



Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Paud di PAUD Al Azhar Bukittinggi

Iratna Dewi¹, Dadan Suryana²

Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Negeri Padang

DOI: : [10.31004/obsesi.v4i2.465](https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.465)

Abstrak

Pengembangan kinerja pendidik merupakan faktor yang sangat menentukan pada keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran dalam era perkembangan pengetahuan yang sangat cepat ini. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik PAUD yaitu manajemen kepala sekolah untuk melakukan penilaian kinerja guru. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kinerja pendidik PAUD di PAUD Al Azhar Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan umlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 19 orang yang terdiri dari pendidik Taman Kanak-kanak A, Taman Kanak-kanak B dan Kelompok Bermain di PAUD Al azhar Bukittinggi. Hasil penelitian dapat diketahui indikator yang termasuk dalam kategori rendah adalah kemampuan melaksanakan tugas tambahan 37%, kemampuan menilai hasil pembelajaran 47%, kemampuan membimbing dan melatih peserta didik 63%, kemampuan melaksanakan pembelajaran 79% dan kemampuan merencanakan pembelajaran 89%. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui kinerja pendidik PAUD terendah adalah kemampuan melaksanakan tugas tambahan dan pada kemampuan merencanakan pembelajaran yang tertinggi.

Kata Kunci: *manajemen; kinerja; pendidik paud.*

Abstract

Educator Performance development is a decisive factor in the success of the education and learning process in the current knowledge development era. One of the factors affecting the performance of PAUD educators is the management of the school principal to perform performance assessments. The purpose of this research is to analyse the performance of PAUD educators in the PAUD Al Azhar Bukittinggi. This study used a descriptive method with the respondent in the study that was 19 people consisting of kindergarten A, kindergarten B and group play in PAUD Al Azhar Bukittinggi. From the results of the research, it can be known indicators included in the low category are the ability to carry out additional tasks 37%, ability to assess learning outcomes 47%, ability to guide and train learners 63%, ability to implement 79% learning and 89% ability to plan learning. From the results of the study, it can be known performance of the lowest PAUD educators ability is to carry out additional tasks and on the ability to plan the highest learning.

Keywords: *management; performance; early childhood education of educator*

Copyright (c) 2020 Iratna Dewi, Dadan Suryana

✉ Corresponding author :

Email Address : rdewi2008@gmail.com (Bukittinggi, Sumatera Barat)

Received 9 February 2020, Accepted 21 January 2020, Published 27 March 2020

PENDAHULUAN

Pembelajaran di Indonesia dinilai masih belum baik diukur dengan proses pembelajaran ataupun hasil belajar siswa. Berbagai studi mengungkapkan bahwa proses pembelajaran di kelas umumnya tidak berjalan secara interaktif sehingga tidak dapat menumbuhkan kreativitas dan daya kritis serta kemampuan analisis siswa. Selama ini kompetensi sebagai hasil dari pembelajaran yang sangat penting untuk diukur dan dimiliki siswa justru kurang diperhatikan dan hasil belajar siswa juga masih belum menggembirakan (Kemdikbud, 2015). Pada dasarnya pembelajaran di PAUD bertujuan untuk mengenalkan pembelajaran aktif melalui kegiatan langsung-hand-on dalam kelompok kecil, individu, ataupun kelompok besar. Guru sejatinya tidak mengambil alih gagasan anak, dimana anak harus mengikuti gagasan guru, tetapi dorongan agar anak menjadi pembelajar aktif yang memiliki gagasan dan cara belajar sendiri. Dukungan seperti ini sangat penting untuk mendorong terbangunnya hubungan pengalaman atau pengetahuan yang sudah dimiliki anak dengan apa yang sedang pelajarnya (Suryana, 2015).

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah melibatkan guru sebagai peserta didik, diwujudkan dengan adanya interaksi belajar mengajar (Haingu, 2018). Dalam kegiatan pembelajaran guru memiliki kompetensi atau kemampuan berupa pengetahuan berupa pengetahuan yang disertai tindakan dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Darmiatur, 2019). Guru didefinisikan sebagai seseorang yang dipercayakan dengan pendidikan dan membentuk pikiran (Roza, 2020). Guru juga diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik (Massalim, 2019). Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru (Bermawi, 2012). Sejalan dengan hal itu, kinerja guru dipandang sebagai hasil karya seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target atau tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Andriani, 2018). Selain itu kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Haingu, 2018).

Sedangkan manajemen adalah keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan, baik bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hersey dan Blanchard manajemen adalah kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui seseorang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Sudjana, 2014). Sedangkan Evaluasi adalah kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan. Menurut Edwind dan Gerald W. Brown dalam bukunya Sulistyorini bahwa evaluasi adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai dari pada sesuatu (Sulistyorini, 2009).

Penilaian atau Evaluasi kinerja guru merupakan suatu proses yang menentukan apakah tujuan dari pendidikan anak usia dini sudah terpenuhi atau belum. Guru dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk menerapkan tujuan pendidikan. Anggota staf pendukung dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang melengkapi fungsi pendidikan. Dalam sebagian besar pengaturan pendidikan, semua anggota staf dievaluasi minimal setahun sekali. Guru akan sering menerima dan mendapat manfaat dari ulasan yang lebih sering. Di sekolah kecil, direktur mungkin akan mengevaluasi semua karyawan. Staf dan direktur mengembangkan prosedur secara kooperatif, dan direktur mengeksekusinya. Di sekolah yang lebih besar, direktur dapat bekerja dalam organisasi yang lebih kompleks untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Anggota staf di tingkat yang berbeda dapat bertanggung jawab untuk mereka yang berada di bawah otoritas langsung mereka, misalnya kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kinerja gurunya (Phyllis, 2008).

Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. Standar beban kerja guru telah diatur pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Jadi yang peneliti maksud manajemen evaluasi kinerja guru PAUD pada penelitian ini yaitu proses keterampilan yang dilakukan bersama untuk menilai suatu kinerja guru yang sudah direncanakan sesuai dengan tanggung jawabnya. Bagaimana peran kepala sekolah dalam melakukan manajemen lembaga PAUD untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan data yang diperoleh sejumlah 87,3 persen guru PAUD tidak memenuhi standar kompetensi. Standar kompetensi yang dimaksudkan yaitu dari standar kualifikasi akademik dan empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru PAUD yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Hal ini terjadi karena pendidik anak usia dini berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, pendidik memiliki keterbatasan dalam mengakses program pengembangan diri, dan keterbatasan dukungan finansial (Redaksi, 2012). Rendahnya standar kompetensi pendidik PAUD terlihat dari kualifikasi akademik pendidik. Salah satu kendala dari rendahnya kualitas guru tersebut karena rata-rata guru PAUD bukan dari program studi atau jurusan PAUD (Puspita, 2012). Berdasarkan data yang diperoleh sejumlah 14 persen pendidik PAUD berpendidikan sarjana namun selebihnya berlatar belakang pendidikan SMA, dan D2 bahkan ada pula yang hanya berdasarkan pengalaman (Rini, 2012).

Lahirnya Undang - Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sangat berpengaruh terhadap para pendidik, termasuk pendidik PAUD. Pada undang-undang tersebut dinyatakan bahwa guru merupakan pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada PAUD, jalur Pendidikan formal, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah. Professional merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan Pendidikan profesi (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, 2005).

Pentingnya PAUD menuntut pendidik PAUD untuk menjadi profesional. (Suyanto, 2005) mengatakan bahwa profesional berarti bekerja sesuai prosedur, mengikuti etika profesi dan ilmu PAUD, serta tidak melakukan kesalahan. Pendapat ini diperjelas oleh Driscoll, Amy dan Nagel, Nancy G bahwa "a profesional is someone who is educated, knowledgeable, dedicated to her profession, committed to completion of a specialized course of study, and in possession of a knowledge base essential to her specialty area. Keharusan pendidik PAUD untuk masuk dalam golongan pekerjaan yang profesional telah dicanangkan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam (*Undang-undang Republik Indonesia Npmor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003) menyatakan bahwa pendidik anak usia dini adalah profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pengusaha dan perlindungan kepada anak didik.

Pendidik di lembaga PAUD memegang peran yang sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini (Yusutria, 2019). Karena merupakan tenaga profesional yang berperan mendidik anak usia dini untuk mencapai tahap perkembangannya. Oleh karena itu, guru PAUD dituntut untuk menjadi profesional. (Kunandar, 2014) menyatakan, "Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di

bidangnya". Oleh karena itu, guru profesional adalah guru yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional dan memiliki keinginan untuk terus meningkatkan profesinya dengan banyak belajar untuk menambah pengetahuan terkait dengan profesi yang dijalani.

Kinerja Guru erat kaitannya dengan kemampuan guru merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, oleh karena itu diperlukan kurikulum yang tepat untuk pembelajaran anak usia dini. Kurikulum 2013 Pendidikan Anak Usia Dini mengembangkan pengalaman belajar untuk membangun kompetensi diri yang diperlukan bagi kehidupan dimasa kini dan masa depan dengan beakar pada budaya yang dimiliki karena peserta didik adalah pewaris budaya bangsa yang kreatif. Selain itu, kurikulum 2013 PAUD juga mengenalkan budaya bangsa sebagai milik kehidupan anak, sehingga anak diharapkan peduli, menyayangi dan bangga terhadap budaya yang harus dirawat dan dilestarikan karena peserta didik adalah pembelajar yang aktif dan memiliki talenta untuk belajar mengenai berbagai hal yang ada disekitarnya (Suryana, 2016).

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di PAUD Al Azhar Bukittinggi yang berkaitan kinerja guru ditemukan masih terdapat guru belum menguasai materi pembelajaran dengan maksimal diketahui ketika proses pembelajaran guru tidak mampu menjelaskan dengan baik dan saat anak bertanya guru tidak bisa memberikan jawaban yang tepat, serta guru belum menunjukkan kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya, guru melaksanakan pembelajaran tidak sesuai dengan perencanaan pembelajaran yang dibuatnya dan guru tidak membuat penilaian harian untuk semua anak. Mengingat pentingnya kinerja pendidik PAUD untuk menghasilkan generasi yang berkualitas maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yaitu *Bagaimana Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik di PAUD Al Azhar Bukittinggi?*

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu menuturkan dan menafsirkan data yang berkenaan dengan fakta, keadaan, variabel, dan fenomena yang terjadi saat penelitian berlangsung dan menyajikan apa adanya (Subana, 2011). Metode deskriptif adalah suatu cara untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti dengan memberikan gambar berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana mestinya pada saat penelitian. Adapun alasan menggunakan metode deskriptif karena peneliti bermaksud untuk menggambarkan secara apa adanya tentang analisis evaluasi kinerja guru di PAUD Al Azhar Bukittinggi.

Penelitian ini dilaksanakan di PAUD Al Azhar Kota Bukittinggi Provinsi Sumatera Barat yang memiliki 3 layanan program yaitu TK A, TK B, dan KB, dilaksanakan pada bulan Oktober sampai Desember 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pendidik yang mengajar di PAUD Al Azhar Kota Bukittinggi (TK A, TK B-KB yaitu sebanyak 19 orang sehingga tidak menggunakan sampel, karena semua populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data menggunakan, lembar observasi, angket, wawancara dan dokumentasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif menggunakan Teknik kuantitatif dengan persentase dari jawaban angket responden. Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase yaitu :

$$X\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

X % = Presentase yang dicapai

n = Jumlah skor nilai

N = Jumlah maksimal skor ideal

Hasil persentase tersebut kemudian dikonsultasikan dengan tolok ukur menurut (Arikunto, 1998) sebagai berikut :

Tabel Tolak Ukur Kategori Persentase Penilaian Hasil Angket

Persentase	Interpretasi
76% - 100%	Baik
56% - 75%	Cukup
40% - 55%	Kurang Baik
< 40 %	Tidak Baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai evaluasi kinerja guru di PAUD Al Azhar Bukittinggi didapat dari instrument penelitian yang mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang dapat dilihat sebagai berikut

Tabel Analisis Kinerja Pendidik di PAUD Al Azhar Bukittinggi

Indikator Kinerja	Hasil Evaluasi Kinerja		Jumlah		
	Baik	Cukup	(orang)		
	N	%	N	%	
Rencana	17	89	2	11	19
Pelaksanaan	15	79	4	21	19
Penilaian	9	47	10	53	19
Pembimbingan	12	63	7	37	19
Tugas Tambahan	7	37	12	63	19

Kemampuan Merencanakan Pembelajaran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (89%) pendidik di PAUD Al Azhar Bukittinggi sudah mampu merencanakan pembelajaran dengan baik sesuai standar yaitu mampu membuat Program Tahunan, Program Semester, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Mingguan (RPPM), dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian (RPPH). Semua jenis pembelajaran yang dibuat tersebut sudah sinkron dan saling berhubungan satu sama lain.

Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar pendidik yaitu sebanyak 15 orang (79%) mampu melaksanakan pembelajaran dalam kategori baik yaitu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat, menyediakan Alat Permainan Edukatif (APE) dan media pembelajaran dengan baik. Namun masih terdapat 21% guru yang masih dalam kategori cukup karena pembelajaran yang diberikannya tidak menggunakan alat dan sumber belajar sesuai perencanaan dan kurang menguasai materi pembelajaran, terlihat saat anak bertanya dalam proses pembelajaran, guru masih kebingungan menjawabnya.

Kemampuan Menilai Hasil Pembelajaran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pendidik PAUD (47%) yaitu sebanyak 10 orang masih berada dalam kategori cukup. Hal ini terjadi karena masih banyak guru yang melakukan penilaian tidak semua anak untuk jenis penilaian hasil karya dan observasi. Berbagai jenis penilaian yang dilakukan di PAUD Al Azhar Bukittinggi yaitu Observasi, Hasil Karya, Anekdote dan Portofolio. Setelah dilakukan observasi dan wawancara ditemukan bahwa guru belum mampu melaksanakan semua teknik penilaian dengan lengkap. Berdasarkan wawancara kepada beberapa guru diketahui bahwa guru

mengalami kendala untuk melakukan penilaian karena keterbatasan waktu dan banyaknya jenis penilaian yang harus diisi setiap hari.

Kemampuan Membimbing dan Melatih Peserta Didik

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa sebagian besar pendidik yaitu sebanyak 63% sudah memiliki kemampuan membimbing dan melatih peserta didik dalam kategori baik. Berbagai kegiatan yang termasuk kemampuan membimbing dan melatih peserta didik yaitu saat pembelajaran, ekstrakurikuler dan pembimbingan serta melatih ketika akan mengikuti berbagai perlombaan dan kegiatan lembaga.

Kemampuan Melaksanakan Tugas Tambahan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (37%) pendidik PAUD memiliki kemampuan melaksanakan tugas tambahan masih dalam kategori cukup. Dari hasil penelitian diketahui bahwa hanya 7 orang guru yang memiliki tugas tambahan yaitu sebanyak 5 guru memiliki tugas tambahan sebagai wali kelas, 1 orang memiliki tugas tambahan sebagai operator dan 1 orang sebagai Tata Usaha.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan dilapangan menunjukkan bahwa masih ada beberapa indikator kinerja guru dalam kategori cukup disebabkan karena beberapa hal yaitu kualifikasi Pendidikan pendidik di PAUD Al Azhar Bukittinggi 8 orang (42%) yang memiliki latar belakang Pendidikan S1 PAUD, selebihnya memiliki latar belakang Pendidikan S1 non-PAUD bahkan masih ada yang tamatan SMA sehingga hal inilah yang sangat mempengaruhi kurangnya kinerja guru sesuai standar.

Kinerja guru dalam penelitian ini merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Komponen yang mempengaruhi kinerja guru sebagai output di lembaga pendidikan *raw inputnya* adalah guru berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis, persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi; pendidikan serta psikologis (Andriana, 2018).

Untuk lebih memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik, dan tingkat prestasi belajar serta guru sebagai perencana dan pengelola pembelajaran (Ilvagustina, 2016). Penilaian kinerja guru di PAUD dilakukan untuk menentukan apakah tujuan dari pendidikan anak usia dini sudah terpenuhi atau belum. Guru dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk menerapkan tujuan pendidikan. Anggota staf pendukung dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang melengkapi fungsi pendidikan. Dalam sebagian besar pengaturan pendidikan, semua anggota staf dievaluasi minimal setahun sekali. Guru akan sering menerima dan mendapat manfaat dari ulasan yang lebih sering (Phyllis, 2008).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan. Kemampuan tersebut meliputi sosial, kepribadian, pedagogik dan profesional (Zakiya, 2019). Psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (Supardi, 2013). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Iis, 2015) yang mengatakan bahwa kompetensi kerja guru berkontribusi cukup tinggi terhadap mengajar guru di TK Kota Bandung.

Kemampuan guru untuk merencanakan pembelajaran terkait erat dengan pemahaman guru terhadap Kurikulum yang digunakan. Merencanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi hasil belajar merupakan indikator penting akan terlihat dalam kinerja guru (Herlinda, 2017). Dalam menyusun kurikulum guru memerlukan pendampingan dan pemberian tugas (Awa, 2019). Setiap sekolah melakukan evaluasi terhadap kurikulum yang digunakan saat ini, dengan selalu melakukan pembenahan terhadap strategi pembelajaran, pengelolaan kelas yang nyaman bagi guru saat mengajar dan ketenangan bagi anak yang

sedang belajar, assesment dilakukan untuk mengamati setiap perkembangan anak sehingga akan dapat menemukan keunikan dalam diri anak. Creative curriculum menekankan kepada bagaimana pengelolaan kelas dan menghargai secara positif interaksi guru dengan anak (Suryana, 2014).

Implementasi kurikulum 2013 menggunakan pendekatan saintifik dalam pembelajaran adalah proses pembelajaran yang dirancang sedemikian rupa agar anak didik secara aktif mengonstruksi konsep, hukum atau prinsip melalui tahap-tahapan mengamati (untuk mengidentifikasi atau menemukan masalah), merumuskan masalah, mengajukan atau merumuskan hipotesis, mengumpulkan data dengan berbagai teknik, menganalisis data, menarik kesimpulan dan mengomunikasikan konsep, hukum atau prinsip yang "ditemukan". Pendekatan saintifik dimaksudkan untuk memberikan pemahaman kepada anak didik dalam mengenal, memahami berbagai materi menggunakan pendekatan ilmiah, bahwa informasi bisa berasal dari mana saja, kapan saja, tidak bergantung pada informasi searah dari guru. Oleh karena itu, kondisi pembelajaran yang diharapkan tercipta diarahkan untuk mendorong anak didik dalam mencari tahu dari berbagai sumber melalui observasi, dan bukan hanya diberitahu Hosnan 2013 dalam (Suryana, 2017). Tema yang dimaksud dalam pembelajaran anak usia dini merupakan suatu alat atau wadah untuk mengenalkan berbagai konsep kepada peserta didik secara utuh. Dalam pembelajaran, tema diberikan dengan maksud menyatukan isi kurikulum dalam satu kesatuan yang utuh, memperkaya perbendaharaan Bahasa peserta didik dan membuat pembelajaran lebih bermakna. Penggunaan tema dimaksud agar peserta didik mampu mengenal berbagai konsep secara mudah dan jelas (Suryana, 2016).

Kemampuan guru melaksanakan pembelajaran yaitu sebanyak 15 orang (79%) dalam kategori baik karena melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat, menyediakan Alat Permainan Edukatif (APE) dan media pembelajaran dengan baik. Namun masih terdapat 21% guru yang masih dalam kategori cukup karena pembelajaran yang diberikannya tidak menggunakan alat dan sumber belajar sesuai perencanaan dan kurang menguasai materi pembelajaran, terlihat saat anak bertanya dalam proses pembelajaran, guru masih kebingungan menjawabnya.

Pemberian Materi pembelajaran anak usia dini didasarkan pada sesuatu yang nyata dan Pendidikan yang layak bagi anak prasekolah. Metode pengembangan yang digunakan penuh dengan inspirasi sehingga mampu memperkenalkan anak terhadap sesuatu dimensi baru dengan menyenangkan dalam Pendidikan. Pendidikan pada masa usia dini harus mengembangkan kemampuan agar anak bertindak secara kreatif (Suryana, 2013)

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Penelitian (Pangastuti, 2017) mengenai Studi Analisis Manajemen Pengelolaan Kelas di Tempat Penitipan Anak (TPA) Khadijah Pandegiling Surabaya yang menunjukkan bahwa TPA Khadijah Pandegiling Surabaya dalam mengelola kelas menggunakan model sentra BCCT, dan setiap minggunya hanya dibuka tiga sentra dari yang seharusnya ada delapan sentra. Tiga sentra tersebut meliputi sentra balok, alam sekitar dan bermain peran. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa peran kepala sekolah untuk melakukan manajemen terhadap penilaian kinerja guru sangat penting dilakukan, termasuk dalam hal pengelolaan kelas.

SIMPULAN

Sebagian besar pendidik sudah memiliki kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan membimbing dan melatih peserta didik dalam kategori baik. Namun untuk indikator menilai hasil pembelajaran dan melaksanakan tugas tambahan, sebagian besar pendidik masih berada dalam kategori cukup. Hal ini terjadi karena kualifikasi pendidik tidak pada bidangnya. Sehingga disarankan agar kepala sekolah dapat melakukan manajemen lembaga dengan lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis terutama kepada pembimbing bapak Dr. Dadan Suryana, M. Pd yang sudah membantu peneliti dalam menyempurnakan hasil penelitian ini. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada tim editor Jurnal Obsesi yang telah memberikan saran, kritik dan rekomendasi untuk perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana, J. (2018). Kinerja Guru PAUD Ditinjau dari Kualifikasi Pendidik, Pengalaman Belajar, Dan Pelatihan. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 3(2), 18–23.
- Andriani, D. (2018). Pengaruh Pembinaan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru PAUD Kec. Talang Kelapa. *Caksana-PAUD*, 1(1).
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan ke-11 (11th ed.). Jakarta. Rineka Cipta.
- Awa, M. (2019). Meningkatkan Kemampuan Guru Taman Kanak-kanak dalam Menyusun RPPH melalui Kegiatan Supervisi Akademik dan Pendampingan di TK Binaan Tahun 2018, VI(2), 55–63.
- Bermawi, A. M. (2012). *Kinerja Guru Profesional, cet.I*. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.
- Darmiatun, S. (2019). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Guru TK Melalui Program Diklat Berkelanjutan (PKB) di Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3(2), 704–714.
- Haingu, R. M. (2018). Jurnal Edukasi Sumba (JES) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Paud di Kecamatan Kota Tambolaka dan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya, 1–5.
- Herlinda, S. (2017). Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru di TK Aisyiyah II Kota Pekan Baru. *PAUD Lecture: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1).
- Iis, F. (2015). Kompetensi Kinerja Guru, Kepemimpinan Pembelajaran dan Kinerja Mengajar Guru TK Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. XXII.
- Ilvagustina, I. (2016). Peningkatan Guru yang sudah Tersertifikasi di Kecamatan Lebong Utara. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 1(1), 50–55.
- Kemdikbud. (2015). *Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015-2019*. Jakarta : Kemdikbud.
- Kunandar. (2014). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Cetakan ke-8). Jakarta: Rajawali Pers.
- Massalim, S. Z. (2019). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru PAUD, 13(2), 11–16. <https://doi.org/10.32832/jpls.v13i2.2650>
- Pangastuti, R. (2017). Studi Analisis Manajemen Pengelolaan Kelas di Tempat Penitipan Anak (TPA) Khadijah Pandegiling Surabaya. *Golden Age Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini.*, Volume. 2.
- Phyllis, C. dkk. (2008). *Administration of Programs for Young Children. Seventh Edition*. United States of America : Thomson Delmar Learning.
- Puspita, A. (2012). 87,3 % Guru PAUD Tak Penuhi Standar Kompetensi.
- Redaksi. (2012). Kriteria Pendidik Lembaga PAUD.
- Rini. (2012). Dirjen PAUDNI: Dorong Guru PAUD Berpendidikan Sarjana.
- Roza, D. (2020). Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Urgensi Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini dalam Penyelenggaraan Perlindungan Anak Abstrak, 4(1), 267–273. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.325>
- Subana, M. S. (2011). *Dasar – Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sudjana. (2014). *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production.
- Sulistiyorini. (2009). *Evaluasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Teras.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Suryana, D. (2013). Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis Peraturan Menteri No.58 Tahun 2009. *Pedagogi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XIII(2), 53–61.
- Suryana, D. (2014). Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis Perkembangan Anak. *Pesona Dasar*, 1(3), 65–72.
- Suryana, D. (2016). *Stimulasi & Aspek Perkembangan Anak (I)*. Jakarta: Kencana.
- Suryana, D. (2017). Pembelajaran Tematik Terpadu Berbasis Pendekatan Saintifik di Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 11(Edisi 1, April 2017), 67–82. <https://doi.org/10.21009/JPUD.111.03>
- Suryana, D. dkk. (2015). *Model Pembelajaran Berbasis Pendekatan Saintifik pada Taman Kanak-Kanak Kota Padang. Laporan Penelitian Dosen Madya*. Universitas Negeri Padang.
- Suyanto, S. (2005). *Dasar-dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005).
- Undang-undang Republik Indonesia Npmor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003).
- Yusutria. (2019). Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini melalui Peningkatan Profesional Guru. *Golden Age: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 27–32. <https://doi.org/http:doi.org/10.29313/ga.v3i1.4828>
- Zakiya. (2019). Pengembangan Keprofesionalan Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi*, 3(2). <https://doi.org/10.31004/obsesi.v3i1.196>