagai-Mediasi* . Diunduh 28 Juli 2014
- Mulyasa, 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung, PT.Remaja Rosda Karya, 2007) Hal 98-122.
- Notoatmajo, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Rudiyono.Y, 2006. *Hubungan Antara Pelatihan dan Motivasi Kerja dengan Kemampuan Mengajar Pendidik pada Kelompok Bermain di Kecamatan Ungaran Kabupaten Semarang*. Tesis, Salatiga : Program Pasca Sarjana, Universitas Kristen Satya Wacana.
- Rasdi Eko.S, 2008. *Evaluasi & Supervisi Pendidikan / Pengajaran / Pembelajaran*. Bimbingan Teknis Propinsi Jawa Tengah.
- Scannel, 1993. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta : PT. Grasindo Persada.
- Sofyan, 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Persada.
- Sujiyono, Y . Nuraeni, 2009. *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, Kembangan Jakarta Barat, PT. Indeks.

Supardi/Suhardjono, 2013. *Strategi Penyusunan Penelitian Tindakan Kelas*: ANDIOffset Yogyakarta 55281.

Syaiful Sagala, 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Alfabeta. CV

Sabrina, 2010. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Mengajar Guru*, Sabrinafansa.  
Wordpress.com/2010/04/05/Faktor-kinerja-mengajar guru  
Diunduh April-2010

Zaman maniac.com/2780/2013/12/ *Faktor-faktor\_ Yang\_ Mempengaruhi\_ Kemampuan* HTML. Diunduh, 28 Februari 2015.