

**HUBUNGAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DENGAN KINERJA GURU  
PAUD DI KECAMATAN KOTA BUMI KOTA LAMPUNG UTARA**

**(Skripsi)**

**Oleh :**

**RYENAURI VALERIANSI PUTRI**



**JURUSAN ILMU PENDIDIKAN  
PROGRAM STUDI PG PAUD  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

## **ABSTRAK**

### **HUBUNGAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DENGAN KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN KOTABUMI KOTA LAMPUNG UTARA**

**Oleh**

**Ryenaury Valeriansi Putri**

Masalah penelitian ini adalah rendahnya kinerja guru PAUD di Kecamatan Kota Bumi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru PAUD. Lokasi penelitian adalah di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara. Penelitian ini mulai dilaksanakan dari tanggal 25 April sampai 6 Mei 2016, Sampel yang didapatkan sebanyak 61 Guru, menggunakan Teknik sampel random. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket, teknik analisis data menggunakan uji korelasi *spearman rank*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru PAUD. Hal ini ditunjukkan melalui analisis data menggunakan korelasi *spearman ranks* sebesar 0,746.

**Kata kunci:** kinerja guru, kompetensi pedagogik, anak usia dini

## **ABSTRACT**

### **RELATIONSHIP OF PEDAGOGIC COMPETENCY WITH THE PERFORMANCE OF EARLY CHILDHOOD TEACHERS**

*By:*

**Ryenaury Valeriansi Putri**

The problem of this research was the low performance of early childhood teachers in kotabumi kota subdistrict. The purpose of this research was to determine the relationship of pedagogic competency with the performance of early childhood teachers. The location of this research was in kotabumi kota subdistrict, north lampung regency. This research was started from 22<sup>nd</sup> march 2016 to 12<sup>th</sup> april 2016, by 61 teachers as the samples and using random sample technique. Data collection was conducted by using questionnaire and data analysis technique was using spearman rank correlation test. The result of this research showed that there was a relationship between pedagogic competency and the performance of early childhood teachers. It was shown by the data analysis of spearman ranks correlation for about 0,746.

**Keywords :** pedagogic competency, performance of early childhood teachers, early childhood

**HUBUNGAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DENGAN KINERJA GURU  
PAUD DI KECAMATAN KOTA BUMI KOTA LAMPUNG UTARA**

**Oleh**

**RYENAURI VALERIANSI PUTRI**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

**SARJANA PENDIDIKAN (S.Pd)**

Pada

Program Studi S1 PG PAUD

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**BANDAR LAMPUNG**

**2016**

Judul Skripsi : **HUBUNGAN KOMPETENSI PEDAGOGIK  
DENGAN KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN  
KOTA BUMI KOTA LAMPUNG UTARA**

Nama Mahasiswa : **Ryenaury Valeriansi Putri**

No Pokok Mahasiswa : 1113054056

Program Studi : PG PAUD

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

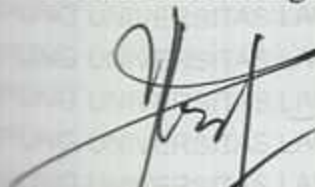


Bandar Lampung, 13 Oktober 2016

**MENYETUJUI**  
1. Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

  
**Drs. Maman Surahman, M.Pd**  
NIP. 19590419198503 1 004

  
**Dr. Riswanti Rini, M.Si**  
NIP. 19600328 298603 2 002

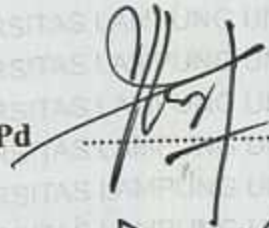
2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

  
**Dr. Riswanti Rini, M.Si**  
NIP. 19600328 298603 2 002

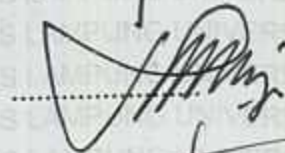
**MENGESAHKAN**

**I. Tim Penguji**

**Ketua : Drs. Maman Surahman, M.Pd**



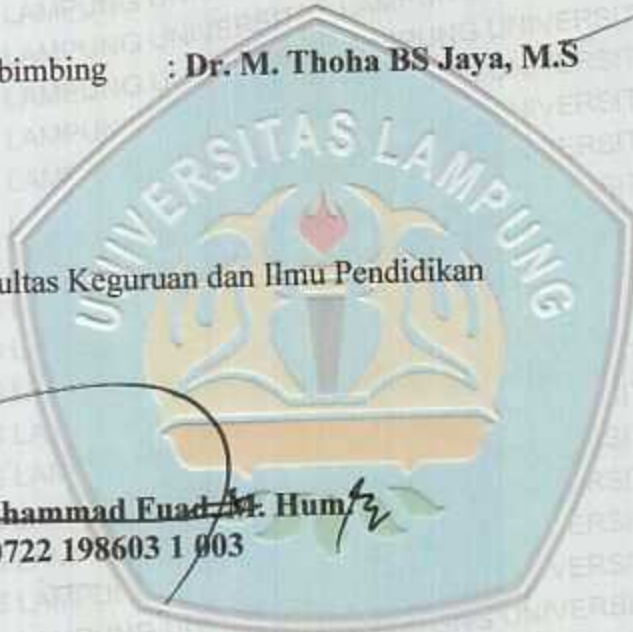
**Sekretaris : Dr. Riswanti Rini, M.Si**



**Penguji  
Bukan Pembimbing : Dr. M. Thoha BS Jaya, M.S**



**Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**Dr. H. Muhammad Fuad M. Hum**  
**NIP 19590722 198603 1 003**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 02 Agustus 2016**



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Ryenauri Valeriansi Putri  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1113054056  
Program Studi : PG PAUD  
Jurusan : Ilmu Pendidikan  
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Lokasi Penelitian : PAUD se-Kecamatan Kotabumi Kota  
Lampung Utara

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan Kompetensi Pedagogik Dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara" tersebut adalah asli hasil penelitian saya dan tidak plagiat kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dan apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup di tuntutan berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, Juli 2016

Yang membuat pe



Ryenauri Valeriansi Putri  
1113054056

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Ryenauri Valeriansi Putri, lahir di Kotabumi Tanggal 06 Januari 1994, sebagai anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis lahir dari pasangan Bapak Andry, SKM dan Ibu Suryaningsih, S.Pd. Penulis menempuh pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) di TK Nurul Huda

Madukoro kecamatan Kotabumi Utara, Lampung Utara pada tahun 1999, Sekolah Dasar di SD Negeri 01 Madukoro Lampung Utara pada tahun 2005, Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 10 Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2008, Sekolah Menengah atas di SMA Kemala Bhayangkari Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2011.

Pada tahun 2011, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi S1-PG PAUD melalui Seleksi Masuk Perguruan Tinggi Negri (SMPTN), Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Pada tahun 2014 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Kependidikan Terintegrasi (KKN-KT) di PAUD Mutiara Bunda Suka Banjar, Kecamatan Lumbok Seminung Kabupaten Lampung Barat. Demikianlah riwayat hidup penulis, semoga bermanfaat bagi pembaca.



## **MOTO**

*“Semakin sering kita membahas harapan kita, mencari tahu cara-cara mencapainya dan memperkayanya dengan pemikiran-pemikiran dari ragam sumber pengetahuan, semakin terdorong kita untuk melakukannya dengan konkret”*  
*(Merry Riana)*

*“Ketika anda tidak pernah melakukan kesalahan, itu artinya anda tidak pernah berani untuk mencoba”*

## **PERSEMBAHAN**

**Bismillahirrohmanirrohim...**

Ku persembahkan karya ini sebagai rasa syukur kepada ALLAH SWT beserta  
Nabi junjungan kami Muhammad SAW dan ucapan terimakasih serta rasa  
banggaku kepada :

**Almamater tercinta Universitas Lampung**

Sebagai tempat dalam menggali ilmu, menjadikan ku sosok yang mandiri, serta  
jati diriku kelak

Serta

**Lembaga Pendidikan AUD di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara**

Yang telah mengizinkan dan membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini

## SANWACANA

Puji syukur Alhamdulillah pada Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Hubungan Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara Tahun 2015/2016"** adalah dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk pencapaian gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Lampung.

Dalam Penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Andry, SKM dan Ibu Suryaningsih S.Pd orang tua kandung penulis, M Faris Elkosyi Ramadhana (adik), M Ditzia Satria Ghanta (adik), yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, doa, motivasi, semangat, dan biaya dalam menyelesaikan studi kepada penulis.
2. Bapak Drs.Maman Surahman, M.Pd selaku Pembimbing Pertama dan Pembimbing Akademik, atas jasanya baik tenaga dan pikiran yang tercurahkan untuk membimbing dengan sabar dan ikhlas di sela kesibukannya dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si. selaku pembimbing Kedua dan sekaligus selaku Ketua Jurusan Pendidikan yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi dan kepercayaan dalam membimbing penulis menyusun skripsi serta telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa studi.

4. Bapak Dr. M. Thoha B.S. Jaya, M.S. selaku penguji utama yang telah memberikan perbaikan dan pengarahan kepada penulis dalam penyelesaian karya tulis kepada penulis.
5. Ibu Ari Sofia. S. Psi. MA. Psi., selaku Ketua Program Studi PG-PAUD yang telah memberikan sumbangsih untuk kemajuan kampus PG-PAUD tercinta.
6. Bapak Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum, selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
7. Semua teman-teman seperjuangan angkatan 2011 dan kepada rekan-rekan KKN-KT (Putri, Reza, Eko, Oktami, Ana, Bowo, Erlis dan Volta) Desa Suka Banjar PAUD Mutiara Bunda Terimakasih Atas semangat, dukungan persahabatan kebersamaan dan sapa hangat kalian selama ini.
8. Teman-teman terdekat ku Feby Ayu Rianda, Nita Andini, Lowry Geliansa Edi, Yuda Saputra, Fitra Muhammad Binedo, Novi Nanda Aznita, Asty Awalia, Nurul Tika Utami, Adrina Dea Pramudita, Intan Dwi Putri, Sisca Amelia Rukbi, Tiara Lovina serta Dimas Repaldo Terimakasih untuk suport dan semangat kalian dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Staf Karyawan PG-PAUD, yang telah membantu sampai skripsi ini selesai.
10. Ibu/Bapak Kepala Sekolah beserta Dewan Guru PAUD dan TK Kecamatan Kotabumi Kota ( TK Laskar Ampera, TK Bina Insani, TK Islam Ar-rosyiid, TK Islam Tawakkal, TK Al Huda, TK Mari Taqwa, TK Muslimin, TK Roudhotus Shibyan, TK Bhayangkari, TK IT Insan Robbani) yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini.

11. Sahabat seperjuangan dan seluruh mahasiswa PG-PAUD angkatan 2011 (Nurhasanah, Yunia Larasti, Dwi Puji Rahayu, Kartika, Destila) yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Bandar Lampung, Juli 2016

Penulis,

Ryenaury Valeriansi Putri

NPM 1113054056

## DAFTAR ISI

Halaman

### DAFTAR ISI

### DAFTAR TABEL

### DAFTAR GAMBAR

### DAFTAR LAMPIRAN

#### I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Perumusan Masalah dan Permasalahan .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6

#### II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi .....	8
1. Pengertian Kompetensi .....	8
2. Jenis Kompetensi .....	11
3. Kompetensi Pedagogik .....	13
B. Kinerja Guru .....	15
1. Pengertian Kinerja .....	15
2. Pengertian Guru .....	24
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	25
4. Tugas dan Tanggung Jawab Guru .....	27
5. Indikator Kinerja Guru .....	29
6. Penggunaan Metode Pembelajaran .....	30
C. Penelitian yang Relevan .....	31
D. Kerangka Pikir Penelitian .....	32
E. Hipotesis Penelitian .....	35

#### III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian .....	36
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	36
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	37
D. Populasi .....	38
E. Sampel dan Teknik Sampling .....	39
F. Teknik Pengumpulan Data .....	41
G. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	42

H. Teknik Analisis Data.....	42
1. Analisis Tabel .....	42
2. Analisis Uji Hipotesis .....	43
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Hasil Lokasi Penelitian.....	45
B. Hasil Penelitian .....	47
1. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	47
2. Analisis Data .....	52
C. Uji Hipotesis .....	53
D. Pembahasan.....	54
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	58

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Tahun 2015/2016	4
2. Data Sampel Penelitian Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Tahun 2015/2016 .....	40
3. Instrumen Penelitian Variabel X Kompetensi Pedagogik Guru .....	42
4. Instrumen Penelitian Variabel Y Kinerja Guru PAUD.....	42
5. Analisis Tabel Variabel X Kompetensi Pedagogik Guru .....	42
6. Analisis Tabel Variabel Y Kinerja Guru PAUD.....	43
7. Tabel Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	44
8. Deskripsi Data Hasil Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara.....	46
9. Distribusi Frekuensi data Kompetensi Pedagogik .....	48
10. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru .....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran .....	34
2. Diagram Batang Hasil Pengukuran Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara .....	47
3. Diagram Lingkaran Persentase Kompetensi Pedagogik .....	49
4. Diagram Lingkaran Persentase Kinerja Guru .....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket .....	63
2. Angket .....	64
3. Uji Validitas dan Realiabilitas Angket .....	67
4. Data Hasil Tes Kompetensi Pedagogik PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara .....	68
5. Data Hasil Tes Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara .....	70
6. Analisis Data dengan Kolerasi Product Moment Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara .....	72
7. Tabel Harga Kritik dari r Product-Moment.....	74

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah pondasi awal untuk menumbuhkembangkan semua kemampuan, bakat, kreativitas dan kemandirian anak.

Menurut Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pada pasal 52 ayat 1 menegaskan “bahwa tugas pokok guru adalah merencanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru”.

Guru merupakan seorang pendidik yang mempunyai peranan yang besar untuk mentransfer ilmu pengetahuan sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan terhadap peserta didik. Seorang guru mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk

meningkatkan prestasi dan kemampuan anak didiknya, maka dari itu guru dituntut untuk profesional dalam bekerja.

Kemampuan profesional guru seorang guru pada hakikatnya adalah muara dari keterampilan dasar dan pemahaman yang mendalam tentang anak sebagai siswa, objek belajar, dan situasi kondusif berlangsungnya kegiatan pembelajaran. Atas dasar pengertian tersebut pekerjaan seorang guru dalam arti yang seharusnya adalah pekerjaan profesional, yaitu pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan.

Dengan begitu untuk menjadi seorang guru yang profesional, seorang guru harus memiliki 4 kompetensi dasar, yakni (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi keprofesionalan, (4) Kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut merupakan sejumlah kriteria yang harus dipenuhi seorang calon guru, seperti kemampuan pedagogik yaitu sebagai seorang guru PAUD, ia tidak hanya sekedar pandai teori tetapi juga harus pandai dalam prakteknya, harus bisa menyampaikan apa yang ia ketahui sehingga dapat dimengerti oleh anak didik, kemudian mampu membuat perencanaan kegiatan, mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, memberikan lingkungan belajar yang nyaman, melakukan evaluasi ketika anak-anak melakukan kegiatan dan memilih media yang tepat dan aman untuk anak dalam memahami berbagai konsep yang dikemas dalam kegiatan bermain yang menyenangkan sehingga anak tidak bosan dikelas.

Kemudian kompetensi kepribadian yang dimaksud adalah bagaimana peran guru dalam menentukan dan memberikan panutan yang baik dalam pengembangan kemampuan dasar. Selanjutnya untuk kemampuan profesional yaitu guru memiliki keahlian khusus, kemampuan dan pengalaman yang baik serta mampu membimbing anak dalam pelaksanaan pembelajaran. Kompetensi sosial adalah dimana seorang guru mampu bersikap, berinteraksi dan melakukan komunikasi yang baik dengan anak didik, sesama pendidik dan lingkungan.

Namun berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan pada guru PAUD yang ada di Kecamatan Kotabumi Kota, ternyata dari 75 guru PAUD yang ada, sebanyak 53,34% guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota belum melakukan kegiatan bermain seraya belajar, guru selalu memfokuskan kegiatan Calistung setiap harinya dan hanya mengandalkan buku LKS, kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru masih monoton dan guru lebih mementingkan hasil daripada proses olah anak, guru tidak melakukan evaluasi pembelajaran. Kondisi tersebut mungkin disebabkan karena kualifikasi pendidikan yang dimiliki tidak semuanya berasal dari lulusan PG PAUD, serta jarang guru mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kompetensinya dalam meningkatkan kinerjanya.

Atas dasar uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang "Hubungan Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota, Lampung Utara 2015/2016".

Berdasarkan latar belakang di atas maka daftar guru yang akan diteliti dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Data Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Tahun 2015/2016**

No.	Nama Sekolah	Guru	Jurusan		Skor	
			S1 PAUD	Non S1 PAUD	PNS	Non PNS
1	TK IT Insan Robbani	12	5	7	0	12
2	TK Bhayangkari	17	3	14	1	16
3	TK Mari Taqwa	7	5	2	0	7
4	TK Muslimin	9	5	4	0	9
5	TK Islam Ar-Rosyiid	4	2	2	0	4
6	TK Al-Huda	6	4	2	2	4
7	TK Islam Tawakkal	3	2	1	1	2
8	PAUD Laskar Ampera	5	3	2	2	3
9	TK Roudhotus Shibyan	7	3	4	0	7
10	TK Bina Insani	5	0	5	0	5
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>32</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>69</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Lampung Utara.

Keterangan : Kualifikasi pendidikan guru di Kecamatan Kotabumi Kota masih kurang karena dari jumlah keseluruhan guru sebanyak 75 orang S1 non PAUD berjumlah 43 orang, lebih banyak dari pada jumlah guru S1 PAUD yang berjumlah 32. selain itu jumlah guru yang sudah menjadi PNS berjumlah 6 orang sedangkan yang non PNS sejumlah 69 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya kinerja guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Tahun Ajaran 2015/2016.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar guru umumnya berlatar belakang bukan dari ke-PAUD-  
an dari 75 jumlah guru terdapat 49 guru yang belum memiliki  
kualifikasi akademik S1 PG-PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota.
2. Guru selalu mengutamakan kegiatan calistung (membaca, menulis,  
berhitung) setiap harinya.
3. Masih ada pembelajaran yang dilakukan tidak melalui bermain..
4. Guru belum memperhatikan proses yang dilakukan oleh anak.
5. Kegiatan belajar sangat monoton.
6. Guru tidak melakukan kegiatan evaluasi pembelajaran.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah pada “Hubungan Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru PAUD Tahun Ajaran 2015/2016”.

### **D. Rumusan Masalah dan Permasalahan**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang sudah dibuat maka peneliti membuat rumusan masalah yaitu “Masih Rendahnya Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara”. Adapun permasalahannya adalah : Apakah ada hubungan Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui hubungan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara Tahun Ajaran 2015/2016.

### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

#### **1. Secara teoritis**

Dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pentingnya penguasaan dalam pemahaman kompetensi pedagogik sebagai guru.

#### **2. Secara praktis**

##### **a. Bagi Guru**

Dapat memberikan pemahaman mengenai penguasaan kompetensi pedagogik penting dimiliki oleh setiap guru dan dapat memperbaiki kinerja guru dalam mengajar.

##### **b. Bagi Kepala Sekolah**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah mengenai pentingnya penguasaan kompetensi pedagogik untuk menjamin keberhasilan pengelolaan pembelajaran di kelas.

##### **c. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat diharapkan mampu membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini dan menambah pengetahuan tentang



manfaat pedagogik bagi guru dan mengerti kinerja guru yang baik.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain, menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai penguasaan kompetensi pedagogik penting untuk menjamin keberhasilan pengelolaan pembelajaran di kelas.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **A. Kompetensi**

#### **1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi dalam bahasan Indonesia merupakan serapan sari bahasa Inggris, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan. Menurut (Echols dan Shadily, 2002: 132) Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi dibagi beberapa macam diantaranya ialah :

#### **a. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi yang merupakan kompetensi khas, yang membedakan guru dengan profesi lainnya ini terdiri dari 7 aspek kemampuan, yaitu:

- a. Mengetahui karakteristik anak didik
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran

- c. Mampu mengembangkan kurikulum
- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik
- e. Memahami dan mengembangkan potensi peserta didik
- f. Komunikasi dengan peserta didik
- g. Penilaian dan evaluasi pembelajaran

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini terkait dengan guru sebagai teladan, beberapa aspek kompetensi ini misalnya:

- a. Dewasa
- b. Stabil
- c. Arif dan bijaksana
- d. Berwibawa
- e. Mantap
- f. Berakhlak mulia
- g. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- h. Mengevaluasi kinerja sendiri
- i. Mengembangkan diri secara berkelanjutan

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial bisa dilihat apakah seorang guru bisa bermasyarakat dan bekerja sama dengan peserta didik serta guru-guru lainnya.

Kompetensi sosial yang harus dikuasai guru meliputi:

- a. Berkomunikasi lisan dan tulisan
- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional

- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar
- e. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
- f. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
- g. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu terkini karena perkembangan ilmu selalu dinamis. Kompetensi profesional yang harus terus dikembangkan guru dengan belajar dan tindakan reflektif. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:

- a. Konsep, struktur, metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar
- b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
- c. Hubungan konsep antar pelajaran terkait
- d. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
- e. Kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional

## 2. Jenis Kompetensi

Kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan 4 jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :

### a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

### b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personal mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif berakhlak mulia dan berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa.

### c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar.

### d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

Sedangkan menurut pendapat Suyanto dan Djihad Hisyam (2013:40)

tiga jenis kompetensi guru yaitu:

- a. “Kompetensi profesional, memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya.
- b. Kompetensi kemasyarakatan, mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas.
- c. Kompetensi personal, yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran: *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*”.

Keseluruhan kompetensi guru dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilihan menjadi empat bagian (kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional) semata-mata agar mudah memahaminya. Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli mengatakan istilah kompetensi profesional sebenarnya merupakan payung karena telah mencakup semua kompetensi lainnya, sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut bidang keahlian.

Macam-macam kompetensi ini harus dimiliki oleh seorang guru sebab apabila guru telah mempunyai kompetensi, maka guru mempunyai keprofesionalan dalam mengajar. Khususnya guru PAUD harus mempunyai kompetensi pedagogik karena mereka akan berhadapan dengan anak yang belum dewasa. Sebab kompetensi pedagogik merupakan ilmu yang membahas pendidikan, yaitu ilmu pendidikan anak. Jadi, pedagogik mencoba menjelaskan tentang seluk beluk pendidikan anak, pedagogik merupakan teori pendidikan anak.

Berdasarkan UU No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan di atas mengenai kompetensi yang memiliki empat kompetensi yaitu terdiri dari kompetensi pedagogik yang merupakan pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa terhadap potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan personal yang memiliki kepribadian yang teladan sebagaimana layaknya seorang guru. Kompetensi sosial yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi secara efektif kepada siswa. Selanjutnya kompetensi profesional, kompetensi ini merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru tentang penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai oleh guru.

### **3. Kompetensi pedagogik**

Salah satu dari jenis kompetensi yang harus dimiliki guru ialah kompetensi pedagogik. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Asih (2013:14) “Pedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan apa dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya”. Sedangkan menurut pengertian Yunani, pedagogik adalah ilmu menuntun anak yang membicarakan masalah atau persoalan-persoalan dalam pendidikan dan kegiatan-kegiatan mendidik, antara lain seperti tujuan pendidikan, alat pendidikan, cara melaksanakan pendidikan, anak didik, pendidik dan sebagainya. Karena itu pedagogik dipandang sebagai suatu proses atau aktifitas yang bertujuan agar tingkah laku

manusia mengalami perubahan. Kompetensi pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik itu kompetensi yang membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya”.

Selain itu sejalan dengan Badan Standar Nasional Pendidikan dalam Musfah (2011:30) “kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi, pemahaman wawasan atau landasan peserta didik, pemahaman tentang peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Begitupun menurut Hoogveld dalam Uyoh Sadulloh (2011:2) “pedagogik adalah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak kearah tujuan tertentu, yaitu supaya ia kelak mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya”.

Berdasarkan kutipan di atas dari beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik melalui pendekatan langsung kepada anak, seorang guru yang mempunyai kompetensi ini dapat dilihat dari tingkat keberhasilan proses dan hasil peserta didiknya.



Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 “tentang Standar Nasional Pendidikan Kompetensi Pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar. Secara rinci, tiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- a. Memahami siswa secara mendalam, dengan indikator esensial : memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal siswa merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, dengan indikator esensial : memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menetapkan kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- b. Melaksanakan pembelajaran, dengan indikator esensial : menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- c. Merancang melaksanakan evaluasi pembelajaran, dengan indikator esensial : merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar, dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum”.

Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik tidak akan berjalan baik jika guru tidak dapat memahami perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil kerja

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Menurut Smith dalam Mulyasa (2005: 136) “menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes*,

*human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Veithzal Rivai (2009: 67) “menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”. Dengan demikian dari kutipan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik

melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja.

Mitrani (1995:131) mendefinisikan Kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum.

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

McClelland (1971:46) “mendefinisikan Kinerja sebagai cerminan dari keseluruhan cara seseorang dalam menetapkan tujuan prestasinya”. Seorang guru yang baik bekerja dengan perencanaan-perencanaan yang matang sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Perbedaan Kinerja antara seseorang dengan yang lain dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Pada dasarnya Kinerja menurut Anderson (1984:598) “dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi”. Pada faktor individu, jika seseorang melihat Kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka Kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi motivasi yang dimiliki rendah maka Kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa para ahli di atas bahwa kinerja adalah cerminan dari pribadi dan dapat menentukan prestasi karena kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan situasi.

Meningkatkan Kinerja adalah salah satu tujuan utama penilaian Kinerja. Untuk itu perlu dipahami definisi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Cukup banyak ahli memberikan definisi dan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja atau prestasi kerja adalah perilaku yang tampak atau terwujud dalam pelaksanaan tugas-baik tugas di dalam kantor maupun di luar kantor yang bersifat kedinasan.

Kinerja menurut Walker (1990: 259) “merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi sehingga pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat yang diinginkan”. Walker (1990: 260) “mengatakan effort dipengaruhi oleh : perasaan positif atau negatif seseorang tentang outcome atau penghargaan (reward) yang akan diperoleh akibat pencapaian Kinerja, pengharapan bahwa usaha (effort) yang dilakukan akan memberikan hasil berupa penyelesaian tugas yang ditetapkan, pengharapan bahwa penyelesaian tugas akan memberikan suatu outcome atau reward”.

Dari beberapa kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat berfungsi dari usaha dan kompetensi yang dapat berpengaruh dari perasaan positif dan negatif.

Penilaian Kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian Kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain : jaminan bahwa guru sedang memberikan

kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat, kesadaran akan dampak Kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan (misal, kepuasan siswa), ukuran Kinerja (kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya), pengakuan akan arti penting dan nilai Kinerja guru.

Salah satu yang mendasari cara organisasi mengelola Kinerja adalah asumsi-asumsi tertentu mengenai perilaku karyawan, atau “motivasi”. Menurut akal sehat, Kinerja pekerjaan jelas dipengaruhi oleh bagaimana orang merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Kondisi-kondisi ini bisa menjadi hambatan karena ketidakpuasan karyawan yang besar terhadap kerja atau kondisi-kondisi pekerjaan menghambat Kinerja. Tanda-tanda ketidakpuasan sebagai sebuah simptom – yang terungkap dalam bentuk turnover (perpindahan), ketidakhadiran, dan sikap-sikap yang terungkap dalam kata-kata – sering lebih mudah diamati daripada masalah-masalah Kinerja. Kita juga mengandalkan bahwa kepuasan merupakan faktor kunci dalam motivasi.

Kinerja menghasilkan outcomes – produktivitas bagi organisasi dan ganjaran bagi personel dalam bentuk gaji, tunjangan, jaminan pekerjaan, pengakuan dari teman kerja dan atasan, serta kesempatan-kesempatan promosi bagi para karyawan individual. Ini sejalan dengan faktor motivator dan faktor kesehatan. Para karyawan pada umumnya sering mengukur kepuasan pekerjaan dari sudut ganjaran ini, yang merupakan hal yang paling tangible yang mereka terima dari pekerjaan. Individu bisa mendapatkan kepuasan pekerjaan dari rasa

pencapaian personal mereka melalui kerja dan juga dari feedback mengenai Kinerja mereka.

Jika Kinerja merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi, pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berKinerja pada tingkat yang diinginkan. Usaha ini tergantung pada perasaan-perasaan positif atau negatif mengenai outcomes atau ganjaran yang terkait dengan Kinerja. Harapan bahwa usaha akan menghasilkan penyelesaian tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Harapan bahwa penyelesaian tersebut akan menghasilkan atau menghindarkan outcomes atau ganjaran. Teori ekspektasi mengenai Kinerja ini mengatakan bahwa persepsi karyawan dan nilai-nilai merupakan determinan yang penting dari usaha yang akan mereka berikan.

Penilaian harus menciptakan gambaran yang akurat mengenai Kinerja pekerjaan khas dari individu. Ini berarti deskripsi tugas khususnya dalam fungsi pengajaran dan standar (kualitatif maupun kuantitatif) pengajaran adalah hal mutlak. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengungkapkan Kinerja yang buruk. Hasil-hasil yang bisa diterima dan bagus harus diidentifikasi sehingga mereka bisa diperkuat. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus berkaitan dengan pekerjaan (job-related) dan praktis, mencakup standar-standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang handal. Terkait dengan pekerjaan (job-related) berarti bahwa sistem tersebut mengevaluasi perilaku-perilaku penting yang menentukan keberhasilan pekerjaan (job analysis). Jika evaluasi tidak terkait dengan pekerjaan, ia tidak valid.

Dalam konteks ini penilaian Kinerja guru oleh siswa secara teoritis sudah cukup memadai.

Suatu sistem bersifat praktis bila dipahami baik oleh evaluator maupun karyawan. Suatu pendekatan yang rumit dan tidak praktis bisa menyebabkan kemarahan, kebingungan dan kesia-siaan. Sebuah sistem yang standar dalam organisasi sangat bermanfaat karena hal ini memungkinkan penciptaan praktek-praktek yang seragam. Suatu sistem yang standar sering memiliki standar dan ukuran Kinerja yang sudah dipikirkan dengan masak-masak dan seksama.

Penilaian Kinerja dianggap lebih efektif ketika bersifat obyektif, menggunakan teknik yang tepat, secara aktif melibatkan karyawan, dipahami dengan baik, dan merupakan tanggung jawab manajemen yang diterima. Idealnya, evaluasi Kinerja didasarkan pada Kinerja yang terdokumentasi yang diukur sepanjang waktu penilaian untuk masing-masing standar yang sudah ditetapkan atau tujuan yang terkait dengan strategi untuk pekerjaan tersebut. Tetapi studi-studi menunjukkan bahwa evaluasi Kinerja biasanya sangat subyektif, meskipun sistem formal digunakan. Penilai mungkin tidak memiliki semua fakta yang terkait berkenaan dengan ketentuan-ketentuan pekerjaan, kualitas-kualitas aktual dari perilaku individu, dan standar-standar relatif di antara penilai.

Untuk bisa terkait dengan pekerjaan atau bebas dari bias, evaluasi Kinerja perlu didasarkan pada ketentuan-ketentuan kerja khusus dan ditetapkan secara empiris. Dalam banyak perusahaan, job descriptions



yang disiapkan untuk tujuan administrasi gaji berfungsi sebagai pijakan bagi evaluasi Kinerja. Sering juga berfungsi sebagai penentu, dan penilai dibiarkan “menemukan” standar-standar Kinerja yang bisa diterapkan dalam mengevaluasi Kinerja individu.

Ketentuan-ketentuan Kinerja lebih obyektif ketika didasarkan pada semacam analisis empiris – pemeriksaan aktivitas-aktivitas aktual dan tuntutan-tuntutan pekerjaan. Wawancara, kuesioner, observasi, atau teknik analisis-kerja lainnya bisa digunakan untuk menyediakan bukti empiris atas standar-standar Kinerja yang terkait dengan pekerjaan. Hasilnya tidak harus berupa job descriptions yang panjang dan detail, tetapi aspek-aspek yang relevan dari Kinerja perlu didefinisikan secara akurat.

Obyektivitas juga menuntut penilaian yang independen dari penilai, menggunakan indikator-indikator dan ukuran-ukuran yang tersedia mengenai Kinerja aktual. Sementara subyektivitas bisa mempengaruhi penilaian. Menjadi tanggung jawab atasan untuk memeriksa bukti Kinerja dan membuat evaluasi yang jujur dan adil. Penilaian berhasil baik diidentifikasi dan yang bisa dicapai, seperti satuan acara perkuliahan yang diselesaikan dan tingkat kepuasan siswa. Penetapan tujuan tidak efektif ketika tujuan terlalu “mudah”, ketika tujuan tidak merupakan pekerjaan keseluruhan, ketika pencapaian tujuan sulit untuk atau diukur, dan ketika Kinerja merupakan hasil dari usaha tim. Kinerja pengajaran guru berkaitan erat dengan hal ini karena evaluasi

Kinerjanya dikaitkan dengan Kinerjaguru lain dalam satu koordinasi mata pelajaran dan guru lain dalam koordinasi yang berbeda.

Proses kunci kegiatan pendidikan tinggi adalah pengajaran dan pembelajaran (teaching and learning). Gurudan siswa yang terlibat dalam pengajaran dan pembelajaran tersebut meskipun sudah melalui suatu proses rekrutmen guru dan tes penerimaan siswa baru, pada dasarnya adalah manusia biasa. Walker mengatakan bahwa orang-orang dalam sebuah organisasi biasanya bukanlah orang yang luar biasa.

Dalam sebuah organisasi yang dinamis dan fleksibel terhadap perubahan seperti bidang pendidikan tinggi dimana tujuan, lingkungan, struktur organisasional, staff, dan aktivitas selalu berubah manajemen memainkan peran yang sangat penting dalam membantu guru memahami apa yang diharapkan dari mereka (menetapkan tujuan-tujuan Kinerja), membantu mereka memenuhi harapan-harapan ini dengan berhasil, mengevaluasi Kinerja dan menyediakan feedback (umpan balik), dan menunjukkan pengakuan serta menyediakan ganjaran. Kelemahan pada salah satu faktor ini bisa menyebabkan Kinerja organisasi yang tidak optimal.

Jadi dapat disimpulkan, yang dimaksud dengan Kinerjaguru adalah sejauh mana seorang guru bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Indikator pengukurannya adalah; kepemimpinan, penguasaan kelas, informasi

dan perencanaan kualitas, penggunaan sumber daya manusia, jaminan kualitas produk dan jasa, kualitas hasil dan kepuasan siswa.

## **2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru**

Selanjutnya A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) “menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung”.

### **a. Motivasi Kinerja Guru**

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

### **b. Lingkungan Kinerja guru**

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

### **c. Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.**

### **d. Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.**

### 3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Adapun Tugas dan tanggung jawab guru antara lain sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
- b. Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- d. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- e. Optimalisasi kelompok kerja guru

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Indikator Kinerja Guru, Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya, A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:11)

menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya Kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
- c. Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- f. Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarayaan bukan kepada ijazah.
- j. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- k. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- l. Membudayakan sikap kerja keras, produktif, dan disiplin.

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004:107) “tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.

- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian”.

Pemikir, perencana, pengelola.dan pelaksana proses pembelajaran berada ditangan guru, maka guru harus sadar diri, sadar tujuan, dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang budaya Kinerja. Budaya Kinerjaguru menurut A. Tabrani Rusyan dkk (2000:13) adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan. Menerapkan budaya Kinerja bagi guru dalam kegiatan pembelajaran, mampu meningkatkan tugas dan pekerjaan guru dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif.

#### **4. Indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja.

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009; 11) “mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum, yaitu; 1) Kualitas, yaitu ; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja”.

Dari empat indikator kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam bekerja ( tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin ) dan kerja sama sehingga keempat indikator diatas

mengukur kinerja pada level individu. Sedangkan menurut LAN (2010) “pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas”. LAN menetapkan lima indikator yang dijadikan pedoman dan panduan bagi organisasi publik dalam menyusun laporan kinerja, yaitu: 1) Masukan adalah sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan keluaran seperti: orang, dana, waktu, material, dan lain-lain. 2) Keluaran adalah segala sesuatu berupa produk/jasa ( fisik dan atau non fisik ) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan 19 suatu kegiatan program berdasarkan masukan yang digunakan. 3) Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan dalam jangka menengah. Hasil merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat 4) Manfaat adalah kegunaan suatu keluaran yang dirasakan langsung masyarakat. Manfaat dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses oleh publik. 5) Dampak adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan. Kelima indikator tersebut diatas dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja baik dalam perencanaan, pelaksanaan ataupun setelah selesai kegiatan sehingga dapat disimpulkan kelima indikator diatas lebih cenderung pada penilaian kinerja secara organisasi. Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator penilaian kinerja sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang diukur misalnya kinerja individunya, kinerja hasilnya, kinerja prosesnya dan cara pengukurannya. Berkenaan

dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Departemen of Education telah mengembangkan 20 teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill).

### **5. Penggunaan Metode Pembelajaran**

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut R. Ibrahim dan Nana S.Sukmadinata (1993: 74) "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai". Karena siswa memiliki interest yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa apapun metode belajarnya harus jelas tujuan yang akan dicapai.

### **C. Penelitian Yang Relevan**



Menurut hasil penelitian terdahulu ada dua hasil penelitian yaitu :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Puji hayati (2015) di Bandar Lampung dengan judul “Hubungan Antara Penguasaan Konten Pedagogis dengan Pengelolaan Pembelajaran Anak Usia Dini di PAUD Sekecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2014/2015” berdsarkan data hasil penelitian diperoleh angka korelasi antara Variabel X (penguasaan konten pedagogis) dan Variabel Y (pengelolaan pembelajaran anak usia dini) sebesar 96% itu berarti korelasi tersebut positif. Kompetensi pedagogik guru sangat erat kaitannya dengan hasil belajar anak usia dini sekecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung Tahun 2014/2015.
- b. Penelitian lain dilakukan oleh Tia Utari (2015) di Metro dengan judul “Study Analisis Pemahaman Guru PAUD Terhadap Kompetensi Pedagogik di Kecamatan Metro Timur”. Bertujuan untuk memperoleh hasil data tentang pemahaman guru terhadap kompetensi pedagogik dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan bentuk studi kasus. Berdasarkan observasi yang dilakukan di Kecamatan Metro Timur, guru paud masih mengajar secara monoton dengan hanya memfokuskan ke calistung dan tidak pernah melakukan evaluasi. Penelitian ini menggunakan kuisisioner yang sebelumnya telah dilakukan observasi, hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan informasi dan masukan bagi mahasiswa, para pengajaran, para peneliti dan semua pihak yang membutuhkan.

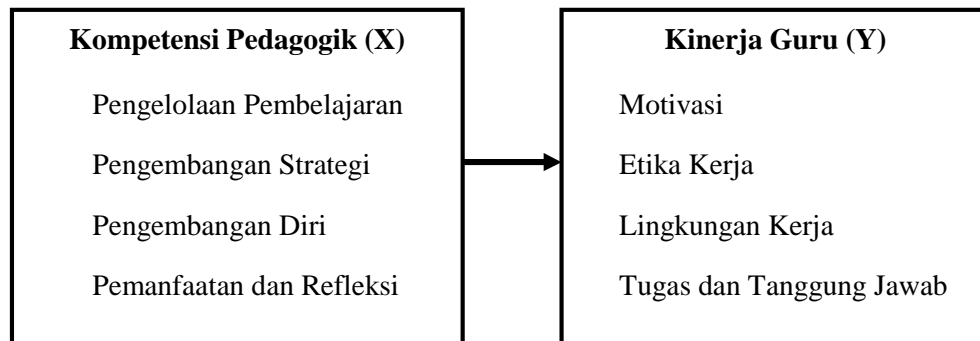
#### **D. Kerangka Pikir Penelitian**

Guru adalah orang yang dituntut untuk mempunyai kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai tenaga pengajar. Seorang guru yang profesional dituntut harus memiliki kompetensi yang layak untuk mengajar. Salah satu kompetensinya yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik melalui pendekatan langsung kepada anak, seorang guru yang mempunyai kompetensi ini dapat dilihat dari tingkat keberhasilan proses dan hasil peserta didiknya. Kompetensi pedagogik memiliki 8 indikator yang harus dipahami oleh seorang guru, yaitu pemahaman wawasan dan landasan kependidikan dengan memahami wawasan dan landasan kependidikan guru dapat mengajar dengan baik karena sebagai modal dasar seorang guru. Pemahaman terhadap peserta didik dengan memahami peserta didik seorang guru harus memahami peserta didik karena dengan memahami dan pendekatan terhadap siswa guru dapat dengan mudah memberikan pembelajaran kepada siswa dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki siswa. Pemahaman kurikulum dan silabus, dengan memahami kurikulum dan silabus guru dapat mengajar dengan terarah dan fokus dengan materi yang disampaikan tidak menyimpang dengan materi yang akan disampaikan.

Perancangan pembelajaran, dengan guru memahami perancangan pembelajaran guru dapat mengajar dengan terarah sesuai dengan kurikulum dan silabus. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, dengan guru melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis guru dapat menciptakan suasana keaktifan didalam kelas dengan

menggunakan multi metode dan teknik mengajar didalam pembelajaran. Pemanfaatan teknologi pembelajaran, dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran guru dapat menjadi kreatif dan dapat mengembangkan potensi anak. Evaluasi hasil belajar, dengan mengevaluasi pembelajaran guru dapat menentukan tingkat penuntasan belajar anak dan untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum, Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, guru harus mengetahui potensi yang dimiliki oleh anak dengan begitu guru dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh anak. Namun, yang sering sekali terjadi permasalahan yang ada dilapangan yaitu tentang empat pemahaman pedagogik yaitu pemahaman guru terhadap peserta didik, pemahaman guru terhadap perancangan pembelajaran, pemahaman guru terhadap pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, dan pemahaman guru terhadap evaluasi guru. Seorang guru apabila paham dengan seluruh aspek kompetensi pedagogik tersebut maka dapat tercapai pemahaman terhadap peserta didik dan pembelajaran. Guru yang dapat memahami peserta didik dan pembelajaran dapat menghasilkan pembelajaran yang berkualitas.

Dalam penelitian ini Variabel variable yang akan diuji adalah variabel X(kompetensi pedagogik) dan variabel Y (kinerja guru). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja guru yang masih rendah diharapkan dapat ditingkatkan dengan menggunakan pemahaman kompetensi pedagogik. Atas dasar konsep tersebut, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa kompetensi pedagogik dapat meningkatkan kinerja guru karena dua hal tersebut sangat berkaitan. Dari gambar dan uraian tersebut dapat di tunjukkan bahwa kinerja guru bisa dikatakan rendah karena kurangnya kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru paud.

### **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Ho : Tidak adanya hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota tahun pelajaran 2015/2016.
- b. Hi : Adanya hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota tahun pelajaran 2015/2016.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pengertian penelitian menurut para ahli seperti menurut Syaodih (2007: 52) “metode penelitian merupakan rangkaian cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofi dan ideologis, pertanyaan dan isu-isu yang dihadapi”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan metode korelasional ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain. Korelasi positif berarti nilai yang tinggi dalam suatu variabel hubungan dengan nilai yang tinggi pada variabel lainnya. Korelasi yang tinggi antara penguasaan konten pedagogik dengan kinerja guru paud.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini bertempat di PAUD se Kecamatan Kotabumi Kota Lampung Utara dengan subjek penelitian Guru di Kecamatan Kotabumi Kota, Lampung Utara tahun ajaran 2015/2016.

### C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Definisi Konseptuan adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas.

Definisi operasional adalah pendefisian secara operasional suatu konsep sehingga dapat diukur, dicapai dengan melihat pada dimensi tingkah laku atau properti yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang diamati dan dapat diukur.

Untuk memudahkan pengumpulan data agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mendefinisikan objek penelitian, maka variabel yang diuji dalam penelitian ini perlu dioperasionalkan.

#### 1. Definisi Konseptual Variabel

##### a. Variabel Bebas (X) : Kompetensi Pedagogik

Menurut Agung (2012: 81) ada empat unsur dalam kompetensi pedagogik seperti yang perlu diperhatikan, yaitu: pengelolaan pembelajaran, pengembangan strategi pembelajaran, pengembangan diri secara berkelanjutan, dan pemanfaatan dan refleksi terhadap hasil kerja.

##### b. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi

pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

## 2. Definisi Operasional Variabel

- a. Kompetensi pedagogik yang dimaksud adalah kemampuan guru yang berhubungan dengan teori mendidik yang mempersoalkan bagaimana cara guru mendidik sebaik-baiknya seperti dalam mengelola pembelajaran, mengembangkan strategi pembelajaran, mengembangkan kemampuan atau pengetahuan yang dimilikinya serta membuat penilaian anak usia dini.
- b. Kinerja guru adalah bagaimana peran guru dalam melaksanakan suatu pembelajaran yang baik dengan membuat kegiatan-kegiatan yang menarik bagi anak di dalam maupun di luar kelas, guru mampu mengerjakan administrasi pembelajaran, dan guru mampu dalam melaksanakan bimbingan serta melakukan kegiatan penilaian yang sesuai dengan standar acuan anak usia dini.

## **D. Populasi**

Populasi dapat diartikan sebagai jumlah dari keseluruhan seperti menurut Arikunto (2006:130) “menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian”, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Subyek penelitian adalah tempat variabel melekat. Variabel penelitian adalah objek penelitian. Bidang pengembangan yang

dijadikan subjek penelitian ini yaitu hubungan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru PAUD. Adapun sekolah yang akan diteliti adalah sekolah yang berada di Kecamatan Kotabumi Kota, Lampung Utara yang berjumlah 75 Guru.

#### **E. Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel dan teknik sampling adalah jumlah yang di ambil dari jumlah pupulasi seperti Menurut Sugiyono (2014 : 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel Random Sampling, dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Langkah-langkah penentian sampel :

1. Menentukan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan  
 $5\% = 62$
2. Jumlah guru persekolah di bagi jumlah total guru satu kcamatan
3. Hasil jumlah pembagian di kali hasil taraf kesalahan
4. Hasil data dibulatkan dengan jumlah bilangan

Dan didapatkan sampel dibawah ini :



**Tabel 2. Data Sampel Penelitian Guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota Tahun 2015/2016**

<b>Sekolah</b>	<b>Guru</b>	<b>Sampel</b>
TK IT Insan Robbani	12	10
TK Kemala	17	14
TK Mari Taqwa	7	6
TK Muslimin	9	7
TK Islam Ar-rosyid	4	3
TK Al-huda	6	5
TK Islam Tawakal	3	2
PAUD Laskar Ampera	5	4
KB Roudhotus Shibyan	7	6
KB Global Insani	5	4
Jumlah	75	61

Keterangan : dari jumlah 10 sekolah terdapat populasi sebanyak 75 guru, maka dapat disimpulkan jumlah sampel sebanyak 61 sesuai dengan cara menentukan ukuran sampel.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Syaodih (2007: 220) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

a. Observasi

Sebagai metode ilmiah, observasi biasa diartikan dengan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara langsung dilapangan serta pencatatan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data tentang latar belakang pendidikan guru yang berhubungan dengan kinerja guru dalam mengajar di PAUD se- Kecamatan Kotabumi Kota, Lampung Utara Tahun Pelajaran 2015/2016.

b. Kuesioner (Angket)

Kuisisioner atau angket adalah cara untuk mengumpulkan data seperti Menurut Syaodih (2007: 219) “angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden)”. Angket ini diberikan kepada guru untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana peran guru dalam pengelolaan pembelajaran di PAUD. Angket dibuat dengan model Likert yang mempunyai empat kemungkinan jawaban yang berjumlah genap ini dimaksud untuk menghindari kecenderungan responden bersikap ragu-ragu dan tidak mempunyai jawaban yang jelas. Penyusunan angket kompetensi guru mengacu kepada aspek-aspek kemampuan dalam cara pelaksanaan dalam mengajar dan dalam membuat evaluasi sesuai dengan kompetensi dan kinerja guru sebagai guru PAUD.

## G. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yaitu alat bantu untuk mengumpulkan data yang dilakukan pada waktu penelitian sesuai dengan metode pengumpulan data yang dilakukan. Instrumen pengumpulan data yaitu alat bantu untuk mengumpulkan data yang dilakukan pada waktu penelitian sesuai dengan metode pengumpulan data yang dilakukan. Dalam penelitian ini, untuk mengukur kinerja guru paud digunakan panduan lembar angket yaitu dengan menjabarkan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel Y yaitu kinerja guru.

## H. Teknik Analisis Data

### I. Analisis Tabel

Teknik analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menguraikan keterangan-keterangan atau data yang diperoleh agar data tersebut dapat dipahami bukan oleh orang yang mengumpulkan data saja, tapi juga oleh orang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode korelasi product moment yang lebih cocok untuk data berskala interval dan ratio yang digunakan untuk melihat hubungan antara kompetensi pedagogik guru dengan kinerja guru di PAUD.

Rumus koefisien korelasinya adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$r$  = nilai koefisien korelasi

$x$  = jumlah pengamatan variable X

$y$  = jumlah pengamatan variable Y

$n_{xy}$  = Jumlah hasil perkalian variable X dan Y

$n$  = Jumlah pasangan pengamatan X dan Y

$(x^2)$  = Jumlah kuadrat dari pengamatan variable X

$(\sum x)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variable X

$(y^2)$  = Jumlah kuadrat dari pengamatan Y

$(\sum y)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variable Y

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kotabumi Kota tahun pelajaran 2015/2016. Karena kinerja guru tidak dapat berjalan baik jika tidak melibatkan salah satu kompetensi yaitu kompetensi pedagogik seperti dapat dilihat dari hasil data yang telah diperoleh dengan cara kuisioner atau angket dan data telah di uji menggunakan korelasi product moment.

### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, adapun saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Guru**

Dapat memberikan pemahaman kepada guru mengenai penguasaan kompetensi pedagogik penting dimiliki setiap guru untuk menjamin keberhasilan pembelajaran di PAUD.

## 2. Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran diperlukan kompetensi pedagogik yang baik dari seorang guru.

## 3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai kompetensi pedagogik dengan kinerja guru PAUD dalam proses pembelajaran. Pentingnya penelitian lebih lanjut dengan memperbanyak sampel yang lebih besar dan variabel yang lebih luas, agar diperoleh gambaran secara komperhensif dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- D.C. Winter McClelland. 1971. *Motivation Economic Achievement*. New York: The Free Press.
- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Suparlan.
- Hamalik, Oemar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- James Walker. 1980. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Kurnia, Asih. 2013. *Hubungan Kompetensi Pedagogik*. Bandar Lampung: Unila.
- Mitrani, A. 1995. *Manajemen SDM Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Mudlofir, Ali. 2012. *Pendidik Profesional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru (Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik)*. Jakarta: Kencana.
- N.H. Anderson. 1984. "Performance = Motivation x Ability: An Integration Theoretical Analysis". *Journal of Personality and Social Psychology*
- Nana Sudjana. 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Standar Nasional Pendidikan BAB VI 2009.
- Sadulloh, Uyoh, dkk. 2011. *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Bandung: cet. ke-2. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,*

*Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suyanto dan Djihad Hisyam. 2013. *Profesionalisme Peran Guru Dan Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Erlangga.

Suyanto. 2013. *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global*. Jakarta: Erlangga.

Syaodih, Sukmadinata Nana. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Tabrani Rusyan dkk. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.

Tabrani Rusyan,dkk. 2005. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Penilaian Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Butir 14, Pasal 39 Ayat 2.

Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, Cece. Dkk. 1994. *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.