

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan pendidikan yang diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar, memiliki kelompok sasaran anak usia 0-6 tahun yang sering disebut dengan masa emas perkembangan (*golden age*). Saat ini kesadaran dan komitmen terhadap PAUD baik secara nasional maupun internasional semakin bertambah. Salah satu pendorong kesadaran dan komitmen terhadap PAUD adalah temuan hasil-hasil riset tentang dampak PAUD terhadap peningkatan sumber daya manusia dan bidang kehidupan lain. UNESCO (Kemendiknas, 2011:38) menyatakan bahwa PAUD berkontribusi terhadap : (1) meningkatnya efisiensi pendidikan, yaitu menurunnya angka mengulang kelas serta meningkatkan kemampuan anak untuk menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi, (2) meningkatnya produktivitas kerja dan kesejahteraan hidup, dan (3) menurunnya angka kejahatan dan penyandang masalah kesejahteraan sosial.

Berbagai peraturan perundangan telah dikeluarkan sebagai perwujudan komitmen membina anak usia dini secara utuh. Komitmen tersebut antara lain tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I, pasal 1, butir 14, yang menyebutkan bahwa:

Pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan 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.

PAUD bukanlah bidang yang dapat dianggap ringan karena PAUD memerlukan penanganan yang khas dibandingkan dengan pendidikan lainnya. Hal ini disebabkan karakteristik perkembangan dan cara belajar anak usia dini berbeda dengan anak-anak yang usianya lebih tua, sehingga diperlukan bimbingan yang khas pula agar anak berkembang secara optimal. Sehubungan dengan hal tersebut, kajian tentang guru PAUD perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh (Setiasih, 2009:1).

Iis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (Instruction Leadership) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Taman Kanak-Kanak yang selanjutnya disingkat TK merupakan satuan PAUD pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berusia 4 - ≤ 6 tahun. Secara filosofis, pendidikan TK bertujuan membantu anak agar dapat mengembangkan berbagai potensi yang mereka miliki sesuai dengan keunikan masing-masing. Sementara itu, dalam PP RI No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan dikatakan bahwa “Program pembelajaran TK, RA, dan bentuk lain yang sederajat dikembangkan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki SD, MI atau bentuk lain yang sederajat”.

Penelitian yang dilakukan oleh Subandrijo dan Hidayanto (Bungai, 2008:75) menggambarkan bahwa anak-anak yang menjalani pendidikan di TK memiliki sikap-sikap positif seperti percaya diri, kemampuan bekerjasama, kemampuan bersosialisasi, kemampuan konsentrasi serta kemampuan berkomunikasi yang lebih baik dibandingkan dengan anak-anak yang tidak mengikuti pendidikan TK. Mengingat pentingnya pendidikan TK, maka penyelenggaraan pendidikan TK harus dikelola semaksimal mungkin.

Salah satu sumber daya/komponen yang harus dikelola dalam pendidikan TK adalah guru. Guru mendapatkan perhatian yang besar karena guru merupakan sumber daya potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru merupakan ujung tombak berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan nasional karena guru merupakan pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas serta memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas anak didiknya.

Guru TK adalah profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran serta melakukan pembimbingan, pengasuhan, dan perlindungan anak didik. Kualifikasi dan kompetensi guru TK didasarkan pada Pasal 26 PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan serta Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Berdasarkan peraturan tersebut, guru TK harus memiliki kualifikasi akademik minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam

lis Faridah, 2013

bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Morrison (Yufiarti dan Chandrawati, 2011:16) menyatakan bahwa salah satu tolak ukur guru TK sebagai tenaga pendidik yang profesional adalah kinerja guru dalam mengajar. Penyelenggaraan proses pembelajaran menuntut kinerja guru yang optimal karena peran guru yang sangat penting bagi keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Guru memainkan berbagai peran dalam situasi pembelajaran, baik sebagai pendidik, fasilitator, mediator, instruktur atau moderator. Anak akan memberikan kerjasama yang baik jika guru menunjukkan keseriusan, etika mengajar, dan membuat prakarsa untuk meningkatkan kemampuan anak dengan sabar dan berkomitmen tinggi. Bagaimanapun, apa yang anak pelajari, akan bergantung pada kinerja mengajar guru itu sendiri (Enueme dan Egwunyenga, 2008:1).

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

Danim (2002:123) menyatakan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. Bagaimanapun, kita masih banyak menemukan proses belajar mengajar dimana guru masih menggunakan metode lama seperti pembelajaran satu arah, alat bantu pengajaran yang tidak menarik, dan lemahnya guru dalam meningkatkan motivasi anak. Hasilnya, kreativitas anak dalam proses pembelajaran tidak akan meningkat.

Permasalahan mengenai guru yang belum mampu menunjukkan kinerja mengajar yang memadai dihadapi pula oleh jenjang pendidikan TK di Kota

lis Faridah, 2013

Bandung dan hal ini berimplikasi terhadap rendahnya kualitas pembelajaran dan pendidikan yang diselenggarakan di lembaga-lembaga TK. Sebagai contoh hingga saat ini masih terjadi praktik-praktik pendidikan bagi anak TK yang dipandang kurang tepat sehingga menimbulkan kritik. Misalnya pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran yang terlalu akademis, terstruktur dan kaku atau kegiatan pembelajaran yang lebih menekankan pada kegiatan membaca, menulis, dan berhitung sementara di sisi lain masih banyak aspek perkembangan anak yang belum mendapatkan perhatian yang seimbang seperti pengembangan kreativitas, pengembangan konsep diri yang positif serta perilaku-perilaku positif lainnya (Setiasih, 2009:16).

Bandung merupakan salah satu kota dengan pertumbuhan lembaga TK yang cukup tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dari Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak (IGTK) Kota Bandung, pada Tahun 2012 tercatat lembaga TK yang ada di Kota Bandung berjumlah 496 (493 merupakan lembaga TK yang dikelola oleh swasta dan sisanya, 3 lembaga merupakan TK Negeri yang dikelola oleh pemerintah). Namun sayangnya, jumlah lembaga TK yang cukup besar di Kota Bandung ini tidak diimbangi dengan kondisi pendidik yang kompeten di bidangnya (jabar.tribunnews.com, 2012).

Kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh guru TK di Kota Bandung sebagian besar belum memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Gambaran mengenai kualifikasi pendidikan guru TK di Kota Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Kualifikasi Pendidikan Guru TK di Kota Bandung
Tahun 2012

No.	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	651	29,4%
2.	Diploma	795	35,9%
3.	Sarjana	770	34,7%
	Total	2.216	100%

Sumber: IGTK Kota Bandung

lis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (Instruction Leadership) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa layanan TK di Kota Bandung sebagian besar dilakukan guru dengan kualifikasi pendidikan yang bervariasi. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar yang ditampilkan oleh masing-masing guru TK.

Beberapa penelitian mengenai kinerja mengajar guru sudah dilakukan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2009) terhadap guru SMP Negeri di Kabupaten Majalengka Jawa Barat. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru. Sampel diambil sebanyak 359 orang guru SMP Negeri di Kabupaten Majalengka. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru memberikan kontribusi sebesar 19,36% terhadap kinerja mengajar guru (tergolong sangat kecil). Penelitian Kinerja mengajar guru TK juga pernah diteliti oleh Huda (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan supervisi pengajaran oleh kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Malang.

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

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

Iis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (Instruction Leadership) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru TK berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2013:5) pada sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah atas (SMA) di Jayapura, Papua, menunjukkan bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian lain mengenai kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja mengajar guru dilakukan juga oleh Meriana (2011:1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru memberikan kontribusi sebesar 51,6% terhadap kinerja mengajar guru TK pada Yayasan Pendidikan GMI Manuel.

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

Smith dan Andrew (Enueme dan Egwunyenga, 2008:13) menyatakan bahwa ‘*Instructional leadership is often conceived of as a blend of supervision, staff development, and curriculum development facilitates school improvement*’. Kepemimpinan pembelajaran sering dianggap sebagai perpaduan dari supervisi, pengembangan staf, dan pengembangan kurikulum yang memfasilitasi perbaikan sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Enueme dan Egwunyenga (2008:16) pada semua sekolah menengah pertama di Asaba Metropolis Negara Bagian Delta,

lis Faridah, 2013

menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala sekolah yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

Sejalan dengan pernyataan di atas, Obi (2002:18-25) menyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin pembelajaran yang berhasil, kepala sekolah harus memberikan perhatian yang utama terhadap program pengembangan staf, yang terdiri dari teknik kepemimpinan dan prosedur yang dirancang untuk mengubah kinerja mengajar guru. Dia menyatakan bahwa peran kepala sekolah dalam hal ini meliputi: kunjungan kelas, observasi, konferensi, seminar dan lokakarya, asosiasi profesional, program pendidikan *in-service*, dll. Semua ini akan meningkatkan kinerja mengajar guru.

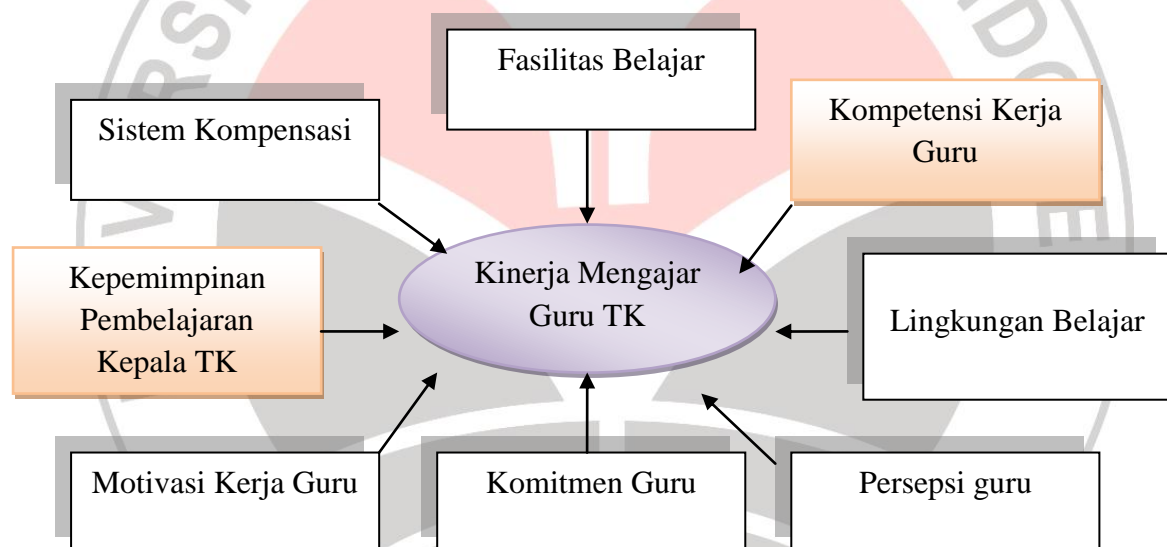
Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa lembaga TK di Kota Bandung diperoleh informasi yang menyatakan bahwa kepala TK memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan dan meningkatkan kinerja mengajar guru. Bimbingan, pembinaan, arahan dan dukungan dari kepala TK dirasakan oleh sebagian guru masih kurang serta kepala TK lebih menekankan pembinaan pada sisi administratif, kurang menyentuh pada peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Kepala TK sibuk dengan semua tanggung jawabnya dalam menjalankan sekolah dan mereka kurang memiliki waktu untuk melaksanakan kepemimpinan pembelajaran seperti yang diharapkan.

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

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Inti kajian penelitian ini adalah kinerja mengajar guru TK dimana kinerja mengajar guru TK itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: motivasi kerja guru, kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK, sistem kompensasi, fasilitas belajar, kompetensi kerja guru, lingkungan belajar, persepsi guru, dan komitmen guru. Agar lebih memahami identifikasi masalah tersebut, peneliti gambarkan secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru berdasarkan hasil penelitian terdahulu ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1.1

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru
(Ainsworth *et al.*, 2002; Arifin, 2013; Enueme dan Egwunyenga, 2008;
Gibson *et al.*, 2000; Mangkunegara, 2007)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru, yang paling menonjol adalah kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK.

Upaya meningkatkan kinerja mengajar guru TK dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi kerja guru. Kompetensi pada dasarnya merupakan

lis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (Instruction Leadership) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku, dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan (Sudrajat, 2008:2). Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, seorang guru harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Kemampuan yang tinggi pada diri guru akan sangat menentukan kinerja mengajar guru dan memungkinkan terjadinya pengelolaan kegiatan pembelajaran yang semakin efektif dan efisien.

Upaya lain yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar guru adalah melalui kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala sekolah (Enueme dan Egwunyenga, 2008:16). Sebagai pemimpin pembelajaran, kepala TK secara rutin melakukan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil kunjungan kelas ini, dapat diketahui kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan hal ini tentu berkaitan dengan tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan yang selanjutnya diupayakan solusi, tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran (Sudrajat, 2008:3).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirinci faktor-faktor teridentifikasi yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung yang tercermin dalam perilaku yang ditampilkan guru saat mengajar.
2. Kompetensi kerja sebagian guru yang rendah, hal ini dapat dilihat dari kualifikasi pendidikan dan kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh guru TK.
3. Peran kepala TK dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dirasa oleh guru masih kurang. Kepala TK lebih menekankan pembinaan pada sisi administratif, kurang menyentuh pada peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.

Iis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (Instruction Leadership) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara kontekstual, peneliti memilih lokasi penelitian di TK yang ada di Kota Bandung karena dekat dengan wilayah kerja peneliti dan peneliti memiliki kemudahan akses informasi dan data dalam melakukan penelitian di Kota Bandung.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian faktor-faktor tersebut maka kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung merupakan fokus masalah yang memerlukan penelaahan empirik. Adapun permasalahan pokok yang dibahas dalam penelitian ini adalah “**Seberapa Besar Kontribusi Kompetensi Kerja Guru dan Kepemimpinan Pembelajaran (*Instructional Leadership*) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Bandung?**”.

Pertanyaan tersebut dapat dikembangkan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran kompetensi kerja guru TK di Kota Bandung?
2. Bagaimanakah gambaran kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK di Kota Bandung?
3. Bagaimanakah gambaran kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung?
4. Seberapa besar kontribusi kompetensi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung?
5. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung?
6. Seberapa besar kontribusi kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi mengenai kontribusi kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

lis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (*Instruction Leadership*) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Mendeskripsikan kompetensi kerja guru TK di Kota Bandung.
2. Mendeskripsikan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK di Kota Bandung.
3. Mendeskripsikan kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung.
4. Menganalisis kontribusi kompetensi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung.
5. Menganalisis kontribusi kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung.
6. Menganalisis kontribusi kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang secara lebih rinci penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang Administrasi Pendidikan terutama dalam peningkatan kinerja mengajar guru TK.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi penelitian yang terkait dengan kajian kompetensi kerja guru, kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala sekolah, dan kinerja mengajar guru.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi kepala TK, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi/masukan dalam upaya meningkatkan peran kepala TK terutama sebagai pemimpin pembelajaran dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mengajar guru pada lembaga TK yang dipimpinnya.

Iis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (Instruction Leadership) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Bagi guru TK, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dalam upaya mengembangkan kompetensi kerja guru dalam rangka peningkatan kinerja mengajar guru menuju pendidikan anak usia dini yang berkualitas.

E. Struktur Organisasi Tesis

Tesis dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab.

Bab I Pendahuluan, dimulai dengan latar belakang yang menjelaskan tentang dasar alasan masalah diteliti, dilanjutkan dengan identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta struktur organisasi tesis.

Bab II Kajian Pustaka yang berisi penjelasan konsep/teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yakni posisi teoritik peneliti yang diturunkan dalam kerangka penelitian dan hipotesis. Dalam kajian pustaka pada penelitian ini diuraikan teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti yakni Kinerja Mengajar Guru dalam Konteks Administrasi Pendidikan, Kompetensi Kerja Guru, dan Kepemimpinan Pembelajaran (*Instructional Leadership*) Kepala Sekolah.

Bab III Metodologi Penelitian yang menjabarkan secara rinci mengenai metode dan pendekatan penelitian, lokasi/tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, proses pengembangan instrumen serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri atas dua hal utama, yakni pengolahan atas analisis data untuk menghasilkan temuan yang berkaitan dengan masalah penelitian, hipotesis, dan pembahasan atau analisis temuan.

Bab V Kesimpulan dan Saran yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.



Iis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (Instruction Leadership)
Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu