



# PEMBINAAN PENILIK DAN MOTIVASI KERJA GURU DALAM MENINGKATKAN KINERJA MENGAJAR GURU PAUD

Arief Syauqi Muhammad<sup>1)</sup>, Abu Bakar<sup>2)</sup>, Cicih Sutarsih<sup>3)</sup>

Universitas Pendidikan Indonesia, Jawa Barat, Indonesia

Correspondence: E-mail: [asyauqi24@student.upi.edu](mailto:asyauqi24@student.upi.edu)

## ABSTRACTS

*The purpose of this study was to describe the teaching performance of PAUD teachers, coaching by the supervisor and work motivation of the teacher as well as calculating the influence of guidance by the supervisor and work motivation on the teaching performance of PAUD teachers in Banjaran District, Bandung Regency. The method used in this study is descriptive quantitative. The Paud teacher who was the object of this study was PAUD teachers in Banjaran District, Bandung Regency with a total sample of 68 respondents. The results showed that coaching by the supervisor and work motivation had a positive and significant effect on the teaching performance of PAUD teachers in Banjaran District, Bandung Regency. Based on the calculation of the magnitude of the influence of guidance by the supervisor on the teaching performance of PAUD teachers in Banjaran District, Bandung Regency is 29.6%, then the magnitude of the effect of work motivation on teacher teaching performance is 33.0%, and the last is the influence of supervisors and work motivation on the teaching performance of PAUD teachers in Banjaran Kabupaten District, Bandung was 43.6%. Based on the results of the calculation of the variables of motivation, it gives a greater influence on the teaching performance of the teacher compared to the guidance by the teacher. Based on this, the researcher recommends that guidance by inspectors be more often carried out and with the implementation of systematically arranged and breastfeeding and having concrete goals and more time duration.*

**Keyword:** PAUD Teachers, Teaching Performance, Work Motivation, Coaching by Overseers.

© 2019 Tim Pengembang Jurnal UPI

## ARTICLE INFO

### Article History:

Received 3 July 2019

Revised 27 August 2019

Accepted 24 September 2019

Available online 30 October 2019

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek pembangunan bangsa yang sangat

penting untuk mewujudkan warga negara yang handal profesional dan berdaya saing tinggi. Sesuai yang di amanatkan dalam

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003 pada Bab II Dasar, Fungsi dan Tujuan, Pasal 3, "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan pembentukan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Agar tujuan pendidikan tersebut dapat tercapai, maka seluruh jenjang dan jenis pendidikan yang ada harus berupaya maksimal untuk mengembangkan secara seimbang seluruh aspek kepribadian anak, termasuk di dalamnya kecerdasan intelektual, kepekaan hati nurani, iman, dan keterampilan berperilaku/bertindak. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan dari tujuan pendidikan di sekolah adalah guru.

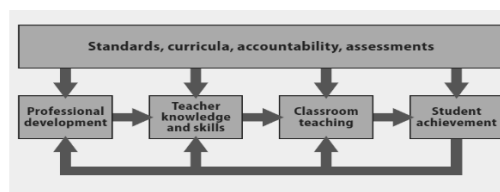
Guru mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru berinteraksi secara langsung dalam kegiatan proses belajar mengajar dengan peserta didik. Selain itu guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Guru adalah tenaga pendidikan dan menjadi model yang ditiru oleh siswa termasuk bagaimana upaya guru dalam pendidikan. Kesadaran guru terhadap pendidikan yang ditunjukkan dengan mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi merupakan sebuah contoh

yang seharusnya terjadi. Guru seharusnya menjadi contoh dalam setiap aspek yang melekat pada dirinya termasuk kesadarannya terhadap makna pendidikan dan profesionalitas. Kenyataannya, guru lebih banyak disibukan dengan persoalan pribadi dan melupakan bahwa guru adalah pendidik sekaligus pengajar.

Berdasarkan teori mengenai konsep diri, profesional dilihat sampai sejauhmana para guru memandang dirinya terkait dengan perannya dalam sistem pendidikan. Sutherland dan Markauskaite (2012, hlm. 747) menjelaskan bahwa: "*Learning to become a professional is a complex process as students need to not only acquire the knowledge and skills for professional practice, but also new ways of defining themselves as professionals*". Bagaimanapun juga, guru profesional akan mempengaruhi kualitas pendidikan. Yoon, et al (2007, hlm. 4) dalam laporannya untuk U.S. Departement, menggambarkan bagaimana pengembangan guru profesional yang mempengaruhi pencapaian siswa seperti dibawah ini:

#### Gambaran Pengaruh Pengembangan Profesional dan Kinerja Terhadap Pencapaian Siswa



Secara konsep persoalan tentang kualitas dan kinerja guru dapat diselesaikan dengan adanya upaya sertifikasi yang menunjukkan profesionalitasnya. Kenyataannya sertifikasi tidak akan efektif mendorong kualitas pada outcome tanpa adanya sistem pengelolaan yang menempatkan profesionalitas dan kinerja agar berkembang dan meningkat. Lembaga pendidikan seyogyanya memberikan ruang

bagi tumbuhnya profesionalitas dan kinerja di kalangan para guru agar guru bisa melakukan pengembangan diri. Hal ini ditujukan agar sertifikasi tidak hanya bertujuan untuk menambah income bagi para guru namun merupakan tanggung jawab yang harus ditunaikan terutama pada profesionalitasnya dan kinerjanya. Tantangan dan dinamika perubahan lingkungan mempengaruhi bagaimana tuntutan terhadap profesionalitas guru.

Penilaian terhadap seorang guru di dalam melaksanakan tugasnya, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian ini merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitas seorang guru, sehingga bagian-bagian yang menunjukkan kinerja dan profesionalitas yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut berlaku bagi semua guru, baik di jenjang Sekolah Menengah, Dasar maupun Pendidikan Anak Usia Dini.

Menurut Mangkunegara (2001, hlm. 67) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) motivasi (*motivation*), dan 2) kemampuan (*ability*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kemampuan kinerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memiliki salah satu diantara dua persyaratan tersebut.

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak ada kemauan yang barasal dari dalam diri guru. Berkaitan dengan motivasi guru, Kodariah et al (2016, hlm. 128) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara menciptakan gairah kerja guru, agar guru

mau bekerja keras dengan menyumbangkan kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan dengan tegas perlunya penanganan pendidikan anak usia dini, hal tersebut bisa dilihat pada pasal 1 butir 14 yang menyatakan bahwa: "Pendidikan usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut".

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada unsurnya SDM sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pembinaan agar apa yang direncanakan dapat dicapai sesuai dengan harapan.

Pembinaan menurut Sudjana (2004, hlm. 209) adalah upaya memelihara atau membawa, sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya terlaksana. Sedangkan menurut Matutina dkk. (1993, hlm. 97) menyebutkan bahwa pembinaan pegawai pada prinsipnya merupakan suatu usaha untuk mengembangkan, meningkatkan dan mengarahkan pegawai agar didalam bekerja timbul kegairahan kerja dan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar.

Mengacu pada peraturan Menteri PAN dan RB nomor 14 Tahun 2010 terdapat 3 klasifikasi penilik mencakup pada bidang tugasnya, yaitu: Penilik PAUD, Penilik Pendidikan Kesetaraan dan Keaksaraan dan Penilik Kursus. Jenis penilik dibedakan berdasarkan bidang

garapannya sehingga dalam pelaksanaan pengendaliannya sudah lebih terfokus menjelaskan. Penilik merupakan jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI).

Seiring adanya perubahan tugas pokok seorang penilik dari bertanggung jawab dalam kegiatan pendidikan luar sekolah menjadi pengendalian mutu sehingga menimbulkan kesenjangan kompetensi antar penilik. Permendikbud Nomor 81 Tahun 2013 tentang Pendirian Satuan Pendidikan Nonformal menyebutkan adanya aspek pembinaan, pengawasan dan pengendalian oleh penilik. Pasal 8 ayat (1) menyebutkan bahwa pembinaan dilakukan oleh Kepala Dinas Pendidikan, selanjutnya dalam ayat (3) disebutkan bahwa pembinaan secara teknis dilakukan oleh penilik, “pentingnya peran penilik pendidikan luar sekolah dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia khususnya dalam pendidikan luar sekolah, maka peningkatan profesional tenaga penilik PNF menjadi tuntutan” (Djazifah dan Hiryanto, 2013, hlm. 34).

Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang memberikan pembinaan kepada penilik adalah Kepala Dinas sedangkan yang melaksanakan pembinaan secara teknis kepada pendidik termasuk guru PAUD adalah penilik. Penilik harus mampu memberikan pembinaan dan bimbingan satuan pendidikan nonformal sesuai standar nasional pendidikan yang berlaku untuk satuan pendidikan nonformal. Tidak hanya secara administrasi saja tetapi substansi. Bimbingan yang diberikan penilik juga dilakukan dengan tujuan untuk peningkatan kapasitas kelembagaan

termasuk kemampuan mengajar guru PAUD

Merujuk berita harian <https://lifestyle.kompas.com> ditulis oleh Felicia (2011) dengan judul “Ada Apa dengan Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia?” memberikan informasi terdapat tiga masalah fundamental kondisi PAUD di Indonesia, pertama pendidikan anak usia dini tidak memiliki kurikulum yang universal. Kedua, guru PAUD belum memiliki sertifikat sesuai kualifikasi pendidikan dan kurangnya pelatihan guru-guru untuk menjadi lebih baik. Ketiga, sistem PAUD di Indonesia belum memiliki kerjasama antara lembaga sekolah.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak, khususnya masyarakat yang telah mempercayakan sekolah dan guru dalam membina anak didik. Prestasi belajar siswa akan banyak ditentukan oleh faktor kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Guru yang mampu menyelenggarakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien akan memberikan kemudahan kepada siswa dalam memahami materi pembelajaran. Proses pembelajaran yang efektif dan efisien tersebut akan berimplikasi kepada raih prestasi belajar siswa yang optimal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa salah satu faktor penting keberhasilan siswa meraih prestasi belajar yang optimal adalah kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Menurut Suhayati (2013, hlm. 47) kinerja mengajar guru merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Lebih lanjut Kodariah et al (2016, hlm. 127) menjelaskan bahwa untuk meyakinkan bahwa setiap guru telah melaksanakan kinerjanya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap semua guru. Penilaian kinerja guru

merupakan acuan badi sekolah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh guru meliputi Kualifikasi akademik Guru PAUD / TK / RA Guru pada PAUD, TK, RA harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

**Tabel Kualifikasi Guru Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Guru	Presentase
1	Pasca Sarjana (S2)	5	2.33%
2	Sarjana (S1)	51	23.72%
3	D3	4	1.86%
4	D1	10	4.65%
5	SMA	130	60.46%
6	SMP	15	6.98%
<b>Total</b>		<b>215</b>	<b>100%</b>

Sumber : Penilik PAUD Kec. Banjaran Kab. Bandung Tahun 2018

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan Guru yang ada di PAUD Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung adalah S2 dengan proporsi 2,33%, S1 dengan proporsi 23,72%, D3 dengan proporsi 1,86%, D1 dengan proporsi 4,65%, SMA dengan proporsi 60,46%, dan SMP dengan proporsi 6,98%. Sedangkan berdasarkan data tersebut kualifikasi pendidikan guru yang sesuai dengan kualifikasi akademik guru PAUD masih sedikit.

Adapun permasalahan yang menjadi faktual berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara dengan penilik Kecamatan Banjaran yaitu tentang

pembinaan Penilik PAUD belum maksimal dengan alasan Penilik PAUD Kecamatan Banjaran hanya 1 (satu) orang. Sedangkan jumlah lembaga PAUD mencapai 59 lembaga. Kemudian lokasi lembaganya berjauhan yang hanya dapat di jangkau dengan kendaraan bermotor roda 2 (dua). Dengan demikian standarisasi PAUD, Kulifikasi guru belum sesuai dengan Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis secara Nasional. Karena tidak terkontrol dalam pelaksanaan pembinaanya.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis mencoba untuk mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung, berdasarkan data dari Penilik bahwa terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru (belum optimal) bisa dilihat salah satunya gejala-gejala guru yang sering membolos/mangkir mengajar, guru yang masuk kelas tidak tepat waktu atau terlambat masuk ke sekolah, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajar yang kurang lengkap.

Tugas guru yang rutin dalam kegiatan belajar mengajar menunjukkan fenomena bahwa guru mengajar hanya sebuah rutinitas belaka tanpa adanya inovasi pengembangan lebih lanjut, sehingga guru masih terlihat kurang termotivasi, dia hanya sebagai pengajar saja yang bertugas mengajar dan kurang mempedulikan segi-segi pendidikan lainnya, seperti belum optimalnya bimbingan kepada anak didik. Meningkatnya ketidakdisiplinan kehadiran guru pada kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban seorang guru yang terjadi di PAUD Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung selama tahun 2018, seperti terlihat pada gambar berikut ini:

### **Absensi Ketidakhadiran Guru PAUD di Kecamatan Banjaran Dalam Kegiatan Belajar Mengajar Bulan Januari – September Tahun 2018**

No	Bulan	Jumlah Guru	Absensi kerja				JML	Jam Efektif	(%)
			S	I	C	TK			
1	Januari	15	27	1	0	43	331	21 hari	4,55
2	Februari	10	28	0	0	38	331	21 hari	4,65
3	Maret	26	13	1	0	40	331	21 hari	3,88
4	April	16	25	1	0	42	331	20 hari	3,93
5	Mei	17	26	0	0	43	331	22 hari	4,09
6	Juni	18	26	0	0	44	331	18 hari	5,43
7	Juli	13	25	0	0	38	331	16 hari	5,27
8	Agustus	15	28	0	0	43	331	14 hari	6,82
9	September	11	20	0	0	31	331	20 hari	3,24
<b>Total</b>		<b>140</b>	<b>240</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>383</b>	<b>173</b>		

Sumber: Penilik PAUD Kec. Banjaran Kab. Bandung Tahun 2018

### Absen Kehadiran Guru PAUD Pada Kegiatan PHBN, Rapat HIMPAUDI, dan Kegiatan Sosial Januari – September 2018

No	Kegiatan	Jumlah Guru	Kehadiran Januari - Juni		Kehadiran Juli - Oktober	
			Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
1	PHBN	215	74%	26%	72%	28%
2	Rapat HIMPAUDI	215	72%	28%	75%	25%
3	Kegiatan Sosial	215	75%	25%	70%	30%
<b>Rata-Rata</b>			<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>

Sumber: HIMPAUDI / PKG Kecamatan Banjaran Kab. Bandung Tahun 2018

Pada gambar tersebut menunjukkan presentase kehadiran guru pada kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban seorang guru masih rendah. Hal ini dapat dijadikan sebagai indikator-indikator rendahnya motivasi kerja guru.

### Kelengkapan Administrasi Guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung

No	Tahun Pelajaran	Jumlah Lembaga	Kelengkapan Administrasi		Kesesuaian Standar PAUD Permendiknas RI No. 58/2009	
			LKP	Tkd LKP	Sesuai	Tdk Sesuai
1	2018/2019	59	78%	22%	80%	20%

Sumber : Penilik PAUD Kec. Banjaran Kab. Bandung, 2018

Data kelengkapan administrasi guru pada tabel tersebut dapat menjadi indikator rendahnya kompetensi guru, dan indikasi lain, masih terdapatnya guru yang kurang peka terhadap perubahan, misalnya, dalam pemanfaatan teknologi sebagai media dan sumber pembelajaran.

Kinerja mengajar guru merupakan komponen penting dalam menyelenggarakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien akan memberikan kemudahan kepada siswa dalam memahami materi pembelajaran. Salah satu unsur yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja mengajar guru adalah Penilik, dalam hal ini Penilik

yang menjalankan pembinaan, karena pembinaan dalam aktivitasnya sebagai pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan anak usia dini (PAUD).

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif (*deduktif*), karena penelitian ini disajikan dalam bentuk angka-angka. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Arikunto (2011, hlm. 12) bahwa: "Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya".

Berdasarkan penejelasan di atas, penulis menyakini bahwa pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif akan sangat sesuai untuk menjawab rumusan permasalahan yang dituangkan dalam penelitian ini, serta sangat sesuai dengan tujuan penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif maka melalui metode penelitian deskriptif ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pembinaan penilik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru PAUD, metode ini juga membantu peneliti untuk melakukan analisis tentang pembinaan penilik dan motivasi kerja guru serta pengaruhnya terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini sehubungan dengan maksud peneliti untuk melakukan penelitian sampel dalam penelitian ini, maka dari jumlah populasi tersebut peneliti menentukan kriteria pengambilan sampel. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2013), *probability sampling* adalah teknik pengambilan

sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Salah satu jenis dari teknik ini adalah *Simple Random Sampling*. Dalam hal ini Sugiyono (2013) menjelaskan, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pada penelitian ini populasi adalah guru PAUD di Kecamatan Banjaran yang berjumlah 215 orang.

Setelah memperoleh jumlah sampel keseluruhan, maka tahapan selanjutnya adalah menentukan jumlah sampel guru. Pada tahapan ini peneliti menggunakan teknik *proportional sampling* dengan jumlah responden yang diambil sebanyak 68 orang guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini, yaitu statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil

Sesuai dengan namanya, deskriptif hanya akan mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya. Hasil pengolahan tersebut se-

lanjutnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka sehingga memberikan suatu kesan lebih mudah ditangkap maknanya oleh siapa pun yang membutuhkan informasi tentang keberadaan gejala tersebut. Penskoran menggunakan skala 5 (lima) jawaban dengan rentang nilai 5 (lima) sampai 1 (satu), sehingga skor maksimum ideal diperoleh apabila semua butir dapat skor 5 (lima), dan skor minimum ideal diperoleh apabila semua butir di komponen tersebut mendapat skor satu dengan pengelolaan data menggunakan *Microsoft Excel* dan *IBM SPSS 20 for Windows*.

#### a. Gambaran Kinerja Mengajar Guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung

Deskripsi variabel kinerja mengajar guru dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket terhadap 68 responden guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung. Angket kinerja mengajar guru ini berisi 18 butir pernyataan yang terdiri dari tiga indikator yaitu: (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, dan (3) mengevaluasi pembelajaran. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik WMS diperoleh skor rata-rata kecenderungan umum pada masing-masing Indikator kinerja mengajar guru sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini

**Tabel Indikator Kinerja Mengajar Guru**

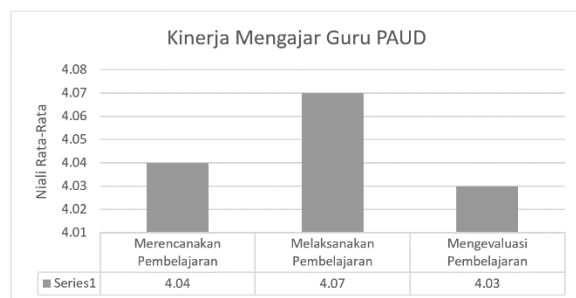
No	Indikator	Skor Rata-Rata	Kriteria	Penafsiran
1	Merencanakan Pembelajaran	4.04	Sangat Tinggi	Sangat Baik
2	Melaksanakan Pembelajaran	4.07	Sangat Tinggi	Sangat Baik
3	Mengevaluasi Pem-	4.03	Sangat	Sangat

belajaran		Ting gi	Baik
Rata-Rata Variabel Kinerja Mengajar Guru	4.04	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Dari hasil perhitungan di atas, rata-rata skor variabel kinerja mengajar guru adalah sebesar 4,04. Setelah dikonsultasikan dengan tabel kriteria skor rata-rata yaitu termasuk pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan gambaran kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung berada pada kategori tinggi dengan penafsiran baik.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai tingkat atau urutan perolehan skor rata-rata setiap Indikator, berikut disajikan diagram batang dari masing-masing Indikator variabel kinerja mengajar guru PAUD pada gambar di bawah ini:

**Gambaran Kinerja Mengajar Guru PAUD**



Berdasarkan gambar diatas, indikator melaksanakan pembelajaran berada pada urutan pertama dengan skor tertinggi sebesar 4,07. Sub indikator dari Indikator melaksanakan pembelajaran adalah menggunakan pendekatan, strategi, metode, teknik, media dan sumber belajar yang relevan dan bervariasi. Skor yang diperoleh indikator ini berada pada kriteria tinggi dengan penafsiran baik.

Indikator merencanakan pembelajaran menduduki urutan kedua dengan skor 4,04. Sub indikator dari indikator merencanakan pembelajaran adalah: (1) mengidentifikasi peserta didik, dan (2) menyusun rancangan pembelajaran. Skor menunjukkan bahwa Indikator tersebut berada pada kriteria tinggi dengan penafsiran baik.

Urutan ketiga adalah indikator mengevaluasi pembelajaran dengan skor 4,03. Sub indikator dari indikator ini adalah memahami prinsip-prinsip penilaian. Skor tersebut menunjukkan bahwa indikator mengevaluasi pembelajaran berada pada kriteria tinggi dengan penafsiran baik.

Indikator kinerja mengajar guru yang paling rendah tersebut di atas, yaitu mengevaluasi pembelajaran perlu mendapat perhatian serius. Dalam setiap proses pembelajaran diperlukan suatu evaluasi untuk mengukur sejauh mana pemahaman siswa terhadap materi yang diberikan guru. Kemampuan siswa dalam menerima pelajaran tidak sama sehingga dibutuhkan evaluasi pembelajaran guna mengetahui hasil belajar siswa. Dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran akan diketahui berapa banyak siswa yang berhasil dan tidak, sehingga evaluasi erat kaitannya dengan hasil belajar siswa.

**b. Gambaran Pembinaan Oleh Penilik di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung**

Deskripsi variabel pembinaan oleh penilik dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket terhadap 68 responden guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung. Angket pembinaan oleh penilik ini berisi 18 butir pernyataan yang terdiri dari lima indikator yaitu: (1) Men-



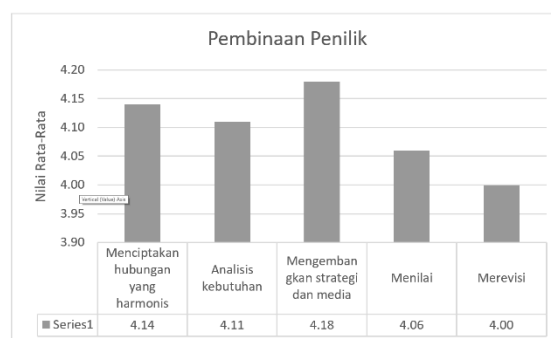
ciptakan hubungan yang harmonis, (2) Analisis kebutuhan, (3) Mengembangkan strategi dan media, (4) Menilai, dan (5) Merevisi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik WMS diperoleh skor rata-rata kecenderungan umum pada masing-masing Indikator pembinaan oleh penilik sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini:

**Tabel Kategorisasi Skor Rata-Rata Variabel Pembinaan Oleh Penilik**

Indikator	Skor Rata-Rata	Kriteria	Penafsiran
Menciptakan hubungan yang harmonis	4.14	Sangat Tinggi	Sangat Baik
Analisis kebutuhan	4.11	Sangat Tinggi	Sangat Baik
Mengembangkan strategi dan media	4.18	Sangat Tinggi	Sangat Baik
Menilai	4.06	Sangat Tinggi	Sangat Baik
Merevisi	4.00	Sangat Tinggi	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel Pembinaan Oleh Penilik	4.10	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Dari hasil perhitungan tersebut, rata-rata skor variabel pembinaan oleh penilik adalah sebesar 4,10. Setelah dikonsultasikan dengan tabel kriteria skor rata-rata yaitu termasuk pada kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan gambaran pembinaan oleh penilik PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung berada pada kategori sangat tinggi dengan penafsiran sangat baik.

### Gambaran Pembinaan Oleh Penilik di Kecamatan Banjaran



Berdasarkan gambar tersebut, indikator mengembangkan strategi dan media menempati urutan pertama dengan skor tertinggi sebesar 4,18. Sub indikator dari indikator ini adalah pembinaan keterampilan pengajaran. Skor yang diperoleh Indikator ini berada pada kriteria sangat tinggi dengan penafsiran sangat baik.

Indikator menciptakan hubungan yang harmonis menempati urutan kedua dengan skor 4,14. Sub indikator dari indikator ini adalah: (1) Berkata bijak, (2) Menerima kritik yang membangun, dan (3) Penilik harus profesional dalam pembinaan dan dapat menciptakan hubungan personal yang baik. Skor yang diperoleh Indikator ini berada pada kriteria sangat tinggi dengan penafsiran sangat baik.

Indikator analisis kebutuhan menempati urutan ketiga dengan skor 4,11. Sub indikator dari Indikator ini adalah: Kebutuhan dan masalah pendidikan. Skor yang diperoleh Indikator ini berada pada kriteria sangat tinggi dengan penafsiran sangat baik.

Indikator menilai menempati urutan keempat dengan skor 4,06. Sub indikator dari Indikator ini adalah: Melakukan teknik penilaian. Skor yang diperoleh Indikator ini berada pada kriteria sangat tinggi dengan penafsiran sangat baik.

Indikator revisi menempati urutan kelima dengan skor 4,00. Sub indikator

dari Indikator ini adalah: Melakukan review dan implementasi program pembinaan. Skor yang diperoleh Indikator ini berada pada kriteria sangat tinggi dengan penafsiran sangat baik.

### c. Gambaran Motivasi Kerja Guru di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung

Deskripsi variabel pembinaan oleh penilik dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket terhadap 68 responden guru di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung. Angket motivasi kerja guru ini berisi 17 butir pernyataan yang terdiri dari 3 indikator yaitu: (1) Motif Kekuasaan, (2) Motif Afiliasi, dan (3) Motif berprestasi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik WMS diperoleh skor rata-rata kecenderungan umum pada masing-masing indikator motivasi kerja guru sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini:

**Tabel Kategorisasi Skor Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja Guru**

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Kriteria	Penafsiran
1	Motif Kekuasaan	4.01	Sangat Tinggi	Sangat Baik
2	Motif Afiliasi	4.04	Sangat Tinggi	Sangat Baik
3	Motif Berprestasi	4.09	Sangat Tinggi	Sangat Baik
	Rata-Rata Variabel Pembinaan Oleh Penilik	4.07	Sangat Tinggi	Sangat Baik

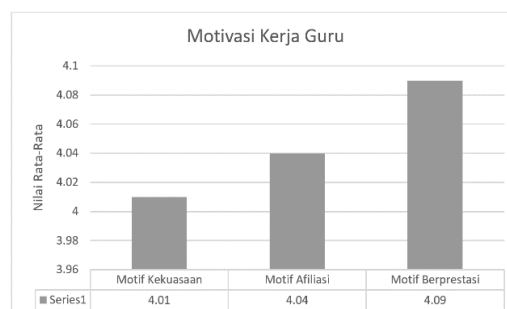
Dari hasil perhitungan tersebut, rata-rata skor variabel motivasi kerja guru adalah sebesar 4,07. Setelah dikonsultasikan dengan tabel kriteria skor rata-rata yaitu termasuk pada kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan gambaran motivasi kerja guru di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung

berada pada kategori sangat tinggi dengan penafsiran sangat baik.

Berdasarkan gambar diatas indikator motif berprestasi menempati urutan pertama dengan skor tertinggi sebesar 4,09. Sub indikator dari Indikator ini adalah memikul tanggung jawab pribadi. Skor yang diperoleh Indikator ini berada pada kriteria sangat tinggi dengan penafsiran sangat baik.

Indikator motif afiliasi menempati urutan kedua dengan skor tertinggi sebesar 4,04. Sub indikator dari Indikator ini adalah: Berkomunikasi dan melakukan kerjasama dengan orang lain. Skor yang diperoleh Indikator ini berada pada kriteria sangat tinggi dengan penafsiran sangat baik.

**Gambaran Motivasi Kerja Guru PAUD**



Indikator motif kekuasaan menempati urutan ketiga dengan skor tertinggi sebesar 4,01. Sub indikator dari Indikator ini adalah: (1) Aktif dalam organisasi, dan (2) Menentukan arah organisasi untuk lebih lanjut. Skor yang diperoleh Indikator ini berada pada kriteria sangat tinggi dengan penafsiran sangat baik.

Hasil perhitungan rata-rata dari ketiga variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel Skor Rata-Rata Perhitungan WMS Variabel Penelitian**

Variabel	Skor Rata-Rata	Kategori	Penafsiran
Kinerja Mengajar Guru (Y)	4,04	Sangat Tinggi	Sangat Baik
Pembinaan Oleh Penilik (X <sub>1</sub> )	4,10	Sangat Tinggi	Sangat Baik
Motivasi Kinerja Guru (X <sub>2</sub> )	4,07	Sangat Tinggi	Sangat Baik

#### Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien Regresi	Signifikansi Regresi	Koefisien Determinasi	Validasi Lain
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,544	$Y' = 37,480 + 0,479X_1$	5,266 > 1,669	29,6 %	70,4 %
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,574	$Y' = 35,020 + 0,551X_2$	5,696 > 1,669	33,0 %	67,0 %
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> terhadap Y	0,661	$Y' = 21,818 + 0,320X_1 + 0,399X_2$	25,155 > 1,668	43,6 %	56,4 %

#### 4. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang peneliti paparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: Pengaruh Pembinaan Penilik dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Paud di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung.

Kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung pada penelitian ini diukur melalui tiga indikator diantaranya adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran

dan mengevaluasi pembelajaran. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung berada pada kategori sangat tinggi.

Pembinaan penilik pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis, analisis kebutuhan, mengembangkan strategi dan media, menilai dan terakhir adalah merevisi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pembinaan penilik di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung berada pada kategori sangat tinggi.

Motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator diantaranya adalah motif kekuasaan, motif afiliasi dan motif berprestasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung berada pada kategori sangat tinggi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pembinaan penilik terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung. Hal ini berarti bahwa semakin baik pembinaan penilik maka kinerja mengajar guru akan semakin meningkat. Dengan demikian pembinaan penilik, merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja mengajar guru akan semakin meningkat. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, peneliti perlu mengemukakan beberapa rekomendasi bagi perkembangan dan kemajuan penilik dan guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung peneliti merekomendasikan kepada para *stake holder* yang melaksanakan kegiatan pembinaan dan pelatihan untuk guru PAUD agar waktu yang disediakan cukup panjang

dan diatur agar semua kegiatan dalam pembinaan dapat dilakukan.

Peneliti merekomendasikan kepada para penilik di Kecamatan Banjaran untuk memberikan motivasi kepada guru PAUD agar memiliki semua indikator dari motivasi. Motif kekuasaan, motif afiliasi dan motif berprestasi adalah indikator dari sebuah motivasi yang erat hubungannya. Untuk kinerja mengajar yang lebih baik, semua indikator dari motivasi tersebut harus dimiliki oleh semua guru PAUD.

Peneliti menyarankan pelatihan dan pembimbingan yang diberikan penilik dapat berkembang dan dalam pelaksanaannya dapat berkelanjutan. Lebih lanjut peneliti menyarankan pendidik dapat lebih aktif dalam mengikuti kegiatan seperti: pembinaan, pembimbingan, workshop dan pelatihan yang diberikan penilik; kemudian nantinya dapat diaplikasikan kedalam pembelajaran.

Pada kenyataannya terdapat banyak faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru PAUD di samping pembinaan penilik dan motivasi kerja itu sendiri. Dalam penelitian selanjutnya perlu diungkap faktor-faktor lain yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja mengajar

guru PAUD. Disamping itu, perlu dilakukan penelitian atau pengembangan program pembinaan penilik yang secara langsung karena pengaruh dari pembinaan penilik ini terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru PAUD.

Kepada para peneliti selanjutnya disarankan: (1) untuk mengadakan penelitian terkait masalah kinerja mengajar guru dengan menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga akan dapat digali lebih mendalam hal-hal yang berkaitan dengan variabel tersebut, (2) untuk melakukan penelitian yang serupa (kuantitatif) ditinjau dari faktor-faktor lain selain variabel yang dikaji pada penelitian ini.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang objektif, maka penelitian harus menekankan aspek kejujuran. Diharapkan dari sisi peneliti maupun responden dapat memberikan informasi atau data yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djazifah, ER dan Hiryanto. (2013). Model Pengembangan Profesionalisme Penilik Pendidikan Luar Sekolah”, *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Volume 04, Nomor 1.
- Felicia, Nadia. (2011). "Ada Apa dengan Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia?", [Online]. Diakses dari <https://lifestyle.kompas.com/read/2011/02/12/19564528/ada.apa.dengan.pendidikan.anak.usia.dini.di.indonesia>.
- Kodariah, Wiwin. Herawan, Wndang dan Sutrasih, Cich. (2016). Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. XXIII, No. 2 Tahun 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Matutina, D. C, dkk. (1993). *Manajemen Personalita Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sudjana. (2004). *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga Edisi Revisi*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhayati, Iis Yeti. (2013). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru*. Dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, Vol. XIII No. 1 Oktober 2013.
- Sutherland, L. Markauskaite, L. (2012). Examining the role of authenticity in supporting the development of professional identity: an example from teacher education. *Higher Education*, 64, 747–766.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya.

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 81 Tahun 2013 tentang Tentang Pendirian Satuan Pendidikan Nonformal. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Depdikbud.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Yoon, K. S., Garet, M., Birman, B., & Jacobson, R. (2007). Examining the effects of mathematics and science professional development on teachers' instructional practice: Using professional development activity log. Washington, DC: Council of Chief State School Officers.