

**HUBUNGAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU
TAMAN KANAK-KANAK GUGUS SEROJA KECAMATAN KURANJI
KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada tim Penguji Skripsi Program Studi Pendidikam Guru
Pendidikan Anak Usia Dini Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh

ELMIDA

NIM: 16022103

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Kompetensi Pedagogik Terhadap
Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja
Kecamatan Kuranji Kota Padang
Nama : Elmida
NIM : 16022103
Jurusan : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2019

Disetujui Oleh

Ketua Jurusan

Pembimbing

Dr. Delfi Eliza, M.Pd
NIP. 19651030 198903 2 001

Saridewi, M.Pd
NIP. 19840524 200812 2 004

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Hubungan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang

Nama : Elmida
NIM : 16022103
Jurusan : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Padang, 12 Februari 2019

Tim Penguji,

Nama		Tanda Tangan
1. Ketua	: Saridewi, M.Pd	1.....
2. Anggota	: Dra. Sri Hartati, M.Pd	2.....
3. Anggota	: Nurhafizah, M.Pd.,Ph.D	3.....

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang kecuali sebagai acuan atau kutipan tata penulisan yang lazim.

Padang, Januari 2019

Yang menyatakan

Elmida

NIM. 16022103

ABSTRAK

Elmida : Hubungan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang

Kompetensi Pedagogik guru sangat berhubungan dengan kinerja guru. Apabila kompetensinya bagus maka kinerja guru juga akan bagus. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kompetensi pedagogik dengan kinerja pada guru Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelasional yang bertujuan untuk melihat hubungan kompetensi terhadap variabel kinerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan analisis deskriptif bertujuan untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* yaitu semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Instrumen penelitian berupa lembar kuesioner atau angket. Teknik analisis data adalah menggunakan uji kesamaan dua rata-rata dengan statistik uji t untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisa data dapat dikemukakan kesimpulan penelitian. Pertama, kompetensi pedagogik berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji kota Padang. Kedua, hubungan yang kuat antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru dibuktikan dengan selisih nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang mencapai 70% yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Dengan baiknya kompetensi pedagogik guru, maka meningkatkan kinerja guru tersebut, sehingga hipotesa dapat diterima.

Kata kunci: Kompetensi Pedagogik, Kinerja, Guru Taman Kanak-Kanak.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini telah dapat diselesaikan. Judul penelitian untuk skripsi ini adalah “Hubungan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang”. Skripsi ini selesai berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Saridewi, M.Pd, sebagai dosen Pembimbing yang telah memotivasi dan membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Prodi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini FIP UNP.
3. Keluarga yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil.
4. Semua pihak yang telah membantu dalam perencanaan, pelaksanaan, penyusunan, dan penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan dan bimbingan yang telah diberikan menjadi amal shaleh bagi Bapak dan Ibu serta mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran yang konstruktif untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Januari 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Masalah	9
C. Perumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Kompetensi	11
B. Kinerja	14
C. Penelitian yang Relevan	24
D. Kerangka Berpikir	25
E. Hipotesis Penelitian	26

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	28
B. Rancangan Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	29
D. Variabel dan Data	30
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Instrumen Penelitian	32
G. Teknik Analisis Data	36

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan	44

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	46
B. Saran	46

DAFTAR PUSTAKA	48
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	50
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1	Tingkat Pendidikan Guru.....	5
2	Persentase Pencapaian Target Pelaksanaan Kinerja Guru Pada Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja di Kecamatan Kuranji Kota Padang Tahun 2015 s/ d 2018	6
3	Tinjauan Penelitian yang Relevan	23
4	Pedoman Pemberian Skor	31
5	Kisi-kisi Penyusunan Instrumen Penelitian	32
6	Kriteria Interpretasi Skor	34
7	Frekuensi Penilaian Kompetensi Pedagogik	39
8	Frekuensi Penilaian Kinerja Guru	40
9	Uji Normalitas Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru	42
10	Uji Homogenitas	42
11	Uji Hipotesis	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1	Kerangka Berpikir.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I Lembar Kuesioner Penelitian.....	50
II Uji Normalitas Penilaian Kompetensi Pedagogik	59
III Uji Normalitas Penilaian Kinerja.....	60
IV Uji Homogenitas	61
V Uji Kesamaan Dua Rata-Rata	62
VI Dokumentasi	64
VII Data Tabel Statistik	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu sarana untuk mengarahkan dan mengembangkan potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik. Kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik tanpa diarahkan dan dikembangkan akan tetap terpendam serta tidak terealisasi secara optimal. Pendidikan adalah suatu proses untuk mendekatkan manusia sebagai makhluk yang berpikir dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensinya kepada tingkat kesempurnaan. Dalam hal ini Jaeluddin (Jaeluddin, 2004: 23) menyatakan bahwa “secara umum pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mendekatkan manusia kepada tingkat kesempurnaan dan pengembangan kemampuan.

UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Permen) Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini diterbitkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Nasional yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa” maka terbitnya, merupakan harapan bagi pencapaian tujuan pendidikan nasional melalui peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Mutu pendidikan tersebut dirasakan mengalami penurunan, hal ini disebabkan

kan oleh beberapa faktor salah satunya adalah guru sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan dan penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Permen 137 tahun 2014 tentang Pendidikan Anak Usia Dini menyatakan bahwa “Pendidikan Anak Usia Dini bertujuan untuk pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rancangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak agar anak memiliki kesiapan memasuki pendidikan lebih lanjut. Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada masa sekarang, merupakan tantangan bagi dunia pendidikan di Indonesia untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya dimulai pada anak usia dini. Salah satu usaha yang dilakukan pemerintah dalam menghadapi hal tersebut adalah dengan mengadakan pembaharuan di bidang pendidikan.

Tujuan sekolah merupakan penjabaran dari tujuan pendidikan secara umum, sebagaimana sekarang ini bahwa tujuan pendidikan seperti yang terdapat pada Undang-Undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 3 yang berbunyi: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga demokrasi dan bertanggung jawab.

Pencapaian tujuan pendidikan nasional tidak terlepas dari andil guru yang cukup besar dalam proses belajar mengajar. Menurut Mulyasa (2005: 35) semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas akan terlihat dari gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan guru untuk mencapai tujuan atau target tertentu dari tugas yang dilaksanakan. Gerakan, perbuatan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berhubungan dengan kompetensi guru. Kompetensi guru dapat dilihat dari prestasi yang dicapainya yaitu penguasaan materi pelajaran, pemahaman tentang perkembangan anak didik, proses pembelajaran yang mendidik dan pengembangan profesi secara berkelanjutan. Kompetensi seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya.

Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Kompetensi guru dikatakan

baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sekolah sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil belajar. Kesesuaian perkembangan anak dengan usia anak pada Taman Kanak-Kanak sangat tergantung dari kompetensi dan kinerja guru di sekolah tersebut. Guru yang berstrategi dalam mengembangkan kegiatan pengajaran adalah guru yang terus mencari persoalan yang dihadapi muridnya, mengeksplorasi dan menemukan kemungkinan-kemungkinan yang tepat untuk menemukan penyelesaian persoalan.

Penelitian ini memfokuskan pada Guru Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang. Kompetensi guru berhubungan dengan kinerja guru. Kompetensi guru yang baik sangatlah diharapkan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas. Semakin banyak guru yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas sekolah secara keseluruhan akan meningkat sehingga sekolah akan menjadi pilihan oleh masyarakat. Guru dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Permasalahan yang didapat di sekolah Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang, dimana guru-guru yang mengajar relatif banyak yang bukan berlatar belakang pendidikan untuk Taman Kanak-Kanak, dari 154 orang hanya 18 orang (11,69%) yang S1PG-PAUD. Sementara

terdapat 22 orang (14,29%) guru yang mengajar hanya tamatan SLTA (SMA, SMK, SMT, SMEA) seperti data pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Guru

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	22	14,29
D1,D2 & D3	60	38,96
S1	72	46,75
Total	154	100

Sumber: Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kuranji Kota Padang (diolah).

Dari Tabel 1 dapat dilihat di Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang terdapat 72 orang guru dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1) dengan latar belakang pendidikan yang beragam, diantaranya bidang ekonomi, agama, bahasa inggris, di samping tamatan Sarjana Pendidikan (UNP). Hal tersebut menggambarkan kompetensi guru yang mengajar pada Taman Kanak-Kanak sangat beragam.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, tinggi rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain yang dikemukakan oleh Rivai (2004:73) yang secara umum dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa: kepuasan kerja, disiplin, motivasi kerja, komitmen, sikap profesional, kecerdasan, dan kemampuan/kompetensi.

Sedangkan faktor eksternal dapat berupa pelatihan, kepemimpinan, dan insentif.

Pencapaian kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Suprihanto (2000:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, kompetensi, iklim kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kemampuan/kompetensi, hubungan individual, kesempatan berprestasi dan sebagainya.

Pada Taman Kanak-Kanak Kecamatan Kuranji Kota Padang, Kinerja yang dihasilkan dalam kondisi ini memperlihatkan penurunan dan rendahnya pencapaian hasil kerja sehingga terlihat dari persentase target pelaksanaan kurikulum pada Taman Kanak-Kanak pada Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang dari setiap periode yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tabel 2. Persentase Pencapaian Target Pelaksanaan Kinerja Guru Pada Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja di Kecamatan Kuranji Kota Padang Tahun 2015 s/ d 2018

No	Tahun	Persentase
1	2015	86,0 %
2	2016	81,5%
3.	2017	8,5%
4.	2018	77,0%
	Rata-rata	80,3%

Sumber: Dinas Pendidikan Kecamatan Kuranji Kota Padang (diolah).

Dari Tabel 2 pencapaian target pelaksanaan kinerja guru pada Taman Kanak-Kanak Kecamatan Kuranji Kota Padang melihat trend yang menurun dari tahun 2015 sampai 2018. Rata-rata pencapaian target dari

kurikulum/program terlihat dengan trend yang menurun. Rata-rata untuk tiga tahun tersebut hanya sebesar 80,3%. Tidak tercapainya target kurikulum tersebut mencerminkan relatif rendahnya kinerja guru pada masing-masing Taman Kanak-Kanak, dan masih relatif rendahnya tanggung jawab pendidik pada pada Taman Kanak-Kanak Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Kinerja yang diperlihatkan seseorang atau sekelompok orang (organisasi) atau suatu pekerjaan pada waktu tertentu dapat berupa produk akhir atau berbentuk perilaku. Namun perlu dipahami bahwa untuk mengetahui kinerja tersebut diperlukan suatu ukuran yang jelas, agar dapat dibedakan mana kelompok yang mempunyai kinerja lebih baik dibanding dengan kelompok lainnya.

Gibson, (2000: 463) secara khusus mengemukakan bahwa penilaian kinerja yang efektif memerlukan standar, informasi, dan tindakan korektif. Standar dalam evaluasi kinerja adalah spesifikasi yang utama tentang tingkat penerimaan kinerja. Informasi harus tersedia untuk mengukur kinerja pekerjaan nyata dibandingkan dengan standar pekerjaan. Simon (2002: 91) selanjutnya menyebutkan bahwa, sesungguhnya *performance measurement system* membantu manager dalam memonitor (*tracking*) implementasi strategis bisnis dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan hasil sasaran dan tujuan strategis.

Lopes (2002) dalam Masrukhin dan Waridin (2004: 12) mengatakan bahwa ukuran kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja,

pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, dan daerah organisasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja adalah perpaduan antara metode sistematika dalam penerapan sasaran, tujuan, dan pelaporan periodik yang mengidentifikasi realisasi atas pencapaian sasaran dan tujuan. Pengukuran kinerja juga merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan.

Agar kinerja dan penilaian guru dalam suatu sekolah dapat mencapai hasil dan tujuan yang memuaskan, maka program pengembangan guru perlu disusun berdasarkan kebutuhan sekolah dan mendapat dukungan dari semua pihak termasuk dari manajemen puncak. Dukungan ini harus bersifat konkrit dan mudah dikomunikasikan agar semua pihak yang terlibat mudah memahami dan mengimplementasikannya.

Pada Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang hal tersebut berdampak terhadap kompensasi guru, sehingga sekolah tidak dapat memberikan kompensasi tambahan sesuai yang diharapkan guru pada kegiatan tambahan yang dilakukan sekolah. Kompetensi guru terlihat dari komposisi guru di mana dari 30 orang guru sebanyak 21 orang atau 70% merupakan guru yang relatif muda sedangkan guru senior hanya 9 orang atau 30% yang sudah relatif lama mengajar yang memperlihatkan kejenuhan dalam mengajar karena tidak adanya program pengembangan yang dapat mereka peroleh. Begitu juga dengan tingkat pendidikan guru, masih terdapat 6 orang

guru (20%) diploma 3, dan 80% dengan tingkat pendidikan strata satu (S1), dengan jumlah sertifikasi sebanyak 20 orang.

Dari aspek sarana prasarana terlihat dari kondisi kelas dimana terdapat beberapa kelas yang kurang layak digunakan dengan meja serta kursi yang dimiliki perlu perbaikan sehingga mempengaruhi proses belajar mengajar (PBM), berdampak terhadap kenyamanan guru dalam melaksanakan PBM, sehingga program-program yang sudah ditetapkan sekolah hanya dijalankan seadanya oleh guru-guru. Kinerja guru sangat bergantung pada kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang”.

B. Pembatasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru, untuk kepentingan praktis agar penelitian lebih terarah dan fokus untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris maka penelitian dilakukan hanya kepada variabel kompetensi pedagogik terhadap kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan kompetensi Pedagogik

terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang?”.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki hubungan kompetensi terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara Teoritis

- a) Untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang MSDM khususnya dalam lingkungan dunia pendidikan.
- b) Dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara Praktis

- a) Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang sehubungan dengan kompetensi kinerja guru pada sekolah tersebut.
- b) Sebagai salah satu bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Padang dalam mengambil kebijakan yang terkait dengan permasalahan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi dan Kinerja

1. Kompetensi

Kompetensi (*competence*) yang berarti kecakapan atau kemampuan. Dalam bahan ajar mandiri pengelolaan program bermutu Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008:72) menyatakan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, menjelaskan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan keprofesionalan. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan efisien yang berhubungan dengan bidang jabatannya (Nawawi, 2006).

Menurut Broke and Stone (1991) dalam Mulyasa (2005:25) kompetensi merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku seseorang yang berhubungan dengan jabatannya. Sementara Charles (2001) dalam Mulyasa, (2005:25) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai

dengan kondisi yang diharapkan. Moqvist (1998) dalam Koswara dan Halimah (2008:30) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan

kemampuan dari keadaan nyata yang berhubungan dengan perorangan dan pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat sebelumnya mengenai kompetensi, Mulyasa (2005) menyatakan bahwa kompetensi mangacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Berbeda dengan Hisyam (2000) yang mengemukakan tiga jenis kompetensi, yaitu: kompetensi profesional, kompetensi kemasyarakatan, dan kompetensi personal. Kompetensi professional memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya. Kompetensi kemasyarakatan mencakup mampu berkomunikasi, baik dengan peserta didik, sesama pendidik, maupun masyarakat luas. Kompetensi personal berhubungan dengan kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian, seorang pendidik akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran: *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, dan tut wuri handayani*.

Sementara itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi sebagaimana tercantum

dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, sebagai berikut:

- 1) Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam pengelolaan peserta didik.
- 2) Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- 3) Kompetensi sosial, merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk: berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- 4) Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

Margaretha (2010) menyatakan bahwa kompetensi guru taman kanak-kanak adalah kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang harus dimiliki dan direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak di taman kanak-kanak. Indikator dalam penelitian ini adalah :

1. Kompetensi Pedagogik yang berhubungan dengan kemampuan guru mengelola peserta didik
2. Kompetensi Sosial yang berhubungan dengan kemampuan guru berinteraksi dan berkomunikasi dengan peserta didik, guru lainnya dan lingkungan sekitar

2. Kompetensi Kepribadian yang berhubungan dengan kemampuan guru mengembangkan diri secara berkelanjutan
3. Kompetensi Profesional berhubungan dengan kemampuan guru memahami materi pembelajaran secara mendalam

Penelitian ini memfokuskan pada kompetensi pedagogik.

2.Kinerja

A.Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performansi (*performance*), sedangkan performansi itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai pengertian yang lebih luas. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung (Wibowo, 2007:7).

Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan. Wahjosumidjo (2001:430) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2005:17), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja berkaitan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan publik, dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong (2004) dalam Wibowo, 2007:2). Menurut Mulyasa (2005:34) menyatakan bahwa: “kinerja guru dapat dilihat dari prestasi yang dicapai yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar”.

Menurut Dharma (2008:6) kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- a). Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b). Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c). Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d). Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kinerja seorang guru dilihat dari sejauhmana guru telah melaksanakan tugas dengan tertib dan bertanggung jawab, kerja sama dengan guru lain.

Kinerja guru sebagai serangkaian perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya. Guru yang mempunyai kinerja baik adalah guru yang profesional dan memiliki pengetahuan dan kemampuan profesi.

B.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Jackson (2008:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: a) Kemampuan mereka, b) Motivasi, c) Dukungan yang diterima, d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan e) Hubungan mereka dengan organisasi.

Mangkunegara (2009:76) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a) Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan

mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu, yakni:

- a) kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan
- b) status dan senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut untuk puas
- c) kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu semakin tinggi kepuasan kerjanya
- d) kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Demikian pula Armstrong dan Baron dalam Mamik (2011:63) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Deni, 2012:57) antara lain:

1. Faktor Individu

- a. Faktor kepribadian yaitu kepercayaan diri, dimana semakin tinggi kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
- b. Faktor motivasi, ketika seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk suatu tujuan tertentu seperti pemberian insentif

- c. Faktor kemampuan (*skill*) yaitu kemampuan atau keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja di perusahaan.
- d. Faktor kepuasan kerja yaitu perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya
- e. Faktor pengetahuan pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan kerja.

2. Faktor Organisasi

- a. Faktor gaya kepemimpinan yaitu faktor yang mendorong karyawan untuk berkomitmen pada organisasinya agar mempunyai kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut dan membuang keinginan untuk berpindah.
- b. Faktor tim kerja yaitu kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja.
- c. Faktor komunikasi organisasi yaitu suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain
- d. Faktor teknologi dan fasilitas yaitu dimana perusahaan menggunakan teknologi sesuai kebutuhan kerja karyawan dan memfasilitasi kebutuhan kerja karyawan .
- e. Faktor konteks organisasi yaitu dimana organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi.

Ada 6 (enam) Indikator untuk menilai kinerja karyawan Russel dalam Rivai, (2009:162) yaitu:

1. *Quality* adalah suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan.
2. *Quantity* yaitu merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan.
3. *Timeliness* yaitu suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.
4. *Cost effectiveness* berarti suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya (manusia, keuangan, teknologi) yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.
5. *Need for Supervision* yaitu merupakan suatu tingkatan dimana seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan dari penyelia.
6. *Interpersonal Impact* yaitu merupakan suatu tingkatan keadaan dimana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik dan kerjasama antar rekan sekerja.

Jadi dapat disimpulkan secara umum kriteria yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, absensi dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan. Kriteria mana yang digunakan adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lainnya, jadi

pengukuran kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan apa yang dihasilkan oleh organisasi atau institusi yang berkepentingan.

Pelaksanaan penilaian kinerja itu sendiri bermanfaat bagi pihak manajemen organisasi dalam mengambil berbagai kebijakan karena penilaian yang dilakukan dapat menjelaskan tingkatan-tingkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Tingkatan kinerja ini dikelompokkan kedalam tingkat kinerja tinggi, menengah atau rendah, sesuai target atau dibawah target.

C.Tujuan Kinerja Guru yang Baik

Menurut Kunandar (2008:63) menyatakan bahwa “kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah menguasai bahan yang diajarkan, mengelola kelas, menggunakan media/sumber belajar, menguasai landasan-landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar, mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami peinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian”.

Tugas kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Menurut (Mulyasa, 2005:83) dalam implementasi kurikulum atau pelaksanaan pengajaran, dan menilai hasil belajar siswa merupakan rangkaian kegiatan yang saling berurutan dan tak terpisahkan satu sama lainnya. Pada

prinsipnya terdapat beberapa karakteristik yang perlu dimiliki oleh seorang guru, yaitu:

- a) Harus bersedia membuat rencana
- b) Mengorganisasikan sesuatu dengan baik
- c) Bersemangat
- d) Mau terlibat secara langsung
- e) Periang

Guru harus dapat mengenal, menguasai cara, menghayati dan melaksanakan tugasnya serta mengetahui batas-batas kemampuan sendiri, siap dan mampu menemukan sumber yang dapat membantu mengatasi keterbatasannya dengan memiliki karakteristik ini. Guru harus membuat persiapan pelajaran yang dilakukannya berdasarkan pedoman instruksional agar bahan pelajaran dapat disajikan kepada siswa dalam jam pelajaran tertentu. Tiap pengajaran harus membuat persiapan pelajaran sebelum mengajar dengan penuh tanggung jawab memasuki kelas. Mengajar adalah tugas yang begitu kompleks dan sulit sehingga tidak dapat dilakukan dengan baik oleh siapapun tanpa persiapan, sekalipun telah berpengalaman bertahun-tahun.

Mengajar merupakan tugas mengorganisasi dan mengatur jalannya proses belajar mengajar. Oleh karena itu setiap guru perlu membuat persiapan pengajaran atau satuan pelajaran, sehingga dengan demikian dapat menggunakan dan mengatur alokasi waktu yang tersedia secara efektif dan efisien. Menurut Martinis, (2010:155) kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar sebagai berikut:

1. Hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut. Kinerja guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif, bagi berhasilnya implementasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran.
2. Menilai proses pembelajaran, Penilaian hasil belajar adalah evaluasi sebagai cara untuk mengetahui bagaimana pencapaian tujuan dalam bentuk kompetensi-kompetensi siswa yang dicapai setelah mengikuti proses pembelajaran. Dengan demikian secara sederhana model proses pembelajaran dimana guru berperan di dalamnya. Hasil penilaian belajar dapat dapat berupa penilaian kualitatif (pernyataan naratif dalam kata-kata) dan nilai kuantitatif (berupa angka).

Menurut Mulyasa (2005:34): “kinerja guru dapat dilihat dari prestasi yang dicapai yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar”. Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari kegiatan guru dalam mendesain program pengajaran dan perilaku dalam melaksanakan proses belajar mengajar serta

bagaimana melakukan evaluasi terhadap proses pelaksanaan tugasnya dalam PBM dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan/ pembelajaran.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh beberapa para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja perilaku guru dalam melaksanakan dan menyiapkan berbagai aktifitas yang ada hubungannya dengan proses pembelajaran. Agar hasil yang menjadi tujuan dari proses pembelajaran tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Maka indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah a) merencanakan pembelajaran, b) melaksanakan proses pembelajaran, c) mengevaluasi hasil proses pembelajaran, d) melaksanakan tugas tambahan.

D.Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak

Kinerja guru merupakan aktualisasi tanggung jawab profesi yang tercermin dari kualitas kinerja yang ditunjukkan pada pelaksanaan tugas dalam proses pembelajaran. Hasil kerja guru berbeda dalam proses pembelajaran dan komitmennya dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh guru dalam lingkungan pekerjaannya. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru dan jawaban yang dibuat oleh guru untuk memberikan hasil atau tujuan (Siti Suwadah Rimang, 2011: 26). Sementara menurut Hamzah B. Uno (2010: 61) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah perilaku nyata guru dalam arti perilaku yang tidak hanya diamati, tetapi juga meliputi perilaku yang tidak tampak yang dilakukan guru di lingkungan pendidikan. Kinerja guru adalah seluruh hasil

kerja guru di sekolah meliputi hal-hal yang tidak hanya diamati, tetapi juga mencakup perihal yang tidak tampak yang dilakukan oleh guru dalam upaya pencapaian tujuan dan prestasi kerja yang diharapkan. Dari pengertian tersebut apabila dikaitkan dengan kinerja guru di sekolah Taman Kanak-kanak (TK) adalah ungkapan kemampuan guru Taman Kanak-kanak/ seluruh hasil yang dilakukan oleh guru Taman Kanak-kanak dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab, dan aktualisasi dari kompetensi profesionalnya yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang guru untuk dapat melakukan sesuatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan guru dalam hal ini meliputi beberapa aspek, yaitu aspek pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi, penguasaan akademik, pemberian layanan bimbingan pribadi sosial kepada anak TK, serta pemberian layanan bimbingan belajar. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan sebagai agen pembelajaran.

3. Penelitian yang Relevan

Tabel 3. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Aisyah (2013)	Hubungan Antara Kompetensi Profesional Dengan	Kompetensi professional dan	Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi

	Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Se-Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen	Kinerja	profesional dengan kinerja guru di TK se-Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen
Afriana (2013)	Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Pontianak Utara Tenggara Kota Pontianak	Kompetensi profesional dan Kinerja	Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi profesional dengan kinerja guru TK di Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak

Dari penelitian terdahulu diatas memperlihatkan lebih dari satu variabel bebas yang dilihat pengaruhnya kepada satu variabel terikat yaitu kinerja. Kesamaan penelitan yaitu terletak adanya salah satu variabel bebas kompetensi kerja yang digunakan dan perbedaannya terletak pada variabel bebas lainnya yang digunakan dalam melihat hubungan kompetensi pedagogik dengan kinerja. Disamping hal tersebut juga dari lokasi dan objek penelitian yang digunakan.

4.Kerangka Berpikir

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan keprofesionalan. Kemampuan guru bukan hanya dalam menguasai materi/bahan ajar dalam PBM, mendesain perencanaan pembelajaran serta kemampuan mengevaluasi pembelajaran akan tetapi juga Kemampuan dalam memfasilitasi

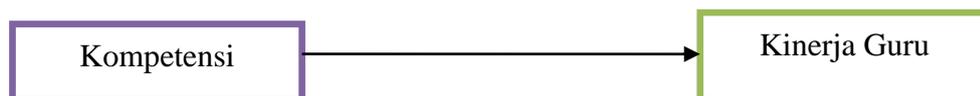
(sebagai fasilitator), sebagai motivator dan sebagai pemberi inspirasi terhadap siswa.

Kompetensi menurut Silalahi (2004:125) adalah seperangkat kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam persyaratan kerja dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang meliputi kemampuan analitis, sintesis sesuai tuntutan sistem teknologi pekerjaan terkait". Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan akumulasi karakteristik yang dimiliki oleh individu yang membedakannya dengan individu yang lain dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, kompetensi dapat dipandang sebagai suatu modal keberhasilan organisasi. Selanjutnya Hasibuan (2004:87) mengungkapkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya konflik yang terjadi dalam suatu kantor, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kompetensi, semangat kerja, motivasi kerja, insentif, diklat, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Hasil penelitian Rindi (2013) menyatakan Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Pada SMP N 1 Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasar dari individu berupa kemampuan individu yang terkait dengan kinerja tinggi dalam peran atau pekerjaan profesionalnya.

Guru yang mempunyai kemampuan yang tinggi akan bersifat kreatif, dan inovatif dan selamanya akan mencoba menerapkan berbagai penemuan baru yang dianggap lebih baik dan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini menunjukkan kinerja baik, tapi sebaliknya jika guru tidak mempunyai kemampuan tersebut akan terlihat kinerja guru yang menurun. Dari uraian di atas dapat diduga bahwa terdapat hubungan kompetensi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian pemikiran dapat diperjelas secara skematis kerangka berpikir pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

5.Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: terdapat hubungan kompetensi pedagogic terhadap kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu:

- 1. Kompetensi pedagogik mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.**
 - a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
 - b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
 - c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
 - d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 - e. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
 - f. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
 - g. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.

- h. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran

2. Hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai perhitungan t_{hitung} jauh lebih besar dari t_{tabel} senilai 70% .

- a. Guru dapat mengidentifikasi karakteristik anak usia dini yang berkaitan dengan lingkup perkembangan, yakni: nilai agama dan moral, fisik motorik, kognitif, sosial-emosional, bahasa dan seni.
- b. Mengidentifikasi kemampuan awal anak usia dini dalam enam lingkup perkembangan.
- c. Guru menata lingkungan main yang memfasilitasi anak usia dini dalam enam lingkup perkembangan.
- d. Guru memastikan semua anak usia dini mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan belajar melalui bermain.
- e. Guru memiliki catatan tentang perkembangan kemampuan anak usia dini dalam enam lingkup perkembangan.
- f. Guru mengidentifikasi kesulitan yang dialami anak usia dini dalam enam lingkup perkembangan dan membantu mengatasinya.
- g. Guru dapat memberikan kesempatan belajar pada semua anak usia dini yang berkebutuhan khusus.

B. Saran

Dari hasil penelitian diatas maka beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja secara simultan melalui kompetensi pedagogik guru perlu perhatian kepala sekolah, dalam memfasilitasi agar tercipta kompetensi pedagogik yang baik dalam menjalankan tugas, meningkatnya kompetensi pedagogik guru dengan adanya kesadaran terhadap tugas serta memberikan peluang dan ransangan agar tercapai peningkatan kinerja guru, dapat dilakukan dengan adanya peningkatan pendidikan formal guru selain adanya sertifikasi terhadap guru-guru pada Taman Kanak-Kanak Gugus Seroja Kecamatan Kuranji Kota Padang dapat dicapai.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru melalui Kompetensi pedagogik dilakukan dengan meningkatkan semangat kerja guru, sehingga tugas yang telah ditetapkan dapat dijalankan secara baik oleh seluruh guru. Adanya reward dan punishment terhadap guru yang akan menimbulkan semangat kerja.