

**KINERJA GURU DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN
DI TAMAN KANAK-KANAK (TK) SE-KECAMATAN BALIK BUKIT,
LAMPUNG BARAT**

(Skripsi)

**Oleh
RESCA YULIANA
1713054027**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

KINERJA GURU DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN DI TAMAN KANAK-KANAK (TK) SE-KECAMATAN BALIK BUKIT, LAMPUNG BARAT

Oleh

Resca Yuliana

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK se-Kecamatan Balik Bukit, Kabupaten Lampung Barat. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel diambil dengan menggunakan *total sampling* berjumlah 63 guru TK di Kecamatan Balik Bukit. Instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata guru telah memiliki kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK terlihat dari data yang diperoleh menunjukkan persentase kinerja guru TK di Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat berada pada skor rata-rata yaitu 65%, yang artinya guru memiliki kinerja guru yang tinggi dalam pelaksanaan pembelajaran dilihat pada dimensi kualitas kerja (59%), inisiatif dalam kerja (60%), kemampuan kerja (59%) dan komunikasi (65%), sementara untuk dimensi kecepatan dan ketepatan kerja berada pada kategori sedang (46%).

Kata kunci: kinerja guru, pelaksanaan pembelajaran

ABSTRACT

TEACHER PERFORMANCE IN IMPLEMENTATION OF LEARNING IN KINDERGARTENS IN BALIK BUKIT DISTRICT, LAMPUNG BARAT

By

RESCA YULIANA

The aim of this research was to describe kindergarten teachers' performance in the implementation of learning in kindergartens in Balik Bukit District, West Lampung Regency. Researchers used a type of quantitative research with a descriptive method. Samples were taken using a total sampling of 63 kindergarten teachers in Balik Bukit District. The instrument used is a questionnaire. The data analysis used is descriptive analysis. The results showed that the average teacher had teacher performance in implementing learning in kindergarten. It can be seen from the data obtained that the percentage of kindergarten teacher performance in Balik Bukit District, West Lampung was at an average score of 65%, which means that teachers have high teacher performance in the implementation of learning seen in the dimensions of work quality (59%), initiative in work (60%), work ability (59%) and communication (65%), while for the dimensions of work speed and accuracy are in the medium category (46%).

Keywords: performance teacher, implementation of learning,

**KINERJA GURU DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN
DI TAMAN KANAK-KANAK (TK) SE-KECAMATAN BALIK BUKIT,
LAMPUNG BARAT**

Oleh

RESCA YULIANA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas
Lampung**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **KINERJA GURU DALAM PELAKSANAAN
PEMBELAJARAN DI TAMAN KANAK-KANAK
(TK) SE-KECAMATAN BALIK BUKIT, LAMPUNG
BARAT**

Nama Mahasiswa : **Resca Yuliana**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1713054027**

Program Studi : **S-1 Pendidikan Guru PAUD**


Jurusan : **Ilmu Pendidikan**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



1. **Komisi Pembimbing**


Ari Sofia, S.Psi., M.A., Psi..
NIP 19760602 200812 2 001


Annisa Yulistia, M.Pd
NIP 19920823 201903 2 023

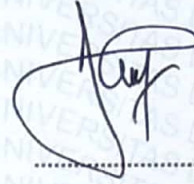
2. **Plt. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan**


Lungit Wicaksono, M.Pd.
NIP 19830308 201504 1 002

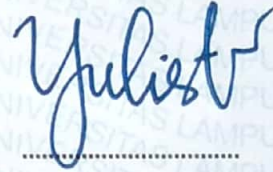
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

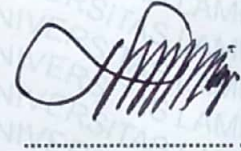
Ketua : Ari Sofia, S.Psi., M.A.,Psi.



Sekretaris : Annisa Yulistia, M.Pd.



Penguji : Dr. Riswanti Rini, M.Si



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Sunyono, M. Si.

NIP. 19651230 199111 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 01 Februari 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah :

Nama : Resca Yuliana
NPM : 1713054027
Program Studi : Pendidikan Guru PAUD
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran di Taman Kanak-Kanak (TK) Se-Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat” tersebut merupakan hasil penelitian saya, kecuali pada beberapa bagian tertentu yang saya rujuk dari sumbernya dengan mencantumkannya dalam Daftar Pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup di tuntutan berdasarkan Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 01 Februari 2023

Yang membuat pernyataan



Resca Yuliana

NPM 1713054027

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Resca Yuliana, dilahirkan di Sukabumi Kecamatan Balik Bukit, Kabupaten Lampung Barat pada tanggal 08 Juli 1999. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, pasangan Bapak Juhan dan Ibu Nurmalena dengan dua adik yang bernama Sandi dan Rizon.

Penulis menempuh pendidikan di sekolah dasar (SD) diselesaikan di SDN 1 Sukabumi pada tahun 2011, pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) diselesaikan di SMP Negeri 1 Batu Brak pada tahun 2014, dan menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Liwa pada tahun 2017. Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya kembali yang terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG PAUD) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi (SBMPTN) .

Selama menjadi mahasiswi, penulis pernah menjadi anggota pada Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Pendidikan (HIMAJIP) pada tahun 2017-2019. Kemudian, pada tahun 2020 penulis melakukan KKN di Desa Basungan, Kecamatan Pagar Dewa, Kabupaten Lampung Barat dan Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di TK Kartika II 0422.

MOTTO

The best way to get started is to quit talking and begin doing.”

~ Walt Disney ~

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur atas segala rahmat yang diberikan Allah SWT.
Kupersembahkan karya ini untuk orang-orang terkasih sebagai tanda bakti dan ucapan terima kasih kepada:

Kedua orang tuaku tercinta (Bapak Juhan dan Ibu Nurmalena)

Terima kasih telah menjadi orang tua hebat, selalu memberikan dukungan serta mendoakanku. Terima kasih atas pengorbanan yang tulus untukku. Terima kasih atas keringat, air mata, dan pengorbanan yang telah tcurahkan untuk hidupku

Adikku tercinta (Sandi dan Ando) serta orang terkasih

Terima kasih karena selalu mendukung, mendo'akan, memotivasi serta memberikan nasihat-nasihat yang terbaik untukku.

Serta

Almamater Kebanggaan Tercinta **Universitas Lampung** yang telah memberikan banyak ilmu kepadaku

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan Hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “*Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Di Taman Kanak- Kanak (TK) Se-Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat*” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

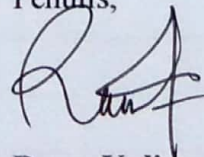
1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., IPM. Selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M. Si. Sebagai Dekan Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
3. Bapak Lungit Wicaksono, M.Pd., Selaku Plt. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
4. Ibu Ari Sofia, S.Psi., M.A. Psi., selaku Ketua Program Studi S1 PG PAUD Universitas Lampung sekaligus Dosen Pembimbing I yang senantiasa membimbing, memberikan saran dan motivasi.
5. Ibu Annisa Yulistia, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, perhatian, motivasi, dan saran dalam pengerjaan skripsi.
6. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku Dosen Pembahas yang telah memberikan masukan dan saran guna memperbaiki serta penyempurnaan dalam proses penyusunan skripsi.

7. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Administrasi Program Studi PG PAUD Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Lampung Universitas Lampung yang telah membantu mengarahkan penulis sampai skripsi ini selesai.
8. Seluruh Kepala Sekolah TK Kecamatan Balik Bukit karena sudah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan pra penelitian dan penelitian.
9. Seluruh dewan guru TK Kecamatan Balik Bukit yang telah bersedia untuk dijadikan sampel pra penelitian ataupun penelitian.
10. Kedua orang tua yaitu Juhan dan Ibu Nurmalena yang selalu memberikan doa, dukungan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Adikku yang selalu menguatkan, memberikan doa dan dukungan selama penulis menyusun skripsi.
12. Teman-teman seperjuangan, PG PAUD angkatan 2017 terima kasih telah menjadi bagian cerita dalam kehidupanku.
13. Semua pihak yang terlibat namun tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan bantuannya dalam menyelesaikan studi ini.
14. Almamater tercinta, Universitas Lampung terutama Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan terima kasih telah menjadi salah satu tempat menimba ilmu dan pengalaman yang luar biasa.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 01 Maret 2023

Penulis,



Resca Yuliana

1713054027

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Pembatasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Taman Kanak-Kanak	8
2.2. Guru Taman Kanak-Kanak.....	9
2.3. Peran Guru	11
2.4. Kinerja Guru	14
2.5. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Guru	16
2.6. Indikator Kinerja Guru.....	22
2.7. Kerangka Pikir	23
III. METODE.....	26
3.1. Jenis Penelitian.....	26
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.3. Populasi dan Teknik Sampling	26
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	27

3.5. Definisi Konseptual dan Operasional	28
3.6. Instrumen Penelitian	29
3.7. Uji Instrumen Penelitian	30
3.8. Teknik Analisis Data.....	33
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1. Hasil Penelitian	35
4.1. Pembahasan Hasil Penelitian	44
V. KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Taman Kanak-Kanak Kecamatan Balik Bukit.....	26
2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	29
3. Hasil Uji Validitas	31
4. Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi.....	33
5. Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian	33
6. Data Guru Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
7. Data Guru Berdasarkan Usia	36
8. Data Guru Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	36
9. Data Guru Berdasarkan Lama Mengajar	37
10. Data Guru Berdasarkan Mengikuti Seminar Kepaud-an.....	37
11. Hasil Penelitian Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak	39
12. Hasil Penelitian Dimensi Kualitas Kerja.....	40
13. Hasil Penelitian Dimensi Kecepatan dan Ketepatan Kerja	41
14. Hasil Penelitian Dimensi Inisiatif Dalam Kerja	42
15. Hasil Penelitian Dimensi Kemampuan Kerja.....	43
16. Hasil Penelitian Dimensi Komunikasi.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Bagan Kerangka Pikir	25

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran	
1. Data pokok pendidikan guru TK di Kecamatan Balik Bukit, Kabupaten Lampung Barat Tahun 2021/2022.....	57
2. Kuesioner Penelitian.....	58
3. Kisi-Kisi dan Kuesioner Sebelum Dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
4. Surat Keterangan Validasi Instrumen Peneliti.....	65
5. Uji Validitas dan Reliabilitas Hasil Penelitian Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.....	66
6. Tabulasi Data Induk Variabel Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.....	68
7. Perhitungan Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	70
8. Surat Izin Penelitian dan Surat Balasan Telah Melaksanakan Penelitian.....	77
9. Dokumentasi.....	102

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar anak secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Kualitas pendidikan dapat tercapai jika proses belajar mengajar berjalan dengan baik, efisien, dan efektif.. Di antara solusi yang perlu diperhitungkan dan diupayakan dalam membentuk kepribadian dan perubahan tingkah laku anak sejak dini ialah melalui pendidikan di Taman Kanak-Kanak.

Taman kanak-kanak adalah salah satu jenis lembaga pendidikan yang menyediakan layanan pembelajaran untuk anak usia dini. Pembelajaran di TK merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengembangkan potensi anak secara optimal. Oleh karena itu, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK sangat penting untuk memastikan bahwa anak-anak mampu memperoleh pembelajaran yang berkualitas. Namun, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK, seperti kompetensi guru, sarana dan prasarana pembelajaran, serta motivasi guru.

Menurut Supardi (2013), bahwa kinerja guru yakni pencapaian hasil kerja seorang guru yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diembannya pada sebuah lembaga pendidikan. Kinerja guru yakni keberhasilan guru dalam melakukan tugas dan kewajiban pembelajaran di sekolah terhadap anak dan juga terhadap lembaga sekolah. Berdasarkan

hasil penelitian Ideswal dkk., (2020), bahwa kinerja guru terhadap anak diukur dari keberhasilan guru dalam meningkatkan hasil dan prestasi belajar anak. Sedangkan kinerja guru terhadap lembaga pendidikan diukur dari tercapainya mutu pendidikan sekolah yang baik dan meningkat setiap waktu. Artinya, kinerja guru yang tinggi akan berdampak pada keberhasilan anak dan lembaga sekolah, sedangkan kinerja guru yang rendah juga akan berdampak pada kualitas anak dan lembaga sekolah yang kurang memuaskan.

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK, diperlukan adanya upaya yang tepat, seperti memberikan pelatihan dan pendidikan yang terus-menerus kepada guru, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, serta memberikan motivasi yang tepat kepada guru. Dengan demikian, diharapkan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK akan menjadi lebih baik, sehingga anak-anak mampu memperoleh pembelajaran yang berkualitas. Menurut Alma (2009), bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, dalam hal ini peran pemerintah sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja guru. Usaha lainnya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional adalah melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, peningkatan mutu manajemen sekolah dan sertifikasi guru.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012), bahwa kinerja guru yang baik merupakan salah satu faktor yang penting untuk menjamin bahwa anak mampu memperoleh pembelajaran yang berkualitas. Pendidikan yang baik berangkat dari kualitas guru yang baik juga. Kinerja seorang guru salah satunya dapat terlihat dari bagaimana pemahaman seorang guru dalam hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran di kelas, kedisiplinannya dalam bekerja, dan perilaku yang dicerminkan saat di lingkungan sekolah ataupun sekitarnya. Hal ini sesuai dengan penelitian Muspawi (2021), bahwa kinerja

guru merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian guru dan pihak terkait, guru harus memiliki kinerja yang baik, baik buruknya kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai oleh anak, sebab guru merupakan figur sentral dalam melayani pendidikan anak di sekolah, dari guru ilmu pengetahuan mengalir ke diri anak, dan dari kinerja guru pula kepribadian dan prestasi anak.

Namun, berdasarkan hasil temuan yang didapatkan berdasarkan jurnal penelitian sebelumnya oleh Abdullah (2020), bahwa kinerja guru di beberapa sekolah masih kurang dikarenakan kurang disiplinnya guru dalam mengajar. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa rendahnya kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, serta adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Putri dkk., (2019), bahwa kompetensi guru pada sebagian guru masih kurang dilihat dari kenyataan pada pengembangan profesi guru terlihat guru yang masih sering datang terlambat, serta motivasi mengajar guru yang masih kurang dilihat dari kurangnya minat guru membuat media pembelajaran yang baru dan membuat rancangan pembelajaran yang lebih menarik serta bisa meningkatkan aspek-aspek perkembangan anak yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini didukung dengan penelitian Enni dkk., (2013), bahwa kenyataannya masalah disiplin kerja masih sering terabaikan dikalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja kerja seorang guru

Anak usia dini memiliki tingkat perkembangan yang cepat dan sangat responsif terhadap lingkungan sekitar mereka. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi dan strategi pembelajaran yang sesuai untuk

memaksimalkan potensi anak. Berdasarkan penelitian Sum (2019), bahwa guru telah mampu melaksanakan kegiatan belajar sesuai dengan apa yang telah ditulis dan direncanakan dalam RPPH. Tema-tema yang ditentukan oleh lembaga adalah tema-tema yang dekat dengan dunia anak. Walaupun terkadang dalam pelaksanaannya masih ada kegiatan yang telah dirancang tetapi tidak dilaksanakan ataupun sebaliknya. Hal lain yang terjadi adalah para guru di beberapa lembaga PAUD membuat perencanaan pembelajaran bukan pada saat sebelum kegiatan belajar berlangsung namun, dibuat setelah kegiatan belajar dilakukan. Oleh karena itu, perencanaan pembelajaran yang baik akan membantu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Perlunya pembelajaran yang menyenangkan agar anak lebih mudah tertarik dan memahami materi jika proses pembelajarannya menyenangkan. Guru harus mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan agar anak tidak merasa tertekan dan merasa senang belajar. Guru TK yang sudah berkualifikasi pendidikan S1 baik S1 PAUD maupun S1 Non PAUD. Namun Hasil penelitian Erdiyanti dan Syukri (2021), bahwa kemampuan guru non-PG PAUD dalam mendesain media pembelajaran masih rendah sebab masih kurang pelatihan dan referensi, dalam hal pembuatan, semangat dan ketekunan sudah mulai nampak hanya sebagian besar masih mengikuti contoh dari hasil penelitian, serta hasil evaluasi akhir, pelatihan ini dapat meningkatkan kompetensi pedagogis dan profesional guru non-PG PAUD. Hal ini didukung berdasarkan penelitian Pujiastuti dan Sriwidodo (2011), bahwa kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. salah satu indikatornya adalah kurangnya kedisiplinan dan pengawasan guru terhadap materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas dan kompetensi guru masih dirasa belum memenuhi standar. Kinerja guru yang berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan siswa tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh seperti apa yang diinginkan.

Berdasarkan hasil fenomena-fenomena masalah penelitian terdahulu, diketahui bahwa kinerja guru memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Kinerja guru yang rendah memiliki dampak negatif terhadap kualitas pendidikan yang diterima oleh anak. Anak-anak mungkin tidak memahami materi yang diajarkan atau merasa tidak tertarik dengan pembelajaran, sehingga hasil belajar mereka rendah. Oleh karena itu, penting bagi pihak berwenang dan guru untuk memfokuskan perhatian pada kinerja guru dan memastikan mereka memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola pembelajaran. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kemampuan guru, disiplin kerja guru, kemampuan mengelola kelas, menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat untuk anak serta menguasai materi pembelajaran anak. Faktor-faktor ini sangat berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas untuk anak.

Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru. Dari gambaran dan kondisi yang ada maka peneliti ingin mengetahui “Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran di Taman Kanak-Kanak (TK) Se Kecamatan Balik Bukit Lampung Barat”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Guru TK masih ada yang berkualifikasi pendidikan S1 Non-PAUD.
2. Guru TK masih memiliki disiplin kerja yang rendah.
3. Guru TK membuat perencanaan pembelajaran setelah kegiatan belajar berlangsung.
4. Guru TK Non PAUD dalam mendesain media pembelajaran masih rendah

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti pada kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK di Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka penelitian memiliki tujuan untuk mendeskripsikan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK di kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini akan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Teoritis

Manfaat teoritis diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan referensi dan wawasan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pendidikan tentang kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK di Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya bagi:

a. Bagi Guru

Dapat digunakan sebagai informasi dan bahan bacaan bagi guru tentang kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK di Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat.

b. Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membina guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK di Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat.

c. Peneliti selanjutnya

Memberikan ilmu pengetahuan baru serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian berikutnya mengenai kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Taman Kanak-Kanak

Taman Kanak-Kanak adalah salah satu bentuk satuan belajar layanan PAUD pada jalur pendidikan formal yang memberikan upaya pembinaan bagi peserta didik rentang usia 4- 6 tahun untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani dalam rangka mempersiapkan anak untuk masuk ke jenjang pendidikan dasar. Menurut Masitoh dkk., (2019), bahwa pendidikan TK merupakan salah satu bentuk pendidikan anak usia dini yaitu anak yang berusia empat sampai dengan enam tahun Pendidikan TK memiliki peran yang sangat penting untuk mengembangkan kepribadian anak serta mempersiapkan mereka untuk memasuki jenjang pendidikan selanjutnya. Pendidikan TK merupakan jembatan antara lingkungan keluarga dengan lingkungan masyarakat yang lebih luas yaitu sekolah dasar dan lingkungan lainnya.

Menurut Anderson (dalam Masitoh dkk., 2019), “pendidikan anak usia dini/ TK pada hakikatnya adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara menyeluruh atau menekankan pada perkembangan seluruh aspek kepribadian anak. Pendidikan anak usia dini atau TK memberi kesempatan kepada anak untuk mengembangkan kepribadiannya. Oleh karena itu, pendidikan untuk anak usia dini khususnya TK perlu menyediakan berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan berbagai aspek perkembangan yang meliputi kognitif, bahasa, sosial, emosi, fisik, dan motorik”.

TK merupakan bentuk pendidikan anak usia dini yang berada pada jalur pendidikan formal sebagaimana yang dinyatakan dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 28 ayat 3, “pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), Raudhatul Athfal (RA), bentuk lain yang sederajat”.

Pendidikan anak usia dini khususnya anak TK pada dasarnya adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara menyeluruh. Oleh karena itu pendidikan untuk anak usia dini khususnya Taman Kanak-kanak perlu menyediakan berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan berbagai aspek perkembangan yang meliputi aspek kognitif, bahasa, sosial, emosi, fisik, dan motorik. Pendidikan Taman Kanak-kanak hendaknya menyediakan pengalaman-pengalaman yang menyenangkan, iklim bermakna dan yang hangat seperti yang diberikan oleh orang tua di lingkungan rumah.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka pendidikan anak usia dini/ TK dapat disimpulkan sebagai pemberian upaya untuk menstimulasi, membimbing, mengasuh dan menyediakan kegiatan-kegiatan pembelajaran yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan anak sesuai dengan potensi yang dimiliki anak, keunikan dan pertumbuhan pada anak usia dini.

2.2 Guru Taman Kanak-Kanak

Pendidik atau guru dalam arti sederhana adalah semua orang yang dapat membantu perkembangan kepribadian seseorang dan mengarahkannya pada tujuan pendidikan. Menurut Setiawan (2018), bahwa guru adalah seseorang yang tidak terlepas dari peserta didik yang dirinya dijadikan sebagai model atau tokoh teladan di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Pendidik adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar dan atau melatih peserta didik. Sedangkan menurut Supriyadi (dalam Uno dan Lamatenggo, 2012), menyatakan bahwa guru sebagai suatu profesi di Indonesia dalam taraf sedang tumbuh (*emerging profession*) yang tingkat kematangannya belum sampai pada yang telah dicapai oleh profesi-profesi lainnya.

Dalam dunia pendidikan, istilah pendidik atau guru bukanlah hal yang asing. Menurut pandangan lama, guru adalah sosok manusia yang patut digugu dan ditiru. Digugu dalam arti segala ucapannya dapat dipercayai, ditiru berarti segala tingkah lakunya harus dapat menjadi contoh atau teladan bagi masyarakat. Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, baik lembaga pendidikan formal maupun nonformal. Namun pada dinamika selanjutnya, definisi guru berkembang secara luas. Guru disebut sebagai pendidik profesional karena guru telah menerima dan memikul beban dari orangtua untuk turut mendidik anak.

Menurut Sutriawati dan Windarsih (2019), bahwa guru yang menjadi model bagi anak didiknya, dirinya ikut bertanggung jawab dalam menstimulasi kecerdasan anak yang beraneka ragam, ada anak yang ketika belajar mengharuskan guru memberikan pengulangan secara terus menerus ataupun anak inklusif yang mengharuskan guru memiliki kesabaran yang lebih banyak. Ketika memenuhi tugasnya tersebut maka guru harus memiliki standar kualitas yang telah ditetapkan .

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa guru pada satuan PAUD adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

2.3 Peran Guru

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak anak selama pelaksanaan pembelajaran di sekolah serta mampu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap anak. Guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar, dan karenanya guru harus menguasai prinsip-prinsip belajar disamping menguasai materi yang akan diajarkan. Dengan kata lain Guru harus mampu menciptakan suatu situasi kondisi belajar yang baik. Begitu pentingnya peran guru dalam keberhasilan anak maka hendaknya guru dapat untuk beradaptasi dengan berbagai perkembangan dan perubahan yang ada pada saat ini dan meningkatkan kompetensi dan kemampuan sebab pada saat ini guru bukan hanya sebagai pengajar tetapi juga sebagai pengelola proses belajar mengajar pada anak.

Menurut pendapat Uno dan Lamatenggo (2016), bahwa peran guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi dari peserta, yaitu sebagai berikut:

a) Guru Sebagai Pendidik

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungan. Oleh karena itu, guru harus mempunyai standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, kewibawaan, kemandirian, dan kedisiplinan. Guru dalam tugasnya sebagai pendidik harus berani mengambil keputusan secara mandiri berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta tindakan sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan.

b) Guru Sebagai Pengajar

Guru membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari. Guru sebagai pengajar

harus terus mengikuti perkembangan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada peserta didik merupakan hal-hal yang terus diperbarui. Perkembangan teknologi sendiri mengubah peran guru yang tadinya dari pengajar yang menyampaikan materi pembelajaran, menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar.

c) Guru Sebagai Pembimbing

Guru sebagai pembimbing dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya yang bertanggung jawab. Sebagai pembimbing guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancarannya sesuai kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Semua kegiatan yang dilakukan oleh guru harus berdasarkan kerja sama yang baik antara guru dan anak

d) Guru Sebagai Pengarah

Guru adalah seorang pengarah bagi peserta didik bahkan bagi orang tua. Sebagai pengarah guru harus mampu mengajarkan peserta didik dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi, mengarahkan peserta didik dalam mengambil suatu keputusan, dan menemukan jati dirinya. Guru juga dituntut untuk mengarahkan peserta didik untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga peserta didik dapat membangun karakter yang baik bagi dirinya dalam menghadapi kehidupan nyata di masyarakat.

e) Guru Sebagai Pelatih

Guru bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dari sesuai dengan potensi masing-masing peserta didik. Selain harus memperhatikan kompetensi dasar dan materi dasar, pelatihan yang dilakukan juga harus mampu memperhatikan perbedaan setiap anak dan lingkungannya.

f) Guru Sebagai Penilai

Penilaian atau evaluasi merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks kerana melibatkan banyak latar belakang dan hubungan. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, kerana penilaian merupakan proses menentukan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat tingkat pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik. Guru harus memahami teknik evaluasi, baik tes maupun non tes yang meliputi jenis masing-masing teknik, karakteristik, prosedur pengembangan.

Menurut Madjid (2016), seseorang yang menjadi guru harus memenuhi syarat atau ketentuan yang sudah ditetapkan. Wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat guru, sehat jasmani dan rohani, kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional merupakan persyaratan untuk menjadi seorang guru. Kualifikasi akademik guru Taman Kanak-kanak telah diatur dalam Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2014 Nomor 137 Pasal 25 dan 26 yang menyatakan bahwa:

- a) Memiliki Ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi, atau
- b) Memiliki ijazah diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) kependidikan lain yang relevan atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi dan memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) PAUD dari perguruan tinggi yang terakreditasi.
- c) Memiliki ijazah D-II PGTK dari Program Studi terakreditasi, atau
- d) Memiliki ijazah minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD jenjang guru pendamping dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah.

Selain itu, pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Uraian di atas memberikan kesimpulan bahwa untuk menjadi seorang guru, seorang individu harus memenuhi standar yang telah ditetapkan seperti sehat jasmani dan rohani, memiliki kualifikasi akademik sesuai bidang keilmuan, memenuhi 4 kompetensi dasar yang telah diwajibkan, dan memiliki sertifikat guru.

2.4 Kinerja Guru

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Menurut Hafidulloh dkk., (2021), bahwa “kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja”. Sejalan dengan pendapat Suprihanto (dalam Supardi 2013), bahwa “kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu”. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya berdasarkan atas standar target atau ukuran atau waktu sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013), bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Supardi (2013), bahwa kinerja guru

merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi dengan anak saat proses pembelajaran. Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru didefinisikan secara implisit dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru.

Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di dalamnya membahas bahwa kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” . Kinerja guru dapat terlihat dengan jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan anak. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh

hasil kerja, tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Proses pembelajaran kinerja guru sangat berperan penting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah, dan guru sendiri.

2.5 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Menurut Yamin dan Maisah (2010), bahwa keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- a) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru.
- b) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru.
- c) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Menurut Mulyasa (2007), bahwa sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal kesepuluh faktor tersebut adalah:

- a) Dorongan untuk bekerja
- b) Tanggung jawab terhadap tugas
- c) Minat terhadap tugas

- d) Penghargaan terhadap tugas
- e) Peluang untuk berkembang
- f) Perhatian dari kepala sekolah
- g) Hubungan interpersonal dengan sesama guru
- h) MGMP dan KKG
- i) Kelompok diskusi terbimbing serta
- j) Layanan perpustakaan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru (Hafidulloh dkk., 2021) dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepribadian Dan Dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai dengan karakteristik yang mereka miliki masing-masing. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik.

Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Aspek-aspek tersebut di atas merupakan potensi kepribadian sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan profesinya.

b. Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Menurut Pidarta (dalam Rachmawati dan Daryanto, 2013), bahwa profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan yang lainnya. Akan tetapi,

pekerjaan itu harus dapat diterapkan kepada lingkungan masyarakat dan untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok, atau golongan-golongan tertentu.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013), bahwa pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas atau fungsi guru dalam sekolah.

c. Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013), bahwa “kemampuan guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekanannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (*learning what to be learnt*), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya”.

Guru harus memiliki kemampuan dalam merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada anak, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan anak, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. Kemampuan mengajar guru harus sesuai dengan tuntutan standar tugas agar memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai baik hasil akademik, sikap, keterampilan peserta didik dan perubahan pola kerja.

d. Hubungan Dan Komunikasi

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013), bahwa komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-harinya baik di rumah, di tempat kerja, serta dalam lingkungan masyarakat atau dimana saja

manusia berada. Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya yang bukan saja inovasi dalam tugas utamanya tetapi bisa saja muncul inovasi dalam tugas yang lain yang diamanatkan sekolah. Ini berarti bahwa pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik di antara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja.

e. Hubungan Dengan Masyarakat

Hubungan dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha-usaha pendidikan. Dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olahraga, kesenian yang bergerak dalam usaha pendidikan. Dalam masyarakat juga terdapat individu-individu atau pribadi-pribadi yang bersimpati terhadap pendidikan di sekolah. Sejalan dengan pendapat Mulyasa (dalam Rachmawati dan Daryanto, 2013), bahwa tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat ditinjau dari dua dimensi yaitu kepentingan sekolah dan kebutuhan masyarakat.

Tujuan hubungan berdasarkan kepentingan sekolah, antara lain: (1). Memelihara kelangsungan hidup sekolah, (2). Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, (3). Memperlancar kegiatan belajar mengajar, (4). Memperoleh bantuan dan dukungan dari masyarakat dalam rangka pengembangan dan pelaksanaan program-program sekolah. Tujuan hubungan berdasarkan kebutuhan masyarakat, antara lain: (1). Memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, (2).

Memperoleh kemajuan sekolah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat, (3). Menjamin relevansi program sekolah dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat, dan (4).memperoleh kembali anggota-anggota masyarakat yang terampil dan makin meningkatkan kemampuannya. Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi pentingnya kinerja guru melalui peningkatan dalam aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang terjalin dan juga proses saling memberi dan menerima serta membuat sekolah dan guru semakin giat dalam melaksanakan kerjanya.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing anak. Menurut Gie (dalam Rachmawati dan Daryanto, 2013), memberikan pengertian disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Kedisiplinan sangat perlu dalam meningkatkan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing anak. Perilaku disiplin dalam kaitannya dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggilah pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ada.

g. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja sebab semakin sejahteranya seorang guru maka akan semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Namun menurut Pidarta (dalam Rachmawati

dan Daryanto, 2013), yang menyatakan bahwa “rata-rata guru di negara ini belum menjamin kehidupan yang layak. Hampir semua guru bekerja ditempat lain sebagai sambilan di samping pekerjaannya sebagai guru tetap di suatu sekolah. Hal ini bisa dimaklumi karena mereka ingin hidup layak bersama keluarganya.” Sehingga untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai dengan volume kerja guru. Selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Adanya jaminan kehidupan yang layak dapat memotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat setiap waktunya.

h. Iklim Kerja

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk suatu kesatuan yang utuh sehingga dapat terjadinya interaksi di sekolah. Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013), terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan berkonsentrasi hanya pada tugas yang dilaksanakannya.

2.6 Indikator Kinerja Guru

Tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru merupakan seluruh aktivitas guru yang ditunjukkan dari kemampuan kerja untuk mendidik, membimbing, merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar kepada peserta didik sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut supardi (2013), bahwa kinerja guru kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator, yakni:

- a) Kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran
- b) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- d) Kemampuan melaksanakan penilaian
- e) Kemampuan melaksanakan pengayaan
- f) Kemampuan melaksanakan remedial.

Menurut Muhlisin dan Kresnawati (dalam Hafidulloh dkk., 2021) indikator kinerja guru antara lain:

- a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar;
- b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa;
- c) Penguasaan metode dan strategi mengajar;
- d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa;
- e) Kemampuan mengelola kelas;
- f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Kamila (2017), bahwa kinerja seorang guru PAUD dapat dilihat melalui serangkaian proses kegiatan belajar mengajar (KBM) dan uji kompetensi guru (UKG). Pembuatan RPPH (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian) yang diselaraskan dengan tujuan pembelajaran dan penyiapan bahan ajar masuk ke tahap perencanaan pembelajaran sedangkan tahap evaluasi atau penilaian pembelajaran didokumentasikan melalui dokumen atau buku penilaian peserta didik yang dijadikan sebagai acuan dalam perkembangan peserta didik. Menurut Uno dan Lamatenggo (2012), terdapat dua tugas guru yang dapat dijadikan

sebagai standar pengukuran kinerja guru, yaitu tugas yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan tugas-tugas pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, kinerja guru dapat dilihat pada kualitas kerja yang dilakukan berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar yang mengacu pada kompetensi guru yang profesional.

Ada berbagai aspek yang dapat ditinjau dalam kajian kinerja guru. Menurut Uno dan Lamatenggo (2012), bahwa kinerja guru mempunyai lima dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja mengajar guru secara umum, yaitu ;

- a) Kualitas kerja, yaitu : menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas.
- b) Kecepatan/ ketepatan kerja, yaitu : menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran.
- c) Inisiatif dalam kerja, yaitu : memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- d) Kemampuan kerja, yaitu : menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, dan memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
- e) Komunikasi, yaitu : memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

2.7 Kerangka Pikir

Kinerja merupakan suatu usaha pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan seseorang untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab. Menurut Supardi (2013), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki anak dalam rangka pembinaan dan mewujudkan tujuan pendidikan sesuai dengan yang dimiliki oleh anak. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan dan penentu tinggi

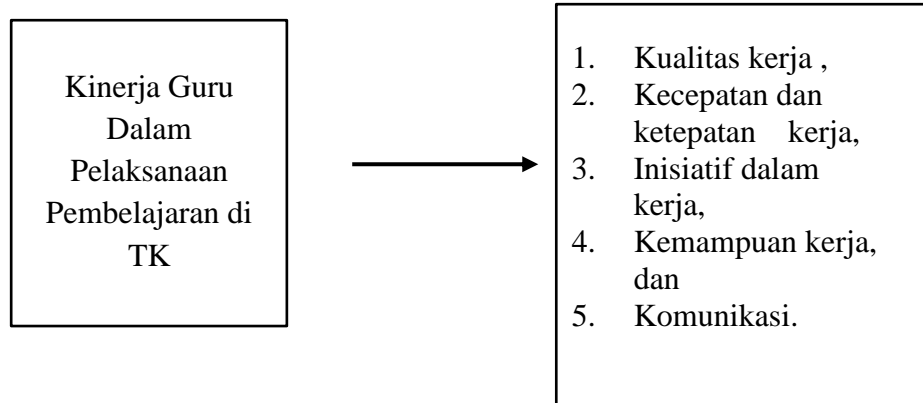
rendahnya kualitas pendidikan. Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan peserta didik pada saat proses pembelajaran.

Kinerja guru dapat dilihat saat guru melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas dengan peserta didik termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Dalam rangka untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang baik, maka harus dimulai dari perbaikan kualitas pembelajaran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu, maka dimensi pengukuran untuk kinerja guru yakni: 1), kualitas kerja, 2), kecepatan dan ketepatan kerja, 3), inisiatif dalam kerja, 4), kemampuan kerja, dan 5), komunikasi.

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dalam proses pembelajaran di sekolah, maka secara tidak langsung akan membantu perkembangan anak secara optimal. Tercapainya tujuan pendidikan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dan kecakapan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Untuk itu guru perlu memiliki kinerja yang baik. Penilaian kinerja guru penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri.

Begitu pentingnya peranan guru dalam dunia pendidikan, maka penilaian terhadap kinerja guru dilakukan dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan harapan adanya perubahan pola pikir serta perilaku dan kesiapan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir



III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif, dimana mendeskripsikan atau menggambarkan keadaan atau kondisi tertentu. Pada penelitian ini untuk menggambarkan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK di Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan oleh peneliti adalah TK se Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2021/2022.

3.3 Populasi, dan Sampel

1. Populasi

Berikut data populasi penelitian yang terdiri dari Guru TK se Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat beserta nama lembaga TK dan jumlah guru.

Tabel 1. Data TK Kecamatan Balik Bukit

No	Nama sekolah	Status	Jumlah guru
1	TK Islam Alif	Swasta	6
2	TKIT Khoiru Umma	Swasta	5
3	TKIT Ar Raudoh	Swasta	2
4	TK Negeri 1 Balik Bukit	Negeri	10
5	TK Tunas Bangsa	Swasta	3
6	TK Acitya Indri	Swasta	2
7	TK Negeri 2 Balik Bukit	Negeri	6
8	TK Nurul Islam	Swasta	7
9	TK Aisyiyah Bustanfal	Swasta	8

Lanjutan Tabel 1. Data TK Kecamatan Balik Bukit

No	Nama sekolah	Status	Jumlah guru
10	TK Mazaayatul Islam	Swasta	4
11	TK Skb Lambar	Negeri	5
12	TK Tarbiyatul Islam	Swasta	2
13	TK Islam Iqro	Swasta	3
	Jumlah		63

2. Teknik Sampling

Sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *total sampling*, menurut sugiyono (2017) bahwa “*total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 63 guru TK di Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang diharapkan dapat memberikan data yang lebih akurat dan lebih spesifik, serta dapat menunjang keberhasilan penelitian ini. Uraian selengkapnya sebagai berikut.

1. Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti. Kuesioner ini digunakan untuk mengambil data kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu suatu jenis

kuesioner yang jawaban dari setiap pertanyaan sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih saja salah satu dari jawaban yang dikehendaki. Alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup karena kuesioner jenis ini memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban, lebih praktis, dan dapat mengimbangi keterbatasan biaya dan waktu.

Jawaban yang disediakan dari setiap pertanyaan menggunakan jawaban nilai Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan-pernyataan tersebut memiliki 4 (empat) alternatif jawaban, keempat jawaban tersebut adalah Selalu (S), Sering (SR), Kadang- Kadang (KD), dan Tidak Pernah (TP). Skala dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan interval empat.

3.5 Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK didefinisikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik sesuai dengan tujuan, visi dan misi sekolah.

2. Definisi Operasional

Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK adalah hasil dari kemampuan yang dimiliki oleh guru TK dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pembelajaran peserta didik yang dapat dilihat dari skor pengisian kuesioner yang mencakup dimensi sebagai berikut: 1), kualitas kerja , 2), kecepatan dan ketepatan kerja, 3), inisiatif dalam kerja, 4), kemampuan kerja, dan 5), komunikasi.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK yaitu kuesioner.

Kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan yang memiliki empat opsi jawaban dengan kriteria penilaian sebagai berikut: 1) Pilihan jawaban Selalu (S) bernilai 4, Sering (SR) bernilai 3, Kadang- Kadang (KD) bernilai 2, dan Tidak Pernah (TP) bernilai 1.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Di TK	Kualitas kerja	Mengelola proses belajar mengajar	1,2,3
		Menguasai bahan ajar	4,5
		Mengelola kelas	6,7
	Kecepatan dan ketepatan kerja	Merencanakan program pengajaran	8,9,10
		Menggunakan media atau sumber belajar	11,12,13
		Menguasai materi pembelajaran	14,15,16
	Inisiatif dalam kerja	Memimpin kelas	17,18
		Mengelola interaksi belajar	19,20
		Mengelola penilaian hasil belajar	21,22,23
	Kemampuan kerja	Menggunakan berbagai metode pembelajaran	24,25
		Menunjukkan etos kerja yang baik	26,27
	Komunikasi	Bekerja sama dengan orang lain	28,29
		Berkomunikasi secara, efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, peserta didik dan orang tua	30,31,32

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Setelah jenis instrumen penelitian ditentukan, langkah selanjutnya adalah menguji validitas dan reliabilitas instrumen, instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan valid dan reliabel. Untuk itu penyusun mengadakan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu sebelum instrumen tersebut digunakan didalam penelitian.

1. Uji Validitas

Sebelum melakukan teknik analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrumen. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas. Menurut sugiyono (2015) “Valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur”. Secara teknis pengujian validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen atau matrik pengembangan instrumen.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner kinerja guru TK yang terlebih dahulu melalui pengujian dengan meminta pertimbangan oleh dosen ahli. Setelah itu peneliti melakukan uji validitas lapangan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah keseluruhan 32 dari butir pertanyaan. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah rumus korelasi *product moment*.

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

Keterangan:

r_{xy}	: Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
N	: Jumlah sampel
X	: Skor butir soal
Y	: Skor total
$\sum XY$: Jumlah perkalian antara X dan Y
$\sum X^2$: Jumlah X kuadrat
$\sum Y^2$: Jumlah Y kuadrat
$\sum X$: Jumlah X
$\sum Y$: Jumlah Y

Kriteria pengujian validitas menyatakan instrumen valid atau tidak valid yaitu jika nilai koefisien korelasi pada setiap item pertanyaan jika memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (N=20, pada taraf signifikan 5% adalah sebesar 0,444). Sehingga diperoleh nilai r_{tabel} untuk df 18 sebesar 0,444. Berikut adalah hasil validasi lapangan instrumen.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran di TK

No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0,503	0,444	Valid
2.	0,506	0,444	Valid
3.	0,533	0,444	Valid
4.	0,165	0,444	Tidak Valid
5.	0,469	0,444	Valid
6.	0,562	0,444	Valid
7.	0,452	0,444	Valid
8.	0,468	0,444	Valid
9.	0,215	0,444	Tidak Valid
10.	0,499	0,444	Valid
11.	0,494	0,444	Valid
12.	0,483	0,444	Valid
13.	0,528	0,444	Valid
14.	0,601	0,444	Valid
15.	0,468	0,444	Valid
16.	0,363	0,444	Tidak Valid
17.	0,492	0,444	Valid
18.	0,469	0,444	Valid
19.	0,500	0,444	Valid
20.	0,533	0,444	Valid
21.	0,532	0,444	Valid
22.	0,022	0,444	Tidak Valid
23.	0,582	0,444	Valid
24.	0,522	0,444	Valid
25.	0,499	0,444	Valid
26.	0,533	0,444	Valid
27.	0,533	0,444	Valid
28.	0,540	0,444	Valid
29.	0,553	0,444	Valid
30.	0,556	0,444	Valid
31.	0,125	0,444	Tidak Valid
32.	0,477	0,444	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat bahwa dari 32 butir pertanyaan yang diajukan kepada 20 responden diluar sampel, diperoleh 27 item yang valid dimana nilai koefisien korelasi lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} dan terdapat 5 item dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 4, 9, 16, 22, 31 dikarenakan nilai r_{hitung} atau koefisien lebih kecil dari nilai r_{tabel} . Item yang dinyatakan tidak valid selanjutnya tidak digunakan, karena dianggap indikator sudah dapat diwakili dari item yang lain.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015), “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, suatu instrumen dikatakan dapat dipercaya apabila digunakan dapat menghasilkan data yang benar. Data yang dipakai untuk uji reliabilitas adalah data yang bersumber dari item angket variabel kinerja guru TK yang sudah dilakukan uji coba sebelumnya. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya Butir Soal

$\sum \sigma$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varians Total

Setelah diperoleh koefisien reliabilitas instrumen kemudian diinterpretasikan menggunakan kriteria menurut Sugiyono (2015) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4. Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,800-1,000	sangat tinggi
0,600-0,799	tinggi
0,400-0,599	sedang
0,200-0,399	rendah
0,000-0,019	sangat rendah

Uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan kuesioner kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK yang diuji reliabilitasnya dengan menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows* sebanyak 27 item pernyataan. Adapun hasil uji reliabilitas disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
0,876	0,876

Berdasarkan uji reliabilitas diatas kuesioner kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK yang diuji reliabilitasnya dengan menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows* sebanyak 27 item pertanyaan yang tercantum dalam *N of item* menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,876 berada pada kategori Sangat Tinggi. Dasar pengambilan keputusan ini dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien.

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif persentase. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dengan cara mendeskripsikan data tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2015). Penyajian data dianalisis menggunakan metode kuantitatif deskriptif persentase untuk menunjukkan kinerja guru TK. Adapun menentukan tingkat *persentase* menggunakan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{Fx}{N} X 100\%$$

Keterangan :

- P : Persentase
Fx : Frekuensi Individu
N : Jumlah Sampel
100% : Bilangan Tetap (Sugiyono, 2008)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik deskriptif untuk mencari nilai mean, standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum, yaitu digunakan rumus:

- Sangat Tinggi : $M + 1,5SD < X$
Tinggi : $M + 0,5SD < X < M + 1,5SD$
Sedang : $M - 0,5SD < X < M + 0,5SD$
Rendah : $M - 1,5SD < X < M - 0,5SD$
Sangat Rendah : $X < M - 1,5SD$

Keterangan:

M = Mean

SD = Standar deviasi (Azwar, 2012)

V. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa rata-rata guru telah memiliki kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK terlihat dari data yang diperoleh menunjukkan persentase kinerja guru TK berada pada skor rata-rata yaitu 65%. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja guru berada pada kategori tinggi yaitu pada dimensi kualitas kerja (59%), inisiatif dalam kerja (60%), kemampuan kerja (59%) dan komunikasi (65%), sementara untuk dimensi kecepatan dan ketepatan kerja berada pada kategori sedang (46%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru TK di kecamatan Balik Bukit sudah baik tetapi tetap harus berupaya lebih dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki khususnya terhadap sebagian guru TK yang memiliki nilai skor pengisian angket dibawah nilai rata-rata agar meningkatkan kemampuan kinerja guru yang dimiliki. Kinerja guru yang meningkat akan meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran kepada :

1. Bagi Guru

Diharapkan guru dapat lebih meningkatkan lagi kinerja guru dalam pelaksanaan merancang kegiatan pengembangan anak berdasarkan

kurikulum, guru perlu terus meningkatkan kemampuannya melalui diskusi dengan teman sejawat, mengikuti pelatihan, seminar, ataupun workshop.

2. Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan pihak sekolah atau lembaga dapat menjalin hubungan kerja sama untuk mengadakan pelatihan, seminar, atau workshop sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK. Serta diadakannya forum bersama untuk merefleksi kinerja guru, sebagai upaya peningkatan kinerja guru, dan dapat dijadikan sebagai sarana guru untuk saling bertukar gagasan.

3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti lebih lanjut terkait kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK, serta dapat mengembangkan variabel penelitian yang lebih variatif dari penelitian karena ada banyak faktor atau variabel lain yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja guru TK.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. 2020. Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies. (IJPSAT)*, 20(1), 92-101.
<http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v20.1.1727>
- Adeyemo. 2012. The Relationship Between Effective Classroom Management And Students Academic Achievement. *European Journal of Education Studies: Nigeria*. 4(3), 367-381.
- Agung, I. 2014. Kajian Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Sosial Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah VISI*, 9(2), 83-92.
<https://doi.org/10.21009/JIV.0902.1>
- Alkornia, S. 2016. Studi Deskriptif Kompetensi Pedagogik Dan Profesionalisme Guru Paud Dharma Wanita Binaan SKB Situbondo. *Pancaran Pendidikan*. 5(4), 143-158.
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/pancaran/article/view/3775>
- Alma, B. 2009. *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Alfabeta. Bandung.
- Andriana, J., Sumarsih, dan Delrefi, D. 2018. Kinerja Guru Paud Ditinjau Dari Kualifikasi Pendidik, Pengalaman Mengajar, Dan Pelatihan. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 3(1), 18-23.
<https://doi.org/10.33369/jip.3.2.83-88>
- Azwar. 2012. *Metode Penelitian*. Ciputat Press. Jakarta.
- Barnawi, dan Arifin, M. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional (I)*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta
- Dewi, I. dan Suryana, D. 2020. Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Paud di PAUD Al-Azhar Bukittinggi. *Journal Obsesi*, 4(2), 1051–1059.
<https://obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/download/465/pdf>

- Enni., Djasmi, S. dan Sowiyah. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan (JMMP)*. 1(1), 1-8.
file:///C:/Users/A%20C%20E%20R/Downloads/1438-3236-1-SP-3.pdf
- Erdiyanti, E. dan Syukri, S. 2021. Peningkatan Kompetensi Guru PAUD Non PG-PAUD Melalui Pendampingan Pembuatan Media Pembelajaran Di Kecamatan Konda. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(1), 68-79.
<https://doi.org/10.37985/murhum.v2i1.34>
- Hafidulloh., Iradawaty, S,N. dan Mochklas, M. 2021. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. CV. Bintang Surya Madani. Yogyakarta.
- Ideswal, I.,Yahya, Y. dan Alkadri, H. 2020. Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460-466.
<http://www.jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/381/292>
- Ilvagustina, I., Nasirun. dan Delrefi, D. 2016. Kinerja Guru Paud Yang Sudah Tersertifikasi Di Kecamatan Lebong Utara. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 1(1), 50-55.
<https://doi.org/10.33369/jip.1.1.51-56>
- Kamila, I . N. 2017. Perbedaan kinerja mengajar guru pendidikan anak usia dini ditinjau dari latar belakang pendidikan. *Jurnal tunas siliwangi*, 3(1), 38 -56.
<http://doi.org/https://doi.org/10.22460/ts.v3ilp38-56.317>
- Mahyuddin, N. dan Yanti, S. 2018. Kinerja Mengajar Guru Pendidikan Anak Usia Dini Dan Latar Belakang Pendidikan. *Early Childhood Education Journal of Indonesian*, 1(2), 24-30.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eceji/article/view/32401>
- Masitoh., Djoehaeri, H. dan Setiasih, O. 2019. *Strategi Pembelajaran TK*. Universitas Terbuka. Jakarta
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muspawi, M. 2021. Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
<http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>

- Nureani. 2014. Strategi Pembelajaran Untuk Anak Usia Dini. *Prisma Sains: Jurnal Pengkajian Ilmu Dan Pembelajaran Matematika Dan IPA IKIP Mataram*, 2(2), 143-153.
<https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/prismasains/article/view/1069/890>
- Permana, A. I. dan Eliza, D. 2022. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal BASICEDU*, 6(3), 5226-5236.
<https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Pratiwi, W, A., Prasetyo, I. dan Shabrina, M, N. 2021. Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741-1753.
<https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Priansa, D. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfabeta. Bandung.
- Putri, N. A., Seri, H. dan Sakdiahwati. 2019. Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 25-36.
<https://doi.org/10.32502/jimn.v8i2.1822>.
- Rachmawati, T. dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Gava Media. Yogyakarta.
- Rachmayanie, R. 2017. Kontribusi Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru TK di Kota Banjarmasin. *Jurnal Bimbingan dan Konseling: Fitrah*, 1(2), 6-10.
<http://eprints.ulm.ac.id/id/eprint/6652>
- Rouf, M. A. 2019. Kinerja Guru Tk Assalafiyah Bode Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon tahun Pelajaran 2019/2020. *Jurnal Jendela Bunda Program Studi PG-PAUD Universitas Muhammadiyah Cirebon*, 6(2), 9-14.
<https://doi.org/10.32534/jjb.v6i2.1351>
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sum, T, A. 2019. Kompetensi Guru Paud Dalam Pembelajaran Di Paud Di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai. *Jurnal Lonto Leok Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(1), 68-75.
<https://jurnal.unikastpaulus.ac.id/index.php/jllpaud/article/view/340>

- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Suryana, D. 2013. Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis Peraturan Menteri No.58 Tahun 2009. *Pedagogi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 13(2), 53-61.
<https://doi.org/10.24036/pedagogi.v13i2.4281>
- Syafruddin, M. dan Fitrah, C. A. 2021. Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Anak Di Taman Kanak-Kanak Al-Gifari Kota Bima. *Jurnal Pendidikan Anak*, 7(1), 38-53.
<http://dx.doi.org/10.22373/bunayya.v7i1.9288>
- Uno, H. B. dan Lamatenggo, N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2016. *Tugas guru dalam pembelajaran: Aspek yang mempengaruhi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wintolo, J. H. 2017. Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Pembelajaran Anak Di Taman Kanak-Kanak Se Kecamatan Danurejan Yogyakarta. *Jurnal Hanata Widya*, 6(8), 97-103.
<https://journal.student.uny.ac.id/index.php/fipmp/article/view/9283>
- Wulandari, T. dan Lestari, S. 2015. Analisis Kinerja Guru Dalam Mengelola Pembelajaran Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan dan pembelajaran Khatulistiwa*, 4(11), 1-15.
<http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v4i11.12221>
- Yamin, M. dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Gaung Persada Press. Jakarta.