

KOMPETENSI KERJA GURU, KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN DAN KINERJA MENGAJAR GURU TK KOTA BANDUNG

Oleh:

Iis Faridah

(e-mail: bundafarid@yahoo.com)

Dedy Achmad Kurniady

(e-mail: dhieupi@yahoo.co.id)

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum maksimalnya kinerja guru dan kepala TK di Kota Bandung. Untuk mewujudkan kinerja yang baik diperlukan kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran (instructional leadership) kepala TK. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kontribusi kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran kepala TK terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dan populasi berjumlah 2.216, dengan sampel 299 guru TK di Kota Bandung. Pengumpulan data menggunakan tes kompetensi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi kerja guru berada pada kategori cukup dan umumnya variabel kepemimpinan pembelajaran kepala TK dan kinerja mengajar guru cenderung berada pada kategori sangat baik. Uji korelasi ketiga variabel menunjukkan hubungan positif. Kompetensi kerja guru berkontribusi cukup tinggi terhadap kinerja mengajar guru. Sedangkan kepemimpinan pembelajaran kepala TK berkontribusi tinggi terhadap kinerja mengajar guru. Secara simultan kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran kepala TK berkontribusi tinggi terhadap kinerja mengajar guru. Rekomendasi penelitian ini yaitu : 1) Adanya upaya peningkatan kompetensi kerja guru TK baik secara individual maupun kelembagaan, 2) kepala TK harus mempertahankan kepemimpinan pembelajaran, meningkatkan pemantauan serta pemberian umpan balik terhadap proses belajar mengajar, 3) rekrutmen guru dan kepala TK hendaknya mempertimbangkan kualifikasi pendidikan calon guru dan kepala TK.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja Guru, Kepemimpinan Pembelajaran, Kinerja Mengajar Guru

Abstract

This research is motivated by not maximal performance of teachers and principals of kindergartens in the city of Bandung. To achieve good performance necessary competence and leadership of teacher learning (instructional leadership) principals of kindergartens. The purpose of this study was to determine the contribution of teacher competence and leadership learning kindergarten head of the kindergarten teachers' teaching performance in Bandung. This research uses descriptive method with quantitative approach, and a population of 2,216, with a sample of 299 kindergarten teachers in Bandung. Collecting data using competency tests and questionnaires. The results showed competence of teachers working in the category fairly and generally variable learning leadership and performance of teaching kindergarten head teachers tend to be in very good category. The third variable correlation test showed a positive relationship. Job competence of teachers is high enough to contribute to the performance of teachers to teach. While the head of the kindergarten instructional leadership contributing to the performance of teachers to teach high. Simultaneously, work competency of teachers and instructional leadership kindergarten head height contributing to the performance of teachers to teach. Recommendations of this study are: 1) There is an effort to increase the competence of kindergarten teachers work both individually and institutionally, 2) principals of kindergartens should maintain instructional leadership, improve monitoring and providing feedback on teaching and learning, 3) recruitment of teachers and the head of the kindergarten should consider qualifying education prospective kindergarten teachers and principals.

Keywords: Competence Of Teachers' Work, Leadership Learning (Instructional Leadership), Teachers' Teaching Performance

PENDAHULUAN

Taman Kanak-Kanak yang selanjutnya disingkat TK merupakan satuan PAUD pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berusia 4 - 6 tahun. Secara filosofis, pendidikan TK bertujuan membantu anak agar dapat mengembangkan berbagai potensi yang mereka miliki sesuai dengan keunikan masing-masing. Penelitian yang dilakukan oleh Subandrijo & Hidayanto (Bungai, 2008, hlm. 75) menggambarkan bahwa anak-anak yang menjalani pendidikan di TK memiliki sikap-sikap positif seperti percaya diri, kemampuan bekerjasama, kemampuan bersosialisasi, kemampuan konsentrasi serta kemampuan berkomunikasi yang lebih baik dibandingkan dengan anak-anak yang tidak mengikuti pendidikan TK. Mengingat pentingnya pendidikan TK, maka penyelenggaraan pendidikan TK harus dikelola semaksimal mungkin.

Salah satu sumber daya/komponen yang harus dikelola dalam pendidikan TK adalah guru. Guru merupakan ujung tombak berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan nasional karena guru merupakan pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas serta memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas anak didiknya. Guru TK adalah profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran serta melakukan pembimbingan, pengasuhan, dan perlindungan anak didik. Kualifikasi dan kompetensi guru TK didasarkan pada Pasal 26 PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan serta Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Morrison (Yufiarti & Chandrawati, 2011, hlm. 16) menyatakan bahwa salah satu tolak ukur guru TK sebagai tenaga pendidik yang profesional adalah kinerja guru dalam mengajar. Guru memainkan berbagai peran dalam situasi pembelajaran, baik sebagai pendidik, fasilitator, mediator, instruktur atau moderator. Anak akan memberikan kerjasama yang baik jika guru menunjukkan keseriusan, etika mengajar, dan membuat prakarsa untuk meningkatkan kemampuan anak dengan sabar dan berkomitmen tinggi. Bagaimanapun, apa yang anak pelajari, akan bergantung pada

kinerja mengajar guru itu sendiri (Enueme & Egwunyenga, 2008, hlm. 1).

Kinerja mengajar guru merupakan unjuk kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya memberikan bimbingan belajar berupa pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada peningkatan prestasi anak didik. Kinerja mengajar guru meliputi kegiatan merancang/merencanakan pembelajaran, menciptakan lingkungan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran serta menilai dan mengkomunikasikan hasil belajar (*Kentucky Education Professional Standards Boards*, 2003, hlm. 1-4). Sementara itu, Majid (2011, hlm. 91), menyatakan bahwa "Jika proses belajar mengajar ditinjau dari segi kegiatan guru, maka terlihat guru memegang peranan prima. Ia berfungsi sebagai pembuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi, dan penilaian/evaluasi".

Permasalahan mengenai guru yang belum mampu menunjukkan kinerja mengajar yang memadai dihadapi oleh jenjang pendidikan TK di Kota Bandung. Bandung merupakan salah satu kota dengan pertumbuhan lembaga TK yang cukup tinggi. Namun sayangnya, jumlah lembaga TK yang cukup besar di Kota Bandung ini tidak diimbangi dengan kondisi pendidik yang kompeten di bidangnya (jabar.tribunnews.com, 2012). Layanan TK di Kota Bandung sebagian besar dilakukan guru dengan kualifikasi pendidikan yang bervariasi. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar yang ditampilkan oleh masing-masing guru TK.

Kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah kompetensi kerja yang dimilikinya. Menurut PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang dimaksud dengan kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Seorang guru agar dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik harus memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang baik. Castetter (2007, hlm. 291) menyatakan bahwa "*knowledge, skills, attitudes require for effective performance*" yang berarti

pengetahuan, keterampilan dan sikap dibutuhkan untuk mewujudkan kinerja yang efektif.

Agar pembelajaran TK dapat berjalan efektif dan efisien, guru TK dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya, hal ini sejalan dengan pendapat Bhargava & Pathy (2011, hlm. 77) yang menyatakan bahwa “...it is established beyond doubt that there lies a strong relationship between teacher competency and effective teaching”.

Sementara itu, dari sisi eksternal, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru memiliki implikasi bahwa perlu mengalihkan perhatian dari sekedar melakukan pembinaan administratif menjadi pusat pembinaan profesional dengan perhatian pada peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah harus dapat memainkan peranannya sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) (Daryanto, 2011, hlm. 71).

Smith & Andrew (Enueme & Egwunyenga, 2008, hlm. 13) menyatakan bahwa “*Instructional leadership is often*

Kinerja mengajar guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja mengajar guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/ pembelajaran di sekolah. Suryobroto (2002, hlm. 20) mengatakan bahwa kinerja mengajar guru dikatakan berkualitas apabila seorang guru dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha mengajarnya.

Seorang guru TK yang profesional mampu mengenali kebutuhan dan karakteristik anak TK sehingga pencapaian tujuan pendidikan di TK dapat tercapai secara optimal. Bagus tidaknya kualitas pendidikan di TK akan bergantung dari kinerja guru TK yang melaksanakan proses pembelajaran.

North Carolina Department of Public Instruction (1990, hlm. 1-6) mengembangkan indikator kinerja mengajar guru TK. Indikator kinerja mengajar tersebut adalah: 1) Mengelola waktu pembelajaran, 2) Mengelola perilaku siswa untuk mendorong regulasi diri anak, 3)

conceived of as a blend of supervision, staff development, and curriculum development facilitates school improvement”.

Kepemimpinan pembelajaran sering dianggap sebagai perpaduan dari supervisi, pengembangan staf, dan pengembangan kurikulum yang memfasilitasi perbaikan sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Enueme & Egwunyenga (2008, hlm. 16) pada semua sekolah menengah pertama di Asaba Metropolis Negara Bagian Delta, menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala sekolah yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

Berkaitan dengan pernyataan-pernyataan di atas dan berdasarkan penelitian sebelumnya serta masih terbatasnya penelitian mengenai kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala sekolah pada jenjang pendidikan TK dan kompetensi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai Kontribusi Kompetensi Kerja Guru dan Kepemimpinan Pembelajaran (*Instructional Leadership*) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Bandung.

Melaksanakan pembelajaran dengan memfasilitasi pembelajaran aktif (*active learning*), 4) Melakukan pengamatan terhadap kegiatan dan pencapaian anak, 5) Melakukan umpan balik pembelajaran, 6) Merencanakan pembelajaran anak, dan 7) Melakukan komunikasi di dalam lingkungan pendidikan.

Perbedaan pokok antara profesi guru dengan profesi lainnya terletak dalam tugas dan tanggungjawabnya. Tugas dan tanggung jawab tersebut erat kaitannya dengan kemampuan-kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi tersebut. Kemampuan dasar tersebut tidak lain adalah kompetensi guru. Spencer dan Spencer (Deutsch, 2008, hlm. 29) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut:

A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation. Underlying characteristic means the competency is a fairly deep and enduring part of a person's personality and can predict behavior in a wide variety of situations and job tasks. Causally related means

that a competency causes or predict behavior and performance. Criterion-referenced means that a competency actually predicts who does something well and or poorly, as measured on a specific criterion or standard.

Kompetensi dipandang sebagai pilarnya atau teras kinerja suatu profesi dan berdasarkan pemikiran Sa'ud (2012, hlm. 45-48), hal itu mengandung implikasi bahwa seseorang profesional yang kompeten itu harus dapat menunjukkan karakteristik utamanya, antara lain: a) Mampu melakukan sesuatu pekerjaan tertentu secara rasional, b) Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi, dan sebagainya) tentang seluk beluk apa yang menjadi bidang tugas pekerjaannya, c) Menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, sarana dan instrumen, dan sebagainya) tentang cara bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugas pekerjaannya, d) Memahami perangkat persyaratan ambang (*basic standards*) tentang ketentuan kelayakan normatif minimal kondisi dari proses yang dapat ditoleransikan dan kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya (*the minimal acceptable performance*), e) Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya, dan f) Memiliki kewenangan (otoritas) yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan (*observable*) dan teruji (*measurable*), sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang (*certifiable*).

Dalam konteks profesi guru, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Undang-Undang Guru dan Dosen, 2005).

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

pasal 28 ayat 3 menyebutkan bahwa kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial.

Kepemimpinan pembelajaran atau kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang memfokuskan/menekankan pada pembelajaran yang komponen-komponennya meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, asesmen (penilaian hasil belajar), penilaian serta pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah (Daryanto, 2011:69).

Dalam studi yang mendalam mengenai persepsi guru terhadap karakteristik kepala sekolah yang mempengaruhi pengajaran guru di kelas diperoleh kesimpulan yang menunjukkan bahwa perilaku kepala sekolah yang dihubungkan dengan kepemimpinan pembelajaran secara positif mempengaruhi pengajaran guru di kelas (Mielcarex, 2003:36).

Mengalihkan fokus pembelajaran dari mengajar kepada belajar, membentuk struktur dan proses kolaboratif bagi guru untuk bekerjasama meningkatkan pembelajaran, dan memastikan bahwa pengembangan profesional berlangsung serta difokuskan terhadap tujuan sekolah merupakan tugas utama yang harus ditunjukkan oleh kepala sekolah untuk menjadi pemimpin pembelajaran yang efektif dalam komunitas pembelajaran profesional. Hal ini akan membutuhkan kepemimpinan yang berfokus terhadap pembelajaran. Kepala sekolah dapat melakukannya dengan: (1) fokus terhadap pembelajaran, (2) mendorong kerjasama, (3) menggunakan data untuk meningkatkan pembelajaran, (4) memberikan dukungan, dan (5) menyeleraskan kurikulum, pengajaran, dan penilaian. Kelima dimensi ini memberikan kerangka yang menarik untuk mencapai keberlanjutan keberhasilan bagi semua siswa (Lunenburg, 2010, hlm. 1).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru TK di Kota Bandung yang berjumlah 2.216 orang. Sampel diambil dengan menggunakan metode

proportionate stratified random sampling dan diperoleh sampel sejumlah 299 orang guru TK dan 40 orang kepala TK. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tes kompetensi untuk menjangkau data mengenai

kompetensi kerja guru dan teknik kuesioner untuk menjarang data mengenai kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK dan kinerja mengajar guru TK.

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah: kompetensi kerja guru (X_1), kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK (X_2), dan kinerja mengajar guru TK (Y). Untuk menguji instrumen penelitian berupa tes digunakan uji validitas isi. Validitas isi alat ukur dilakukan dengan mengecek secara keseluruhan alat ukur yang dinilai oleh dua ahli atau pakar sedangkan perhitungan reliabilitas instrumen tes pada penelitian ini menggunakan perhitungan reliabilitas *Kuder Richardson* (KR). Untuk menguji instrumen penelitian berupa kuesioner digunakan uji validitas dengan *Pearson's*

Coefficient of Correlation. Sedangkan untuk menguji reliabilitasnya digunakan *Cronbach Alfa* yang semua perhitungannya dilakukan dengan menggunakan *microsoft office* program SPSS versi 18.

Teknik analisis data untuk variabel X_1 dilakukan dengan menghitung jumlah skor total yang diperoleh oleh setiap responden yang kemudian diolah menjadi skor nilai menggunakan skala lima (*stanfive*). Teknik analisis data untuk variabel X_2 dan Y menggunakan WMS. Setelah dianalisis secara statistik, kemudian hasil pengolahan data tersebut dibahas dengan mengacu pada teori-teori yang mendasari penelitian ini untuk diketahui apakah hasilnya mendukung teori atau tidak, sehingga dapat dibuat sebuah kesimpulan dan rekomendasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh : (a) Skor rata-rata (*mean*) tes kompetensi kerja guru adalah 14,42, yang jika dikonsultasikan dengan nilai berdasarkan skala lima (*stanfive*) termasuk dalam kategori cukup. Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi kerja guru TK di Kota Bandung digali dari dimensi pengetahuan dalam bidang pedagogik

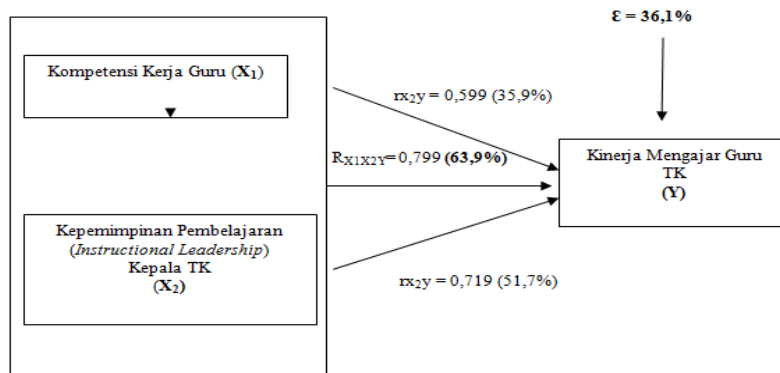
dan pengetahuan dalam bidang profesional termasuk dalam kategori cukup, (b) Skor rata-rata keseluruhan item variabel kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK sebesar 4,09 termasuk dalam kategori sangat tinggi, dan (c) Skor rata-rata dari keseluruhan item variabel kinerja mengajar guru TK (Y) sebesar 4,27 termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 1.
Rata-rata Kecenderungan Data Variabel Penelitian

Variabel	Skor Rata-Rata Kecenderungan	Kategori
Kompetensi Kerja Guru (X_1)	14,42	Cukup
Kepemimpinan Pembelajaran (<i>Instructional Leadership</i>) Kepala TK (X_2)	4,09	Sangat tinggi
Kinerja Mengajar Guru TK (Y)	4,27	Sangat tinggi

Selanjutnya besarnya kontribusi masing-masing variabel penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut: 1) Besarnya kontribusi kompetensi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru TK adalah sebesar 35,9%, sedangkan sisanya 64,1% ditentukan oleh variabel lain., 2) Besarnya kontribusi kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK terhadap kinerja mengajar guru TK adalah sebesar 51,7% sedangkan sisanya 48,3% ditentukan oleh variabel lain, dan 3) Besarnya kontribusi

kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru TK adalah sebesar 63,9% sedangkan sisanya 36,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti: sistem kompensasi, fasilitas belajar, lingkungan belajar, persepsi guru, komitmen guru, motivasi kerja guru, dan sebagainya. Bila digambarkan secara bagan maka kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y

Pembahasan

Setelah peneliti melakukan pengolahan data terhadap 299 responden guru TK diperoleh hasil temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja yang dimiliki oleh guru TK di Kota Bandung berada pada kategori cukup. Hal ini berarti bahwa guru TK di Kota Bandung memiliki kompetensi kerja yang cukup baik sesuai dengan dimensi yang ada dalam kompetensi kerja guru yaitu pengetahuan dalam bidang pedagogik dan pengetahuan dalam bidang profesional.

Tanpa memiliki dasar pengetahuan dalam bidang pedagogik dan profesional yang memadai, seorang guru TK tidak mungkin dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini sejalan dengan sejumlah penelitian yang menemukan bahwa apa yang diketahui dan apa yang dapat dilakukan oleh guru merupakan aspek terpenting yang mempengaruhi apa yang dipelajari oleh siswa (Biesta, 2010, hlm. 11-27). Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Slutsky & Pistorova (2008, hlm. 48) yang menyatakan bahwa "*Teacher knowledge of early childhood education and development without question is an important factor in determining the overall quality of a classroom and the impact that it has on learning and development*".

Temuan di lapangan menunjukkan kompetensi kerja yang dimiliki guru TK di Kota Bandung belum berada pada kategori yang ideal dan masih perlu dioptimalkan. Salah satu penyebab yang memungkinkan hal ini terjadi adalah kualifikasi pendidikan guru TK di Kota Bandung sebagian besar belum memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yakni memiliki kualifikasi pendidikan S1 PAUD.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh temuan yang menunjukkan guru TK dengan kualifikasi pendidikan SMA memiliki skor rata-rata kompetensi kerja guru yang paling rendah dan hanya mampu menjawab 57% benar dari soal tes yang diberikan. Sementara guru TK dengan kualifikasi pendidikan S1 PAUD, berdasarkan hasil tes kompetensi kerja guru TK pada penelitian ini memiliki skor rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata guru TK yang memiliki kualifikasi pendidikan SMA, Diploma, S1 Non Kependidikan, dan S1 Kependidikan Non PAUD. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achwarin (2009, hlm. 4) dari *Assumption University of Thailand* yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualifikasi/latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh guru dengan kompetensi yang dimilikinya.

Sejalan dengan pernyataan di atas, Barnett (2004, hlm. 1-11) menyatakan bahwa terdapat temuan empiris yang menunjukkan pengaruh positif dari kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh guru dengan hasil belajar anak. Penelitian menemukan bahwa guru dengan kualifikasi pendidikan S1 PAUD dapat memfasilitasi lingkungan pembelajaran yang berkualitas, lebih mendukung kebutuhan sosial dan emosional anak, lebih berpusat kepada anak, dan lebih sensitif terhadap interaksi dengan anak-anak dan keluarga. Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan guru merupakan variabel yang sangat penting. Lebih lanjut Barnett (Slutsky & Pistorova, 2008, hlm. 48) menjelaskan mengenai pentingnya guru anak usia dini memiliki dasar pengetahuan yang baik sebagai berikut:

High quality and developmentally appropriate early childhood classrooms expose children to nurturing relationships and appropriate early learning experiences, while children in low-quality care settings are time and again exposed to hazardous and unstimulating environments due to lack of teacher knowledge to be able appropriately respond to children's.

Kompetensi kerja guru TK di Kota Bandung dengan kategori cukup tentu harus menjadi perhatian yang sungguh-sungguh bagi pengelola pendidikan terutama Dinas Pendidikan Kota Bandung dan penyelenggara pendidikan TK untuk melakukan upaya meningkatkan kompetensi kerja guru TK di Kota Bandung. Dari semua aspek yang tersedia bagi para pengambil keputusan yang bertujuan untuk memperbaiki luaran hasil belajar anak usia dini, hal yang paling efektif adalah investasi pada kompetensi kerja berupa pengetahuan dan keterampilan guru (Ingvarson, 2003, hlm. 3).

Berdasarkan penelitian diperoleh pula temuan yang menunjukkan nilai rata-rata dari keseluruhan item variabel kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK (X_2) sebesar 4,09 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini berarti tingkat penilaian kepala TK dan Guru TK di Kota Bandung terhadap kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK sudah dilaksanakan dengan sangat baik.

Kepala TK di Kota Bandung telah menjalankan kepemimpinannya sesuai dengan dimensi yang ada dalam kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK yaitu: 1) Menentukan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah, 2) memantau dan memberikan umpan balik/*feedback* terhadap proses belajar dan mengajar, dan 3) mendorong iklim pembelajaran yang positif.

Skor rata-rata dimensi menentukan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah menduduki peringkat pertama dari jawaban responden dengan skor 4,23 (sangat tinggi). Menentukan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah merupakan komponen yang penting dan dapat ditunjukkan oleh kepala TK dengan bekerja secara kolaboratif bersama guru untuk menetapkan dan menggunakan data yang akan mendorong tujuan bersama. Tujuan bersama ini kemudian digunakan dalam membuat

keputusan sekolah, menyelaraskan praktek pembelajaran, pembelian bahan/material yang diperlukan sesuai dengan kurikulum serta memberikan target untuk kemajuan. Tujuan ini membuat guru menjadi fokus terhadap misi utama sekolah yang akan dicapai (Mielcarex, 2003, hlm. 48).

Dimensi Mendorong iklim Pembelajaran yang Positif menduduki peringkat kedua dengan skor 4,07 (sangat tinggi). Dimensi ini mencakup perilaku yang konsisten dengan pembelajaran seumur hidup (*life long learning*). Kepala TK memberikan kesempatan pengembangan profesional bagi guru yang sesuai dengan tujuan sekolah dan menyediakan sumber daya bagi guru (Mielcarex, 2003, hlm. 48). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala TK di Kota Bandung telah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan di sekolah ataupun melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah seperti memberi kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain.

Sementara itu, dimensi Memberikan Umpan Balik/*Feedback* Terhadap Proses Belajar Mengajar menduduki peringkat ketiga dengan skor 3,98 (tinggi). Dimensi ini menggambarkan kegiatan dari kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran yang berkaitan dengan kurikulum (Mielcarex, 2003, hlm. 4). Kepala TK sebagai pemimpin pembelajaran dibebani peran dan tanggung jawab membina, memantau, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah. Kepala TK yang memperlihatkan dimensi ini melakukan berbagai kegiatan seperti supervisi dan evaluasi terhadap pembelajaran.

Sub Indikator Melakukan Supervisi Terhadap Pembelajaran dari dimensi Memberikan Umpan Balik/*Feedback* Terhadap Proses Belajar Mengajar yang ditandai dengan kunjungan kelas oleh kepala TK memiliki skor rata-rata yang paling rendah. Supervisi merupakan tanggung jawab profesional kepala TK dimana kepala TK membantu guru untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilannya secara efektif dalam kinerja pekerjaannya dan memperdalam pemahaman tentang filosofi serta nilai profesional. Dukungan profesional yang diberikan melalui supervisi efektif membantu guru untuk belajar

merefleksikan dan mengevaluasi secara kritis kinerjanya sendiri. Supervisi melibatkan pemberian *feedback* positif kepada guru, yakni kritik konstruktif tentang kinerja mengajar, informasi mengenai kebutuhan dan opsi pelatihan mengenai pengembangan profesional. Supervisi yang efektif dicirikan dengan dialog yang reflektif, suatu proses dimana para praktisi anak usia dini mengumpulkan bukti melalui pengamatan, dan menginstruksikan serta mengevaluasi praktik mereka dalam percakapan yang kolaboratif (Rood, 2006, hlm. 243). Percakapan ini memfasilitasi belajar, pemahaman dan praktek profesional karena memberi kesempatan untuk berbagi wawasan, pertukaran informasi, mengkonstruksi pengetahuan, memperoleh pemahaman, dan mempelajari peran serta tanggung jawab.

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK di Kota Bandung yang sudah berjalan dengan sangat baik perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan kualitasnya terutama dalam hal memberikan umpan balik/*feedback* terhadap proses belajar mengajar, dengan kata lain kepala sekolah meningkatkan kegiatan kunjungan kelas, supervisi dan evaluasi pembelajaran yang mampu memberikan saran dan bimbingan kepada guru.

Sementara itu, kecenderungan umum variabel kinerja mengajar guru TK tergolong sangat tinggi. Artinya bahwa perhatian pada pelaksanaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung telah sangat memadai, diantaranya terdapat kontribusi dari kompetensi kerja guru TK. Hal ini ditunjukkan dengan deskripsi kompetensi kerja guru yang berada pada kategori cukup baik. Kompetensi kerja guru yang cukup baik ini harus dimiliki dan dioptimalkan oleh para guru agar dapat melaksanakan tugasnya seperti merancang/ merencanakan pembelajaran, menciptakan lingkungan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran serta menilai dan mengkomunikasikan hasil belajar dengan baik. Selain kompetensi kerja guru yang memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja mengajar guru TK adalah variabel kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK.

Dari hasil temuan penelitian diperoleh skor rata-rata dari keempat dimensi kinerja mengajar guru yaitu: dimensi menilai dan mengkomunikasikan hasil belajar,

merancang/merencanakan pembelajaran, dimensi melaksanakan pembelajaran dan dimensi menciptakan lingkungan pembelajaran berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti tingkat penilaian guru TK di Kota Bandung terhadap kinerja mengajar guru sudah dilaksanakan dengan sangat baik. Kondisi ini perlu dijaga dan semaksimal mungkin dimunculkan dalam memberikan mutu pendidikan di TK.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja guru memberikan kontribusi cukup tinggi terhadap kinerja mengajar guru TK. Grote (1996, hlm. 87) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran atau referensi efektif atau tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Menurut Grote (1996, hlm. 87), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Agar seorang guru dapat menunjukkan kinerja mengajarnya, tentu saja seorang guru harus memiliki kemampuan (*ability*) salah satunya dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*). Perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari pengetahuan.

Dengan demikian, dilakukannya upaya peningkatan pengetahuan guru TK di Kota Bandung terutama dalam bidang pedagogik dan profesional, diharapkan guru TK dapat menunjukkan kinerja mengajar yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Reynolds (Villegas & Reimers, 2003, hlm. 41) yang menyatakan bahwa 'seorang guru yang memiliki derajat pengetahuan yang tinggi akan mampu untuk menghabiskan lebih banyak waktu dalam melakukan dan mempraktekkan apa yang disebut *pre-active, interactive, dan post active tasks*'.

Pre-active tasks meliputi merancang pembelajaran yang akan mendorong pemahaman anak yang lebih baik, penggunaan material secara efektif, dan mengadaptasi metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan individu anak. *Interactive tasks* meliputi manajemen kelas, mempertahankan sikap menghormati terhadap aturan, dan

modelling perilaku yang tepat. *Post active teaching tasks* merujuk kepada kemampuan untuk merefleksikan dan meningkatkan praktek mengajar mereka.

Sementara itu dukungan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK terbukti memunculkan kinerja mengajar guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ogbodo & Ekpo (2005, hlm. 62-73) yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru di Akwa Ibom State. Temuan penelitian ini diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Obi (Enueme & Egwunyenga, 2008, hlm. 13) yang menyatakan bahwa “*to be a successful*

instructional leader, the principal must give primary attention to the programme of staff improvement, which comprises leadership techniques and procedures designed to change the teacher’s work performance”.

Peningkatan kinerja mengajar guru TK tidak hanya bisa dicapai dengan adanya kompetensi kerja dan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK, melainkan juga harus ditingkatkan melalui pemberian dorongan kepada guru untuk menghayati dan memahami bahwa guru TK merupakan sebuah profesi, dan tentunya guru TK harus memiliki wawasan pengetahuan dan keterampilan sehingga mampu membuat proses pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Gambaran empiris Kompetensi Kerja Guru TK di Kota Bandung digali dari dimensi pengetahuan dalam bidang pedagogik dan pengetahuan dalam bidang profesional termasuk dalam kategori cukup, 2) Gambaran empiris Kepemimpinan Pembelajaran (*Instructional Leadership*) Kepala TK di Kota Bandung secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Namun, untuk dimensi memantau dan memberikan umpan balik/*feedback* terhadap proses belajar mengajar berada pada kategori baik, 3) Gambaran empiris kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung digali dari dimensi merancang/merencanakan pembelajaran, menciptakan lingkungan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta menilai dan mengkomunikasikan hasil belajar termasuk dalam kategori sangat baik, 4) Kompetensi kerja guru memiliki kontribusi yang cukup tinggi terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung, 5) Kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK memiliki kontribusi yang tinggi terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung, dan 6) Kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK secara bersama-sama memiliki kontribusi yang tinggi terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung.

Rekomendasi

1. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi kerja guru TK di Kota Bandung karena tanpa memiliki dasar pengetahuan dalam bidang pedagogik dan profesional yang memadai, seorang guru TK tidak mungkin dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Adapun upaya yang dapat dilakukan adalah:
 - a. Mengikutsertakan guru TK dalam pendidikan dan pelatihan yang kontinu serta sesuai dengan kebutuhan mereka. Pelatihan dan pendidikan akan bermanfaat bagi organisasi apabila kebutuhan pendidikan dan pelatihan dianalisis pada saat dan waktu yang tepat. Pendidikan dan pelatihan tersebut sebaiknya dilakukan oleh Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) yang memiliki program studi yang relevan misalnya PG PAUD.
 - b. Meningkatkan kualifikasi guru TK pada jenjang pendidikan S1 dalam program studi yang relevan. Hal ini tentu memerlukan dukungan dari kepala TK dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan.
 - c. Bagi guru TK yang telah memiliki kompetensi kerja yang baik disarankan untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi. Pengembangan keprofesian guru dilaksanakan dengan berpegang teguh pada prinsip pengembangan keprofesian secara

- berkelanjutan yang diupayakan oleh guru secara sendiri atau yang difasilitasi oleh sekolah/dinas pendidikan kabupaten/kota.
- d. Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa kompetensi kerja guru dan kinerja mengajar guru TK sangat ditentukan oleh kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh guru TK. Lembaga penyelenggara pendidikan TK sebaiknya mempertimbangkan kualifikasi pendidikan calon guru TK saat melakukan rekrutmen. Dalam hal ini guru yang memiliki kompetensi kerja dan kinerja mengajar yang tinggi adalah berkualifikasi pendidikan S1 PAUD.
2. Pada variabel kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK yang perlu diperhatikan adalah dimensi memantau dan memberikan umpan balik/*feedback* terhadap proses belajar mengajar. Adapun usaha secara lebih rinci yang dapat dilakukan oleh kepala TK adalah:
 - a. Kepala TK mengadakan pertemuan rutin untuk mengevaluasi program pembelajaran dan mengkomunikasikan tujuan sekolah.
 - b. Kepala TK aktif dalam mencari informasi tentang pendidikan dan pelatihan, seminar ataupun lokakarya untuk para guru TK dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar guru TK.
 - c. Secara berkala kepala TK perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan keterlibatan anak dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, kepala TK harus betul-betul memahami kurikulum sekolah sehingga dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru.
 - d. Berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kinerja mengajar guru tidak dapat lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kinerja mengajar guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kinerja mengajar para gurunya. Oleh karena itu kepala TK seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kinerja mengajar guru.
 - e. Lembaga penyelenggara pendidikan TK sebaiknya mempertimbangkan kualifikasi pendidikan calon Kepala TK saat melakukan rekrutmen/pengangkatan. Dalam hal ini kepala TK yang menunjukkan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) yang lebih tinggi adalah berkualifikasi S1 Kependidikan.
 - f. Perlu dilakukan pelatihan dan pendidikan bagi kepala TK sehingga didapatkan kepala TK yang memahami makna pendidikan dan memiliki kemampuan dalam memimpin serta melaksanakan peran profesional.
3. Pada variabel kinerja mengajar guru TK yang perlu menjadi perhatian adalah dimensi menciptakan lingkungan pembelajaran. Untuk itulah, faktor pendukung kinerja mengajar guru pada aspek ini diperkuat, terutama dukungan kepala TK untuk menyediakan bahan-bahan yang diperlukan oleh guru untuk mengelola/menata lingkungan main dalam melaksanakan proses pembelajaran.
 4. Bagi peneliti selanjutnya, agar menghasilkan penelitian yang lebih baik di masa mendatang disarankan tidak hanya menggunakan tes dan kuesioner sebagai penelitian, namun bisa dilengkapi dengan instrumen-instrumen lainnya, misalnya dengan wawancara. Pada penelitian ini, tingkat kompetensi kerja guru mencakup pengukuran pengetahuan (domain kognitif) yang dimiliki oleh guru. Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk mencoba mengkaji kompetensi kerja guru yang mencakup keterampilan (domain psikomotor) yang dimiliki oleh guru atau gabungan keduanya, yakni pengukuran terhadap pengetahuan (domain kognitif) dan keterampilan (domain psikomotor) guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga hanya dapat menjawab pertanyaan “*Apa/What*” saja. Penelitian lebih lanjut untuk menjawab pertanyaan “*Mengapa/Why*” yang dapat menggali/mengeksplor kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

- Barnett, S. (2004). Better Teachers, Better Preschool: Student Achievement Linked to Teacher Qualifications. *Preschool Policy Matters*. 2, 1-11.
- Biesta, G. (2010). *Good Education in An Age of Measurement: Ethics, Politics, Democracy*. Boulder: Paradigm Publishers.
- Castetter, W. B. (2007). *The Human Resource Function in Educational Administration*. New Jersey: Merrill, an Imprint of Prentice Hall.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Enueme, C. P & Egwunyenga. (2008). Principal's Instructional Leadership Roles and Effect on Teacher's Job Performance: A Case Study of Secondary Schools in Asaba Metropolis, Delta State, Nigeria. *Journal Social Science*. 16, (1), 13-17.
- Grote, D. (1996). *The Complete Guide to Performance Appraisal*. New York: AMACOM.
- Ingvarson, L. (2003). *Building a Learning Profession*. ACER: Policy Brief.
- Kentucky Education Professional Standards Board. (2003). *Kentucky Teacher Standards for Preparation and Certification: Interdisciplinary Early Childhood Education Birth to Primary*. [Online]. Tersedia: <http://www.epsb.ky.gov/teacherprep/iecestandards.asp>. [7 April 2013].
- Lunenburg, F. C. (2010). The Principal as Instructional Leader. *National Forum of Educational and Supervision Journal*. 27, (4).
- Majid, A. (2011). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mielcarex, J. M. A. (2003). *A Model of School Success: Instructional Leadership, Academic Press, and Student Achievement*. Dissertation: Graduate School of The Ohio State University.
- North Carolina Department of Public Instruction. (1990). *Rowan Salisbury School, Pre-K Through Kindergarten Teacher Performance Appraisal Instrument*. [Online]. Tersedia: <http://www.rss.k12.nc.us/rssys/Documents/forms/PreK-TPAI.pdf>. [7 April 2013].
- Ogbodo, C. M. & Ekpo. (2005) Principal Managerial Effectiveness and Tescher's Work Performance in Akwa-Ibom State Secondary Schools. *Delsu Journal of Educational Research and Development*. 4, (1), 62-73.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Rood, J. (2006). *Leadership in Early Childhood*. Sydney: Allen & Unwin.
- Saud, U. S. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Suryobroto. (2002). *Proses belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Renika Cipta.
- Tribun Jabar. (2012). *PAUD Menjamur, Hanya 20% Sarjana*. [Online]. Tersedia : <http://jabar.tribunnews.com/2012/06/04/paud-menjamur-hanya-20-persen-sarjana>. [5 November 2012].
- Villegas & Reimers. (2003). *Teacher Professional Development: An International Review of The Literature*. Paris: IIEP/UNESCO.
- Yufiarti & Chandrawati, T. (2009). *Profesionalitas Guru PAUD*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.