

ANALISIS KINERJA GURU DI TK PLUS WANABA DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN

Neng Riska Anjani¹, Dicky Maryono²

Manajemen, Universitas Teknologi Digital

Jl. Cibogo No.Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat

Email: neng10121177@digitechuniveristy.ac.id¹, dickymaryono@digitechuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Analisis Kinerja Guru Di TK Plus Wanaba ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru di TK Plus Wanaba dalam upayanya meningkatkan mutu pembelajaran di tingkat pendidikan anak usia dini. Kinerja guru di TK berperan penting dalam proses pembelajaran, mereka tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pengarah perkembangan anak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui Observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Informan penelitian ini terdiri dari para guru, kepala sekolah, di TK Plus Wanaba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di TK Plus Wanaba beberapa guru belum memperlihatkan kinerja yang baik ini disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya motivasi, lingkungan kerja, kebutuhan anak yang berbeda-beda, serta peran orang tua dalam mendukung perkembangan anak. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan mutu pembelajaran, perlu adanya peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan penyediaan fasilitas yang memadai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di TK Plus Wanaba, serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan anak usia dini lainnya.

Kata Kunci : Kinerja, Pelatihan, mutu pembelajaran

PENDAHULUAN

Pendidikan anak usia dini merupakan fondasi penting dalam membentuk karakter dan perkembangan kognitif anak. Pada tahap ini, guru di Taman Kanak-Kanak (TK) memegang peran vital dalam memberikan pendidikan yang berkualitas, mengingat anak-anak pada usia dini sangat membutuhkan bimbingan yang tepat untuk memaksimalkan potensi mereka. Oleh karena itu, kinerja guru di TK sangat menentukan keberhasilan dalam mendidik anak-anak.

Namun, di beberapa sekolah TK, kinerja guru masih menjadi tantangan yang perlu dihadapi. Faktor-faktor seperti motivasi, ketersediaan pelatihan, supervisi, dan dukungan manajemen sering kali menjadi penentu utama kualitas kinerja guru. Selain itu, kurangnya evaluasi dan umpan balik yang efektif dari manajemen sekolah juga dapat mempengaruhi kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru, di samping itu, manajemen kinerja yang baik juga dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan adanya sistem penghargaan bagi guru yang menunjukkan kinerja yang baik, maka semangat kerja guru akan meningkat. Ini akan berujung pada terciptanya lingkungan yang lebih positif bagi anak-anak dan peningkatan kualitas pendidikan di TK.

Secara keseluruhan, manajemen kinerja SDM guru di TK berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa guru memiliki kemampuan, pengetahuan, dan motivasi yang diperlukan untuk mendukung kualitas pendidikan yang baik. Melalui manajemen kinerja yang efektif, guru dapat lebih termotivasi dan didukung untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kinerja guru di Taman Kanak-Kanak, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta mengevaluasi dampak dari strategi manajemen kinerja terhadap kualitas pembelajaran di TK.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Manajemen Sumber Daya Alam (MSDM) Menurut Zakki (2020) MSDM adalah rencana, organisasi, dan arah untuk mengelola pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. Selain itu, ada juga teori kontingensi yang menyatakan bahwa pendekatan MSDM yang tepat harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan berbagai sumber dan pengertian, istilah ‘kinerja’ memiliki definisi yang mencakup aspek-aspek Campbell et al. mendefinisikan kinerja sebagai kualitas atau nilai dari tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Fokusnya pada proses serta hasil yang dicapai (2022, p 32,34). Pendapat Robbins dan Coulter (2022, p 32,34) menekankan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Dengan kombinasi faktor ini, seseorang dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Ini menunjukkan bahwa faktor *eksternal* juga berpengaruh pada capaian kerja seseorang.

Menurut Edward Deming Teori (2020) : Dalam konteks pendidikan, TQM mengedepankan pentingnya peningkatan berkelanjutan dalam kualitas pembelajaran. Teori ini berfokus pada kepuasan pelanggan (siswa), dengan melibatkan semua pihak yang terkait dalam pendidikan, seperti guru, siswa, dan orang tua.

Mutu Pembelajaran yaitu dengan merujuk pada sejauh mana proses pembelajaran berhasil mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, dengan memperhatikan efektivitas, kualitas, dan relevansi pengalaman belajar yang diberikan kepada siswa. Ini mencakup kualitas pengajaran yang disampaikan oleh guru, bagaimana siswa terlibat aktif dalam proses pembelajaran, serta hasil yang dicapai oleh siswa, baik dalam aspek akademis maupun perkembangan keterampilan sosial-emosional. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru telah menjadi perhatian para ahli pendidikan. Menurut Arikunto (2020), salah satu faktor utama adalah kompetensi yang dimiliki oleh guru. Kompetensi ini mencakup kemampuan pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kompetensi pedagogik berhubungan dengan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, sedangkan kompetensi profesional menekankan penguasaan materi ajar secara mendalam. Kompetensi kepribadian mengacu pada integritas, tanggung jawab, dan sikap guru sebagai teladan. Kompetensi sosial, di sisi lain, mencerminkan kemampuan guru untuk membangun komunikasi dan hubungan yang baik dengan siswa, kolega, dan masyarakat.

Hasibuan (2020) menyoroti pentingnya motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja guru. Motivasi ini dapat berasal dari dorongan internal, seperti dedikasi terhadap profesi, dan faktor eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, serta dukungan dari lingkungan kerja. Guru yang termotivasi cenderung lebih kreatif dan produktif dalam mengajar. Selain itu, Robbins (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting. Lingkungan ini mencakup fasilitas fisik yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, dan suasana kerja yang mendukung.

Kepemimpinan kepala sekolah juga disebut sebagai faktor krusial oleh Bass (2020). Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi dan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Gaya kepemimpinan ini melibatkan pemberian visi yang jelas, penghargaan terhadap usaha guru, dan pembinaan secara berkelanjutan. Selanjutnya, Ghozali (2020) menyoroti kesejahteraan guru sebagai faktor penting lainnya. Kesejahteraan mencakup aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, serta aspek psikologis seperti rasa aman dan penghargaan terhadap profesi guru. Kualitas kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru untuk menjalankan tugas-tugas profesional mereka secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan pendidikan. Para ahli menekankan bahwa kualitas

kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan akademis dan teknis, tetapi juga dari aspek personal, sosial, dan profesional. Berikut adalah pandangan yang mendukung definisi ini:

1. Kompetensi Profesional dan Pedagogik. Menurut Mangkunegara (2021), kualitas kinerja guru mencakup penguasaan materi pembelajaran, keterampilan dalam menggunakan metode pengajaran yang inovatif, dan kemampuan mengelola kelas dengan baik. Guru yang berkinerja tinggi mampu merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa serta mengevaluasi hasil pembelajaran untuk perbaikan terus-menerus.
2. Kemampuan Beradaptasi dengan Teknologi. Ghozali (2023) menyoroti bahwa kinerja guru yang berkualitas ditentukan oleh kemampuannya untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Guru yang mahir menggunakan teknologi cenderung lebih efektif dalam menyampaikan materi dan memotivasi siswa dalam proses belajar mengajar, terutama dalam konteks pembelajaran daring.
3. Kepemimpinan dan Kolaborasi. Bass (2022) menekankan bahwa kualitas kinerja guru juga dipengaruhi oleh kemampuan mereka bekerja sama dengan kolega, siswa, dan orang tua. Guru yang berkinerja tinggi tidak hanya fokus pada tugas individual, tetapi juga mampu berkontribusi pada pengembangan budaya sekolah yang positif.
4. Motivasi dan Dedikasi. Menurut Robbins (2020), motivasi intrinsik seperti dedikasi terhadap profesi sangat menentukan kualitas kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen terhadap tujuan pendidikan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan berdampak positif pada hasil belajar siswa.
5. Kesejahteraan Guru. Studi oleh Hasibuan (2022) menunjukkan bahwa kesejahteraan emosional dan finansial guru memiliki korelasi kuat dengan kualitas kinerja mereka. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh manajemen sekolah cenderung lebih termotivasi dan produktif.
6. Kriteria kualitas kinerja guru. Kriteria kualitas kinerja guru menurut para ahli tahun 2020 ke atas mencakup berbagai dimensi yang menekankan pentingnya aspek profesional, personal, dan sosial dalam pendidikan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis yaitu pendekatan kualitatif dimana pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena, pengalaman, atau pandangan dari sudut pandang partisipan secara mendalam pendekatan ini menekankan eksplorasi dan interpretasi data dalam konteks alami tanpa menggunakan angka atau statistik. Pandangan yang umum mengenai pendekatan kualitatif.

Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini difokuskan kepada proses kinerja guru di TK Plus Bimba Wanaba Kabupaten Bandung, objek penelitian ini melibatkan aspek-aspek strategis seperti aspek perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi atau penilaian, melalui aspek ini peneliti dapat mengetahui lebih mendalam terkait kinerja guru TK Plus Wanaba.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk melaksanakan penelitian, perolehan data yang relevan menjadi suatu kebutuhan esensial. Berdasarkan cara memperolehnya, teknik pengumpulan data dalam penelitian dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Data Primer yang didapat diantaranya: Peneliti melakukan observasi langsung terhadap interaksi sosial anak-anak selama bermain di area bermain atau saat mengikuti aktivitas kelompok. peneliti mencatat bagaimana anak berkomunikasi, berbagi, bekerja sama, dan menyelesaikan konflik dalam kelompok. Selain itu, juga mewawancarai guru tentang strategi pembelajaran yang digunakan di kelas dan bagaimana guru menangani perkembangan kognitif, bahasa, serta motorik anak-anak. dengan tujuan mendapatkan informasi tentang metode pengajaran, tantangan yang dihadapi guru, serta perkembangan siswa di TK.

Data Sekunder yang didapat diantaranya : Peneliti menganalisis catatan administrasi seperti daftar absensi anak, catatan evaluasi perkembangan anak yang telah dilakukan oleh guru, atau hasil ujian yang diadministrasikan oleh sekolah yang bertujuan mengidentifikasi pola atau masalah yang mungkin muncul dalam tingkat kehadiran atau pencapaian perkembangan anak selama tahun ajaran. Secara umum, teknik pengumpulan data kualitatif adalah melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada ketidaksesuaian antara kurikulum yang diterapkan dengan yang seharusnya diterapkan di kelas. guru mengungkapkan bahwa mereka tidak selalu mengikuti kurikulum dengan sepenuhnya, terutama pada aspek pengembangan keterampilan sosial dan emosional anak. Beberapa guru juga mengungkapkan kesulitan dalam mengintegrasikan materi kurikulum yang sudah padat dengan kebutuhan individual anak-anak.

Hasil observasi yang menyatakan bahwa sebagian besar guru TK tidak memiliki pemahaman yang baik mengenai kurikulum pendidikan anak usia dini dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang perlu diperhatikan dengan serius, terutama mengingat pentingnya peran guru dalam perkembangan anak di usia dini. Kurikulum pendidikan anak usia dini (PAUD) dirancang untuk memastikan anak-anak mendapatkan dasar yang kuat dalam perkembangan fisik, kognitif, sosial, dan emosional mereka. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam dari guru mengenai kurikulum ini sangatlah krusial untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagian besar guru mengaku bahwa mereka lebih sering mengajarkan materi yang mereka rasa paling mendesak atau yang mereka anggap paling bermanfaat bagi perkembangan anak-anak, meskipun materi tersebut tidak selalu sesuai dengan urutan dalam kurikulum yang berlaku. Misalnya, beberapa guru mengganti topik kurikulum tentang pembelajaran motorik halus dengan kegiatan seni dan kreativitas tanpa merujuk pada kerangka kurikulum yang ada.

Profil Informasi

No	Nama	Status	Jenis Kelamin
1.	Nunung Komalasari.,S.Pd	Kepala Sekolah	Perempuan
2.	Ikeu Farida	Guru Playgroup	Perempuan
3.	Restiani Nur Fadiya	Guru Kelas B	Perempuan

Hasil Wawancara dengan Guru menemukan sebagian besar guru, mengakui bahwa mereka memang sering kali merasa kesulitan dalam menyusun RPP secara komprehensif. Beberapa guru yang merupakan fresh graduate atau baru saja memasuki dunia pengajaran mengungkapkan bahwa mereka belum sepenuhnya menguasai cara merancang RPP yang baik. Mereka merasa terbebani dengan kewajiban untuk menyusun RPP yang mendetail, terutama di tengah kesibukan mereka yang baru menyesuaikan diri dengan dunia mengajar. Ada yang mengaku bahwa mereka lebih sering mengikuti

template RPP yang sudah ada, namun kadang merasa kesulitan untuk menyesuainya dengan kebutuhan anak-anak di kelas.

Data Fasilitas Sekolah

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
11.	Ruang Guru	1	Ada dan cukup memadai
22.	Kantor Kepala Sekolah	1	Ada dan cukup memadai
33.	Perpustakaan	1	Ada
44.	Lapang Olahraga	1	Ada sudah memadai
55.	Toilet Siswa	2	Sudah memadai
66.	Lapang Parkir	1	Sudah memadai
7.7	Listrik	900 watt	Memadai dan layak

Fasilitas pembelajaran yang tercatat dalam dokumentasi sekolah cukup mendukung, meskipun terdapat beberapa kekurangan, seperti keterbatasan alat bantu ajar yang dapat membantu pengajaran berbasis teknologi. Beberapa guru juga mencatat bahwa ruang kelas yang ada tidak selalu memadai untuk menampung jumlah Dokumentasi yang dikumpulkan mencakup kurikulum yang digunakan, jadwal kegiatan belajar mengajar, serta evaluasi hasil belajar anak. Berdasarkan dokumentasi, ditemukan bahwa TK Plus Wanaba menggunakan kurikulum yang cukup fleksibel dan berbasis pada perkembangan anak usia dini. Kurikulum ini mengutamakan aspek kognitif, motorik, sosial, dan emosional yang dijalani melalui kegiatan bermain yang terstruktur.

Dokumen perencanaan pembelajaran yang ditemukan menunjukkan bahwa guru di TK Plus Wanaba merancang kegiatan yang bervariasi dan sesuai dengan tahap perkembangan anak. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPPH) yang digunakan juga cukup lengkap, dengan tujuan yang jelas dan metode yang beragam. Namun, di beberapa kelas, rencana pembelajaran tampak kurang terperinci dalam hal waktu yang dialokasikan untuk masing-masing kegiatan, yang terkadang menyebabkan pembelajaran berjalan kurang efektif.

Dokumentasi evaluasi hasil belajar menunjukkan bahwa guru di TK Plus Wanaba menggunakan pendekatan yang holistik dalam mengevaluasi perkembangan anak. Penilaian tidak hanya berdasarkan aspek akademik, tetapi juga mencakup perkembangan sosial, emosional, dan motorik anak.

KESIMPULAN

Dari data yang telah didapatkan oleh peneliti dengan teknik pengumpulan datayakni observasi,wawancara, dan dokumentasi terkait dengan analisis kinerja guru di TK plus WANABA peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Penerapan manajemen di sekolah TK menjadi salah satu faktor penentu dalam keberhasilan kinerja guru. Manajemen yang baik, baik dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan kegiatan belajar mengajar, berkontribusi besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan di TK.
2. Guru-guru di TK Plus WANABA kurang mampu dalam evaluasi setiap selesai pembelajaran dan baru dilakukannya evaluasi penilaian individu keseharian anak yang pastinya atas arahan kepala sekolah. Namun begitu Sebagian besar guru masih mengandalkan metode pengajaran yang sesuai

dengan kemampuan peserta didik mereka. Sehingga menambah kesiapan bagi anak yang mau masuk ke SD

3. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di TK, antara lain:
 - a) Faktor Internal (Pribadi Guru):
 - b) Faktor Eksternal: Lingkungan sekolah.
 - c) Kepemimpinan Kepala Sekolah
 - d) Motivasi dan Dukungan dari Orang Tua.

DAFTAR PUSTAKA

- Arafat, M., & Setiawan, A. (2020). Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 100-110
- Djafri, N., Arwildayanto, A., & Suling, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1441-1453.
- Deming, W. E. (2020). *Out of the Crisis (Revised Edition)*. Massachusetts Institute of Technology.
- Putra, R. (2022, 10 Mei). Mengukur kinerja guru di TK Plus Wanaba dalam pembelajaran kreatif. *Pendidikan Anak Usia Dini Online*. <https://www.paudonline.com/analisis-kinerja-guru>
- (Jen, 2022) en, S. (2022, juli). *Kinerja Guru*. Retrieved from Registry f pen Access Reposito