

## **EFEKTIVITAS METODE DAN STRATEGI UMPAN BALIK PENDAMPINGAN PENGAWAS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KEPALA SEKOLAH**

Eneng Mardiana<sup>1</sup>, Yeni Yuniarti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Magister PGSD Universitas Pendidikan Indonesia

Alamat e-mail : [1enengmardiana@upi.edu](mailto:1enengmardiana@upi.edu), [2yeni\\_yuniarti@upi.edu](mailto:2yeni_yuniarti@upi.edu)

### **ABSTRACT**

*Improving the quality of education can be started from schools, as the main pillar in producing competent human resources, school principals play a crucial role in realizing it, namely through quality performance, empirical facts in the field show that there are still principals who have not optimized the implementation of their performance, through this study it is hoped that there will be a solution that can improve the performance of school principals, namely through the assistance of school supervisors. This study aims to explore the effectiveness of feedback methods and strategies applied in supervisor mentoring on improving the performance of school principals. The research approach is qualitative with a literature study method, where data is obtained from various sources of relevant scientific literature, including scholarly journals, research reports, books, and policy documents related to supervisor mentoring, methods, mentoring feedback strategies and principal performance improvement. This research discusses mentoring methods, namely training, mentoring, coaching, facilitating and consulting and mentoring feedback strategies, namely generating, encouraging and shaping feedback which are considered capable of having an impact on improving the performance of school principals. The results of the study are 1) The effectiveness of differentiated mentoring methods can improve the performance of school principals, 2) The selection of appropriate and effective feedback strategies will have implications for improving principal performance and 3) Feedback methods and strategies when juxtaposed in mentoring activities will have a very good impact on improving principal performance. The conclusion of the research is that the synergy between the method and the feedback strategy of supervisor mentoring will create a continuous development cycle that contributes significantly to improving the performance of school principals, which in turn has an impact on improving the quality of learning.*

*Keywords: Supervisor mentoring, methods, feedback, principal performance*

### **ABSTRAK**

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dimulai dari sekolah, sebagai pilar utama dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, kepala sekolah berperan krusial dalam mewujudkannya, yaitu melalui kinerja yang berkualitas, fakta empiris di lapangan menunjukkan masih ada kepala sekolah yang belum mengoptimal pelaksanaan kerjanya, melalui penelitian ini diharapkan ada solusi yang dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah, yaitu melalui pendampingan pengawas sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi efektivitas metode dan strategi umpan balik yang diterapkan dalam pendampingan pengawas terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah. Pendekatan penelitian ini adalah

kualitatif dengan metode *studi literatur*, di mana data diperoleh dari berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan, termasuk jurnal yang ilmiah, laporan penelitian, buku, dan dokumen kebijakan terkait pendampingan pengawas, metode, strategi umpan balik pendampingan dan peningkatan kinerja kepala sekolah. Penelitian ini membahas metode pendampingan yaitu *training, mentoring, coaching, fasilitating dan consulting* dan strategi umpan balik pendampingan yaitu umpan balik pembangkit, penyemangat dan pembeduk yang dianggap mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah. Hasil penelitian adalah 1) Efektivitas metode pendampingan yang dilakukan secara berdiferensiasi dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah, 2) Pemilihan strategi umpan balik yang tepat dan efektif akan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah dan 3) Metode dan strategi umpan balik jika disandingkan dalam kegiatan pendampingan akan memberikan dampak yang sangat bagus dalam peningkatan kinerja kepala sekolah. Kesimpulan penelitian adalah sinergi antara metode dengan strategi umpan balik pendampingan pengawas akan menciptakan siklus pengembangan berkelanjutan yang berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja kepala sekolah, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Kata Kunci : Pendampingan pengawas, metode, umpan balik, kinerja kepala sekolah

### **A. Pendahuluan**

Peningkatan kualitas pendidikan berfondasi pada sekolah, sebagai pilar utama dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, terdidik, dan siap berkontribusi kepada masyarakat. Sekolah dalam mewujudkan peningkatan kualitas pembelajaran harus didukung oleh peran kepala sekolah sebagai determinan utama untuk keberhasilan peningkatan kualitas pembelajaran harus ditunjang oleh kinerja yang berkualitas. Peningkatan kinerja kepala sekolah dipandang penting untuk memajukan sekolah, sejalan dengan pendapat Anjar, A., et al. (2020) bahwa baik

buruknya mutu sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kinerja kepala sekolah, kinerja yang dilaksanakan menjadi sangat penting oleh karena perkembangan kegiatan/program pendidikan yang ada di setiap sekolah ditentukan oleh arahan, bimbingan serta visi yang ingin dicapai oleh kepala sekolah. Fakta empiris di lapangan, berdasarkan hasil penilaian kinerja kepala sekolah, menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan kinerjanya belum optimal karena kompetensi yang dimiliki kepala sekolah belum tergali sepenuhnya.

Upaya peningkatan kinerja kepala sekolah harus dipupuk dan

dikembangkan salah satunya melalui efektivitas peran pengawas sekolah. Transformasi peran pengawas yang baru adalah pendamping. Berdasarkan Peraturan Direktur Jendral GTK No. 4831/2023 Pendampingan adalah kegiatan Pengawas Sekolah bersama Kepala Sekolah dalam peningkatan kapasitas dan mutu layanan Satuan Pendidikan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dengan menggunakan strategi serta metode yang relevan. Rujukan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kinerja kepala sekolah dapat difasilitasi dan dioptimalkan melalui pendampingan pengawas yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Pendampingan pengawas dilakukan melalui siklus pendampingan pengawas yang terdiri dari empat tahapan, yaitu tahap pertama perencanaan pendampingan satuan pendidikan berfokus pada pemetaan komitmen perubahan dengan melakukan diskusi dan tanya jawab untuk mengidentifikasi bagaimana tingkat kesadaran kepala sekolah dalam mengidentifikasi dan melakukan refleksi, bagaimana tingkat kapasitas kepala sekolah dalam

kepemimpinan di tengah perubahan. Hasil dari komitmen perubahan yang dipetakan melalui instrument matriks menjadi penentu strategi pendampingan, menurut Asga, A. R., et al.(2023) strategi pendampingan dapat tergambar melalui matrik instrumen berikut ini:

Tabel. Instrumen Matriks Strategi Pendampingan

Matrik Strategi Pendampingan		Tingkat Kapasitas (Kepala Sekolah) Memimpin Perubahan		
		Rendah	Sedang	Tinggi
Tingkat Kesadaran (Kepala Sekolah) Melakukan Refleksi	Berkembang	Penyemai Perubahan	Penguatan Perubahan	Pemicu Perubahan
	Berdaya	Perubahan Segera	Perubahan Berangsur	Perubahan Berkelanjutan

Setelah tergambar strategi pendampingan, selanjutnya menentukan prioritas pendampingan yang terdiri dari prioritas utama, prioritas menengah dan prioritas akhir, kemudian menentukan metode pendampingan yang efektif untuk setiap sekolah.

Menurut Sagemba, A. R., & Muksin, M. (2021), metode merupakan cara yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pendapat tersebut menguatkan pemilihan metode yang tepat dalam pendampingan akan membantu pada pencapaian tujuan pendampingan. Metode pendampingan diberikan secara terdiferensiasi sesuai kebutuhan

sekolah berdasarkan hasil strategi dan prioritas pendampingan, sehingga metode yang diberikan akan efektif, bermakna dan berdampak. Menurut Mulyanto, A., et al. (2023), dengan menerapkan strategi dan metode pendampingan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing sekolah, pengawas dapat memberikan dukungan khusus yang membantu kepala sekolah mengatasi tantangan pendidikan yang spesifik. Pendapat tersebut menguatkan bahwa pemberian metode yang tepat dalam pendampingan pengawas yaitu *Training, mentoring, coaching, fasilitating* dan *consulting* diharapkan dapat memberikan dukungan dalam mengatasi tantangan dalam pencapaian tujuan yaitu peningkatan kualitas pembelajaran. Kegiatan yang ketiga dari tahap pendampingan perencanaan pendampingan satuan pendidikan adalah menyusun dokumen pendampingan.

Tahap kedua dari siklus pendampingan adalah pendampingan terhadap perencanaan program kerja satuan pendidikan, fokus dari kegiatan ini adalah membersamai kepala sekolah dalam penyusunan program kerja satuan pendidikan yaitu penyusunan Rencana Kerja Tahunan

(RKT) kemudian penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) berdasarkan Perencanaan Berbasis Data (PBD) raport pendidikan. Selanjutnya melaksanakan pendampingan Penyusunan RKT dan RKAS dengan mulai menerapkan metode pendampingan yang telah ditentukan di tahap 1 berdasarkan dokumen rencana pendampingan.

Tahap ketiga dari siklus pendampingan adalah pendampingan terhadap pelaksanaan program kerja satuan pendidikan, fokus kegiatan ditahap ini adalah diskusi dan pemberian umpan balik secara berkala, pada tahap pendampingan ini berfokus pada pemantauan realisasi program kerja yang ada dalam dokumen RKT dan RKAS dengan tujuan menggali informasi sejauh mana implementasi program dapat terealisasi kemudian kepala sekolah juga dapat mengungkapkan tantangan dan hambatan program kerja sekolah. Pada tahap ini pengawas menyampaikan umpan balik yang berdasar pada hasil evaluasi proses pendampingan kemudian untuk terciptanya komunikasi dua arah kepala sekolah juga memberikan umpan balik kepada

pengawas. Pengawas pada tahap ini menawarkan dukungan yang ingin diberikan berupa metode pendampingan. Strategi umpan balik yang diberikan secara terdiferensiasi sesuai kebutuhan kepala sekolah adapun strategi umpan balik yang diberikan adalah umpan balik pembangkit, penyemangat dan pembentuk. Pengertian umpan balik menurut Arikunto dalam Febriyanti, dalam Sofyatinigrum, E., et al. (2020) umpan balik (*feedback*) adalah setiap informasi yang berkaitan dengan transformasi maupun *output*, transformasi dalam hal ini yaitu sebagai mesin yang memiliki tugas untuk mengubah bahan mentah menjadi bahan jadi. Melalui *feedback* atau umpan balik, kepala sekolah bisa mendapatkan informasi yang diperlukan mengenai kelemahan dan kekuatannya dalam kinerja, serta aspek-aspek yang harus diperbaiki sehingga terjadi peningkatan kinerja

Selanjutnya kegiatan pelaksanaan dukungan dalam upaya untuk pencapaian pelaksanaan program dilakukan melalui implementasi metode pendampingan untuk merealisasikan program yang ada di RKT dan RKAS, kemudian kegiatan pendampingan unjuk kerja

kepala sekolah sebagai bentuk tanggung jawab dan akuntabilitas. Untuk pelaksanaan aksi nyata dapat dilakukan sesuai dengan kapasitas sekolah.

Tahap keempat dari siklus pendampingan adalah pelaporan pendampingan, dengan menyusun laporan hasil pendampingan, melaporkan hasil pendampingan ke Dinas Pendidikan dan mempublikasikan karya refleksi, dengan melakukan refleksi pelaksanaan siklus pendampingan pengawas dan berbagi ilmu serta praktik baik selama menjalankan tugas dalam siklus pendampingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi efektivitas metode dan strategi umpan balik yang diterapkan dalam pendampingan pengawas terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah, sehingga menjadi alternatif solusi untuk peningkatan kinerja kepala sekolah.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara **kualitatif**, Menurut pendapat Creswell dalam Nugraha, A. A. (2018) , karakteristik penelitian kualitatif meliputi ((1) mengeksplor masalah dan memberikan pengembangan pada

pemahaman yang rinci dari fenomena utama; (2) kajian pustaka memiliki peran yang kecil, namun dapat memberikan pembenaran pada suatu masalah; (3) memberikan pernyataan mengenai pertanyaan penelitian dan tujuan secara luas dan umum yang disesuaikan dengan pengalaman pada subjek penelitian ; (4) mengumpulkan data yang didasarkan pada kata-kata yang bersumber dari sekumpulan kecil individu hingga pandangan subjek penelitian yang diperoleh; (5) memberikan analisis data untuk tema dan deskripsi dalam menggunakan analisis teks dan menginterpretasikan mengenai esensi yang ditemukan secara lebih luas dari temuan (6) menulis laporan menggunakan kriteria yang fleksibel, kriteria struktur yang muncul, dan kriteria evaluatif dan melibatkan reflektivitas subjektif dan bias peneliti.

Metode penelitian menggunakan studi literatur, menurut Habsy, dalam Kirey, A. P. (2021) yaitu dengan cara mencari sumber teori yang relevan dengan kasus yang akan diteliti. studi literature bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi dari berbagai sumber ilmiah tertulis yang

sangat relevan, seperti jurnal-jurnal yang ilmiah, laporan penelitian, buku, dan dokumen kebijakan, guna memahami efektivitas metode dan strategi umpan balik dalam pendampingan pengawas untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah. Fokus utama dalam desain penelitian ini adalah untuk menggali teori, temuan empiris, dan rekomendasi yang ada dalam literatur mengenai topik tersebut. Penyajian data pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada efektivitas metode pendampingan yang terdiferensiasi sehingga berpotensi meningkat kinerja kepala sekolah, kemudian pemberian strategi umpan balik pendampingan pengawas yang akan berkorelasi terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **1) Efektivitas Metode Pendampingan oleh Pengawas Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah**

Penggunaan metode pendampingan yang efektif menjadi *trigger* yang sangat baik untuk peningkatan kinerja kepala sekolah.

menurut KBBI dalam Wirabumi, R. (2020), metode merupakan cara teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang dikehendaki; cara kerja yang ber sistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan. Pengertian metode tersebut mempertajam bahwa penggunaan metode pendampingan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendampingan yang dilakukan oleh pengawas.

Menurut Maisaroh, M., & Muthi, I. (2023) Definisi Kinerja kepala sekolah merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki kepala sekolah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah yang dipimpin. Selaras dengan pendapat tersebut menguatkan bahwa kinerja kepala sekolah menjadi tumpuan untuk terwujudnya transformasi pendidikan. Kinerja kepala sekolah mencakup kemampuan kompetensi kepribadian, sosial dan professional dalam menjalankan tugas kepala sekolah untuk mewujudkan peningkatan kualitas pembelajaran.

Metode yang dipergunakan dalam pendampingan ditentukan

berdasarkan kebutuhan sekolah. Kebutuhan sekolah yang dimaksud berdasar pada tahap pertama yaitu hasil dari pemetaan komitmen perubahan, strategi pendampingan dan prioritas pendampingan yang tertuang dalam rencana pendampingan. Berdasar pada pendapat Asga, A.R. et al. (2023) Pertama, sekolah dalam spektrum awal perubahan, seperti tahap penyemai perubahan, metode pendampingan direktif, dominan satu arah, dan frekuensi lebih intensif agar tujuan perubahan berhasil terinternalisasi pada kepala sekolah, sekolah prioritas utama dalam rencana kerja pendampingan pengawas. Kedua, sekolah dalam spektrum perubahan yang tengah bertumbuh, seperti pada tahap perubahan segera, penguatan perubahan, perubahan berangsur, dan pemicu perubahan, metode pendampingan kombinatif (direktif dan non-direktif), dua arah, dan frekuensi semi-intensif, agar kepala sekolah dapat terus meningkatkan kapasitas untuk melakukan perubahan secara mandiri. Sekolah spektrum ini prioritas menengah dalam skala prioritas pendampingan. Ketiga, sekolah dalam spektrum perubahan mandiri, seperti

pada tahap perubahan berkelanjutan, metode pendampingan non-direktif, dua arah, dan frekuensi lebih fleksibel, dilakukan agar perubahan dapat berdampak secara berkelanjutan, dan menjadi inspirasi praktik baik bagi sekolah lain. Sekolah pada spektrum ini dapat ditempatkan prioritas akhir rencana pendampingan. Pendapat berikut memberikan esensi bahwa sifat metode bisa dilakukan secara direktif dan non direktif, kemudian untuk frekwensi pelaksanaan dilakukan fleksibel sesuai kebutuhan sekolah sehingga implementasi metode pendampingan bisa dilakukan dengan efektif.

Metode pendampingan yang digunakan pengawas yaitu *training*, *mentoring*, *coaching*, *fasilitating* dan *consulting*. Menurut Pratiwi, D., (2023) Pelatihan atau *training* adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. *training* pada dasarnya dilakukan oleh *trainer* untuk mengajarkan suatu teknik atau strategi kepada *trainee* yang tentunya sesuai dengan profesinya. Metode pendampingan *training*, dimana pengawas berperan sebagai *trainer*

dan kepala sekolah sebagai *trainee*. Metode *training* memberikan peluang bagi kepala sekolah mendapatkan pelatihan dari pengawas sehingga mendukung terjadinya peningkatan kinerja.

Menurut Rifaid, R. (2023) *Mentoring* adalah bantuan secara tersembunyi (*offline help*) dari *mentor* ke *mentee* untuk transfer pengetahuan, pemikiran dalam kerja secara signifikan. Impelemantasi *mentoring* menempatkan pengawas sebagai *mentor* dan kepala sekolah sebagai *mentee*, pengawas memberikan pembelajaran, saran, informasi serta bimbingan yang inspiratif sehingga kepala sekolah menjadi lebih meningkat wawasannya untuk melakukan peningkatan kinerja.

Menurut Fauzi, A. (2023) *Coaching* merupakan proses di mana seorang *coach* (pelatih) memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik kepada seorang pegawai (*coachee*) untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan, potensi, dan kinerja mereka. Menurut Ningsih, E. M. (2023) *coaching* dengan model TIRTA , terlebih dahulu harus kita pahami tentang konsep *caoching*. TIRTA merupakan

akronim dari kata “T=Tujuan, I=Identifikasi, R=Rencana Aksi, TA=Tanggung jawab”. *Coaching* model TIRTA merupakan modifikasi dari model GROW yang mana langkah-langkah melakukan *Coaching* model TIRTA adalah: (1) penyampaian tujuan *Coaching*(Tujuan), (2) memberikan pertanyaan dan umpan balik yang mengarah kepada identifikasi potensi *coachee* (Identifikasi), (3) memberikan pertanyaan dan umpan balik mengenai rencana aksi *coachee* dalam menyelesaikan permasalahan (Rencana Aksi), dan (4) memberikan pertanyaan dan umpan balik mengenai komitmen *coachee* dalam menjalankan rencana aksinya (Tanggung Jawab) kemudian Berdasarkan hasil analisis data pelaksanaan. Metode *coaching* model TIRTA yang digunakan dalam proses pendampingan, menempatkan pegawai sebagai *coach* dan kepala sekolah sebagai *coachee* untuk melakukan percakapan kreatif yang bertujuan memberdayakan *coachee* melalui pertanyaan pematik berbobot. Esensi dari pendampingan metode *coaching* dapat memberdayakan kepala sekolah dengan potensi yang

ada pada dirinya sehingga terjadi peningkatan kinerja.

*Facilitating* bertujuan memberikan bantuan pada sekelompok orang dalam pengambilan keputusan organisasi atau kelompok. Rangkuti, A. A. (2024) Fasilitator merupakan seseorang yang melakukan fasilitasi, yakni membantu mengelola suatu proses pertukaran informasi dalam suatu kelompok. Ismail, L., & Restuani, V. R. (2022) Secara umum “*fasilitation*” Fasilitasi diartikan sebagai suatu proses “memudahkan” sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Implementasi pendampingan metode *Facilitating* dimana pengawas berperan sebagai fasilitator dan kepala sekolah berperan sebagai peserta penerima fasilitasi, metode ini sangat dibutuhkan untuk memberdayakan kelompok yaitu kepala sekolah dan warga sekolah untuk melakukan perubahan sehingga peserta berdaya dalam melakukan perubahan untuk mencapai tujuan dan efektif untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah.

Asga, A.R. et al. (2023) *Consulting* memiliki tujuan memberikan rekomendasi

berdasarkan hasil analisis untuk pengembangan organisasi. Biasanya diberikan oleh organisasi yang ingin melakukan perubahan atau pengembangan. Metode pendampingan *consulting* menepatkan pengawas sebagai konsultan dan kepala sekolah sebagai Klien, pengawas dapat memberikan layanan konsultasi untuk memberikan rekomendasi kepada kepala sekolah dan kepala sekolah dapat mengkonsultasi hal-hal yang terkait dengan kinerja untuk kemajuan sekolah.

Penggunaan metode pendampingan yang efektif yaitu metode pendampingan yang mengakomodir kebutuhan kepala sekolah atau sekolah, berdasarkan pemetaan komitmen perubahan yang menjadi dasar penentuan strategi pendampingan kemudian prioritas pendampingan dengan mempertimbang layanan metode berdasarkan sifatnya yaitu direktif, Kombinasi (direktif dan non-direktif) dan non-direktif. Pertimbangan-pertimbangan tersebut memungkinkan terjadinya layanan frekwensi pendampingan yang berbeda sesuai kebutuhan, yaitu intensif, semi intensif dan fleksibel.

Penerapan metode pendampingan dapat dilakukan dengan dikombinasikan untuk memaksimalkan peningkatan kinerja kepala sekolah.

## **2) Implikasi Strategi Pendampingan oleh Pengawas Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah**

Umpan balik atau *Feedback* menurut Mahyadi, M., & Anshori, M. I. (2023) merupakan informasi yang diberikan kepada seseorang tentang kinerjanya, dan dapat membantu individu memahami perbedaan antara kinerja yang diinginkan dan kinerja aktual yang dicapainya. Pendapat berikut menguatkan bahwa umpan balik sangat dibutuhkan dalam konteks pendampingan pengawas sekolah terhadap pelaksanaan program satuan pendidikan yang dilaksanakan pada saat diskusi dan refleksi mengenai progress implementasi pelaksanaan program. Pengawas sekolah dalam memberikan umpan balik atau *feedback* kepada kepala sekolah harus jelas dan tepat berdasarkan pada hasil refleksi maupun diskusi. Pengawas sekolah juga perlu merumuskan strategi umpan balik

yang tepat untuk memastikan pelaksanaan program kerja satuan pendidikan dapat berjalan lancar dan baik.

Umpan balik pada konteks pendampingan pengawas menurut Asga, A.R. et al. (2023) terdapat tiga jenis umpan balik yaitu umpan balik pembangkit, umpan balik penyemangat dan umpan balik pembentuk. Tujuan umpan balik tersebut adalah membantu para kepala sekolah untuk menyadari adanya suatu persoalan sehingga menemukan solusi terhadap persoalan tersebut. Umpan balik pembangkit peran pengawas menyampaikan bukti mengenai adanya suatu permasalahan yang disertakan pengajuan pertanyaan yang bersifat reflektif, peran kepala sekolah memberikan pemikiran mengenai adanya bukti permasalahan dan penilaian kondisi secara akurat. , kesempatan kepala sekolah mengakui adanya suatu hal yang keliru tanpa adanya keraguan atau ketakutan untuk disalahkan dan dapat mengajukan solusi untuk hal yang keliru tersebut dan tindak lanjut kepala sekolah adanya rencana aksi yang dilakukan untuk dapat

memperbaiki atau menjawab permasalahan. Umpan balik penyemangat peran pengawas menyebutkan area dan kemajuan pada perbaikan yang disertai dalam pengajuan pertanyaan yang bersifat reflektif, peran kepala sekolah memberikan jawaban pada pertanyaan yang bersifat reflektif yang disertai penjelasan pada buktinya, kesempatan kepala sekolah dapat mengakui keberhasilan dalam melakukan perbaikan dan perubahan yang harus dilaksanakan, dan tindak lanjut adanya rencana untuk memperbaiki yang didasarkan pada hasil refleksi. Umpan balik pembentuk peran pengawas menyebutkan berbagai praktik baik yang mengarah pada standar atau sudah mengarah pada standar yang disertai dengan mengajukan pertanyaan yang reflektif, peran dari kepala sekolah memberikan jawaban pada pertanyaan yang bersifat reflektif yang disertai adanya komparasi atau perbandingan diantara standar dan buktinya, kesempatan kepala sekolah memberikan kesempatan sebagai upaya agar dapat menguasai keterampilan guna meraih atau mencapai standar yang telah ditentukan, tindak lanjut adanya

rencana dan tahapan untuk menguasai keterampilan.

Suardana, W. (2018) strategi umpan balik sebagai bagian dari kegiatan sebagai upaya untuk memperoleh kecakapan, pengetahuan, dan keterampilan. Strategi umpan balik juga merupakan suatu cara belajar yang dapat memberikan peningkatan kemampuan yang didasarkan pada data dasar yang disediakan untuk divalidasi dan dievaluasi pada kekurangan dan kelebihanannya agar pada langkah selanjutnya dilaksanakan perbaikan. Menurut Putri, M. F., et al. (2024) kinerja kepala sekolah merupakan suatu pencapaian atau prestasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang telah terukur dalam upaya untuk meraih tujuan satuan pendidikan yang telah ditentukan secara bersama-sama yang disesuaikan dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Pendapat diatas menguatkan pemberian umpan balik dari pengawas saat pendamping kepada kepala sekolah sangat tepat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja, adapun strategi umpan balik yang diberikan dilakukan secara terdiferensiasi sesuai kebutuhan

kepala sekolah dan bisa diberikan sesuai kondisi kepala sekolah atau sekolah. *Feedback* atau Umpan balik yang diberikan secara spesifik dan jelas dari pengawas sekolah akan memudahkan kepala sekolah untuk menyusun perencanaan kerja serta upaya-upaya yang lebih efektif untuk melakukan perbaikan sehingga terjadi peningkatan kinerja yang berimbas pada kemajuan sekolah. esensinya pemilihan strategi umpan balik yang tepat dan efektif akan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah.

### **3) Hubungan antara metode Pendampingan dan Strategi Umpan balik oleh Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Kepala Sekolah**

Metode pendampingan *training, mentoring, coaching, fasilitating dan consulting* memiliki dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja kepala sekolah karena metode tersebut ampuh meningkatkan kinerja kepala sekolah, melalui traning kepala sekolah akan belajar strategi dan teknik yang relevan dengan kinerja kepala sekolah, *mentoring* membuka peluang kepala sekolah akan mendapatkan

saran, ide dan inspirasi, kemudian *coaching* akan memberikan kemampuan bagi kepala sekolah untuk mampu menggali potensi yang ada pada diri kepala sekolah sehingga dapat mengoptimalkan, *Facilitating* membantu dan memudahkan sekelompok orang dalam melakukan pemecahan masalah dan mengambil keputusan atau dalam pencapaian tujuan, kemudian *Consulting* pengawas dapat memberi layanan konsultasi berdasarkan hasil analisis untuk pengembangan sekolah.

Pemberian umpan balik oleh pengawas kepada kepala sekolah pada kegiatan pendampingan dilakukan berdasarkan hasil diskusi dan refleksi pelaksanaan program. Umpan balik yang diberikan benar-benar memberikan informasi jelas tentang hasil kerjanya, sehingga kepala sekolah mampu menangkap umpan balik yang diberikan untuk dijadikan bahan perbaikan maupun pengembangan kinerja kepala sekolah. Umpan balik yang diberikan harus memberi peluang untuk melihat zona buta (*blind spot*) atau hal-hal yang tidak bisa dilihat dan disadari oleh kepala sekolah dari apa yang sudah dilakukannya sehingga dengan

umpan balik dapat lebih memperluas pandangan diluar dirinya sendiri.

Metode pendampingan pengawas yang diberikan harus mampu memperkaya pemahaman dan wawasan kinerja kepala sekolah dan umpan balik yang diberikan harus jelas dan tepat sehingga memberikan kejelasan bagi kepala sekolah apa yang sudah berjalan dengan baik dan apa yang perlu dikembangkan atau ditingkatkan, metode dan strategi umpan balik jika disandingkan dalam kegiatan pendampingan akan memberikan dampak yang sangat bagus dalam peningkatan kinerja kepala sekolah. Esensinya peningkatan kinerja kepala sekolah bisa menjadi salah satu fondasi terciptanya peningkatan kualitas pembelajaran yang dapat terwujud melalui metode pendampingan yang efektif dan strategi umpan balik yang tepat melalui kegiatan pendampingan pengawas.

### **E. Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian efektivitas metode dan strategi umpan balik pendampingan pengawas terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah, bahwa metode pendampingan *training, mentoring,*

*coaching, fasilitating dan consulting* jika diberikan secara terdiferensiasi sesuai dengan kebutuhan kepala sekolah atau sekolah berdasarkan hasil pemetaan komitmen perubahan, strategi pendampingan dan prioritas pendampingan memberikan dampak pada peningkatan kinerja kepala sekolah. Pemberian strategi umpan balik pembangkit, umpan balik penyemangat dan umpan balik pembetuk jika diberikan secara tepat, berdiferensiasi dan efektif akan memberikan implikasi untuk peningkatan kinerja kepala sekolah. Sinergi antara metode dengan strategi umpan balik pendampingan pengawas akan menciptakan siklus pengembangan berkelanjutan yang berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja kepala sekolah, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku :**

Asga, A. R., Saputra, A. F., Putra, A., Azmiya, F., & Setiawan, M. B. (2023). *Petunjuk pelaksanaan siklus pendampingan pengawas sekolah*. Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan.

Sofyatiningrum, E., Sisdiana, E., Ulumuddin, I., Nur'Aini, F., & Sugilar, H. (2020). Bunga rampai umpan balik

guru terhadap proses dan hasil pembelajaran siswa.

### **Jurnal :**

Anjar, A., Siregar, M., Toni, T., Ritonga, M. K., Harahap, H. S., & Siregar, Z. A. (2020). Pengaruh perilaku inovatif, terhadap kinerja kepala sekolah dasar di kabupaten labuhanbatu. *Civitas (Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic)*, 6(2), 67-79.

Fauzi, A. (2023). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 121-126.

Ismail, L., & Restuani, V. R. (2022). *Fasilitator dan teknik fasilitasi pembelajaran*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2023). Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 4831/B/HK.03.01/2023 *tentang Peran Pengawas Sekolah dalam Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar pada Satuan Pendidikan*.

Kirey, A. P. (2021). *STUDI LITERATUR PENERAPAN PERMAINAN DALAM AIR UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN AKTIVITAS BERENANG* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

Mahyadi, M., & Anshori, M. I. (2023). Umpan balik dan evaluasi terhadap kinerja organisasi: A literature review. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 161-178.

Maisaroh, M., & Muthi, I. (2023). Hubungan Pengetahuan Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kecerdasan

Emosional Dengan Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kota Bekasi. *Kinerja: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 134-152.

Mulyanto, A., Saadah, E., Suparman, S., & Firmansyah, F. (2023). Transformasi Peran Pengawas Sekolah dalam Menentukan Strategi dan Metode Pendampingan pada Kurikulum Merdeka. *Journal of Education Research*, 4(4), 1871-1879.

Ningsih, E. M. (2023). PENERAPAN METODE COACHING MODEL TIRTA UNTUK MENINGKATKAN KOPETENSI KEPALA SEKOLAH PADA RAYON KEPENGAWASAN KOTA BATU. *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora*, 2(3), 1581-1605.

Nugraha, A. A. (2018). Analisis kemampuan koneksi matematis siswa SMP pada materi sistem persamaan linear dua variabel (SPLDV). *Suska Journal of Mathematics Education*, 4(1), 59-64.

Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.

Putri, M. F., Hadromi, H., Sukamta, S., Muttaqin, M., Saptariana, S., & Hudallah, N. H. (2024). ANALISIS MANAJEMEN STRESS DAN MANAJEMEN DIRI TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SMK PUSAT KEUNGGULAN DI JAWA TENGAH. *Bookchapter Pendidikan Universitas Negeri Semarang*, (7), 141-157.

RANGKUTI, A. A. (2024). PERAN GURU AKIDAH AKHLAK SEBAGAI FASILITATOR DALAM MENGEMBANGKAN KARAKTER ISLAMI PADA ERA MILENIAL DI MTs NURUL AMALIYAH KEC. TANJUNG MORAWA KAB. DELI SERDANG (Doctoral dissertation, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Sumatera Utara).

Rifaid, R. (2023). Penerapan Kegiatan Mentoring untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Merancang dan Menggunakan Media Pembelajaran di SMPN 2 Bolo Tahun Pelajaran 2022/2023. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 3(1), 40-56.

Sagamba, A. R., & Muksin, M. (2021). Pengaruh Metode Demonstrasi Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Peserta Didik Pada Materi Kalor dan Perpindahannya di Kelas XI SMA Negeri 8 Tikep. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(8), 406-410.

Suardana, W. (2018). STRATEGI UMPAN BALIK UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN GURU KELAS MENYUSUN RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN INOVATIF DI SEKOLAH DASAR BINAAN KECAMATAN KLUNGKUNG SEMESTER 2 TAHUN PELAJARAN 2016/2017. *Wahana Chitta Jurnal Pendidikan*, 1(2), 82-91.

Wirabumi, R. (2020, October). Metode pembelajaran ceramah. In *Annual Conference on Islamic Education and Thought (ACIET)* (Vol. 1, No. 1, pp. 105-113).