



JURNAL BASICEDU

Volume 6 Nomor 3 Tahun 2022 Halaman 5226 - 5236

Research & Learning in Elementary Education

<https://jbasic.org/index.php/basicedu>



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak

Ayu Intan Permana^{1✉}, Delfi Eliza²

Universitas Negeri Padang, Indonesia^{1,2}

E-mail: ummahnajiha@gmail.com¹, deliza.zarni@gmail.com²

Abstrak

Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru TK Al Huffazh Payakumbuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan mengikuti tahap kondensasi data, tampilan data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di TK Al Huffazh Payakumbuh secara umum adalah: 1) kedisiplinan, 2) komitmen organisasi dan integritas, 3) motivasi kerja, 4) budaya kerja, 5) *Educational leadership*, 6) gaya kepemimpinan kepala sekolah, 7) supervisi kepala sekolah dan pengawas sekolah, 8) kualitas mengajar, 9) iklim organisasi sekolah dan 10) insentif.

Kata Kunci: Kinerja, Guru Taman Kanak-kanak, Faktor-Faktor.

Abstract

Teacher performance is very important in improving the quality of early childhood education. Teacher performance can be improved by knowing the factors that influence it. The purpose of this study was to describe the factors that affect the teacher performance at Kindergarten Al Huffazh Payakumbuh. The type of this research was qualitative research with a phenomenological approach. Data collection technique was carried out by interview. The data analysis technique was carried out by following the stages of data condensation, data display, drawing conclusions and verification. The result of this study indicated that the factors that influence the teacher performance at Kindergarten Al Huffazh Payakumbuh in general are: 1) discipline, 2) organizational commitment and integrity, 3) work motivation, 4) work culture, 5) educational leadership, 6) leadership style, 7) supervision of principals and school supervisors, 8) quality of teaching, 9) school organizational climate and 10) incentives.

Keywords: Performance, Kindergarten Teachers, Factors.

Copyright (c) 2022 Ayu Intan Permana, Delfi Eliza

✉ Corresponding author :

Email : ummahnajiha@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

PENDAHULUAN

Pendidikan anak usia dini merupakan kegiatan mengajar dan belajar yang diperuntukkan untuk anak usia dini yaitu anak dengan rentang umur 0-8 tahun. Pratiwi dkk., (2021) menerangkan bahwa pendidikan anak usia dini adalah usaha pembelajaran yang ditujukan kepada anak baru lahir sampai usia delapan tahun yang dilakukan dengan memberikan stimulus pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini agar memiliki kesiapan untuk melanjutkan pembelajaran diusia atau tahapan perkembangan selanjutnya. Pendidikan anak usia dini merupakan bekal yang diberikan guru pada masa *golden ageny* agar mampu bertumbuh dan berkembang sesuai dengan tahap perkembangannya pada masa selanjutnya. Pendidikan harus dimulai sejak dini karena membekali generasi bangsa dengan ilmu pengetahuan dan karakter harus dimulai dari usia emas perkembangan. Zuldesiah dkk., (2021) menyebutkan bahwa pendidikan merupakan kunci keberhasilan suatu bangsa. Pendidikan yang dimulai dari dini akan menghasilkan anak didik yang berilmu pengetahuan dan berakhlak mulia. Pendidikan yang berhasil dibuktikan dengan meningkatnya mutu pendidikan, mutu sekolah atau mutu lulusan setiap tahunnya. Oleh sebab itu pendidikan dewasa ini dipandang sebagai salah satu kebutuhan utama manusia dalam pembangunan bangsa baik secara moril maupun materil.

Mutu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) bergantung dari komponen-komponen lembaga pendidikan tersebut yaitu dari kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga, guru-guru sebagai pengajar, anak didik sebagai peserta didik serta sarana prasarana sekolah sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar setiap hari. Armaiyyetti dkk., (2020) mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin sebuah lembaga pendidikan yang menguasai dan mengetahui semua hal tentang sekolah yang dipimpinnya serta bertanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan pendidikan disekolah. Guru merupakan pendidik dan pelaku utama pendidikan disekolah karena berhubungan langsung dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Peserta didik merupakan subjek utama pendidikan yang merupakan pembelajar yaitu anak-anak yang diajar oleh guru. Lalu, sarana dan prasarana merupakan hal pokok penunjang kegiatan belajar mengajar disekolah. Ketersediaan sarana dan prasarana sekolah yang memadai akan membuat proses kegiatan pembelajaran berhasil sesuai target begitupun sebaliknya.

Dari beberapa komponen diatas, komponen utama penunjang mutu atau kualitas pendidikan anak usia dini adalah guru. Tute dkk., (2020) mendeskripsikan guru adalah seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan yang memiliki kemampuan untuk menanamkannya kepada anak didiknya. Guru terkait dengan profesi pendidikannya merupakan orang yang berprofesi sebagai pengajar dan pendidik bagi anak didik di berbagai jenjang pendidikan sekolah. jadi, guru PAUD merupakan pengajar dan pendidik bagi anak usia dini (AUD). Dengan demikian, guru yakni seseorang yang mempunyai tugas utama dalam mengajar dan mendidik sesuai denga ketentuan yang telah ditetapkan. Dewasa ini tugas seorang guru sangatlah kompleks bukan hanya mendidik dan mengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, pengarah, pemimpin kelas, pelatih, fasilitator, penilai hasil belajar dan lain sebagainya.

Peran guru sangatlah krusial dalam pendidikan anak usia dini karena guru merupakan garda terdepan dalam mengajar dan memberikan ilmu serta membentuk karakter anak-anak di lembaga pendidikan anak usia dini. Menurut Janah dkk., (2019) guru merupakan peran utama dalam meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan tujuan nasional pendidikan bangsa. Tanpa seorang guru mustahil kecerdasan hidup bangsa dapat diwujudkan karena selain penyampai materi pembelajaran, guru merupakan pembentuk dan pengarah karakter anak didik. Hal ini disebabkan karena guru bersinggungan langsung dengan anak didik dalam kelas setiap harinya. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan mutu pendidikan ini dengan baik maka diperlukan seorang guru yang berkualitas, bertanggung jawab, mengerti akan tugas dan kewajibannya serta mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut Candra dkk., (2020), dalam mendidik anak didik, guru harus memperhatikan empat pilar utama yang menjadi indikator keberhasilan anak didik dalam pembelajaran. Pertama *learning to know* yaitu anak didik mampu mempelajari materi pembelajaran dan memiliki pengetahuan sesuai dengan jenjang pendidikannya. Kedua *learning to do* yaitu anak didik mampu mempunyai keterampilan yang didapat dari proses latihan atas pengetahuan yang telah dimiliki sebelumnya. Ketiga *learning to be* yaitu anak didik mampu menjadi pribadi yang diharapkan, mampu menilai mana yang baik dan tidak baik serta dapat menerapkan yang baik dalam kehidupan sehari-hari. Terakhir *learning to live together* yaitu anak didik mampu hidup bersama dengan orang lain secara rukun dan damai, saling menghormati dan menghargai serta menjadi bagian terbaik dalam hidup bermasyarakat.

Dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran, guru harus profesional dan berkompoten. Kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Rosyati dkk., (2020) menyebutkan bahwa standar kompetensi guru merupakan suatu kriteria yang dipersyaratkan bagi guru yang ditetapkan sebagai bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang disepakati secara bersama oleh pihak sekolah. kompetensi guru yang memadai akan membentuk kinerja guru yang tinggi. Romadhon & MS (2021) menambahkan bahwa tugas keprofesionalan guru di dalam kelas ditinjau dari kompetensi dan kemampuan guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran sesuai kriteria dan standar yang telah ditetapkan secara bersama-sama.

Kinerja guru ialah hasil kerja atau kualitas kerja seorang guru dalam pelaksanaan kegiatan pengajaran yang dilakukannya. Ideswal dkk., (2020) berasumsi bahwa kinerja guru yakni keberhasilan guru dalam melakukan tugas dan kewajiban pembelajaran disekolah terhadap anak didik dan juga terhadap lembaga sekolah. Kinerja guru terhadap anak didik diukur dari keberhasilan guru dalam meningkatkan hasil dan prestasi belajar anak didik. Sedangkan kinerja guru terhadap lembaga pendidikan diukur dari tercapainya mutu pendidikan sekolah yang baik dan meningkat setiap waktu. Artinya, semakin meningkat kinerja guru maka akan semakin baik mutu lulusan dan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Kinerja guru merupakan cerminan dari kualitas kerja atas pencapaian pelaksanaan kegiatan pembelajaran sesuai dengan perencanaan serta target awal. Arifin (2020) menambahkan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga dapat melakukan perencanaan, pelaksanaan serta penilaian pengajaran sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Kinerja guru yang tinggi akan berdampak pada keberhasilan siswa dan lembaga sekolah, sedangkan kinerja guru yang rendah juga akan berdampak pada kualitas siswa dan lembaga sekolah yang kurang memuaskan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru hanya ada dua, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru tersebut atau faktor internal dan juga faktor yang bersumber dari luar diri guru (eksternal). Pratiwi dkk., (2021) menjelaskan bahwa ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu dedikasi dan kepribadian, pengembangan profesi, kualitas mengajar, komunikasi dan interaksi, hubungan dengan semua orang, kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja. Dengan demikian, kedelapan faktor diatas termasuk kepada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor kepribadian dan dedikasi, kualitas mengajar, komunikasi dan interaksi dan kedisiplinan merupakan faktor-faktor internal sedangkan iklim kerja, kesejahteraan, hubungan dengan semua orang dan pengembangan profesi merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru.

Terkait dengan kinerja guru, ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan ini. Pertama penelitian dari Dewi & Suryana (2020) dengan judul “Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik PAUD di PAUD Al Azhar Bukittinggi”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana evaluasi kinerja pendidikan PAUD sesuai dengan indikator perencanaan, pelaksanaan, penilaian, pembimbingan dan tugas tambahan masing-masing guru. Kedua, penelitian dari Jaya (2021) yang berjudul “Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja”. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang

bertujuan untuk melihat sejauh mana kinerja guru PAUD dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Ketiga, penelitian dari Frelly (2016) dengan judul penelitian “Kinerja Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Parigi Barat kabupaten Parigi Moutong”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja PAUD dari segi produktivitas, responsivitas, kualitas layanan, akuntabilitas dan tanggung jawab. Dengan demikian, penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian terdahulu di atas terkait dengan kinerja guru, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini lebih cenderung membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan Kepala Sekolah TK Al Huffazh Payakumbuh, yaitu Ibu NA, A.Ma ada beberapa kendala yang berkaitan dengan kinerja guru disana. Pertama, kurangnya inovasi dan variasi penggunaan media pembelajaran karena guru-guru pengajar merupakan guru-guru senior yang sudah berumur dan kurang menguasai teknologi terbaru seperti tuntutan pendidikan abad ke-21 ini. Kedua, adanya kendala kedisiplinan guru dalam hal kehadiran di sekolah terkait situasi pandemi covid-19 yang terjadi saat sekarang ini. Hal ini menyebabkan tingkat Kesehatan guru menurun dan sering izin dikarenakan sakit dan tidak dapat hadir ke sekolah. Ketiga, sedikit kendala terkait kepribadian guru yaitu masih ada beberapa guru yang suka membicarakan isu-isu yang belum terbukti kebenarannya. Hal ini membuktikan bahwa perlu lagi adanya pengembangan kompetensi kepribadian guru agar tidak mudah terhasut isu dan tergiring opini publik yang belum terbukti kebenarannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru TK Al Huffazh Payakumbuh.

METODE

Penelitian ini dilakukan di TK Al Huffazh Payakumbuh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan fenomenologi (*phenomenological research*). Penelitian fenomenologi adalah suatu pendekatan penelitian dimana fokus utamanya adalah mengidentifikasi esensi pengalaman manusia tentang fenomena yang dialami, diketahui atau dipahami sebagai partisipan dalam penelitian. Penelitian fenomenologi didasarkan pada penjelasan dan deskripsi konsep dan fenomena yang terjadi pada diri manusia yang dilakukan secara alamiah tanpa adanya manipulasi tindakan serta tidak ada batasan dalam membuat kesimpulan atas fenomena yang diuraikan dari partisipan penelitian, (Creswell, 2019).

Responden dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah yaitu Ibu NA, A.Ma, dengan Kepala Divisi Pendidikan yaitu Ibu NY, S.Ag dan Pengawas TK Al Huffazh Payakumbuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara wawancara langsung dengan responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah kondensasi data, tampilan data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi, (Miles dkk., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah yaitu Ibu NA, A.Ma, dengan Kepala Divisi Pendidikan yaitu Ibu NY, S.Ag dan Pengawas TK Al Huffazh Payakumbuh yaitu Ibu SKSY, S.Pd menyatakan bahwa secara umum kinerja guru di TK Al Huffazh Payakumbuh secara umum yaitu 90% sudah baik dan bagus karena sudah merupakan guru-guru senior atau guru-guru lama yang sudah paham akan restrukturisasi pendidikan di TK Al Huffazh Payakumbuh. Namun, tetap masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dengan kinerja guru ini supaya tetap bertahan atau maksimal sampai 100%. Beberapa faktor yang harus diperhatikan karena mempengaruhi kinerja guru di TK Al Huffazh Payakumbuh adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah, Kepala Divisi Pendidikan dan Pengawas TK Al Huffazh Payakumbuh, kedisiplinan guru-guru di TK Al Huffazh Payakumbuh sudah cukup baik.

Walaupun pada saat pandemi covid-19 ini masih terdapat kendala atas kedisiplinan guru terkait kehadiran di sekolah diakibatkan kondisi kesehatan masing-masing guru. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting bagi seorang pendidik, karena untuk mengajarkan karakter dan watak disiplin kepada anak didik, maka harus dicontohkan oleh guru sebagai pendidik terlebih dahulu. Juniarti dkk., (2020) menjabarkan bahwa faktor disiplin dapat meningkatkan kinerja guru karena disiplin kerja akan membuat pelaksanaan manajemen pembelajaran sesuai dengan waktu dan sasaran yang diharapkan. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru karena berkaitan dengan perilaku guru dalam bekerja. Disiplin kerja seorang guru berkaitan dengan jumlah kehadiran, kepatuhan pada peraturan, produktivitas kerja, efektifitas kerja, dan proses kerja guru pada setiap pembelajaran dengan siswa.

Fransiska dkk., (2020) mendeskripsikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru karena memiliki beberapa tujuan. Pertama, melalui disiplin kerja maka seorang guru dapat memastikan tentang perkembangan perilakunya yang sesuai dengan aturan dan tata tertib sekolah. Kedua, melalui disiplin kerja guru dapat mengembangkan rasa hormat dan rasa saling percaya baik antar individu maupun dengan pihak lembaga sekolah. Ketiga, melalui disiplin kerja guru dapat menjadi lebih produktif karena semua pekerjaan sudah diatur sesuai dengan waktu dan jadwalnya masing-masing. Keempat, disiplin kerja yang diterapkan guru dapat membuat guru meningkatkan prestasi kerja yang akhirnya akan bermuara kepada kinerja. Jadi, apabila disiplin kerja guru menurun maka kinerja guru juga akan menurun.

2. Komitmen Organisasi dan Integritas

Komitmen organisasi dan integritas seorang guru juga mempengaruhi kinerja guru-guru di TK Al Huffazh Payakumbuh. Hal ini disebabkan karena sebelum guru direkrut untuk mengajar di TK Al Huffazh Payakumbuh maka calon guru tersebut harus memahami renstra TK Al Huffazh Payakumbuh melalui sosialisasi yang diberikan pihak lembaga sekolah dan juga melalui dokumen-dokumen serta ketetapan tertulis. Selain itu, untuk melihat integritas seorang guru di TK Al Huffazh Payakumbuh maka sebelum mengajar disini maka guru-guru perlu diwawancarai secara intensif dan dievaluasi perkembangannya secara berkala setiap tahunnya. Hal ini memang disetujui oleh Haryanto & Dewi (2020) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang mengartikan sejauh mana keinginan dan motivasinya untuk mempertahankan dirinya secara berkelanjutan serta menaati aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Integritas merupakan kelanjutan dari komitmen tersebut yaitu lebih kepada sikap naluriah dan alamiah guru setelah berkomitmen maka guru akan selalu senantiasa menganggap bahwa pekerjaan baginya merupakan masa depan yang nyata, jadi guru tidak lagi menganggap bahwa jika pekerjaan telah selesai maka tidak ada yang perlu dilakukan lagi, sudah selesai tanggung jawabnya. Guru yang berintegritas akan menganggap bahwa pekerjaan ini sudah selesai namun ada hal-hal yang perlu ditingkatkan lagi untuk masa yang akan datang atau bahkan untuk pertemuan berikutnya.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru-guru TK Al Huffazh Payakumbuh sudah pasti berpengaruh terhadap kinerja guru. Candra dkk., (2020) menjabarkan bahwa motivasi kerja guru diarahkan untuk menjadi guru berprestasi dan berkinerja baik dalam bidangnya. Motivasi berprestasi seorang guru adalah dorongan dalam diri seorang guru untuk melakukan tugas dan kewajiban pengajarannya dengan mengatasi segala hambatan dan rintangan yang dihadapi dengan bijaksana. Guru yang memiliki motivasi kerja ditandai dengan rasa tanggung jawab atas pekerjaan, berani dalam mengambil kebijakan yang positif, dan berkeinginan memperoleh evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Selain itu, Haryanto & Dewi (2020) menerangkan bahwa motivasi merupakan penggerak seorang guru dalam bekerja yang akan menciptakan semangat kerja dan kemauan guru dalam bekerja. Motivasi guru terbagi kedalam dua bagian yaitu motivasi dari dalam diri yang disebut dengan motivasi intrinsik dan motivasi dari luar yang disebut dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik

merupakan kombinasi yang linear untuk menciptakan kinerja yang optimal. Oleh sebab itu, motivasi kerja sangat perlu dimiliki guru agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik serta mencapai kualitas kerja yang maksimal.

4. Budaya Kerja

Budaya kerja di TK Al Huffazh Payakumbuh adalah budaya kerja yang islami, adat islami dan berbasis tauhid serta pembentukan akhlakul karimah baik bagi pendidik maupun anak didik. Dengan budaya kerja seperti ini otomatis akan mempengaruhi kinerja guru karena guru sebagai pendidik memang sudah seharusnya memiliki kompetensi kepribadian yang sesuai dengan ajaran agama Islam. Djafri (2020) mengungkapkan bahwa budaya kerja yaitu perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pelaku kerja dalam melaksanakan tugasnya sehari demi mencapai tujuan pendidikan. Budaya kerja akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia pendidikan dalam mencapai kualitas dan produktivitas kerja yang lebih baik dalam menghadapi tantangan abad milenial. Budaya kerja yang mempengaruhi kinerja guru disini dapat diberdakan menjadi dua yaitu budaya kerja kepala sekolah dan juga budaya kerja guru itu sendiri. Budaya kerja kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru karena perilaku kepala sekolah dalam memimpin, membimbing dan mengarahkan guru akan mencerminkan kualitas dan hasil kerja guru. Selanjutnya, budaya kerja seorang guru juga tentu mempengaruhi kinerjanya seperti disiplin kerja yang ditunjukkan, komitmen dalam bekerja sama dalam organisasi, karakter seorang pendidik yang baik dan hal lainnya dalam diri seorang guru.

5. *Educational Leadership*

Educational leadership artinya kepemimpinan pendidikan. *Educational leadership* di TK Al Huffazh Payakumbuh berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan oleh kepala sekolah dan juga kepemimpinan pendidikan oleh guru dalam manajemen pembelajaran yang kedua-duanya mempengaruhi kinerja guru. Menurut Rosyati dkk., (2020), *Educational leadership* adalah salah satu kekuatan karakter yang merupakan kelanjutan dari tindakan sukarela pelaku pendidikan (dalam hal ini kepala sekolah dan guru) untuk mencapai tujuan pendidikan dengan melalui segala rintangan dan kendala dengan tidak mengeluh dan berputus asa. Artinya, seseorang yang berjiwa dan mempunyai karakter *Educational leadership* maka akan mampu memimpin dirinya sendiri dalam mengemban tanggung jawab dan dapat memimpin orang lain untuk melakukan perannya masing-masing dalam mewujudkan tujuan yang sama sesuai tugas dan peran masing-masing.

6. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sudah barang pasti mempengaruhi kinerja guru di TK Al Huffazh Payakumbuh, karena kepala sekolah merupakan penggerak organisasi sekolah yang akan mengomandoi dan membimbing guru sebagai rekan kerjanya dalam setiap pekerjaannya disekolah. Djafri (2020) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja guru serta pengelolaan sekolah PAUD. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga mempengaruhi partisipasi orang tua anak didik dalam membangun sekolah. Berhubungan dengan kinerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah penting untuk memperbaiki kualitas guru sebagai bawahannya dalam melaksanakan tugas pengajaran. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu cara kepala sekolah bertindak, bersikap dan bekerja sama dengan guru sehingga dapat menjalankan peran akademik masing-masing sesuai dengan kebutuhan siswa. Semakin efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin efektif pula kinerja yang dihasilkan oleh guru.

Irwana (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan visioner sangat dibutuhkan pada saat sekarang ini. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan visioner dijalankan melalui beberapa peran. Pertama, kepala sekolah merupakan penentu arah yaitu menerapkan visi, misi, tujuan dan target organisasi yang akan diraih oleh sekelompok orang pada masa-masa yang akan datang. Kedua, kepala sekolah merupakan agen perubahan atau visioner yang membawa perubahan kearah positif

dalam setiap kegiatan dan program kerja. Ketiga, kepala sekolah sebagai juru bicara yang akan menyampaikan pesan kepada semua orang baik dalam organisasi sekolahnya maupun keluar dengan membawa prestasi sekolahnya. Keempat, kepala sekolah berperan sebagai pelatih yang akan melatih bawahannya atau sumber daya manusia sekolah menjalankan peran dan tugas masing-masing serta bekerja sama agar mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan sekolah yang sudah ditetapkan.

7. Supervisi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah

Supervisi atau pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah memang sangat berpengaruh pada kinerja guru di TK Al Huffazh Payakumbuh. Hal ini dinyatakan oleh Kepala Sekolah, Kepala Divisi Pendidikan dan Pengawas TK Al Huffazh Payakumbuh dalam wawancara pribadi dengan peneliti. Romadhon & MS (2021) juga berasumsi bahwa pergerakan sumber daya manusia di sekolah terutama guru bergantung pada pengawasan oleh kepala sekolah serta pengawas sekolah. Kepala sekolah merupakan puncak pimpinan yang menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan sebagaimana mestinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Demikian juga halnya dengan guru, guru dalam menjalankan tugasnya akan patuh dan tunduk pada kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan oleh kepala sekolah. Selain itu, guru mengetahui bahwa segala bentuk penyimpangan yang terjadi akan diawasi dan dievaluasi oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah. Oleh sebab itu guru akan selalu berupaya agar tidak melakukan penyimpangan yang berarti agar tidak ditegur dan dievaluasi buruk oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah. Dengan demikian, supervisi kepala sekolah dan pengawas sekolah baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Zuldesiah dkk., (2021) kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam posisinya sebagai supervisor bagi guru-guru berkewajiban membina dan membimbing guru agar meningkatkan kapasitas dirinya untuk mewujudkan kinerja yang handal. Melalui perancangan program pelaksanaan supervisi dan penilaian kepada kinerja guru, kepala sekolah dapat membantu guru dalam melakukan perbaikan dan peningkatan terhadap kinerjanya. Pelaksanaan supervisi secara kontinu dan terbuka kepada guru akan membuat guru sadar akan kelebihan dan kekurangan dirinya dalam proses pelaksanaan pengajaran. Dengan demikian, supervisi kepala sekolah dan pengawas sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dari masa ke masa. Kaiman dkk., (2020) melanjutkan bahwa pengawasan dari pengawas sekolah tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Baik guru maupun kepala sekolah tidak terlepas dari pengawasan seorang pengawas sekolah karena sesuai dengan aturan birokrasi sebuah lembaga pendidikan harus disupervisi oleh seorang pengawas sekolah. Pengawas sekolah dalam hal ini membantu dan membimbing kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing. Tanpa supervisi dari pengawas sekolah maka guru dan kepala sekolah tidak akan tahu perkembangan atau tingkat kinerjanya karena hanya dengan evaluasi yang dilakukan oleh pengawas sekolahlah kinerja guru dapat terukur.

8. Kualitas Mengajar

Kualitas mengajar guru di di TK Al Huffazh Payakumbuh mempengaruhi kinerja guru. hal ini sudah sewajarnya karena kualitas kerja merupakan hasil kerja seorang guru. Menurut Tute dkk., (2020) kualitas mengajar guru sangat mempengaruhi kinerja guru dan prestasi belajar siswa. Kualitas merupakan hasil yang dinamis terkait pelayanan, proses, produk, orang dan lingkungan sekitar yang sesuai dengan target yang diharapkan. Mengajar merupakan aktivitas guru kepada siswa yaitu komunikasi dan interaksi dalam pembelajaran yang melibatkan guru dan siswa atau siswa dengan siswa dengan memberikan pengetahuan tentang materi pembelajaran. Dengan demikian, kualitas pengajaran guru dapat dinilai dari pelayanan seorang guru yang maksimal yang akan membuat kepuasan pada pelanggan (dalam hal ini siswa, orang tua siswa dan masyarakat) dan juga dapat dinilai dari hasil dalam konsep yang luas terkait sasaran mutu lembaga, proses kerja dan produk yang dihasilkan yang bermanfaat bagi lingkungan sekitar.

9. Iklim Organisasi Sekolah

Iklim organisasi sekolah merupakan keadaan, situasi dan kondisi didalam sebuah sekolah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan juga sumber daya benda. Iklim organisasi di TK Al Huffazh Payakumbuh berpengaruh terhadap kinerja guru-guru di TK Al Huffazh Payakumbuh karena tanpa kondisi dan situasi yang kondusif mustahil kinerja guru dapat ditingkatkan. Hal ini senada dengan Janah dkk., (2019) yang menjabarkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim sekolah atau iklim organisasi. Iklim organisasi sekolah dapat didefinisikan sebagai tempat guru melaksanakan tugas meliputi lingkungan fisik dan akademik dan sosial. Dengan demikian, sudah seharusnya lembaga sekolah memiliki dan menjaga kondisi sekolah yang kondusif agar guru-guru serta tenaga kependidikan atau *stakeholders* lainnya yang berada dilingkungan sekolah nyaman bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Jadi, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja guru secara langsung dan tidak langsung. Berarti, iklim organisasi sekolah juga merupakan salah satu indikator peningkat kinerja atau kualitas kerja guru.

10. Insentif

Pemberian insentif sebagai bentuk kesejahteraan bagi guru juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru. Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah, Kepala Divisi Pendidikan dan Pengawas TK Al Huffazh Payakumbuh bahwa honorarium guru-guru memang sesuai dengan kinerja yang diberikan. Jadi, tidak sama dengan ASN yang gajinya sesuai dengan ketentuan pemerintah, guru-guru di TK Al Huffazh Payakumbuh digaji sesuai dengan hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh pengawas sekolah. Jadi, dengan pemberian insentif sesuai dengan kinerja yang diberikan maka guru akan selalu senantiasa meningkatkan kinerjanya. Karena jika tidak, maka insentifnya juga akan dikurangi. Dengan demikian, insentif juga sangat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sepadan dengan pendapat Candra dkk., (2020) dengan menjelaskan bahwa salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh pemerintah dan pihak sekolah untuk membuat guru berkinerja bagus adalah dengan memberikan penghargaan atau bentuk kesejahteraan guru yang meningkat hasil kerjanya serta melakukan pembinaan terhadap guru yang masih rendah kualitas kerjanya. Dalam hal ini, pemerintah dan pihak sekolah bisa juga melakukan peningkatan kesejahteraan guru dengan cara memberikan tunjangan. Pemberian tunjangan dalam bentuk insentif ini juga ditujukan agar guru-guru tidak lagi mencari tambahan penghasilan diluar sehingga mereka memaksimalkan waktu dan tenaga mereka hanya pada satu lembaga sekolah ini. dengan kata lain, guru akan dapat fokus untuk memperbaiki kinerja serta meningkatkannya sesuai dengan harapan lembaga pendidikan.

Pemberian insentif dari pihak sekolah bisa juga dalam bentuk pemanfaatan dana BOS. Dana BOS ini tidak hanya dapat diberikan untuk insentif guru tetapi juga pada siswa serta sarana dan prasarana sekolah. Armaiyyetti dkk., (2020) menyebutkan bahwa pemanfaatan dana BOS ini meliputi pengembangan perpustakaan sekolah, penerimaan anak didik baru, kegiatan evaluasi pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan profesi guru, perawatan sekolah, honorarium atau gaji bulanan, pembelian atau perawatan fasilitas pembelajaran penggunaan daya dan jasa serta biaya lain yang diperlukan pada setiap sekolah terkait kegiatan pendidikan. Dengan demikian, insentif yang diberikan sekolah akan sangat menunjang kinerja guru baik yang diberikan kepada guru langsung maupun dengan menyalurkannya kepada komponen lain yang berhubungan dengan pekerjaan guru.

Walaupun demikian, beberapa kendala masih dijumpai terkait kinerja guru-guru di TK Al Huffazh Payakumbuh. Pertama, media pembelajaran yang digunakan oleh guru masih kurang inovasi, kreasi dan variasi. Hal ini disebabkan guru-guru di TK Al Huffazh Payakumbuh adalah guru senior yang sudah berumur yang sulit mendalami lagi teknologi pendidikan salah satunya menciptakan media pembelajaran yang kreatif sesuai dengan teknologi digital yang sering digunakan saat sekarang ini. Hal ini sejalan dengan hasil

penelitian dari Frelly (2016) yang menyatakan bahwa kinerja guru PAUD saat sekarang ini masih belum memuaskan terkait dengan beberapa hal. Pertama, proses kegiatan belajar mengajar masih bersifat tradisional yaitu dengan cara lama yang dipakai secara turun temurun kepada siswa, sedangkan seharusnya cara mengajar guru menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Kedua, metode pengajaran yang digunakan masih belum bervariasi dan monoton. Walaupun sudah banyak penelitian tentang metode-metode variative yang bisa digunakan oleh guru, namun guru cenderung memakai metode lama karena sudah terbiasa dan lebih nyaman menerapkannya kepada anak. Ketiga, masih banyak diantara guru yang tidak menggunakan alat bantu pengajaran yaitu media pembelajaran seperti alat peraga, media pembelajaran elektronik dan lain sebagainya. Djafri dkk., (2020) juga mengungkapkan bahwa proses pembelajaran yang inovatif dan kreatif tidak bisa didapatkan anak secara langsung atau mandiri tanpa pembelajaran yang dibina dan diarahkan oleh guru. Dengan pembelajaran yang inovatif maka pendidikan yang didapatkan anak akan berkualitas dan berguna di masa yang akan datang. Guru-guru yang memiliki pemikiran yang inovatif dan kreatif akan memberikan ide dan gagasan pembelajaran yang menarik bagi anak serta dapat menyelesaikan permasalahan pembelajaran secara mudah dan bermakna.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja guru di TK Al Huffazh Payakumbuh sudah baik dan cukup bagus walaupun masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk masa yang akan datang. Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di TK Al Huffazh Payakumbuh adalah: 1) kedisiplinan, 2) komitmen organisasi dan integritas, 3) motivasi kerja, 4) budaya kerja, 5) *Educational leadership*, 6) gaya kepemimpinan kepala sekolah, 7) supervisi kepala sekolah dan pengawas sekolah, 8) kualitas mengajar, 9) iklim organisasi sekolah dan 10) insentif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dalam penelitian ini pertama kali teruntuk kepada Dosen Mata Kuliah Karya Ilmiah yaitu Ibu Delfi Eliza atas bimbingan dan arahnya sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Kemudian ucapan terima kasih penulis juga teruntuk kepada Tim Editor Journal BASICEDU yang telah bersedia memberikan kesempatan sehingga jurnal ini siap untuk diterbitkan. Selain itu, ucapan terima kasih juga teruntuk kepada tim reviewer yang sudah meluangkan waktunya untuk mereview serta memberikan banyak masukan dan kontribusi sehingga jurnal ini lebih sempurna. Terima kasih kepada dosen serta kepala program pascasarjana/magister PAUD Universitas Negeri Padang atas dukungan terhadap penyelesaian penelitian ini. Selanjutnya, terima kasih juga kepada guru-guru, tenaga kependidikan, kepala sekolah dan ketua yayasan TK Al Huffazh Payakumbuh, serta pihak-pihak yang terlibat dan telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, I. N. (2020). Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Pembelajaran Sains Permulaan Di Kelas Rendah. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 490. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.613>
- Armaiyyetti, R., Marsidin, S., & Alkadri, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kelapa Sekolah Dan Dana Bos Terhadap Prestasi Guru. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 453–459. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.380>
- Candra, A., Sabandi, A., Syahril, S., & Zikri, A. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Insentif Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 690–695.

- 5235 *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak – Ayu Intan Permana, Delfi Eliza*
DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>
- <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.379>
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. In *Muqarnas* (Vol. 8). <https://doi.org/10.1163/22118993-90000268>
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini Di Paud Al Azhar Bukittinggi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 1051. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.465>
- Djafri, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Kepala Sekolah Di Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 940. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.494>
- Djafri, N., Arwildayanto, A., & Sukung, A. (2020). Manajemen Kepemimpinan Inovatif Pada Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Perspektif Merdeka Belajar Era New Normal. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1441–1453. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.901>
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrur. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal Of Education Research*, 1(3), 308–316.
- Frelly, D. M. (2016). Kinerja Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong. *E Jurnal Katalogis*, 4(1), 140–146.
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801–812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>
- Irwana, A. (2015). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Upi*, 22(2), 104–119. <https://doi.org/10.17509/Jap.v22i2.5392>
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Paud Di Kota Depok. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 234. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.v1i2.108>
- Kaiman, Arafat, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengawasan Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(3), 283–289.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Romadhon, M., & Ms, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479–489. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Rosyati, T., Saprudin, S., & Alaydrus, A. S. (2020). Kinerja Ocb Pada Guru Paud Ditinjau Dari Educational Leadership Dan Integritas. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 201. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.513>

- 5236 *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak – Ayu Intan Permana, Delfi Eliza*
DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>
- Tute, K. J., Suryani, L., & Aje, A. U. (2020). Pengaruh Iklim Kerja Dan Kualitas Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 1326–1335. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.554>
- Zuldesiah, Z., Gistituati, N., & Sabandi, A. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 663–671. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.791>