



**PERSEPSI KEPALA SEKOLAH DAN GURU  
PADA PENGARUH KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-  
KANAK (TK) DI KABUPATEN SEMARANG**

**TESIS**

**diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Magister Pendidikan**

**Oleh:**

**Dyah Retno Fitri Utami**

**0108517012**

**PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2019**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul “Persepsi Kepala Sekolah dan Guru Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kabupaten Semarang” karya,

Nama : Dyah Retno Fitri Utami

NIM : 0108517012

Program Studi : Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian tesis.

Semarang, ...19 desember 2019.....

Pembimbing I,



Dr. Lita Latiana, M.H.  
NIP. 196304171999032001

Pembimbing II,



Yuli Kurniawati S.P, S.Psi, M.A., D.Sc  
NIP. 198107042005012003

## PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul “Persepsi Kepala Sekolah dan Guru Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kabupaten Semarang” karya,

Nama : Dyah Retno Fitri Utami

NIM : 0108517012

Program Studi : Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

telah dipertahankan dalam sidang panitia ujian tesis Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang pada hari Senin, 30 Desember 2019

Semarang, .....

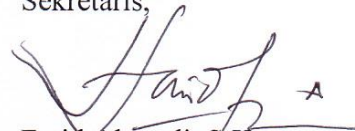
### Panitia Ujian

Ketua,



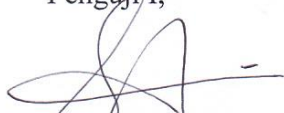
Dr. Eko Handoyo, M.Si.  
NIP. 196406081988031001

Sekretaris,



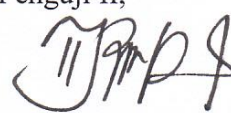
Farid Ahmadi, S.Kom.,  
M.Kom., Ph.D.  
NIP. 197701262008121003

Penguji I,



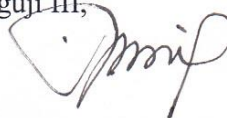
Sunawan, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 197807012006041002

Penguji II,



Yuli Kurniawati S.P.,  
S.Psi., M.A., D.Sc.  
NIP. 198107042005012003

Penguji III,



Dr. Lita Latiana, M.H.  
NIP. 196304171999032001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya

Nama : Dyah Retno Fitri Utami

NIM : 0108517012

Program Studi : Pendidikan Anak Usia Dini, S2

menyatakan bahwa yang tertulis dalam tesis yang berjudul “Persepsi Kepala Sekolah dan Guru Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kabupaten Semarang” ini benar-benar karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya **secara pribadi** siap menanggung resiko/sanksi hukum yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 19 Desember 2019

Yang membuat pernyataan,



Dyah Retno Fitri Utami

NIM. 0108517012

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

Allah mencintai orang yang bekerja, apabila ia bekerja maka ia selalu memperbaiki prestasi kerja.

-HR. Thabrani-

### **Persembahan :**

Karya tulis ini saya persembahkan untuk :  
Almamaterku, Pendidikan Anak Usia Dini,  
Pascasarjana Universitas Negeri Semarang

## ABSTRAK

Utami, Dyah Retno Fitri, 2019. “Persepsi Kepala Sekolah dan Guru Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kabupaten Semarang”. *Tesis*, Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini. Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Dr. Lita Latiana, M.H., dan Pembimbing II Yuli Kurniawati, S.P., S.Psi., M.A., Ph.D.

**Kata Kunci:** Kompetensi Guru, Kinerja Mengajar, Guru Taman Kanak-kanak.

Kepemilikan keempat kompetensi guru dapat membentuk profesionalisme kerja dan tergambar dari kinerja mengajar yang dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing kompetensi guru terhadap kinerja mengajar, menganalisis *level agreement* kompetensi guru berdasarkan *self report* dan penilaian kepala sekolah, menganalisis *level agreement* kinerja guru berdasarkan *self report* guru dan penilaian kepala sekolah, serta mendeskripsikan kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK Kabupaten Semarang.

Desain penelitian yang digunakan adalah *sequential mixed methods* dengan mengkombinasikan penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif dalam satu penelitian. Sampel penelitian adalah 101 orang kepala sekolah dan 173 orang guru TK di Kabupaten Semarang. Pengumpulan data kuantitatif menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sedangkan pengumpulan data kualitatif menggunakan metode wawancara semi terstruktur, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian pada analisis kuantitatif menunjukkan bahwa pada masing-masing kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru sebesar 34,9% pada kompetensi pedagogik, 40% pada kompetensi kepribadian, 50,4% pada kompetensi sosial, dan 45,7% pada kompetensi profesional. Sedangkan hasil analisis kualitatif menunjukkan bahwa kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK Kabupaten Semarang secara umum sudah cukup baik. Dalam penilaian kompetensi dan kinerja guru tidak hanya menggunakan *rating scale* saja namun dapat menggunakan unjuk kerja guru dan deskripsi diri. Dalam penilaian kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru dapat mengkombinasikan tes dan unjuk kerja sedangkan penilaian kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru dapat menggunakan lembar penilaian diri melalui deskripsi diri.

Saran dalam penelitian ini, diharapkan lembaga TK dalam meningkatkan kompetensi guru dilakukan dengan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran sehingga dapat membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran secara lebih optimal dan guru dapat tetap melakukan pengembangan diri dan meningkatkan kualitas diri untuk menghasilkan kinerja mengajar yang optimal.

## ABSTRACT

Utami, Dyah Retno Fitri, 2019. "Principals' and Teachers' Perceptions on the Effect of Competence on the Performance of Kindergarten Teachers in Semarang Regency". *Thesis*, Early Childhood Education Program. Postgraduate. Universitas Negeri Semarang. Supervisor I Dr. Lita Latiana, M.H., dan Supervisor II Yuli Kurniawati, S.P., S.Psi., M.A., Ph.D.

**Keywords:** *Teacher Competencies, Teaching Performance, Kindergarten Teachers.*

Having of the four teacher competencies can create work professionalism and are reflected in the teaching performance performed by a teacher. This study aims to analyze the effect of each teacher competency on teaching performance, analyze teacher competency level agreements based on self-reports and principals' assessments, analyze teacher performance level agreements based on teacher self-reports and principals' assessments, and describe teacher competencies in implementing learning in kindergarten on Semarang Regency.

The research design used is sequential mixed methods by combining quantitative research and qualitative research in one study. The research sample was 101 school principals and 173 kindergarten teachers in Semarang Regency. Quantitative data collection using a Likert scale questionnaire. Whereas qualitative data collection uses semi-structured interview methods, observation, and documentation.

The results of the quantitative analysis show that each competency has a significant effect on teacher teaching performance by 34.9% in pedagogical competencies, 40% in personality competencies, 50.4% in social competencies, and 45.7% in professional competencies. Whereas the results of the qualitative analysis showed that the competence of teachers in implementing learning in the Semarang Regency Kindergarten in general was quite good. In competency assessment and teacher performance not only uses rating scale, but can also use teacher performance and self-description. In the assessment of pedagogical competence and professional competence the teacher can combine tests and performance while the assessment of personal competence and social competence of teachers can use self-assessment sheets through self-description.

Suggestions in this study, it is expected that kindergarten institutions in improving teacher competence are carried out by providing facilities and infrastructure that support learning activities so that it can help teachers carry out learning more optimally and teachers can continue to develop themselves and improve themselves to produce optimal teaching performance.

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Persepsi Kepala Sekolah dan Guru Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kabupaten Semarang”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, sumbangan pemikiran, kritik, serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian penelitian dan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada para pembimbing: Dr. Lita Latiana, M.H., selaku Pembimbing I dan Yuli Kurniawati S.P.,S.Psi.,M.A.,D.Sc., selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi arahan selama proses penulisan tesis ini.

Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian studi, di antaranya:

1. Direksi Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan serta arahan selama masa pendidikan, penelitian, hingga penyelesaian tesis ini.



2. Koordinator Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini Pascasarjana Universitas Semarang, Ibu Yuli Kurniawati S.P., S.Psi.,M.A.,D.Sc. yang telah memberikan motivasi, dukungan dan arahan yang sangat berarti bagi penulis selama masa pendidikan, penelitian, dan penyelesaian tesis ini.
3. Segenap Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, yang telah banyak memberikan bimbingan dan ilmu selama menempuh pendidikan.
4. Seluruh Staf Karyawan Pascasarjana Universitas Negeri Semarang yang telah membantu kelancaran dalam penulisan tesis.
5. Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang, Ketua IGTKI se-Kabupaten Semarang serta segenap guru, pengurus dan anggota IGTKI se-Kabupaten Semarang yang telah memberikan izin serta berpartisipasi dalam memberikan bantuan dan data kepada penulis pada saat proses penelitian.
6. Teruntuk kedua orangtua tercinta, Ibu Sudariyah dan Bapak Samiyono, S.E., M.Si., serta keluarga yang senantiasa memberikan cinta dan pengertian, yang mendukung selama proses berlangsung hingga sekarang.
7. Seluruh rekan Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini Pascasarjana Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan semangat, saran dan dukungan bagi penulis.
8. Semua pihak yang telah turut membantu dalam penyusunan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis, baik berupa bantuan spiritual, moril maupun materil hingga tesis ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam pengungkapan, penyajian, dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan, tesis ini masih belum sempurna. Dengan segala kerendahan hati, penulis berharap agar karya ini dapat memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) pada khususnya dan kepada pembaca pada umumnya.

Semarang, 19 Desember 2019



Dyah Retno Fitri Utami  
NIM. 0108517012

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT.....	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	15
1.3 Cakupan Masalah .....	16
1.4 Rumusan Masalah .....	17
1.5 Tujuan Penelitian.....	18
1.6 Manfaat Penelitian.....	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1. Kajian Pustaka .....	20
2.2. Kerangka Teoretis .....	28
2.2.1 Guru Taman Kanak-kanak (TK).....	28
2.2.1.1 Hakikat Guru.....	28
2.2.1.2 Hakikat Taman Kanak-kanak (TK) .....	32
2.2.1.3 Guru Taman Kanak-kanak (TK).....	35
2.2.2 Kompetensi Guru .....	38
2.2.2.1 Hakikat Kompetensi Guru .....	38

2.2.2.2 Kompetensi Pedagogik .....	44
2.2.2.3 Kompetensi Kepribadian .....	50
2.2.2.4 Kompetensi Sosial .....	57
2.2.2.5 Kompetensi Profesional .....	61
2.2.3 Kinerja Mengajar Guru .....	67
2.2.3.1 Hakikat Kinerja .....	67
2.2.3.2 Dimensi Kinerja Guru .....	71
2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	74
2.3. Kerangka Berpikir .....	77
2.4. Hipotesis Penelitian .....	80
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian .....	81
3.2. Subjek Penelitian .....	84
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	86
3.3.1. Pengumpulan Data Kuantitatif .....	87
3.3.2. Pengumpulan Data Kualitatif .....	97
3.4. Teknik Analisis Data .....	98
3.4.1 Analisis Data Kuantitatif .....	98
3.4.2 Analisis Data Kualitatif .....	100
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Analisis Deskriptif Data Penelitian .....	103
4.2 Uji Prasyarat .....	113
4.2.1 Uji Normalitas .....	113
4.2.2 Uji Multikolinearitas .....	116
4.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	117
4.3 Pengaruh Tingkat Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kabupaten Semarang .....	118
4.3.1 Pengaruh Tingkat Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kabupaten Semarang .....	120
4.3.1.1 Hasil .....	120
4.3.1.2 Pembahasan .....	122

4.3.2	Pengaruh Tingkat Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kabupaten Semarang .....	124
4.3.2.1	Hasil .....	124
4.3.2.2	Pembahasan.....	126
4.3.3	Pengaruh Tingkat Kompetensi Sosial Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kabupaten Semarang .....	128
4.3.3.1	Hasil .....	128
4.3.3.2	Pembahasan.....	129
4.3.4	Pengaruh Tingkat Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kabupaten Semarang .....	132
4.3.4.1	Hasil .....	132
4.3.4.2	Pembahasan.....	133
4.4	<i>Level Agreement</i> Pada Kompetensi Guru TK di Kabupaten Semarang Berdasarkan <i>Self Report</i> Guru dan Penilaian Kepala Sekolah .....	136
4.4.1	Hasil .....	136
4.4.2	Pembahasan.....	141
4.5	<i>Level Agreement</i> pada Kinerja Guru TK di Kabupaten Semarang Berdasarkan Penilaian Kepala Sekolah dan <i>Self Report</i> .....	151
4.5.1	Hasil .....	151
4.5.2	Pembahasan.....	154
4.6	Kompetensi Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran di TK Kabupaten Semarang .....	159
4.6.1	Hasil .....	159
1.	Kompetensi Pedagogik .....	159
2.	Kompetensi Kepribadian .....	168
3.	Kompetensi Sosial .....	175
4.	Kompetensi Profesional.....	181
4.6.2	Pembahasan.....	187
1.	Kompetensi Pedagogik .....	188
2.	Kompetensi Kepribadian .....	190
3.	Kompetensi Sosial .....	192
4.	Kompetensi Profesional.....	194

4.7 Analisis Kuantitatif dan Kualitatif Kompetensi Guru .....	197
Keterbatasan Penelitian .....	207
BAB V PENUTUP	
5.1. Simpulan.....	208
5.2. Saran .....	210
DAFTAR PUSTAKA .....	212

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Guru TK Kabupaten Semarang.....	6
Tabel 2.1 Kompetensi Pedagogik Guru PAUD.....	45
Tabel 2.2 Kompetensi Kepribadian Guru PAUD.....	52
Tabel 2.3 Kompetensi Sosial Guru PAUD.....	59
Tabel 2.4 Kompetensi Profesional Guru PAUD .....	63
Tabel 3.1 Jumlah Guru TK Kabupaten Semarang Berdasarkan Kecamatan.....	84
Tabel 3.2 Kriteria Jawaban Kuesioner .....	90
Tabel 3.3 Kisi-kisi Kompetensi Pedagogik .....	90
Tabel 3.4 Kisi-kisi Kompetensi Kepribadian .....	91
Tabel 3.5 Kisi-kisi Kompetensi Sosial .....	91
Tabel 3.6 Kisi-kisi Kompetensi Profesional.....	92
Tabel 3.7 Kisi-kisi Kinerja Mengajar .....	92
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Pedagogik .....	93
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Kepribadian.....	94
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Sosial.....	95
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Profesional .....	95
Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Mengajar .....	96
Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Reliabilitas.....	97
Tabel 4.1 Karakteristik Responden (Guru) .....	104
Tabel 4.2 Karakteristik Responden (Kepala Sekolah) .....	105
Tabel 4.3 Hasil Statistik Deskriptif (Guru) .....	106
Tabel 4.4 Hasil Statistik Deskriptif (Kepala Sekolah) .....	106
Tabel 4.5 Kategori Kompetensi Pedagogik.....	107
Tabel 4.6 Kategori Kompetensi Kepribadian.....	108
Tabel 4.7 Kategori Kompetensi Sosial.....	109
Tabel 4.8 Kategori Kompetensi Profesional .....	111
Tabel 4.9 Kategori Kinerja .....	112
Tabel 4.10 One Sample Test Kolmogorof Smirnov .....	114
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	116

Tabel 4.12 Output Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja .....	120
Tabel 4.13 Output Pengaruh Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja .....	122
Tabel 4.14 Output Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja.....	128
Tabel 4.15 Output Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja .....	132
Tabel 4.16 Agreement Levels of Kappa.....	136
Tabel 4.17 Kategori Kompetensi dari Multi Rater .....	137
Tabel 4.18 Kategori Kompetensi dari Multi Rater .....	139
Tabel 4.19 Kategori Kinerja dari Multi Rater .....	151
Tabel 4.20 Kategori Kinerja Mengajar dari Multi Rater .....	153
Tabel 4.21 Data Kuantitatif dan Kualitatif Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja .....	197
Tabel 4.22 Data Kuantitatif dan Kualitatif Level Agreement antara Guru dan Kepala Sekolah .....	202



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja .....	76
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Penelitian .....	79
Gambar 3.1 Desain Penelitian Campuran .....	82
Gambar 3.2 Prosedur Metode Campuran Sekuensial Eksplanatori .....	87
Gambar 3.3 Proses Analisis Data .....	100
Gambar 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Kompetensi Pedagogik .....	107
Gambar 4.2 Histogram Distribusi Frekuensi Kompetensi Kepribadian.....	109
Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi Kompetensi Sosial.....	110
Gambar 4.4 Histogram Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional .....	111
Gambar 4.5 Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja.....	112
Gambar 4.6 Grafik Histogram dan P-plot .....	115
Gambar 4.7 Scatterplot Variabel Dependen Kinerja.....	117
Gambar 4.8 Konseptual Diagram .....	119
Gambar 4.9 Konseptual Diagram Statistik.....	119
Gambar 4.10 Diagram Kompetensi.....	137
Gambar 4.11 Histogram Level Agreement Kompetensi Kinerja .....	136

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat dan Administrasi.....	225
Lampiran 2 Instrumen Penelitian .....	233
Lampiran 3 Tabulasi Uji Coba Instrumen .....	245
Lampiran 4 Hasil Validitas dan Reliabilitas.....	267
Lampiran 6 Hasil Analisis Data .....	276
Lampiran 7 Transkrip Wawancara .....	342
Lampiran 8 Rubrik Lembar Observasi .....	405
Lampiran 9 Transkrip Dokumentasi.....	420
Lampiran 10 Catatan Lapangan .....	435
Lampiran 11 Dokumen Foto .....	442

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah akar dari kehidupan manusia yang menjadi dasar dalam kehidupan di mana semua aspek kehidupan dapat dipelajari. Pendidikan menjadi penting karena dapat mengembangkan, mendorong, dan mengajak manusia untuk lebih progresif berdasarkan pada nilai yang tinggi dan kehidupan yang mulia agar terbentuk pribadi yang sempurna, baik yang berkaitan dengan akal, perasaan, maupun perbuatan (Ilahi, 2012:27). Kegiatan pendidikan dipengaruhi oleh guru yang merupakan salah satu komponen penting yang berperan di bidang pembangunan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Guru juga memegang peran utama dan menjadi instrumen penting dalam berjalannya proses pendidikan karena secara langsung terlibat dengan peserta didik.

Guru memiliki kedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional yang merupakan ujung tombak terlaksananya pendidikan. Guru dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas; UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, didefinisikan guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pada penelitian ini berfokus pada guru Taman Kanak-

kanak (TK) yang merupakan pendidikan bagi anak usia dini pada jalur pendidikan formal.

Guru dalam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peran sebagai mentor atau fasilitator, dan bukan sebagai pentransfer ilmu pengetahuan semata karena ilmu tidak dapat ditransfer dari guru kepada anak tanpa keaktifan anak itu sendiri. Sebagai komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan peradaban bangsa, guru hendaknya senantiasa meningkatkan kinerja mengajarnya. Seorang guru yang memiliki kinerja tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan dapat tercermin dari kedisiplinan, kesungguhan dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Pratiwi, 2013). Seorang guru seharusnya selalu berusaha meningkatkan kinerjanya untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara umum, yakni mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, memiliki akhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2016:45). Kinerja guru merupakan aspek penting yang berkaitan langsung dengan aktivitas belajar peserta didik yang sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru harus selalu ditingkatkan sesuai dengan tugas yang diemban serta tuntutan zaman. Upaya untuk menjaga kinerja guru yang tinggi mutlak diperlukan untuk

menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki kemampuan pengelolaan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien dari guru. Kinerja guru tidak begitu saja terwujud, tetapi kinerja yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara internal maupun eksternal.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja mengajar guru diantaranya adalah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor secara eksternal diantaranya adalah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan (Barnawi & Mohammad, 2014); selain itu potensi dasar, kualifikasi akademik, pendidikan/ pelatihan, dan pengalaman mengajar juga dapat mempengaruhi kinerja guru (Andriana dkk, 2018). Sedangkan Supardi (2016:48) berpendapat bahwa kinerja guru yang dihasilkan dapat ditunjukkan melalui seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan sebagai pendidik dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Istilah kompetensi sangat kontekstual dan tidak berlaku untuk semua jenis pekerjaan. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan (Sagala, 2009). Bagi seorang guru, kompetensi penting untuk dimiliki sebagai modal utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik yang tercermin melalui kinerja yang dihasilkan guru. Guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan

atau kegagalan dalam upaya peningkatan mutu dan inovasi pendidikan (Fullan, 1992). Kualitas kinerja guru khususnya bagi guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dapat diukur dari kemampuan pendidik dalam mengaktualisasikan empat kompetensi sebagai tenaga pendidik profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi menjadi dasar bagi seseorang dalam menjalankan suatu kegiatan, dan tanpa kompetensi akan sulit untuk menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, secara umum diyakini bahwa dalam menjalankan profesi guru perlu peningkatan keterampilan yang dilakukan secara berkelanjutan sehingga dapat berimplikasi pada guru yang diharapkan dapat mengembangkan kompetensi dan berbagai keterampilan dalam mengajar (Amalia & Tressy, 2018; Mizikaci, 2006).

Peran guru sebagai pendidik profesional dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya harus memiliki empat kompetensi yang dapat memprediksikan kinerja guru. Kompetensi yang *pertama*, kompetensi pedagogik guru yang mencakup kemampuan untuk dapat memahami karakteristik, kebutuhan, dan perkembangan peserta didik yang didasarkan pada prinsip dan strategi pembelajaran yang tepat untuk diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar dengan menciptakan situasi pembelajaran yang interaktif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif dengan memanfaatkan berbagai media pembelajaran serta menerapkan prosedur pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan melaksanakan prosedur penilaian proses dan hasil belajar (Sujiono, 2012:12).

*Kedua*, pada kompetensi kepribadian, guru dituntut untuk dapat menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia, berwibawa, bijaksana, dan jujur agar dapat menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat sekitar dengan memiliki sikap serta komitmen terhadap profesi serta menjunjung kode etik pendidik (Sujiono, 2012:12). *Ketiga*, kompetensi sosial guru mencakup kemampuan yang menunjang pelaksanaan tugasnya untuk bersikap terbuka, objektif dan tidak diskriminatif serta dapat berkomunikasi dengan efektif dan mampu beradaptasi dengan kondisi sosial budaya setempat (Sujiono, 2012:12), dan yang *keempat*, pada kompetensi profesional guru meliputi kemampuan menguasai substansi aspek perkembangan anak, menguasai konsep dan teori perkembangan anak, serta mengintegrasikan berbagai bidang pengembangan dengan kehidupan sehari-hari (Sujiono, 2012:12).

Pemerintah mempersyaratkan guru melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 137 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa guru PAUD termasuk guru Taman Kanak-kanak (TK) harus berpendidikan sarjana/ sederajat dalam bidang pendidikan anak usia dini, dan kependidikan lain yang relevan dengan sistem pendidikan anak usia dini, atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi. Selain itu juga guru dituntut untuk memiliki keempat kompetensi sebagai guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, secara nasional di tahun ajaran 2018/ 2019 jumlah guru Taman Kanak-kanak (TK) yang

dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir sejumlah 163.071 pendidik. Dari jumlah tersebut, 1.81% memiliki kualifikasi pendidikan Sekolah Dasar (SD) atau Sekolah Menengah Pertama (SMP)/ sederajat, pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat sejumlah 21.37%, pendidikan terakhir Diploma (D1, D2, D3) sejumlah 6.65%, dan sisanya sejumlah 70.17% adalah yang memiliki pendidikan terakhir Diploma-4/ Strata 1.

Kabupaten Semarang merupakan salah satu wilayah di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki 19 kecamatan dengan jumlah satuan Taman Kanak-Kanak (TK) sebanyak 386 lembaga. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Seksi Taman Kanak-kanak (TK) Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang, jumlah guru Taman Kanak-Kanak (TK) yang ada di Kabupaten Semarang sejumlah 1367 pendidik. Adapun kualifikasi pendidikan yang dimiliki guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kabupaten Semarang dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 1.1  
Jumlah Guru Taman Kanak-kanak (TK) Kabupaten Semarang  
Berdasarkan Pendidikan Terakhir (2018/2019)

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sekolah Dasar (SD)	2	0.14
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	6	0.60
Sekolah Menengah Atas (SMA)	308	22.53
Diploma 1	17	1.24
Diploma 2	29	2.12
Diploma 3	23	1.69
Strata 1	963	70.44
Strata 2	17	1.24
<b>TOTAL</b>	<b>1367</b>	<b>100</b>

Sumber: Disdikbudpora Kabupaten Semarang, 2019



Berdasarkan data tersebut, guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Semarang sebanyak 0.14% berkualifikasi Sekolah Dasar (SD), guru dengan kualifikasi pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sejumlah 0.60%, kualifikasi pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sejumlah 22.53%, Diploma 1 sejumlah 1.24%, Diploma 2 sejumlah 2.12%, Diploma 3 sejumlah 1.69%, sejumlah 1.24% berkualifikasi Strata 2, dan yang terbanyak adalah guru dengan kualifikasi Strata 1 sejumlah 70.44%. Guru yang telah memenuhi standar kualifikasi akademik sudah cukup banyak, namun dari data yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang tidak menjabarkan kesesuaian kualifikasi akademik seperti yang dipersyaratkan oleh pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 137 Tahun 2014.

Kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar merupakan bagian dari diri guru yang profesional, jika hal tersebut masih minim maka berdampak pada rendahnya kemampuan guru yang berakibat pada rendahnya kinerja guru dalam pembelajaran di PAUD (Kurniawati, Haenilah & Fatmawati, 2016; Ghufro, 2015; Indrawati, 2015). Dari beberapa hasil penelitian yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa kualifikasi akademik guru yang sesuai dengan bidang pendidikan anak usia dini penting untuk dimiliki sebagai modal utama dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan fasilitator untuk membantu mengembangkan segenap potensi, pertumbuhan dan perkembangan yang ada dalam diri anak di lingkungan pendidikan anak usia dini. Namun, pada kualifikasi pendidik, masih banyak guru yang belum memenuhi standar yang dipersyaratkan

pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 137 Tahun 2014 (Akhwan, 2005; Ardiansyah, 2013).

Peraturan tersebut menyatakan bahwa guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) harus berpendidikan sarjana/ sederajat dalam bidang pendidikan anak usia dini, dan kependidikan lain yang relevan dengan sistem pendidikan anak usia dini, atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi serta memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) PAUD dari perguruan tinggi yang terakreditasi. Selain itu, kenyataannya di lapangan bahwa saat ini pendidikan anak usia dini di Indonesia belum merata, bahkan sertifikasi guru tidak bisa menjamin kualitas guru (<http://paud.kemdikbud.go.id>).

Pentingnya memiliki dan menguasai ilmu dalam bidang pendidikan anak usia dini merupakan bekal utama bagi para pendidik PAUD untuk menjalankan proses pembelajaran yang sesuai dan menghasilkan keluaran pendidikan yang sejalan dengan tujuan pendidikan nasional secara optimal. Melalui pendidikan sarjana dalam bidang pendidikan anak usia dini ataupun pendidikan lain yang relevan dengan sistem pendidikan anak usia dini, maka kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan pengetahuan yang berkaitan dengan pemahamannya terhadap hakikat dan karakteristik anak usia dini akan membuat pembelajaran lebih efektif dan efisien (Yuslam, Setiani & Sari, 2017).

Kualifikasi pendidikan penting untuk dimiliki oleh seorang pendidik. Hal tersebut dinyatakan melalui penelitian yang dilakukan oleh Hatip (2011) tentang kontribusi kualifikasi pendidikan terhadap kompetensi guru PAUD dan dinyatakan bahwa kualifikasi pendidik berpengaruh pada keterampilan guru

dalam mengajar dikelas. Keterampilan tersebut berupa keterampilan dalam mengembangkan lingkungan belajar, meningkatkan keterampilan fisik/ motorik, komunikasi, kreativitas, keterampilan sosial, serta menjalankan bimbingan dan konseling, dan mengelola program pembelajaran untuk anak didik. Selain itu, kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) yang bersertifikat pendidik profesional lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) yang tidak bersertifikat pendidik profesional (Indrawati, 2015); kinerja guru lulusan S1 PAUD lebih baik dari pada guru lulusan S1 bukan dari PAUD dan lulusan SMA, dan kinerja guru lulusan S1 bukan dari PAUD lebih baik dari pada kinerja guru lulusan SMA (Andriana, 2018).

Selain kualifikasi akademik, guru juga dituntut untuk dapat menerapkan konsep yang tepat dan sesuai dengan karakteristik anak usia dini dalam proses pendidikan, yaitu belajar sambil bermain (Lubis, M., Pulungan, & Siregar, 2016). Pendidik anak usia dini yang profesional harus melewati proses yang panjang dan berkelanjutan untuk mengembangkan empat kompetensi yang menjadi syarat sebagai guru profesional. Hal tersebut juga harus senantiasa diuji untuk mempertahankan profesi sebagai pendidik dengan bertanggung jawab. Selain itu sudah menjadi kewajiban bagi guru untuk mempunyai kompetensi dan kualitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar (Purwanto, 2014).

Upaya yang dapat dilakukan untuk menilai kinerja guru adalah dengan melakukan penilaian dan evaluasi terhadap kompetensi yang dimiliki oleh guru. Kinerja guru yang optimal adalah yang memenuhi kompetensi pedagogik,

kepribadian, sosial dan profesional (Pratiwi, 2013). Kompetensi yang dimiliki guru berpengaruh besar terhadap kualitas dari proses pembelajaran yang dilaksanakan, karena kompetensi guru dapat menentukan performa mereka dalam kegiatan belajar mengajar untuk memfasilitasi peserta didik dalam mencapai keberhasilan dalam pembelajaran. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransisca & Ajisuksmo (2015) tentang *moral knowing*, *moral feeling*, dan *moral behavior* pada empat kompetensi dasar guru yang menyatakan bahwa kompetensi yang melekat pada guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran sangat menentukan kemajuan akademik maupun non akademik peserta didik karena kemampuan guru dalam proses belajar mengajar adalah pilar utama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Hal tersebut menggambarkan bahwa guru menjadi elemen penting sebagai ujung tombak dalam pendidikan di sekolah. Penelitian lain yang terkait dengan kompetensi guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), menyatakan bahwa kompetensi sangat penting dimiliki oleh guru PAUD dalam menjalankan tugasnya, sehingga guru memiliki keterampilan dan pemahaman terhadap perkembangan anak yang dapat berimplikasi pada materi dan penggunaan metode pembelajaran yang sesuai dengan tahap perkembangan anak (Marienda, Winda & Nuriyah, 2015; Hijriati, 2016; Alkornia, 2016; Yuslam, Setiani & Sari, 2017).

Permasalahan pendidikan nasional khususnya pada tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) cukup banyak, salah satunya yakni pada kualitas pendidik sebagai salah satu komponen penting dalam pendidikan (Saepudin, 2013). Pada umumnya dalam penelitian tentang kompetensi guru di Indonesia cenderung

dilakukan dengan melibatkan satu penilai (*rater*) saja, yaitu guru yang bersangkutan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Juliana (2017) mengenai kompetensi guru dalam pembelajaran pada anak usia 5-6 tahun. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis kompetensi pedagogik yang dimiliki guru dengan melibatkan dua orang guru yang bersangkutan sebagai subjek penelitian. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru dalam pembelajaran pada anak usia 5-6 tahun sudah baik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wahyuni (2014) mengenai pemetaan kompetensi pedagogik guru TK dalam mengembangkan kurikulum di Kabupaten Pati dengan melibatkan 105 orang guru sebagai sampel penelitian menunjukkan hasil bahwa kompetensi pedagogik guru TK dalam mengembangkan kurikulum PAUD berada pada kategori sedang.

Kecenderungan penelitian yang melibatkan satu *rater* saja sudah umum dilakukan. Dalam penelitian yang akan dilakukan ini, persepsi kompetensi diukur dengan melibatkan responden jamak (*multiple respondent*) berdasarkan laporan diri (*self report*) dari guru yang bersangkutan dan dari kepala sekolah sebagai supervisor guru di sekolah. Penilaian kompetensi guru dari dua penilai (*inter-rater*) ini dilakukan untuk menghindari penilaian yang subjektif, karena jika hanya menggunakan metode laporan diri (*self report*) saja dapat memungkinkan dalam pengisiannya tidak sesuai dengan kemampuannya dan adanya kecenderungan untuk melindungi citra diri yang positif (Firyomanto, Wibawanto, & Syamwil, 2016). Penelitian yang melibatkan dua penilai (*inter-rater*) memiliki tujuan untuk menghasilkan data yang lebih komprehensif dan dapat menghasilkan penilaian yang lebih reliabel (Dempster dan Kirby, 2018).

Meskipun pelibatan dua penilai (*inter-rater*) atau responden jamak (*multiple respondent*) dalam penelitian di bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Indonesia belum banyak dilakukan, namun secara umum penelitian dengan melibatkan dua penilai (*inter-rater*) ini akan menghasilkan data yang lebih reliabel. Apabila *rating* dilakukan oleh beberapa *raters* maka makna reliabilitas hasil *rating* merupakan konsistensi diantara para *raters* (Kartowagiran, 2014). Dengan kata lain, semakin banyak kemiripan hasil penilaian antara satu rater dan rater lainnya maka koefisien reliabilitas yang dihasilkan tinggi.

Penilaian *inter-rater* merupakan salah satu sarana untuk melihat tingkat konsistensi atau keajegan antar rater dalam memberikan rating terhadap unjuk kerja (Retnowati, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Suhandani & Julia (2014) mengenai identifikasi kompetensi guru sebagai cerminan profesionalisme tenaga pendidik yang melibatkan tiga *raters*, yaitu guru yang tersertifikasi, teman sejawat, dan kepala sekolah dengan tujuan untuk mengkaji kompetensi guru yang telah bersertifikat pendidik, menunjukkan hasil bahwa rata-rata kompetensi pedagogik guru berada pada kategori cukup. Kesimpulan yang diperoleh melalui analisis jawaban antara R1 dan R2 banyak yang signifikan atau sependapat, namun jawaban R3 banyak yang tidak signifikan atau bertentangan. Hal tersebut menggambarkan bahwa penilaian diri yang dilakukan oleh guru bersertifikat pendidik sesuai dengan penilaian yang diberikan oleh teman sejawat, namun tidak sesuai dengan penilaian yang diberikan oleh kepala sekolah.

Penelitian lain yang melibatkan lebih dari satu *rater* yang dilakukan oleh Sari (2017) mengenai Evaluasi Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar,

menunjukkan hasil bahwa kompetensi pedagogik dari penilaian diri, teman sejawat, kepala sekolah, dan peserta didik termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan tingginya *agreement* antar *rater*. Secara umum, hasil penelitian yang telah ada sebelumnya dengan melibatkan dua penilai (*inter-rater*) atau lebih menunjukkan tingginya tingkat atau presentase persetujuan (*agreement*) dari masing-masing *rater*.

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan *rater* lebih dari satu orang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan menunjukkan bahwa subjektivitas dalam memberikan skor dapat diminimalisir dibandingkan dengan hanya menggunakan satu *rater* saja serta dapat menghasilkan data yang objektif dan valid (Mudjilah, 2013). Dalam penelitian ini penilaian *inter-rater* digunakan untuk menilai tingkat kompetensi guru Taman Kanak-kanak (TK) dan pengaruhnya terhadap kinerja guru serta mengukur tingkat kesepakatan (*level agreement*) melalui instrumen laporan diri (*self report*) yang diisi oleh guru dan dari instrumen penilaian oleh kepala sekolah.

Mengingat pentingnya keempat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan fasilitator bagi anak di lembaga pendidikan anak usia dini, maka penting juga untuk mengetahui bagaimana keadaan kompetensi yang dimiliki guru yang akan berpengaruh pada kinerja guru. Kinerja guru menjadi penting untuk dikaji lebih mendalam guna menelusuri kualitas pendidikan yang dihasilkan. Wilayah penelitian yang akan dipilih adalah Kabupaten Semarang, karena belum pernah ada penelitian mengenai kompetensi guru Taman Kanak-kanak (TK) yang dilaksanakan di

wilayah tersebut. Selain itu, mengingat banyaknya jumlah satuan Taman Kanak-kanak (TK) yang ada di Kabupaten Semarang dan pentingnya peran guru dalam proses pendidikan, maka penting untuk mengetahui tingkat kompetensi guru untuk memprediksikan kinerja guru dalam mengajar dengan melibatkan dua orang *rater*. penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi bahan evaluasi dalam memperbaiki kualitas guru demi menciptakan pembelajaran yang bermutu, efektif, efisien, sesuai dan bermakna. Maka, berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul “Persepsi Kepala Sekolah dan Guru Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kabupaten Semarang”.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Penelitian tentang pengaruh kompetensi pada kinerja guru khususnya pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang melibatkan dua penilai (*inter-rater*) masih belum banyak dilakukan di Indonesia, karena kebanyakan peneliti lebih cenderung menggunakan *single respondent*.
2. Secara khusus persoalan kinerja mengajar guru layak untuk dikaji karena belum adanya penelitian tentang kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) yang dilaksanakan di Kabupaten Semarang, hal ini penting guna menelusuri secara mendalam mutu dari pendidikan yang telah diterapkan.
3. Belum diketahui sejauh mana kompetensi guru Taman Kanak-kanak (TK) di wilayah Kabupaten Semarang dikarenakan belum ada penelitian yang membahas hal tersebut.
4. Masih ada guru dengan kualifikasi dan kompetensi yang belum sesuai dengan yang diharapkan.
5. Masih adanya guru yang membuat perangkat pembelajaran jika akan diadakan pengecekan dari atasan.

### 1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penulis memberikan cakupan masalah sebagai ruang lingkup penelitian yang akan dilaksanakan dengan tujuan agar penelitian lebih fokus. Adapun cakupan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja mengajar guru yang merupakan capaian yang dihasilkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan pendidikan.
2. Kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Semarang yang dikaji dalam penelitian ini adalah melalui faktor yang mempengaruhinya, yaitu kompetensi guru melalui penilaian kepala sekolah dan guru yang bersangkutan (*self report*).
3. Kompetensi yang dimaksudkan terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional guru Taman Kanak-kanak (TK).

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dipaparkan penulis, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh tingkat kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja mengajar guru TK di Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana *level agreement* pada kompetensi guru TK di Kabupaten Semarang berdasarkan *self report* guru dan penilaian kepala sekolah?
3. Bagaimana *level agreement* pada kinerja guru TK di Kabupaten Semarang berdasarkan *self report* guru dan penilaian kepala sekolah?
4. Bagaimana kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK Kabupaten Semarang?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh tingkat kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja mengajar guru TK di Kabupaten Semarang.
2. Menganalisis *level agreement* pada kompetensi guru TK di Kabupaten Semarang berdasarkan *self report* guru dan penilaian kepala sekolah.
3. Menganalisis *level agreement* pada kinerja guru TK di Kabupaten Semarang berdasarkan *self report* guru dan penilaian kepala sekolah.
4. Mendeskripsikan kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK Kabupaten Semarang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoretis**

Secara teoretis hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pengembangan khasanah keilmuan dalam bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) khususnya untuk pengembangan keilmuan guru Taman Kanak-kanak (TK), serta berguna sebagai pengayaan bagi peneliti lain untuk melakukan kajian tentang kinerja guru dengan permasalahan kompetensi maupun pertimbangan untuk melibatkan responden jamak (*multiple respondent*) dalam penelitiannya.

### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat melalui analisis yang dipaparkan kepada beberapa pihak, yakni:

- a. Bagi Dinas Pendidikan, sebagai pertimbangan dalam pembinaan guru yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), agar dapat dijadikan pertimbangan dan rujukan dalam mengembangkan profesionalitas dan peningkatan kompetensi guru Taman Kanak-kanak (TK) demi meningkatkan kinerja guru sebagai upaya dalam peningkatan mutu pendidikan.
- c. Bagi Guru Taman Kanak-kanak (TK), sebagai bahan acuan dan kajian dalam pengembangan dan evaluasi diri sebagai pendidik profesional untuk menguasai kompetensi agar dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan pendidikan yang berkualitas; dan membantu guru dalam meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pada kompetensi tertentu.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka digunakan sebagai landasan teori yang bersumber dari penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya. Berikut hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Kompetensi yang dimiliki berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru dalam menerapkan pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja mengajar seorang guru dan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan (Sari & Wahyudin, 2014; Supriyono, 2017; Pudjiastuti & Sriwidodo, 2011). Selain itu, Yustiyawan, dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja guru PAUD merupakan ujung tombak dalam mencapai keberhasilan pertumbuhan dan perkembangan anak didik sebagai generasi penerus bangsa. Kinerja guru PAUD menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan dalam mencapai mutu pendidikan yang diharapkan untuk menghadapi tantangan saat ini dan di masa yang akan datang. Kompetensi yang ada pada diri guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Kompetensi yang dimaksudkan mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Yustiyawan dkk, 2016; Yenny, 2018).

Selain berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh guru, kompetensi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015), yang menyatakan bahwa kualitas kompetensi guru dalam mengajar berperan penting dalam penciptaan dan pembentukan proses pembelajaran bagi peserta didik, serta profesionalisme guru menunjukkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran. Peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompetensi guru (Avalos, 2011). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yuslam, Setiani & Sari (2017) tentang Kompetensi Guru PAUD berkualifikasi akademik sarjana PG-PAUD dan Non PG-PAUD menyatakan bahwa kompetensi bagi guru PAUD penting untuk dimiliki, hal tersebut dapat diperoleh melalui pemenuhan kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidangnya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa guru-guru yang memiliki kompetensi S1 PG-PAUD tampak memiliki pemahaman yang memadai terhadap perkembangan anak. Pemahaman terhadap perkembangan anak tersebut pada akhirnya berimplikasi terhadap pemilihan materi pembelajaran dan penggunaan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan tahap perkembangan anak. Hal tersebut berbeda dengan guru non PG-PAUD, mereka tampak belum memahami tahap perkembangan anak sehingga ada dari beberapa guru yang menggunakan metode yang kurang sesuai dengan perkembangan anak. Selain itu perbedaan juga tampak dalam hal penguasaan materi, pembuatan rencana pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Kompetensi yang dimiliki guru dapat memprediksikan kinerjanya dalam mengajar, hal tersebut dimaknai dengan guru sebagai pendidik melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan tahap perkembangan anak. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hijriati (2016) dengan tentang kompetensi guru PAUD dalam pelaksanaan pembelajaran anak usia dini di TK IT Salman Al-Farisi 1 Yogyakarta yang menyatakan bahwa kompetensi yang memadai bagi guru harus dimiliki dengan terus meningkatkan keterampilan dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh dinas atau lembaga-lembaga yang berkaitan dengan PAUD. Pemenuhan kompetensi pedagogik dalam pembelajaran dicerminkan melalui kemampuan menyiapkan perangkat pembelajaran; kompetensi kepribadian dengan memberikan teladan yang baik kepada peserta didik dan menjaga kode etik guru; kompetensi profesional dengan mengikuti kegiatan pelatihan, seminar, dan workshop; serta kompetensi sosial dengan menjaga hubungan baik dengan masyarakat dan orang tua dalam memberikan pelayanan terbaik untuk memenuhi aspek perkembangan peserta didik.

Penguasaan kompetensi yang baik dapat berdampak pada perkembangan anak, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saudah (2016) mengenai kompetensi pedagogik guru PAUD dalam meningkatkan perkembangan anak di TK Inklusi ABA Nitikan Umbulharjo Yogyakarta yang menyatakan bahwa indikator kompetensi pedagogik guru dapat dilaksanakan dengan mengorganisasikan aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini untuk menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang sesuai dengan tahap perkembangan, kebutuhan, potensi dan minat bakat anak serta membuat laporan



evaluasi proses belajar dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Hal tersebut berdampak pada lima aspek perkembangan anak (fisik dan motorik, kognitif, bahasa, sosial dan emosional, serta agama dan moral) yang mampu dikembangkan guru melalui berbagai kegiatan pengembangan di sekolah yang diharapkan mejadi modal awal bagi anak untuk menuju kehidupan selanjutnya. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani, Asrori, dan Yuline (2014), menyatakan bahwa kemampuan guru dalam perancangan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogi serta kemampuan guru dalam melakukan evaluasi hasil belajar merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh guru, sehingga jika semakin baik kompetensi pedagogik guru maka semakin baik pula kinerja guru tersebut.

Guru yang memiliki kompetensi profesional merupakan guru yang memiliki pengetahuan yang luas dan mampu memilih metode yang tepat dalam proses belajar mengajar sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung sebagaimana mestinya dan siswa mampu menerima pembelajaran dengan baik sesuai dengan kapasitasnya masing-masing (Nuraidah, 2013). Dari penelitian yang dilakukannya mengenai kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran menyatakan bahwa profesionalisme guru berkorelasi dengan kualitas produk pendidikan dan guru yang profesional menjadikan proses pembelajaran menjadi berkualitas. Profesionalisasi guru masih merupakan sesuatu hal yang ideal, namun bukan sesuatu yang mustahil untuk diwujudkan. Bagi guru, profesionalisasi akan

menjadi tantangan yang diharapkan dapat berkontribusi untuk meningkatkan produk pendidikan yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, Haenilah, dan Fatmawati (2016) dengan tentang profesionalisme guru TK dalam pembelajaran anak usia dini menyatakan bahwa rendahnya kompetensi profesional guru mengakibatkan pada proses pembelajaran yang kurang optimal. Hal tersebut ditunjukkan dari rendahnya kemampuan mengembangkan kurikulum pada indikator RPP, menentukan tema dan sub tema yang tepat, serta menentukan media dan kegiatan bermain oleh guru yang rendah, sehingga mengakibatkan pembuatan rencana pembelajaran tidak dilakukan secara rutin dan berdampak pada pembelajaran yang kurang terencana sehingga tujuan pembelajaran tidak dapat dicapai secara optimal.

Kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru dapat diperoleh melalui pendidikan profesi. Hal tersebut penting untuk dimiliki guru, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alkornia (2016) tentang kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru PAUD Dharma Wanita Binaan SKB Situbondo yang menyatakan bahwa kompetensi pedagogik guru ditunjukkan melalui kemampuan guru PAUD dalam mengelola pembelajaran yang meliputi kemampuan pemahaman wawasan dan landasan kependidikan; pemahaman terhadap peserta didik; pengembangan kurikulum; perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; pemanfaatan teknologi dan evaluasi proses pembelajaran. Hal tersebut penting untuk dimiliki sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan dalam kompetensi profesional, guru dituntut untuk

menguasai materi keilmuan secara luas dan mendalam, memahami tahapan pertumbuhan dan perkembangan anak sehingga memungkinkan untuk membimbing peserta didik memenuhi standar pendidikan nasional.

Penelitian lain dari Yuslam, Setiani & Sari (2017) mengenai studi kompetensi guru PAUD berkualifikasi akademik sarjana PGPAUD dan Non PGPAUD, menyatakan bahwa terdapat perbedaan kemampuan yang dimiliki guru dengan kualifikasi akademik sarjana PGPAUD dan Non PGPAUD. Hal tersebut terlihat dari pemahaman kepada peserta didik dan praktik pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Guru PAUD dengan kualifikasi akademik Non PGPAUD secara fisik terlihat mampu di dalam mengajar, namun “jiwa” mereka sebagai seorang guru kurang tampak, dan tercermin melalui kemampuan dalam memahami karakteristik peserta didik dan kemampuan dalam mengajar yang masih kurang baik.

Pentingnya kompetensi bagi seorang pendidik digambarkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015) mengenai kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja dalam pembelajaran, yang menyatakan bahwa kompetensi guru memberikan kontribusi pengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran, dan secara bersamaan komponen yang membentuk kompetensi guru memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Keempat kompetensi guru tersebut berperan dalam peningkatan kinerja guru dan kompetensi guru yang baik dapat mendorong terciptanya pembelajaran yang baik. Pada setiap bagian dari kompetensi guru ditunjukkan melalui penguasaan dan ditampilkan secara baik pada pelaksanaan proses pembelajaran.

Sebagai guru profesional yang berkompeten selalu dituntut untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan secara terus menerus dan mengikuti perkembangan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Latiana (2017) tentang persepsi guru tentang kompetensi profesional dan penggunaan media digital pada lembaga PAUD di Indonesia yang menyatakan bahwa untuk menjadi pendidik anak usia dini yang profesional, perlu mengupayakan pengembangan kemampuan dan keterampilan agar terus berkembang mengikuti kebutuhan masyarakat dan perubahan zaman. Berbagai cara yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan menumbuhkan motivasi agar dapat selalu belajar dan mencoba hal baru terkait dengan teknologi, bertanya dengan orang yang lebih ahli dalam bidangnya, mencari info atau materi secara mandiri dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang terkait dengan media digital dan teknologi.

Sistem sekolah di seluruh dunia mengakui bahwa kualitas pengajaran merupakan faktor terpenting di sekolah yang berdampak pada hasil peserta didik (*student outcomes*) (Darling-Hammond, 2000; Rockoff, 2004; Timperley & Alton-Lee, 2008). Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia membutuhkan peran guru sebagai pendidik profesional. Guru memegang peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, dan profesionalisme guru merupakan kunci untuk mencapai pembelajaran yang tepat dan sukses (Ujiarto, Rusdiarti, Rifai & Raharjo, 2017), sehingga guru sebagai pendidik diharapkan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang

kompetensi guru untuk menjadi sosok panutan yang memiliki karakter dan profesionalisme (Cholid, Masrukhi, Rusdiarti, & Sugito, 2018).

Peneliti berminat melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Semarang dikarenakan mengingat pentingnya penguasaan kompetensi bagi guru yang dapat memprediksikan kinerja guru, namun belum pernah ada penelitian sebelumnya yang mengkaji keempat kompetensi guru tersebut di Kabupaten Semarang. Selain itu, penelitian yang akan dilakukan melibatkan responden jamak (*multiple respondent*), yaitu guru yang bersangkutan melalui *self report* dan melalui kepala sekolah sebagai supervisor guru disekolah untuk menilai kompetensi yang dimiliki guru Taman Kanak-kanak (TK). Oleh karenanya, penting untuk mengetahui tingkat kompetensi guru untuk menilai kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam memperbaiki kualitas guru demi menciptakan pembelajaran yang bermutu, efektif, efisien, sesuai dan bermakna.

## **2.2. Kerangka Teoretis**

Kerangka teoretis pada bagian ini memuat deskripsi teoritik tentang guru Taman Kanak-kanak (TK), kompetensi guru (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional), dan kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK).

### **2.2.1 Guru Taman Kanak-kanak (TK)**

#### **2.2.1.1 Hakikat Guru**

Guru merupakan salah satu kunci pertumbuhan peserta didik dalam kegiatan belajar disekolah. Guru dianggap sebagai profesional yang berpengetahuan, peduli, dan sebagai pembawa perubahan dalam perspektif sosial dan budaya. Selain itu, guru adalah figur mulia yang merupakan orang pertama mencerdaskan manusia, memberi bekal pengetahuan, pengalaman, dan menanamkan nilai, budaya, dan agama terhadap anak didik. Guru menurut Husnul (Asmani, 2009: 153) merupakan orang yang memfasilitasi alih ilmu pengetahuan dari sumber belajar kepada peserta didik. Menurut Hazkew dan Lendon (Uno, 2008: 15) *“teacher is professional person who conducts classes”* atau guru merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelola kelas. Sedangkan menurut Jean D. Grambs dan C. Morrid Mc Clare (Uno, 2008:16), *“teacher are those persons who consciously direct the experiences and behavior of an individual so that education takes places”*. Guru adalah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu yang pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan dari proses pendidikan.

Sedangkan Sujiono (2009:13) mengidentifikasikan guru sebagai:

- (1) Orang yang memiliki kharisma atau wibawa hingga perlu untuk ditiru dan diteladani.
- (2) Orang dewasa yang secara sadar dan bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing anak.
- (3) Orang yang memiliki kemampuan merancang pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas.
- (4) Suatu jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus.

Definisi guru dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru yakni guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Usman (2006: 5) berpendapat bahwa guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional yang harus menguasai seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.

Guru sebagai pendidik profesional harus menjadi figur, contoh dan teladan bagi warga sekolah dan lingkungan masyarakat sekitarnya (Mulyasa, 2017: 182).

Guru profesional yang bermutu menurut Davis dan Thomas (Mulyasa, 2017:182) merupakan guru yang memiliki kemampuan untuk menciptakan iklim belajar di kelas, memiliki kemampuan tentang manajemen pembelajaran, memiliki kemampuan dalam memberikan umpan balik dan penguatan dalam pembelajaran, serta memiliki kemampuan dalam upaya peningkatan diri. Guru dalam masyarakat menempati posisi yang terhormat, karena guru merupakan seseorang yang diharapkan dalam membangun peradaban bangsa. Sesuai dengan semboyan Ki Hadjar Dewantara yakni di depan memberi suri teladan, di tengah-tengah membangun, dan di belakang memberikan dorongan dan motivasi. Pusari dan Dwi (2014) menuliskan bahwa pendidik atau guru yang baik memiliki karakter yang penuh kehangatan dan perhatian, memahami anak, mudah beradaptasi, jujur, tulus, rendah hati, dapat menciptakan hubungan yang akrab dengan anak, memberikan kebebasan untuk anak, memiliki tubuh yang sehat, memiliki emosi yang stabil, percaya diri dan mampu untuk terus berkembang serta belajar dari pengalaman.

Pendidik dalam arti yang lebih luas berfungsi sebagai penghubung antara ilmu dan teknologi dengan masyarakat dimana lembaga pendidikan merupakan lembaga yang turut aktif dalam pengembangan pembangunan di masyarakat. Sesungguhnya peran dan tugas pendidik atau guru sangat luas, bukan hanya mengajar dan mendidik saja. Seperti yang dikemukakan oleh Adams dan Dickey (Hamalik, 2001:120) bahwa peran guru diantaranya meliputi, guru sebagai pengajar (*teacher as instructor*); guru sebagai pembimbing (*teacher as counselor*); guru sebagai ilmuwan (*teacher as scientist*); dan guru sebagai pribadi



(*teacher as person*). Guru atau pendidik memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Usman (2006) mengelompokkan guru berdasarkan jenis tugasnya, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Guru yang berkualitas menurut Fachruddin (Musfah, 2015:39) ialah guru yang secara formal telah diakui (disertifikasi), memiliki ijazah S-1, menguasai keilmuan yang diampu dan memiliki kemampuan mengajar. Selain itu, guru yang bermutu harus dilihat dari tingkat capaian belajar dari peserta didiknya (Hammond, 2000). Stronge; Tucker; Hindman (2004) menyatakan bahwa guru yang bermutu mempunyai kemampuan berkomunikasi dalam dua arah, mentransmisi keterampilan peserta didik seperti kemampuan menjelaskan dan *skill*. Secara singkat, guru yang bermutu berperan penting dalam kemajuan pendidikan, dan guru yang efektif menurut Fachruddin (Musfah, 2015:43) memiliki empat kemampuan, yakni profesionalitas, memiliki kemampuan berpikir secara analitik dan konseptual, memiliki dorongan kuat untuk melakukan perbaikan dan memiliki keingintahuan tinggi serta kemampuan dalam memimpin.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa guru atau pendidik merupakan suatu sebutan bagi pendidik yang memiliki kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil belajar peserta didik, mampu melakukan pembimbingan untuk mengembangkan potensi peserta didik serta mampu mengembangkan diri sebagai pendidik yang profesional.

### **2.2.1.2 Hakikat Taman Kanak-kanak (TK)**

Salah satu bentuk satuan pendidikan prasekolah di jalur pendidikan sekolah adalah Taman Kanak-kanak (TK) yang diperuntukkan bagi anak usia dini. Anak usia dini merupakan sosok individu yang sedang menjalani suatu proses perkembangan yang pesat dan fundamental untuk kehidupan selanjutnya yang berada pada rentangan usia 0-8 tahun (Sujiono, 2009: 6). Taman Kanak-kanak (TK) merupakan bentuk satuan pendidikan yang diperuntukkan bagi anak usia dini pada jalur pendidikan formal (UU Sisdiknas Pasal 28 Ayat 3). Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1990 tentang Pendidikan Prasekolah, Bab 1 Ayat (2) dinyatakan bahwa Taman Kanak-kanak (TK) adalah salah satu bentuk pendidikan prasekolah yang menyediakan program pendidikan bagi anak usia empat tahun sampai memasuki pendidikan dasar. Penyelenggaraan Taman Kanak-kanak (TK) berdasarkan PP No.27 Tahun 1990 bertujuan untuk meletakkan dasar ke arah perkembangan sikap, perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan daya cipta anak yang diperlukan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya, serta untuk pertumbuhan dan perkembangan selanjutnya.

Taman Kanak-kanak (TK) tidak hanya dipandang sebagai tempat untuk menyiapkan diri untuk melanjutkan ke jenjang sekolah yang lebih tinggi, melainkan lebih sebagai tempat untuk belajar dan berkembang dengan tujuan sebagai wadah untuk mengajarkan anak keterampilan yang bermakna untuk kehidupannya. Pendidikan untuk anak usia dini khususnya pada jenjang Taman Kanak-kanak (TK) perlu untuk menyediakan berbagai kegiatan yang dapat

mengembangkan berbagai aspek perkembangan anak yang meliputi kognitif, bahasa, sosial, emosi, fisik, dan motorik (Anderson, 1993). Prinsip pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) berdasarkan Direktorat Pembinaan PAUD diantaranya, pendidikan yang dilaksanakan berorientasi pada kebutuhan anak, sesuai dengan kebutuhan anak, sesuai dengan keunikan individu, kegiatan belajar dilakukan melalui proses bermain dan berpusat pada anak, anak ditempatkan sebagai pembelajar aktif, menyediakan lingkungan yang mendukung proses belajar, mampu merangsang munculnya kreativitas dan inovasi, mengembangkan kecakapan hidup anak, menggunakan berbagai sumber dan media belajar yang ada di lingkungan sekitar, anak belajar sesuai dengan kondisi sosial budaya yang melibatkan peran orangtua, serta stimulus pendidikan bersifat menyeluruh dan mencakup semua aspek perkembangan anak.

Hakikat pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, bahwa pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 BAB II Pasal 3). Taman Kanak-kanak (TK) sebagai lembaga pendidikan bagi anak usia dini merupakan salah satu cara untuk memberi kesempatan pada anak untuk memperluas pergaulan, bermain dan

bergembira dengan batasan pendidikan sebagai kelanjutan dari apa yang anak-anak dapatkan dari lingkungan rumah (Yusuf, 2011: 71).

Penyelenggaraan pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) diantaranya yakni untuk membantu peserta didik dalam upaya mengembangkan berbagai potensi dan segenap pertumbuhan dan perkembangan yang ada dalam diri anak untuk memasuki pendidikan dasar (Depdiknas, 2007: 71). Dengan tujuan tersebut, pelaksanaan pembelajaran harus disesuaikan dengan tahapan usia dan karakteristik peserta didik serta dilaksanakan dengan menggunakan prinsip bermain sambil belajar. Terkait hal tersebut, ada beberapa prinsip pembelajaran bagi anak usia dini menurut Suyanto (2005: 8-30), yakni (1) Konkret dan dapat dilihat langsung; (2) Bersifat pengenalan; (3) Seimbang antara kegiatan fisik dan mental; (4) Sesuai dengan tingkat perkembangan anak; (5) Sesuai kebutuhan individual; (6) Mengembangkan kecerdasan; (7) Sesuai langgam belajar anak; (8) Kontekstual dan multi konteks; (9) Terpadu; (10) Menggunakan esensi bermain; dan (11) Multikultur.

Proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan yang menarik bagi anak, dapat membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong anak untuk berpikir kritis dan menemukan hal-hal baru melalui rasa ingin tahu yang anak bangun sendiri. Pengelolaan pembelajaran hendaknya dilakukan secara dinamis, yang artinya anak diposisikan sebagai subyek dalam proses pembelajaran dan bukan sebagai objek yang hanya menerima pembelajaran apapun yang diberikan oleh guru. Untuk itu, program kegiatan belajar di Taman Kanak-kanak (TK) disusun secara sederhana dan berisikan materi pembelajaran yang dapat dicapai melalui tema-tema yang

disesuaikan dengan lingkungan dan kondisi anak serta kegiatan yang dilakukan dapat menunjang kemampuan yang dikembangkan, oleh karena itu, maka isi program perlu untuk dipadukan dalam program kegiatan pembelajaran yang utuh.

Berdasarkan pengertian yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Taman Kanak-kanak (TK) merupakan pendidikan pada jalur formal yang diperuntukkan bagi anak usia empat tahun hingga memasuki sekolah dasar yang bertujuan sebagai jembatan antara lingkungan keluarga dengan lingkungan masyarakat dan sebagai wadah dalam mengembangkan keterampilan, potensi, pertumbuhan dan perkembangan anak yang diperlukan dalam kehidupan selanjutnya.

### **2.2.1.3 Guru Taman Kanak-kanak (TK)**

Istilah pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di jenjang Taman Kanak-kanak (TK) juga disebut guru. Anak usia dini membutuhkan guru yang cerdas sebagai fasilitator dalam mengembangkan segenap potensi dan tumbuh kembangnya di sekolah. Apabila guru memiliki kekayaan pengetahuan (knowledge) maka peserta didik akan cerdas, begitu juga sebaliknya apabila guru miskin pengetahuan maka peserta didik juga akan demikian. Albrect (Jamaris, 2006) menyatakan bahwa guru bagi anak usia dini, khususnya pada anak usia taman kanak-kanak membutuhkan kemampuan berupa keterampilan mengatur berbagai variasi perubahan dan sinergi di dalam kelas, karena anak usia TK berkembang dan berubah secara terus menerus dalam proses pembelajaran.

Kondisi ini menantang guru untuk selalu mempelajari keterampilan baru dalam mengajar, sehingga kemampuannya semakin bertambah dan berkembang.

Menurut Latif, dkk (2014:12) menjadi guru yang cerdas merupakan modal dalam memberi fasilitas bagi peserta didik dalam mendidik. Untuk menjadi guru cerdas hendaknya memenuhi syarat-syarat diantaranya, (1) mampu menstimulus peserta didik dalam belajar, (2) mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi peserta didik dengan tepat, (3) memahami kebutuhan peserta didik dalam belajar, (4) mampu berperan sebagai orang tua di sekolah, (5) mampu memahami potensi yang dimiliki peserta didik dan mendesain pembelajaran berbasis potensi tersebut, (6) selalu meng-*update* ilmu pengetahuan yang dimiliki, (7) memiliki program unggulan yang membuat peserta didik belajar tanpa merasa dibelajarkan, (8) guru yang cerdas mampu berbahasa yang baik dan benar, dan (9) mampu menguasai ilmu dan teknologi agar mampu mengikuti perkembangan zaman.

Peran guru khususnya dalam dunia pendidikan anak usia dini lebih sebagai mentor atau fasilitator, dan bukan hanya sebagai pentransfer ilmu pengetahuan semata, karena ilmu tidak dapat ditransfer dari guru kepada anak tanpa keaktifan dari anak itu sendiri (Sujiono, 2009:13). Guru dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cara belajar peserta didik, perilaku yang ditunjukkan di ruang kelas, atau rencana pembelajaran yang telah dibuat. Hal tersebut merupakan hal yang harus dimiliki khususnya dalam pendidikan anak usia dini dan harus mampu mengembangkan kemampuan profesional untuk memenuhi kebutuhan sebagai seorang guru (Chen & Chang, 2006; Chen & McCray, 2012).

Guru Taman Kanak-kanak (TK) sebagai profesi menurut Jamaris (2006) mengandung makna kesediaan seseorang untuk mengabdikan dirinya sebagai guru Taman Kanak-kanak (TK) dan memiliki ciri yang diantaranya adalah guru Taman Kanak-kanak (TK) menampakkan diri dalam pelayanan pendidikan yang merupakan pelayanan sosial yang tidak semata-mata mencari keuntungan pribadi; guru Taman Kanak-kanak (TK) merupakan hasil proses pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dalam rentang waktu tertentu; guru Taman Kanak-kanak (TK) memiliki otonomi yang tinggi dalam kebebasan akademis dalam mengungkapkan kemampuan diri dan bertanggung jawab atas kemampuan dan keahliannya; guru Taman Kanak-kanak (TK) mendapat pengakuan dan status yang tinggi dalam masyarakat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus; guru Taman Kanak-kanak (TK) sebagai profesi memiliki kreativitas intelektual dalam menjawab tantangan profesi yang dihadapi, memiliki standar kualifikasi profesional, kode etik serta menjadi anggota dari organisasi profesi guru Taman Kanak-kanak (TK).

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa guru Taman Kanak-kanak (TK) merupakan seorang pendidik bagi anak usia empat tahun hingga memasuki pendidikan dasar yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari peserta didik serta mengembangkan segenap potensi yang melekat pada diri peserta didik untuk kehidupan selanjutnya. Guru Taman Kanak-kanak (TK) dituntut untuk dapat profesional dengan tugasnya sebagai pendidik dengan menguasai bidang keilmuan yang digeluti dan mampu mengembangkan diri

sesuai dengan perkembangan zaman yang ada sehingga mampu memfasilitasi perkembangan peserta didik di sekolah.

## **2.2.2 Kompetensi Guru**

### **2.2.2.1 Hakikat Kompetensi Guru**

Konsep kompetensi pertama kali dipopulerkan oleh Boyatzis (1982) yang mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dan tercermin melalui sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan dapat berpengaruh pada hasil yang diinginkan. Kompetensi menurut Mitrani et.al, 1992; Spencer and Spencer, 1993, (Anggraini, 2013) didefinisikan sebagai “*an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*”, atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari diri seseorang dan berkaitan erat dengan efektivitas kinerja dalam menjalankan suatu pekerjaan. Aspek yang terkandung dalam kompetensi menurut Gordon (Sutrisno, 2010: 204) meliputi 6 hal, yakni:

- (1) Pengetahuan (*knowledge*), yang merupakan kesadaran dalam bidang kognitif, seperti seorang guru yang mengetahui cara untuk melakukan identifikasi belajar dan bagaimana cara untuk melakukan pembelajaran yang baik dan sesuai dengan kebutuhan.



- (2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif seseorang, misalnya kemampuan guru untuk melaksanakan pembelajaran yang harus dengan mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik setiap anak sehingga dapat mendidik secara efektif dan efisien.
- (3) Nilai (*value*), merupakan suatu standar perilaku yang telah diyakini dan menyatu secara psikologis dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas seperti nilai kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- (4) Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang ada ditempat individu tersebut bekerja.
- (5) Sikap (*attitude*), merupakan perasaan atau reaksi seseorang terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- (6) Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Lefrancois (Yuhetty dkk, 2009: 2) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu yang diperoleh dari serangkaian proses belajar. Selama proses belajar berlangsung, stimulus yang mempengaruhi isi memori akan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu. Apabila seseorang berhasil mempelajari cara menyelesaikan sebuah pekerjaan yang kompleks yang sebelumnya tidak dapat diselesaikan, pada diri individu tersebut pasti sudah terjadi perubahan kompetensi. Akan tetapi,

perubahan kompetensi tidak akan bertahan apabila selanjutnya tidak ada kesempatan untuk melakukannya kembali. dan dengan demikian dapat diartikan bahwa kompetensi adalah keterampilan yang berlangsung lama dan memungkinkan seseorang untuk melakukan kinerja tertentu.

Sedangkan Spencer dan Spencer (Uno, 2008: 63) lebih lanjut membagi lima karakteristik kompetensi, yakni:

- (1) *Motif*, merupakan sesuatu yang dipikirkan dan diinginkan seseorang sehingga menyebabkan sesuatu. Seperti seseorang yang termotivasi dengan prestasi akan menghadapi dan mengatasi segala hambatan untuk mencapai tujuannya dengan tanggung jawab.
- (2) *Sifat*, yang merupakan karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi ataupun informasi. Seperti kesehatan jasmani adalah kompetensi sifat fisik seorang guru. Kompetensi sifat ini pun sangat dibutuhkan dalam proses mengajar sebagai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.
- (3) *Konsep diri*, yaitu sikap, nilai, dan *image* dari diri seseorang. Seperti kepercayaan diri seseorang agar dia menjadi efektif dalam segala situasi adalah bagian dari konsep diri.
- (4) *Pengetahuan*, yang merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Seperti pengetahuan pendidik terhadap karakteristik belajar anak.
- (5) *Keterampilan*, yakni kemampuan dalam melakukan tugas yang melibatkan fisik dan mental seseorang. Seperti kemampuan fisik adalah keterampilan

pendidik untuk mengatur anak di dalam kelas, sedangkan kemampuan mental berkaitan dengan kemampuan berpikir analitis dan konseptual.

Munandar (Laksitarini, 2016: 286) mengartikan kompetensi sebagai daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan latihan. Pendapat tersebut menginformasikan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yakni faktor bawaan seperti bakat, dan faktor latihan seperti hasil belajar. Sedangkan Spencer (Uno, 2008: 61) berpendapat bahwa kompetensi merupakan wujud dari penampilan kinerja atau situasi. Kompetensi bagi guru merupakan hal yang sangat penting sebagai modal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Usman (2006), kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Perwujudan dari kompetensi yang dimiliki seorang pendidik ditunjukkan melalui pelaksanaan proses pembelajaran. Pengetahuan dan keterampilan pada diri guru diaplikasikan melalui kegiatan pembelajaran yang menarik bagi anak, dapat membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong anak untuk berpikir kritis dan menemukan hal-hal baru melalui rasa ingin tahu yang anak bangun sendiri. Pengelolaan pembelajaran hendaknya dilakukan secara dinamis, yang artinya anak diposisikan sebagai subyek dalam proses pembelajaran, bukan sebagai objek yang hanya menerima pembelajaran apapun yang diberikan oleh guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian,

kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Adapun yang dimaksud dengan keempat jenis kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Kompetensi Pedagogik, merupakan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- (2) Kompetensi Kepribadian, merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, teladan, dan berakhlak mulia.
- (3) Kompetensi Sosial, merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- (4) Kompetensi Profesional, merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum dan substansi keilmuan yang menaungi materi tersebut, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Mulyasa (2007: 26) mengartikan kompetensi guru sebagai perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual secara menyeluruh yang membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi diartikan

sebagai “seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”.

Selain pengertian mengenai kompetensi yang telah dipaparkan diatas, kompetensi guru juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pada Bab II Pasal 2 bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Lebih lanjut, dijelaskan dalam pasal 3 yang dinyatakan bahwa:

1. Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.
2. Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.
3. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) holistik.

Guru yang berkompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga peserta didik berada pada tingkat optimal (Hamalik, 2006). Dari berbagai pengertian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi yang ada pada diri

seorang guru menunjuk pada perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan. Pemerintah melalui Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini telah merumuskan empat jenis kompetensi bagi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

#### **2.2.2.2 Kompetensi Pedagogik**

Pendidik bagi anak usia dini perlu memiliki kemampuan memantau kemajuan belajar peserta didiknya sebagai bagian dari kompetensi pedagogik (Setiawan, 2018: 8). Kompetensi pedagogik berkaitan erat dengan wawasan kependidikan dan akademik. Asal kata pedagogik adalah *paedagogiek* yang berasal dari bahasa Yunani dan memiliki arti “pergaulan dengan anak-anak”. Menurut Hoogveld (Sadulloh, 2011: 2) pedagogik merupakan ilmu yang mempelajari tentang masalah membimbing anak untuk mengarah ke tujuan tertentu, dengan harapan anak mampu untuk menyelesaikan tugas hidupnya secara mandiri. Menurut Sudjana (2008: 18) kompetensi pedagogik mencakup kemampuan intelektual seperti penguasaan materi ajar dan cara mengajar, serta pengetahuan tentang perilaku belajar dan tingkah laku individu, bimbingan, administrasi kelas, cara menilai hasil belajar peserta didik, serta berbagai pengetahuan lainnya. Driyakarya (Setiawan, 2018: 31) mengemukakan tiga syarat pedagogik atau pendidikan, yaitu kritis, metodis, dan sistematis. *Kritis* memiliki arti selalu ingin menyelami dasar-

dasar segala sesuatu demi mendapatkan pemahaman yang menyeluruh. *Metodis* berarti dalam kegiatan berpikir dan menyelidiki sesuatu dengan menggunakan cara tertentu yang teratur dan terarah. *Sistematis* berarti menjiwai secara menyeluruh dan menyatukan suatu ide dalam berpikir, sehingga pemikiran dan pendapatnya tidak saling bertentangan, melainkan serasi dan merupakan suatu kesatuan.

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap anak didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar anak didik, dan pengembangan siswa dalam mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Dalam Permendiknas Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang dimiliki guru dalam mengelola pembelajaran. Standar kompetensi pedagogik guru Taman Kanak-kanak (TK) adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kompetensi Pedagogik Guru PAUD

NO.	KOMPETENSI	SUB KOMPETENSI
<b>I. Kompetensi Pedagogik</b>		
1	Mengorganisasikan aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini.	1. Menelaah aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini. 2. Mengelompokkan anak usia dini sesuai dengan kebutuhan pada berbagai aspek perkembangan. 3. Mengidentifikasi kemampuan awal anak usia dini dalam berbagai bidang

		pengembangan.
		4. Mengidentifikasi kesulitan anak usia dini dalam berbagai bidang pengembangan.
2	Menganalisis teori bermain sesuai aspek dan tahapan perkembangan, kebutuhan, potensi, bakat, dan minat anak usia dini	1. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di PAUD. 2. Menelaah teori pembelajaran dalam konteks bermain dan belajar yang sesuai dengan kebutuhan aspek perkembangan anak usia dini. 3. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, sesuai kebutuhan anak usia dini, dan bermakna, yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di PAUD. 4. Merancang kegiatan bermain sebagai bentuk pembelajaran yang mendidik pada anak usia dini.
3	Merancang kegiatan pengembangan anak usia dini berdasarkan kurikulum	1. Menyusun isi program pengembangan anak sesuai dengan tema dan kebutuhan anak usia dini pada berbagai aspek perkembangan. 2. Membuat rancangan kegiatan bermain dalam bentuk program tahunan, semester, mingguan, dan harian.
4	Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik	1. Memilih prinsip-prinsip pengembangan yang mendidik dan menyenangkan. 2. Merancang kegiatan pengembangan yang mendidik dan lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, maupun luar kelas.



		3. Menerapkan kegiatan bermain yang bersifat holistik, autentik, dan bermakna.
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.	1. Memilih teknologi informasi dan komunikasi serta bahan ajar yang sesuai dengan kegiatan pengembangan anak usia dini. 2. Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik.
6	Mengembangkan potensi anak usia dini untuk pengaktualisasian diri	1. Memilih sarana kegiatan dan sumber belajar pengembangan anak usia dini. 2. Membuat media kegiatan pengembangan anak usia dini. 3. Mengembangkan potensi dan kreatifitas anak usia dini melalui kegiatan bermain sambil belajar.
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	1. Memilih berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun dengan anak usia dini. 2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan anak usia dini.
8	Menyelenggarakan dan membuat laporan penilaian, evaluasi proses dan hasil belajar anak usia dini	Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar anak usia dini
9	Menentukan lingkup sasaran asesmen proses dan hasil pembelajaran pada anak usia dini	1. Memilih pendekatan, metode dan teknik asesmen proses dan hasil kegiatan pengembangan pada anak usia dini. 2. Menggunakan prinsip dan prosedur asesmen proses dan hasil kegiatan pengembangan anak usia dini.

		3. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.
		4. Menentukan tingkat capaian perkembangan anak usia dini.
		5. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.
		6. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar
	10 Menggunakan hasil penilaian, pengembangan dan evaluasi program untuk kepentingan pengembangan anak usia dini	1. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk kesinambungan belajar anak usia dini.
		2. Melaksanakan program remedial dan pengayaan
		3. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
		4. Mengomunikasikan hasil penilaian pengembangan dan evaluasi program kepada pemangku kepentingan.
11 Melakukan tindakan reflektif, korektif dan inovatif dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil pengembangan anak usia dini		1. Melakukan refleksi terhadap kegiatan pengembangan anak usia dini yang telah dilaksanakan.
		2. Meningkatkan kualitas pengembangan anak usia dini melalui penelitian tindakan kelas.
		3. Melakukan penelitian tindakan kelas.

Kementerian pendidikan menyebut kompetensi pedagogik ini sebagai kompetensi pengelolaan pembelajaran yang mencakup kemampuan merencanakan

program pembelajaran, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar, serta melakukan penilaian.

Asmani (2009: 73) menyatakan beberapa komponen yang termasuk dalam kompetensi pedagogik, yaitu:

(1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, (2) menguasai berbagai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan setiap mata pelajaran, (4) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, (7) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun, (8) mengadakan penelitian dan evaluasi proses hasil belajar, (9) memanfaatkan hasil penelitian dan evaluasi (10) melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan uraian teori yang telah dijabarkan, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik dalam mengajar, membimbing, dan melatih peserta didik untuk menjadi manusia yang terdidik secara jasmani dan rohani sesuai dengan tujuan nasional pendidikan. Kompetensi pedagogik sangat penting untuk dimiliki oleh pendidik khususnya pendidik anak usia dini karena hal tersebut yang menjadi landasan utama pendidik dalam melakukan proses pembelajaran dan menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pembelajaran bagi peserta didik.

Pendidik yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik dapat menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan inovatif, sehingga disukai peserta didik dan dapat meningkatkan minat serta konsentrasi belajar peserta didik.

### **2.2.2.3 Kompetensi Kepribadian**

Kepribadian secara etimologi berasal dari kata “pribadi” atau “*person*” (individu atau diri), sedangkan kepribadian menurut Nawawi (2014:15) merupakan terjemahan dari “*personality*” yang pada mulanya berasal dari bahasa Latin “*per*” dan “*sonare*” dan berkembang menjadi kata “*persona*” yang berarti topeng. Sedangkan secara terminologi, kepribadian atau personal merupakan “penampakan sang aku” dalam bentuk perilaku tertentu (Djaali, 2012: 2). Jadi kepribadian merupakan kesan yang diberikan atau yang ditampilkan seseorang kepada orang lain yang diperoleh dari apa yang dipikir, dirasakan, dan diperbuat dan terungkap melalui perilaku. Berdasarkan sudut tingkatannya, personal atau kepribadian menurut Kunandar (2009: 75) merupakan integrasi dari aspek supra-kesadaran (ketuhanan), kesadaran (kemanusiaan), dan pra atau bawah kesadaran (kebinatangan). Sedangkan dari sisi fungsinya, kepribadian adalah integrasi dari daya emosi, kognisi, dan konasi yang terwujud dalam tingkah laku luar (berbicara, berjalan, dsb) maupun tingkah laku dalam pikiran, perasaan, dan sebagainya (Kunandar, 2009: 75).

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk Tuhan, seorang guru wajib menguasai pengetahuan yang akan diajarkannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab. Seorang pendidik harus

memiliki pengetahuan penunjang mengenai kondisi fisiologis, psikologis, dan pedagogis dari peserta didik yang dihadapinya (Uno, 2008: 19). Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang dimiliki guru yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dapat menjadi teladan bagi peserta didik dan memiliki akhlak mulia. Kompetensi kepribadian berdasarkan pengertian tersebut menurut Janawi (2012: 99) meliputi, (1) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil; (2) Memiliki kepribadian yang dewasa; (3) Memiliki kepribadian yang arief; (4) Memiliki kepribadian yang berwibawa; (5) Menjadi teladan bagi peserta didik; dan (6) Memiliki akhlak mulia. Sedangkan kompetensi kepribadian menurut Kunandar (2009: 75) dapat diartikan sebagai kemampuan individu seorang guru yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan memiliki akhlak mulia.

Kompetensi kepribadian dari seorang pendidik menjadi bekal utama dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Dari tangan pendidik juga menentukan keberhasilan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, keahlian, kematangan emosional, dan moral secara spiritual, karena pendidik berada pada garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia (Mujib, 2007:33). Oleh karena itu, bagi pendidik sangat penting untuk memiliki kepribadian yang positif dan berakhlak mulia sebagai teladan bagi peserta didik. Kepribadian yang harus dimiliki seorang guru dalam Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3) diantaranya memiliki kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia sehingga dapat dijadikan teladan

bagi peserta didik. Adapun penjabaran dari kompetensi kepribadian guru yakni sebagai berikut:

Tabel 2.2 Kompetensi Kepribadian Guru PAUD

NO.	KOMPETENSI	SUB KOMPETENSI
<b>II. Kepribadian</b>		
1	Bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	1. Menghargai peserta didik tanpa membedakan agama yang dianut, suku, adat-istiadat, status sosial, daerah asal, dan jenis kelamin. 2. Bersikap sesuai dengan agama yang dianut, hukum, sosial, dan norma yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
2	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi anak usia dini dan masyarakat	1. Menunjukkan perilaku jujur, disiplin, tegas, toleran dan bertanggungjawab. 2. Menunjukkan perilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia. 3. Menunjukkan perilaku yang dapat diteladani oleh anak usia dini, teman sejawat, dan anggota masyarakat.
3	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, bijaksana, dan berwibawa	1. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, bijaksana dan berwibawa
4	Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa percaya diri, dan bangga menjadi guru	1. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 2. Menunjukkan rasa percaya diri dan bangga menjadi guru. 3. Menunjukkan kerja yang profesional baik secara mandiri maupun kolaboratif.

5 Menjunjung tinggi kode etik guru	<hr/> 1. Menerapkan kode etik guru. <hr/> 2. Menunjukkan perilaku yang sesuai dengan kode etik guru. <hr/>
------------------------------------	--

Kompetensi kepribadian pada diri seorang pendidik penting untuk dimiliki sebagai bekal bagi guru dalam melatih manusia melalui pendidikan. Menurut Mulyasa (2007: 174) bahwa guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, kewibawaan, mandiri, dan disiplin. Seorang guru berperan bukan hanya sebagai seorang pembelajar dan pentransfer ilmu semata, melainkan juga sebagai pribadi yang bijaksana yang dapat mempengaruhi keberlanjutan generasi muda. Sedangkan Janawi (2012) berpendapat bahwa kompetensi kepribadian mencerminkan kemampuan personalitas dan jati diri sebagai seorang tenaga pendidik yang menjadi panutan bagi peserta didik, bahwasanya guru merupakan sosok yang patut digugu dan ditiru sebagai suri tauladan bagi peserta didik atau guru menjadi sumber dasar bagi peserta didik, apalagi untuk pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) dan Sekolah Dasar (SD).

Pribadi pendidik memiliki pengaruh yang sangat besar dalam bidang pendidikan, Mulyasa (2012:117) menyatakan indikator kompetensi personal yang harus dimiliki seorang guru diantaranya:

(1) Kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa

Hal tersebut penting untuk dimiliki oleh seorang pendidik karena dengan kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa akan membuat pendidik melakukan tindakan yang profesional, terpuji, dan dapat mempertahankan citra dan martabat sebagai seorang pendidik, dan dengan kepribadian itu juga

seorang pendidik dapat meningkatkan minat peserta didik dalam pembelajaran. Stabilitas emosi pendidik seiring berkembang dengan bertambahnya pengalaman mengajar. Jadi tidak sekedar jumlah umur atau masa kerjanya bertambah, melainkan bertambahnya kemampuan memecahkan masalah atas dasar pengalaman masa lalu (Mulyasa, 2012:117).

(2) Disiplin, arif, dan berwibawa

Sebagai seorang pendidik harus memiliki pribadi yang disiplin, arif, dan berwibawa sehingga perilakunya sehari-hari dalam mendidik dan mengajar peserta didik dapat senantiasa membimbing untuk menjadikan peserta didik yang disiplin untuk mendongkrak kualitas pembelajaran, berperilaku arif dan bijaksana, serta mampu menguasai peserta didik dalam proses pembelajaran.

(3) Menjadi teladan bagi peserta didik

Menjadi teladan merupakan sifat dasar kegiatan dalam pembelajaran, dan sebagai seorang pendidik akan selalu mendapat sorotan dari peserta didik dan orang disekitar lingkungannya sehingga seorang pendidik harus dapat dijadikan contoh yang positif dalam membimbing dan menjadi teladan bagi peserta didik.

(4) Berakhlak mulia

Akhlak mulia penting untuk dimiliki seorang pendidik, karena pendidik berperan sebagai penasihat bagi peserta didik maupun orang tua. Pendidik yang memiliki akhlak mulia dalam keadaan bagaimanapun harus memiliki kepercayaan diri dan tidak tergoyahkan sehingga seorang pendidik harus memiliki usaha yang sungguh-sungguh dan bekerja keras untuk melatih diri



agar tetap menjadi orang yang terpercaya dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

(5) Memiliki rasa toleransi

Idealnya seorang pendidik adalah sosok yang berada pada barisan terdepan dalam membangun toleransi antar sesama, karena toleransi menjadi hal yang sangat penting dalam membangun interaksi dan komunikasi yang baik sehingga penting bagi guru untuk menjadi teladan dalam merefleksikan nilai-nilai toleransi baik kepada peserta didik maupun ke tengah-tengah masyarakat.

(6) Mengisi jam kerja secara efektif

Guru yang baik tidak akan menyisakan waktu kerjanya untuk berleha-leha, karena harus disadari bahwa gaji yang diterimanya setiap bulan harus diganti dengan kontribusi yang optimal terhadap tugas dan kewajiban yang dipikulnya sebagai seorang pendidik.

(7) Mampu memotivasi murid untuk belajar

Memberi motivasi merupakan kewajiban tak tertulis seorang pendidik terhadap peserta didik. Motivasi itu tidak harus berbentuk ucapan, melainkan juga harus dibarengi dengan tindakan nyata. Guru yang pandai memotivasi peserta didiknya akan tampil dengan penuh semangat dan percaya diri. Hal ini penting untuk membangkitkan motivasi peserta didik agar memiliki semangat belajar dan bercita-cita tinggi. Disinilah peranan pendidik sangat dibutuhkan untuk memberikan motivasi yang mereka perlukan.

(8) Menyumbangkan Ide

Pendidik yang berkualitas tidak akan menunggu atasan memerintahkan dirinya, diperintah atau tidak ia akan selalu memberikan masukan atau ide. Pendidik yang memiliki tanggungjawab tinggi terhadap masa depan pendidikan akan memenuhi otaknya dengan gagasan yang bermutu (Mulyasa, 2012).

(9) Senantiasa bersikap bijak terhadap peserta didik

Pendidik dituntut untuk bersikap bijak. Ciri-ciri pendidik atau guru yang bijaksana adalah yang mampu mengendalikan dirinya dengan baik. Segala tingkah lakunya mencerminkan sosok yang arif dan bijaksana sehingga dapat dipercaya oleh peserta didiknya serta memiliki budi luhur dan lurus ucapannya.

(10) Memberikan perintah secara menyenangkan

Selama proses belajar mengajar berlangsung, seorang guru berhak memberikan perintah kepada peserta didiknya dan guru yang bijaksana pasti akan memberikan perintah secara menyenangkan karena ia akan mampu menghormati dan mengharga peserta didiknya dengan memperlakukan mereka sebagai manusia.

Kepribadian pendidik akan tercermin melalui sikap dan perbuatannya dalam proses membina dan membimbing peserta didik. Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian atau personal pendidik penting untuk dimiliki karena pendidik dijadikan sebagai panutan dan teladan. Seorang guru patut menjadi panutan bagi

peserta didik karena merupakan contoh yang secara langsung dapat ditiru, dan guru yang baik merupakan guru yang mampu menciptakan proses pembelajaran yang bersifat konstruktif disamping mampu menampilkan kepribadian yang baik dan berakhlak mulia. Sebagai teladan, guru harus memiliki kepribadian yang dapat dijadikan idola, hal tersebut merupakan kesan ideal dari seorang guru. Perilaku guru yang sesuai dengan norma yang berlaku dan dapat menempatkan diri dalam berbagai situasi penting untuk dimiliki karena selain sebagai teladan bagi peserta didik di sekolah, guru sebagai salah satu sumber ilmu dapat mempengaruhi lingkungan sekitarnya. Sehingga guru memikul tanggung jawab besar dalam menyampaikan nilai dan norma yang sesuai dan dapat diterima oleh masyarakat yang meliputi norma sosial, agama, hukum dan kebudayaan.

#### **2.2.2.4 Kompetensi Sosial**

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk etis, seorang individu harus dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar dan bertujuan agar mencapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Selain itu, seorang pendidik harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistik yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki peserta didik. Guru sebagai instruktur hanya bertugas melayani peserta didik sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing. Kompetensi sosial seorang guru menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka, seperti orang tua, tetangga, dan sesama teman (Uno, 2008: 19).

Kompetensi sosial seorang guru berkaitan erat dengan perilaku guru dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya, baik dengan peserta didik, teman sejawat, atasan, orang tua peserta didik, maupun masyarakat dimana guru tersebut tinggal. Kompetensi sosial dalam Standar Pendidikan Nasional Pasal 28 ayat (3) merupakan kemampuan yang dimiliki pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial menurut Slamet (Sagala, 2009: 38) terdiri dari:

- (1) Memahami dan menghargai perbedaan (*respect*) serta memiliki kemampuan dalam mengelola konflik dan benturan
- (2) Melaksanakan kerjasama secara harmonis dengan teman sejawat, kepala sekolah serta pihak yang terkait lainnya.
- (3) Membangun kerja tim (*team work*) yang kompak, cerdas, dinamis, dan lincah.
- (4) Melaksanakan komunikasi (oral, tertulis, tergambar) secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah, orangtua, peserta didik dengan kesadaran sepenuhnya.
- (5) Memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya.
- (6) Melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (misalnya: partisipasi, transparansi, akuntabilitas, penegakan hukum dan profesionalisme).

Pendapat lain dari Musfah (2011: 52) menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat, diantaranya meliputi: Berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan; Mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; Dapat bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orangtua peserta didik; Mampu bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. Sedangkan Mulyasa (2007) menyebutkan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurangnya memiliki kompetensi untuk berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat; menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang berarti guru harus menunjukkan atau mampu berinteraksi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama guru dan kepala sekolah, bahkan dengan masyarakat luas. Adapun penjabaran dari kompetensi sosial guru yakni sebagai berikut:

Tabel 2.3 Kompetensi Sosial Guru PAUD

NO.	KOMPETENSI	SUB KOMPETENSI
<b>III.</b>	<b>Sosial</b>	
1	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena	1. Bersikap inklusif dan objektif terhadap anak usia dini, teman sejawat dan lingkungan sekitar

	pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, suku, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi	dalam melaksanakan pembelajaran.
		2. Bersikap tidak diskriminatif terhadap anak usia dini, teman sejawat, orang tua, dan masyarakat lingkungan sekolah.
2	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat	1. Membangun komunikasi dengan teman sejawat dan komunitas lainnya secara santun, empatik, dan efektif. 2. Membangun kerja sama dengan orang tua dan masyarakat dalam program pengembangan anak usia dini.
3	Beradaptasi dalam keanekaragaman sosial budaya bangsa Indonesia	1. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami budaya daerah setempat. 2. Melaksanakan berbagai program peningkatan kualitas pendidikan berbasis keanekaragaman sosial budaya Indonesia.
4	Membangun komunikasi profesi	Menggunakan beragam media dan komunitas profesi dalam berkomunikasi dengan rekan seprofesi.

Proses belajar mengajar yang berhasil dapat ditentukan dari kompetensi sosial guru, karena guru berperan sebagai pemimpin pembelajaran dan fasilitator bagi peserta didik sekaligus sebagai pusat pembelajaran, sehingga guru dituntut untuk selalu dapat mengembangkan kemampuannya secara terus menerus. Mulyasa (2007) menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain termasuk peserta didik, guru, orang tua/ wali

siswa dan masyarakat. Indikator yang digunakan dalam pengukuran kompetensi sosial guru meliputi kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, sesama guru, dan orang tua/ wali siswa dan masyarakat.

Berdasarkan penjabaran yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial erat kaitannya dengan kemampuan berkomunikasi. Kemampuan ini sangat penting bagi seorang pendidik karena dalam setiap menjalankan tugasnya sebagai pendidik selalu berkaitan dan berhubungan dengan orang lain. Kemampuan sosial yang baik dapat mempermudah guru untuk membantu peserta didik dalam proses belajar mengajar, sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai dengan baik pula.

#### **2.2.2.5 Kompetensi Profesional**

Profesionalisme berasal dari kata “profesi” yang berarti suatu bidang pekerjaan yang ingin ditekuni seseorang. Profesi juga dapat diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif (Setiawan, 2018: 34). Tugas guru di bidang profesi memerlukan keahlian khusus sebagai guru yang tidak semua orang bisa melakukannya. Untuk menjadi guru dibutuhkan syarat yang benar-benar harus menguasai seluk beluk di bidang pendidikan dan berbagai ilmu pengetahuan lainnya.

Kompetensi profesional mencakup kemampuan, keahlian, kecakapan dasar yang dimiliki pendidik dan harus dikuasai dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Profesional berarti sangat mampu melakukan pekerjaan (Janawi, 2012:34).

Seorang guru akan dikatakan profesional jika mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoritik dan praktik pembelajaran serta mengaplikasikan secara nyata. Penjabaran kemampuan profesional diantaranya:

- (1) Menguasai materi, struktur, dan konsep bidang keilmuan yang mendukung serta sejalan dengan kebutuhan dan tahapan perkembangan anak usia dini.
- (2) Merancang berbagai kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tahapan perkembangan anak usia dini.
- (3) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

Guru sebagai pengajar perlu untuk meningkatkan kompetensinya melalui berbagai aktivitas kolaboratif, baik dengan kolega, menjalin kerjasama dengan orang tua peserta didik, memberdayakan sumber-sumber yang ada di masyarakat, atau melakukan penelitian sederhana. Guru harus senantiasa berusaha memperbaiki kinerjanya, mengatasi masalah-masalah pembelajaran, dan beradaptasi dengan perubahan. Sesuai dengan ketentuan tersebut, diharapkan sosok pendidik khususnya pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki kompetensi profesional, baik dalam pembelajaran maupun dalam memahami tingkat perkembangan peserta didik (Setiawan, 2018: 8).

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini menjabarkan sub kompetensi profesional guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yakni sebagai berikut:



Tabel 2.4 Kompetensi Profesional Guru PAUD

NO.	KOMPETENSI	SUB KOMPETENSI
<b>IV. Profesional</b>		
1	Mengembangkan materi, struktur, dan konsep bidang keilmuan yang mendukung serta sejalan dengan kebutuhan dan tahapan perkembangan anak usia dini	1. Menelaah konsep dasar keilmuan bidang matematika, sains, bahasa, studi sosial, seni dan agama yang sesuai dengan kebutuhan, tahapan perkembangan dan psikomotorik anak usia dini. 2. Mengorganisasikan konsep dasar keilmuan sebagai alat, aktivitas dan konten dalam pengembangan anak usia dini.
2	Merancang berbagai kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tahapan perkembangan anak usia dini	1. Merumuskan tujuan setiap kegiatan pengembangan. 2. Menganalisis perkembangan anak usia dini dalam setiap bidang pengembangan 3. Memilih materi berbagai kegiatan pengembangan sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini. 4. Mengorganisasikan kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini.
3	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	1. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.

Istilah profesional menurut Christian (Setiawan, 2018) mengacu pada dua hal, yakni *pertama*, orang yang menyandang suatu profesi dan *kedua*, kinerja atau performa seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Sebagai tenaga pendidik yang profesional, guru harus selalu meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan secara terus-menerus sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Terkait dengan istilah guru sebagai pendidik profesional, di dalam Undang-undang No.14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 disebutkan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Guru sebagai profesi memerlukan keahlian khusus. Profesi guru tidak dapat dilakukan oleh sembarangan orang di luar bidang pendidikan (Uno, 2008).

Tugas guru secara profesional mencakup:

- (1) Guru harus mampu menarik perhatian peserta didik terhadap materi pelajaran yang diberikan, serta dapat menggunakan berbagai media dan sumber belajar.
- (2) Guru harus mampu membangkitkan minat peserta didik agar aktif dalam berpikir serta mencari dan menemukan pengetahuan sendiri.
- (3) Guru harus mampu membuat urutan (*sequence*) dalam memberikan pembelajaran, lalu menyesuaikannya dengan usia dan tahapan peserta didik.
- (4) Guru perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang dimiliki peserta didik melalui kegiatan apresepsi agar memudahkan peserta didik dalam memahami pelajaran yang diterimanya.
- (5) Guru diharapkan mampu menjelaskan materi belajar secara berulang yang sesuai dengan prinsip repetisi dalam proses pembelajaran.

- (6) Guru harus membuat korelasi antara materi belajar dan praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari.
- (7) Guru mampu menjaga konsentrasi belajar peserta didik, misalnya dengan memberi kesempatan menceritakan pengalaman secara langsung, mengamati atau meneliti, dan menyimpulkan pengetahuan yang didapatkan peserta didik.
- (8) Guru harus mampu mengembangkan sikap peserta didik dalam membina hubungan sosial, baik di dalam maupun di luar kelas
- (9) Guru harus menyelidiki dan mendalami perbedaan antar peserta didik secara individual agar dapat melayani peserta didik sesuai dengan perbedaannya masing-masing.

Menurut Mulyasa (2007: 135) kompetensi profesional dapat diidentifikasi dan disarikan dalam ruang lingkup kompetensi profesional guru, yakni:

“Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya; Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik; Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya; Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi; Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan; Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran; Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik; dan mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik”.

Menurut Sagala (2009) guru sebagai profesional memiliki otonomi yang kuat dalam menjalankan tugas profesionalnya sehingga guru memiliki kesempatan untuk selalu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan sebagai pendidik agar mampu menciptakan perubahan mutu pendidikan. Selain itu, Sagala (2008) juga menyatakan bahwa sebagai guru perlu memiliki kompetensi profesional yang meliputi:

(1) Menguasai landasan pendidikan

Kemampuan ini meliputi pemahaman tentang tujuan pendidikan, mengetahui fungsi sekolah di dalam masyarakat, dan mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan sebagai modal penting dalam menjalankan pembelajaran.

(2) Menguasai bahan pengajaran

Guru dalam hal ini berarti memiliki pemahaman yang baik tentang materi pengajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik.

(3) Mampu menyusun program pembelajaran

Kemampuan ini mencakup kemampuan dalam menetapkan kompetensi belajar, kemampuan mengembangkan bahan ajar serta mengembangkan strategi pembelajaran.

(4) Mampu menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran

Bagi guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), berbagai kemampuan dan kompetensi yang menjadi modal utama sebagai pendidik harus dimiliki dan dikuasai dengan baik demi menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik anak usia dini untuk menciptakan hasil belajar yang berkualitas. Berdasarkan Peraturan

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 137 Tahun 2014, dan berbagai pendapat ahli, dapat digarisbawahi bahwa guru merupakan jabatan profesional yang hanya dilakukan oleh orang yang memiliki latar belakang akademik keguruan, yang berarti tidak semua orang dapat menjadi guru profesional. Selanjutnya, tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Hal tersebut mencerminkan bahwa guru yang profesional jelas memiliki kemahiran, keterampilan dan kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

### **2.2.3 Kinerja Mengajar Guru**

#### **2.2.3.1 Hakikat Kinerja**

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. Asal kata *performance* adalah *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja (Barnawi & Mohammad, 2014). Menurut Mangkunegara (2009:9), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sedangkan Asf & Mustofa (2013:155) berpendapat bahwa hasil kerja yang dicapai melalui kinerja yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Suhardiman (2012: 26) berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Sedangkan Bacal (2001) mendefinisikan kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan yang dilakukan dalam kemitraan antara karyawan dan atasan. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang menunjukkan suatu kegiatan pelaksanaan tugas yang telah diberikan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja, karena terdapat persamaan antara kinerja dan prestasi kerja, sedangkan Yamin dan Maisah (2010) mengemukakan definisi kinerja guru sebagai perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.

Suprihanto (1996) mendefinisikan hasil kerja sebagai prestasi seseorang yang diperoleh dalam periode waktu tertentu. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau *outcomes* dari sebuah pekerjaan dan adanya kontribusi dari sumber daya manusia terhadap organisasi. Lebih lanjut, Suprihanto (1996) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Apabila kinerja diaplikasikan pada lembaga pendidikan, maka beberapa pernyataan kinerja yang dimaksud diatas adalah: (1) prestasi kerja pada

penyelenggaraan lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan yang mampu menghasilkan *output* yang semakin meningkat kualitasnya; (2) mampu menghasilkan pelayanan yang baik dan memperlihatkannya kepada masyarakat, yang dalam hal ini adalah peserta didik; (3) biaya yang dikeluarkan masyarakat untuk memasukkan anaknya ke lembaga pendidikan sebagai peserta didik untuk memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan masih dapat dijangkau; (4) pengelola lembaga seperti kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Supardi, 2016).

Keberhasilan seorang guru dalam mengajar harus memenuhi indikator-indikator yang telah ditetapkan, jika seorang guru telah memenuhi indikator tersebut maka seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang guru belum memenuhi indikator kinerja yang telah ditetapkan maka guru belum dapat mencapai keberhasilan secara maksimal. Secara individual, menurut Locke & Latham (1990) kinerja seseorang dapat ditentukan oleh beberapa bidang, yakni kemampuan (*ability*); komitmen (*commitment*); umpan balik (*feedback*); kompleksitas tugas (*task complexity*); kondisi yang menghambat (*situational constraint*); tantangan (*challenge*); tujuan (*goal*); keakuratan diri (*self-efficacy*); arah (*direction*); usaha (*effort*); ketekunan (*persistence*); dan strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*).

Kinerja seorang pegawai dapat dilihat melalui kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif, kerjasama,

keandalan, pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab serta pemanfaatan waktu (Supardi, 2016). Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kerja kinerja guru menurut *The National Council For Accreditation of Teacher Education* (Supardi, 2016) adalah:

- Standar 1 : *knowlegde, skills, and disposition*
- Standar 2 : *assesment system and unit evaluation*
- Standar 3 : *field experience and clinical practice*
- Standar 4 : *diversity*
- Standar 5 : *faculty qualification, performance, and development*
- Standar 6 : *unit governance and resources*

Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu yang dihasilkan guru yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.

Kopelman (Supardi, 2016) menyatakan bahwa kinerja ditentukan oleh empat faktor diantaranya yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan Rivai (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau keberhasilan yang diperoleh seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dan telah disepakati bersama.



Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang didasarkan pada standarisasi dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan sesuai dengan norma serta etika yang telah ditetapkan.

### **2.2.3.2 Dimensi Kinerja Guru**

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang membutuhkan keterampilan khusus yang tidak semua orang dapat melakukannya. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, disebutkan bahwa “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Mengingat pentingnya peran guru dalam memajukan pendidikan, maka kinerja guru menjadi sesuatu yang penting untuk disoroti. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, melainkan juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja (Supardi, 2016).

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru pada lembaga pendidikan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dalam pembelajaran di lembaga pendidikan berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya (Mulyasa, 2017). Sedangkan menurut Husdarta (2007), kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses

pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu belajar siswa. Basrudin (Supardi, 2016) menyatakan bahwa guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri, mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik. Hal tersebut berarti kinerja mengajar guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.

Majid (2005:91) menyatakan bahwa dalam konteks pembelajaran, guru berfungsi sebagai pembuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi, dan penilaian. Sebagai perencana guru hendaknya mampu mendiagnosa kebutuhan peserta didik berdasarkan karakteristiknya sebagai subjek belajar, merumuskan tujuan pembelajaran, dan menetapkan strategi pengajaran untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai pengimplementasi pembelajaran, guru hendaknya mampu mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada dan mampu berusaha menghadapi setiap situasi yang muncul demi melangsungkan kegiatan belajar mengajar yang efektif. Sedangkan pada saat melaksanakan kegiatan evaluasi, guru harus mampu menetapkan prosedur dan teknik evaluasi belajar yang tepat. Maka apabila tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan belum tercapai dapat ditinjau kembali rencana implementasinya untuk melakukan perbaikan.

Kinerja guru menurut Mulyasa (2017) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di lembaga pendidikan dan

bertanggung jawab atas peserta didik dalam bimbingannya dengan meningkatkan prestasi peserta didik. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar terpenuhinya kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang harus dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, perilaku, maupun hasil yang dapat ditunjukkan dalam proses belajar mengajar (Suyanto & Djihad, 2013: 39). Sedangkan Martinis Yamin dan Maisah (2010) menyatakan bahwa kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas dalam menjalankan tugas tersebut. Dengan memandang tugas utama seorang guru adalah mengajar, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan guru saat mengajar pada proses pembelajaran.

Pendapat lain dari Sudjana (2008), bahwa kinerja guru dalam mengajar dapat dilihat dari kompetensi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat dikelompokkan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran. Sejalan dengan Nana Sudjana, P2TK Ditjend Dikti dalam Mulyasa (2007) menguraikan tugas guru sebagai pengajar kedalam tiga kegiatan yang mengandung kemampuan mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, dan menilai proses dan hasil pembelajaran. Penilaian kinerja guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja guru yang bersangkutan. Menurut Yamin & Maisah (2010) beberapa sumber penilaian tenaga pendidik

adalah: (1) penilaian atas diri sendiri; (2) penilaian oleh siswa; (3) penilaian oleh rekan sejawat; dan (4) penilaian oleh atasan langsung.

Maka berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup kinerja guru dalam pembelajaran yaitu terkait dengan kebiasaan kerja secara umum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan atau proses pembelajaran serta penilaian atau evaluasi pembelajaran, dan dalam penelitian ini penilaian akan dilakukan oleh guru yang bersangkutan melalui *self report* serta penilaian oleh atasan yang dalam konteks ini adalah kepala sekolah.

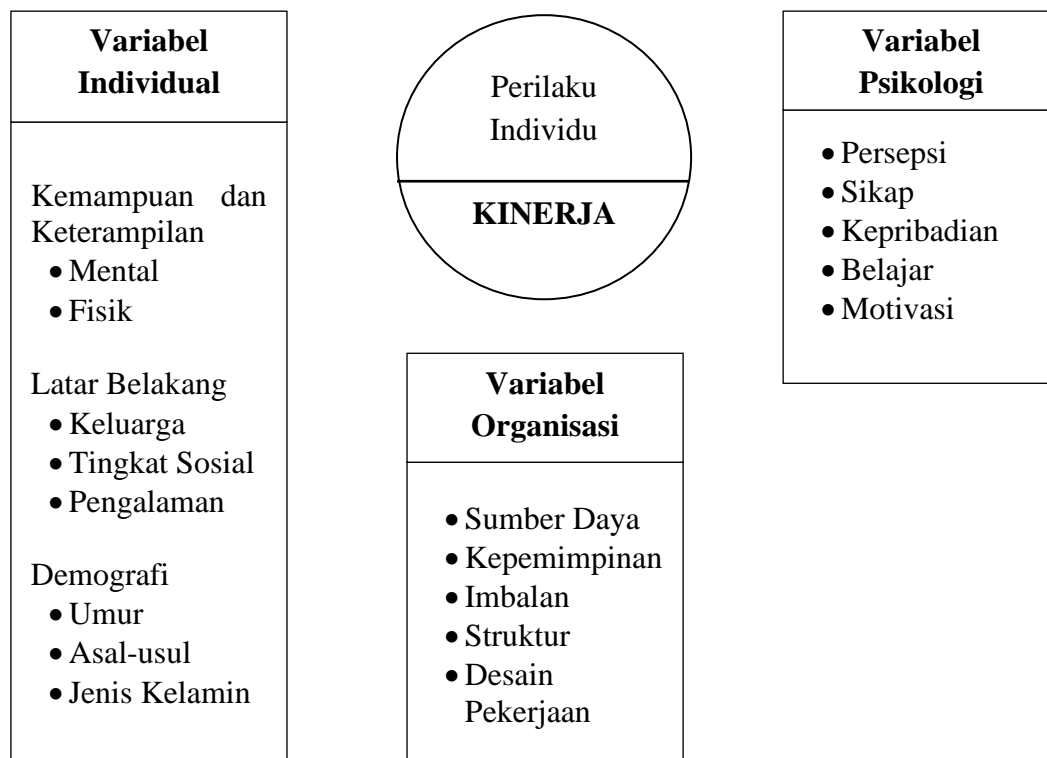
#### **2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja yang dihasilkan oleh individu tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Timpe (1992) berpendapat, faktor-faktor yang dimaksud antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan. Menurut Barnawi & Mohammad (2014) kinerja seorang guru dipengaruhi dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal dimana keduanya membawa dampak pada kinerja guru. Faktor internal kinerja guru merupakan faktor yang ada dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Yamin & Maisah (2010) mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik guru secara personal dan faktor ekstrinsik seperti kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional yang dijelaskan pada bagian berikut

- (1) Faktor personal, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- (2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- (3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, kepercayaan terhadap teman sejawat, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- (4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja disediakan sekolah, proses organisasi sekolah dan budaya kerja dalam organisasi (sekolah).
- (5) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Handayani (2012) menyatakan bahwa kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yang melekat pada diri. Faktor-faktor internal tersebut terkait dengan kompetensi guru, status sosial ekonomi guru, komitmen profesional guru dan perilaku ekonomi guru. Kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, serta kompetensi profesional. Sedangkan Gibson, *et.al.*, (1996) mengelompokkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu variabel individual, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Lebih lanjut penjelasan tentang variabel yang mempengaruhi kinerja seseorang ditunjukkan melalui gambar berikut:



Gambar 2.1 Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan pendapat Gibson, *et.al.*, (1996) sebagaimana yang ditunjukkan melalui gambar 2.1 terdapat tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yakni variabel individual, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Merujuk pada berbagai pendapat ahli yang telah diungkapkan sebelumnya, maka yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini adalah kompetensi guru yang bersumber dari variabel individual yang merupakan komponen yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru dalam melaksanakan

tugas mengajar yang terlihat dari serangkaian kemampuan guru yang diaplikasikan dalam proses mengajar.

### **2.3. Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiran atau kerangka berpikir merupakan uraian pernyataan tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang sudah dirumuskan yang berisi penjelasan variabel secara komprehensif (Muhidin, 2011). Untuk mempermudah suatu penelitian, maka perlu dibuat kerangka pikir atau konsep dengan tujuan membuat penelitian menjadi terarah dan jelas.

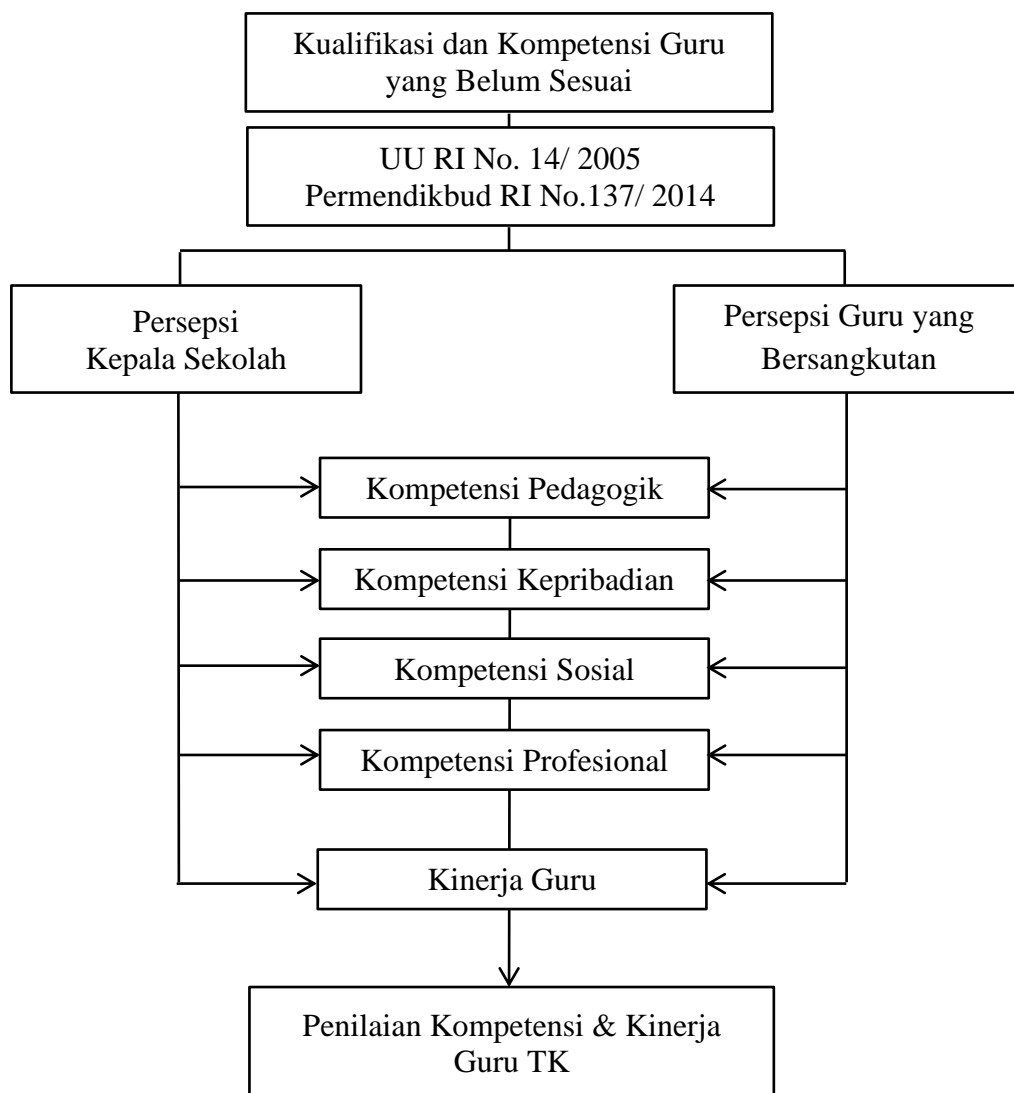
Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh keempat kompetensi guru terhadap kinerja mengajar guru Taman Kanak-kanak (TK). Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa pentingnya mengetahui tingkat kinerja mengajar guru yang digambarkan melalui kompetensi yang dimiliki guru. Kompetensi bagi setiap guru dan keterkaitan antara kompetensi dengan profesionalisme guru saling mempengaruhi dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dan dapat mencerminkan kinerja guru dalam mengajar. Dalam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) diharapkan memiliki pendidik yang benar-benar berkompeten agar dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki moral dan beradab yang di didik sejak dini. Pendidik bagi anak usia dini tentu harus dari pribadi yang profesional dalam menjalankan tugasnya.

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, namun dalam penelitian ini yang akan dijadikan kajian penelitian untuk mengetahui

kinerja guru adalah keempat kompetensi yang bersumber dari variabel individual. Kinerja yang dihasilkan guru dalam mengajar dapat digambarkan melalui kompetensi yang dimiliki oleh pendidik, diantaranya memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi konkret dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam menjalankan profesinya.

Dari penjabaran tersebut, maka penelitian ini difokuskan pada kinerja guru yang diprediksikan dari kompetensi yang dimiliki berdasarkan laporan diri (*self report*) dari guru yang bersangkutan dan dari kepala sekolah sebagai supervisor guru di sekolah. Untuk lebih jelas, peneliti menggambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:





Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Penelitian

Melalui bagan tersebut, dijelaskan bahwa untuk mengetahui tingkat kinerja guru dalam pembelajaran, diukur melalui persepsi kepala sekolah dan guru yang bersangkutan tentang kompetensi guru. Pengukuran ini dilakukan dari dua penilai (*inter-rater*), yaitu dari penilaian guru yang bersangkutan dan dari penilaian kepala sekolah. Dari penilaian kedua pihak tersebut akan dihitung tingkat kesepakatan (*level agreement*) pada keempat kompetensi yang dimiliki guru dan pengaruhnya terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) yang ada di Kabupaten Semarang.

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, atau bisa dikatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum menjadi jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018; Azwar, 2004). Sedangkan Creswell (2015: 191) mengartikan hipotesis sebagai prediksi-prediksi yang dibuat peneliti tentang hubungan antar variabel yang peneliti harapkan. Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini disusun berdasarkan pada rumusan dan kerangka berpikir yang dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H<sub>1a</sub> : Terdapat pengaruh tingkat kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja mengajar guru TK di Kabupaten Semarang.  
     H<sub>1b</sub>: Terdapat pengaruh tingkat kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja mengajar guru TK di Kabupaten Semarang.  
     H<sub>1c</sub>: Terdapat pengaruh tingkat kompetensi sosial guru terhadap kinerja mengajar guru TK di Kabupaten Semarang.  
     H<sub>1d</sub>: Terdapat pengaruh tingkat kompetensi profesional guru terhadap kinerja mengajar guru TK di Kabupaten Semarang.
2. Terdapat *agreement* pada kompetensi guru TK di Kabupaten Semarang berdasarkan *self report* guru dan penilaian kepala sekolah.
3. Terdapat *agreement* pada kinerja guru TK di Kabupaten Semarang berdasarkan *self report* guru dan penilaian kepala sekolah.

## BAB V

### PENUTUP

#### 8.1. Simpulan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan persepsi kepala sekolah dan guru pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di kabupaten semarang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik guru berpengaruh sebesar 34,9% terhadap kinerja mengajar guru; kompetensi kepribadian berpengaruh sebesar 40% terhadap kinerja mengajar guru; kompetensi sosial berpengaruh sebesar 50,4% terhadap kinerja mengajar guru; dan kompetensi profesional guru berpengaruh sebesar 45,7% terhadap kinerja mengajar guru.
2. *Level agreement* pada kompetensi guru TK di Kabupaten Semarang yang dinilai melalui *self report* guru dan penilaian kepala sekolah berdasarkan butir pernyataan dari indikator kompetensi guru menunjukkan nilai yang berada dalam kategori cukup (*fair*) dan kecil (*slight*). Untuk menghasilkan penilaian kompetensi guru yang akurat, tidak hanya menggunakan *rating scale* saja namun dapat menggunakan unjuk kerja guru dan deskripsi diri. Dalam penilaian kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru dapat mengkombinasikan tes dan unjuk kerja. Tes digunakan sebagai penilaian mengenai pengetahuan dan pemahaman guru, sedangkan unjuk kerja (*performance*) guru digunakan dalam menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan dalam mengajar. Dalam penilaian kompetensi kepribadian

dan kompetensi sosial guru dapat menggunakan lembar penilaian diri melalui deskripsi diri atau autobiografi yang dipandu dengan tema tertentu yang membahas kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

3. *Level agreement* pada kinerja mengajar guru TK di Kabupaten Semarang yang dinilai melalui *self report* guru dan penilaian kepala sekolah berdasarkan butir pernyataan dari indikator kompetensi guru menunjukkan nilai yang berada dalam kategori cukup (*fair*) dan kecil (*slight*). Penilaian akurat dan efektif yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja mengajar guru adalah dengan unjuk kerja (*performance*) guru yang digunakan untuk menilai kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar.
4. Kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran di TK Kabupaten Semarang secara umum sudah cukup baik dengan kesimpulan yang lebih rinci sebagai berikut:
  - a. Guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Semarang memiliki kompetensi pedagogik yang baik dalam memahami karakteristik anak sehingga mampu memberi pembelajaran secara menyenangkan dan dapat diterima dengan baik oleh anak dengan didasarkan pada kemampuan guru yang kreatif, komunikatif, dapat berkolaborasi, kritis.
  - b. Guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Semarang memiliki kompetensi kepribadian yang cukup baik dalam membuat peserta

didik nyaman dengan mampu menjalin kerjasama dari berbagai pihak serta mampu menempatkan diri sesuai dengan kondisi.

- c. Guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Semarang memiliki kompetensi sosial dengan memiliki rasa peduli dan empati, dapat peka dengan perubahan di lingkungan, mampu berbuat adil serta dapat menjalin hubungan sosial yang baik dengan peserta didik, teman sejawat, orangtua/ wali maupun pihak lain.
- d. Guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Semarang memiliki kompetensi profesional yang baik dengan memiliki pengetahuan mengenai konsep anak dan memiliki keterampilan mengajar mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar, hingga evaluasi pembelajaran.

## **8.2. Saran**

Berdasarkan penelitian ini, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai bentuk pertanggung jawaban penulis terhadap penelitian yang telah dilakukan dengan tidak sekedar melakukan pengamatan semata. Adapun saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan, perlu membentuk program-program yang dapat menjangkau seluruh guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Semarang dalam rangka mendukung dan membina guru untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru sehingga memenuhi standar mutu pendidik.

2. Bagi lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi guru yang berpengaruh pada kinerja mengajar dilakukan dengan memberikan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran serta mengadakan program-program yang mendukung kegiatan pembelajaran sehingga dapat membantu guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara lebih optimal.
3. Bagi guru Taman Kanak-kanak (TK), guru harus tetap melakukan pengembangan diri dan meningkatkan kualitas diri untuk menghasilkan kinerja mengajar yang optimal dengan menambah wawasan dengan mengikuti berbagai forum-forum diskusi, seminar pendidikan serta penataran yang diadakan oleh lembaga baik formal maupun non formal.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian seperti yang penulis lakukan disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain untuk dapat lebih memperdalam data, mengingat faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru tidak hanya dari kompetensi guru. Selain itu, dapat dipertimbangkan untuk melibatkan *multi rater* sebagai subjek penelitian selain guru dan kepala sekolah. Seperti peserta didik, teman sejawat, maupun orangtua/ wali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrijanti & Sundari. (2016). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Penilaian Kinerja Mengajar Guru di SDN Kepatihan. *Jendela Pendidikan*. 5(2), 1-8.
- Akhwan, M. (2005). Standar Guru Berkualitas. *JPI FIAI*. 13(8).
- Alkornia, S. (2016). Studi Deskriptif Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme Guru PAUD Dharma Wanita Binaan SKB Situbondo. *Jurnal Pancaran*. 5(4), 143-158.
- Amalia & Tressy. (2018). The Impact of Competencies Toward Teacher's Performance Moderated By the Certification in Indonesia. Conference Paper: *KnE Social Scienes*. 86-98.
- Anderson, J. (1993). *Quality in Early Childhood Education*. New York: The Danish National Federation of Early Childhood and Youth Education.
- Andiana, E. (2018). Efektivitas Pengukuran Kompetensi Guru. *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*. 9(2), 204-220.
- Andriana, Julita. (2018). Kinerja Guru PAUD Ditinjau Dari Kualifikasi Pendidik, Pengalaman Mengajar, dan Pelatihan. *Jurnal Ilmiah Potensia*. 3(1), 18-23.
- Andriani, D. (2018). Pengaruh Pembinaan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Caksana Pendidikan Anak Usia Dini*. 1(1), 23-36.
- Anggraini. (2013). Pengembangan Kompetensi Aparatur Di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kota Samarinda (Studi Evaluasi Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural). *e-Journal Ilmu Pemerintahan*. 1(3), 998-1010.
- Ardiansyah, J. (2013) Peningkatan Kompetensi Guru Bidang Pendidikan di Kabupaten Tana Tidung. *eJournal Pemerintahan Intergatif*. 1(1), 38-50.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisman, Getteng, & Nuryamin. (2018). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Diskursus Islam*. 6(3), 418-443.

- Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Asikin, Junaedi & Cahyono. (2015). Pengembangan Model Pelatihan Innomatis Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Karakter Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 32(2), 155-162.
- Asmani, J. M. (2009). *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif*. Yogyakarta: DivaPress.
- Avalos, B. (2011). Teacher Professional Development In Teaching And Teacher Education Over Ten Years. *International Journal of Teaching and Teacher Education*. (2)7, 10-20.
- Barnawi & Mohammad. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Black, P. & Wiliam, D. (1998). Inside the black box: Raising standards through classroom assessment. *Phi Delta Kappan*. 80, 2, 139-148. [http://www.academicleadership.org/articles/9/1\\_full.html](http://www.academicleadership.org/articles/9/1_full.html).
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. London: Wiley.
- Ross, J. A., & Bruce, C. D. (2007). Teacher selfassessment: A mechanism for facilitating professional growth. *Teaching and Teacher Education*. 23, 146–159.
- Bunyamin. (2016). Teacher Professionalism: A Study Teacher's Professional and Pedagogic Competence At Vocational High School in The Northern Coastal of Jakarta. *Indonesian Journal of Educational Review*. 2(1). 77-84.
- Chen, J. Q., & Chang, C. (2006). Testing the whole teacher approach to professional development: A study of enhancing early childhood teachers' technology proficiency. *Early Childhood Research & Practice*. 8(1).
- Chen, J. Q., & McCray, J. (2012). A Conceptual framework for teacher professional development: The whole teacher approach. *NHSA Dialog*, 15(1).
- Cholid, Masrukhi, Rusdiarti, & Sugito. (2018). Professional-Competence-Based Model of Classroom Action Research Training Management for Islam Religion Education Teachers of Senior High School. *The Journal of Educational Development*. 6(2), 144-153.



- Creswell, J.W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher Quality and Student Achievement. *Education Policy Analysis Archives*. 8 (1). 1-11. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>.
- Dasopang. (2017). Belajar dan Pembelajaran. *Fitrah: Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman*. 3(2), 333-352.
- Dempster, E. R. & Kirby, N.F. (2018). Inter-rater Agreement in Assigning Levels of Difficulty to Examination Questions in Life Sciences. *South African Journal of Education*. 38(3).
- Depdiknas. (2007). *Kurikulum Pendidikan Taman Kanak-Kanak Dan Pedoman Penyusunan Silabus*. Jakarta: BP Cipta Jaya.
- Djaali. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dockterman. (2017). *Discrepancies Between Students' and Teachers' Ratings of Instructional Practice: A Way to Measure Classroom Intuneness and Evaluate Teaching Quality*. Disertasi. Los Angeles: University of California.
- Estihaningsih, Budiartati, & Kisworo. (2012). Kinerja Pendidik dalam Kegiatan Pembelajaran Kelompok Bermain (KB) di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Lab School Universitas Negeri Semarang (UNNES). *Journal of Non Formal Education*. 1(1), 61-67.
- Febriliasmanto. (2017). Analisis Kompetensi Profesional Guru PAUD Kabupaten Kampar Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Anak*. (6)2, 121-136.
- Firyomanto, Wibawanto, & Syamwil. (2016). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Penilaian Diri, Teman Sejawat, dan Penilaian Oleh Siswa. *Journal of Educational Research and Evaluation*. 5(1), 32-40.
- Fitriani, Fadhillah, & Halida. (2016). Penerapan Metode Pemberian Tugas untuk Pengembangan Kecerdasan Spasial Anak di TK. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*. 5(5), 1-13.
- Fullan, M. (1992). *The New Menaning of Educational Change*. Toronto: OISE Press Publishing Co.
- Francisca, L., & Ajisuksmo, C. R. P. (2015). Keterkaitan Antara Moral Knowing, Moral Feeling, dan Moral Behavior pada Empat Kompetensi Dasar Guru. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*. 45(2), 211-221.

- Gedviliene, Silvija, Ausrin, & Simona. (2014). The Social Competence Concept Development in Higher Education. *European Scientific Journal*. 10(28), 36-19.
- Ghozali, Imam. (2016). *Model Persamaan Structural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. (2015). Performansi Mengajar Guru PAUD Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan dan Efikasi Mengajar. *Jurnal Pendidikan Islam*. 3(2).
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. (alih bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadi, S. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru BK di SDLB Kota Bandung. *Jurnal Politik dan Komunikasi*. 8(1), 1-9.
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. 4(2), 1-12.
- Hamalik, Oemar. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hammond, L., D. (2000). Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence. *Education Policy Analysis Archives*. 8(1), 1-44.
- Hartana. (2013). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. 2(2), 147-162.
- Hartini. (2018). Hubungan Kompetensi Profesional dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Adi Karsa*. 1(1), 10-18.
- Hasanah, N. (2015). Dampak Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah di Kota Salatiga. *Inferensi: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. 9(2), 445–466.
- Hatip, Mochamad. (2011). Kontribusi Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kompetensi Guru PAUD. *Jurnal Didaktika*. 7(3), 147-154.
- Helmawati. (2015). *Mengenal dan Memahami PAUD*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hernawati. (2016). Proses Pembelajaran Anak Usia Dini Berorientasi Perkembangan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 16(1), 110-118.
- Hijriati. (2016). Analisis Kompetensi Guru PAUD dalam Pelaksanaan Pembelajaran Anak Usia Dini Di TK IT Salman Al-Farisi 1 Yogyakarta. *Tesis*. Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.

- Ilahi. (2012). *Revitalisasi Pendidikan Berbasis Moral*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Indrawati. (2015). Perbedaan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Yang Bersertifikat dan Tidak Bersertifikat Pendidik Profesional Se-Kecamatan Turi Kabupaten Sleman. *Jurnal Kependidikan*. 5(4).1-11
- Jamaris, Martini. (2006). *Perkembangan dan Pengembangan Anak Usia Taman Kanak-kanak*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Janawi. 2012. *Kompetensi Guru (Citra Guru Profesional)*. Bandung: Alfabeta.
- Jimenez, A., M. (2014). Assessing The Inter-Rater Reliability of a System-Wide Teacher Evaluation Observation Instrument: Moving Beyond The Kappa Paradox. Disertasi. Georgia: University of Georgia.
- Juliana. (2017). Analisis Kompetensi Pedagogik Guru dalam Pembelajaran pada Anak Usia 5-6 Tahun. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(7), 1-10.
- Julianty. (2016). Kompetensi Pedagogik dan Profesional Sebagai Predictor Variable Bagi Kinerja Mengajar. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari*. 1(2), 87-95.
- Junaiah. (2016). *Pengelolaan Kompetensi Sosial Guru Sekolah Dasar Negeri 2 Mojorebo Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan*. Tesis. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Kardiyem. (2013). Analisis Guru Pasca Sertifikasi. *Journal of Economic Education*. 2(1), 18-23.
- Kartowagiran, B. (2014). *Optimalisasi Uji Tingkat Kompetensi di SMK untuk Meningkatkan Softskill Lulusan*. Yogyakarta: UNY
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. (2016). <http://paud.kemdikbud.go.id/2016/03/22/ada-apa-dengan-pendidikan-anak-usia-dini-di-indonesia/>. Diakses pada 19 februari 2019.
- Kunandar. (2009). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawati, E., Haenilah., Fatmawati. (2016). Studi Deskriptif Profesionalisme Guru TK dalam Pembelajaran Anak Usia Dini di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Pendidikan Progresif*. 4(2), 1-13.
- Koopmans, L. et.al. (2011). Conceptual frameworks of Individual Work Performance, A Systematic Review. *American College of Occupational and Environmental Medicine*. 53(1), 856-866.
- Laksitarini, N. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Terpadu dan Kemandirian

- Belajar Terhadap Kemampuan Menulis Deskripsi. *Jurnal Pendidikan Dasar*. 7(2), 285-297.
- Latif, Ridwan & Totanan. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Palu. *Jurnal Katalogis*. 5(3), 67-77.
- Listyana, R., & Hartono. (2015). Persepsi dan Sikap Masyarakat Terhadap Penanggalan Jawa Dalam Penentuan Waktu Pernikahan. *Jurnal Agastya*. 5(1), 118-138.
- Lubis, M., Pulungan., Siregar. (2016). Pengaruh Kualifikasi Pendidik dan Penerapan Belajar Sambil Bermain Terhadap Kreatifitas Pada Anak Usia Dini di Taman Kanak-kanak Se-Kota Padangsidempuan. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman*. 2(2), 143-154.
- Lozancic, A. J. (2018). Social Competences of Kindergarten Teachers – Are We Applying Contemporary Knowledge?. *Croatian Journal of Education*. 20(1), 47-58.
- Majid, Abdul. (2005). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A., P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marienda, W., Zainuddin, Nuriyah. (2015). Kompetensi Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Prosiding dan Riset PKM*. 2(2), 147-300.
- Mariyanti, Suara, & Sujana. (2014). Penerapan Metode Pemberian Tugas Melalui Kegiatan Airbrush untuk Meningkatkan Perkembangan Motorik Halus Anak TK. *e-Journal PGPAUD Universitas Pendidikan Ganesha*. (2)1, 1-10.
- Marmuni. (2014). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*. 3(2), 89-101.
- Miller, Martinez, Shumka & Baker. (2014). Multiple Informant Agreement of Child, Parent, and Teacher Ratings of Child Anxiety Within Community Samples. *Can J Psychiatry*. 59(1), 34-39.
- Mintasih. (2016). Merancang Pembelajaran Menyenangkan Bagi Generasi Digital. *El- Tarbawj: Jurnal Pendidikan Islam*. 9(1), 39-48.
- Mizikaci, F. (2006). A systems approach to program evaluation model for quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 14(1), 37-53.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Mudjilah, H.S. (2013). *Pengembangan Tes Kemampuan Musikal Anak*. Yogyakarta: UNY
- Muhidin. (2011). *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mujib, A. (2007). *Kepribadian dalam Psikologi Islam*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mulyasa, H.E. (2017). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, H.E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Musfah, Jejen. 2015. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Mustika. (2015). Kompetensi Pedagogik Guru Taman Kanak-kanak Negeri Pembina di Tarakan. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*. 3(1), 93-98.
- Nawawi. R. S. (2014). *Kepribadian Qur'ani*. Jakarta: Amzah.
- Ningrum, K.S. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP N 6 Singaraja. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*. 7(2), 1-12.
- Nugraha, A. (2010). *Evaluasi Pembelajaran Untuk Anak Usia Dini*. Bandung: UPI.
- Nugraha. (2017). Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Agapedia*. 1(2), 160-166.
- Nuraidah. (2013). *Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MIN Sei Agul Medan* [Tesis]. Medan: IAIN Sumatera Utara.
- Nurhayati, S. & Rakhman. (2017). Studi Kompetensi Guru PAUD dalam Melakukan Asesmen Pembelajaran dan Perkembangan Anak Usia Dini di Kota Cimahi. *Jurnal Pendidikan Anak*. 6(2), 109-120.
- Pahrudin, Martono & Murtini. (2016). The Effect of Pedagogic Competency, Personality, Professional and Social Competency Teacher to Study Achievement of Economic Lesson in State Senior High School of East Lombok District. *Proceeding International Conference On Teacher Training and Education Sebelas Maret University*. 2(1), 332-345.
- Paida, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*. 1(1), 9-16.
- Pamungkas, Hayati, & Maryatun. (2016). Pengembangan Perencanaan Pembelajaran PAUD Berbasis Budaya. *Jurnal Pendidikan Anak*. 5(2), 831-839.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74. 2008. *Guru*.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 137. 2014. *Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16. 2007. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Periantalo, Jelpa. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pitrawati, Fasillah, & Yuniarni. (2016). Analisis Kompetensi Profesional Guru PAUD di Kecamatan Serasan Kabupaten Natuna. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*. 5(4), 1-18.
- Porter, J.M & Jelinek. (2011). Evaluating Inter-rater Reliability of a National Assessment Model for Teacher Performance. *International Journal of Education Policies*. 5(2), 74-87.
- PPs Unnes. (2019). *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*. Semarang: PPs Unnes
- Pudjiastuti & Sriwidodo. Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Purwodadi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 5 (2), 120 – 131.
- Purba, Rafiani & Ali. (2018). The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in Jakarta. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 5(3), 226-239.
- Purwanto. (2014). Perbedaan Kinerja Guru yang Telah Bersertifikasi dengan Non Sertifikasi di Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Pusari, R.W and Dwi, H (2014). Increasing Creativity on Early Childhood Education Teachers through Educational Toys. *Indonesian Journal Of Early Childhood Education Studies*. 3(2), 108-113.

- Pratiwi, S.D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*. 1 (1), 89-100.
- Reitz, S. (2012). *Improving social competence via E-learning? : The example of human rights education*. Frankfurt: Lang, Peter, GmbH, Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Retnowati. T.H. (2009). The Development of Assessment Instrument for Elementary School Student Painting. *Jurnal Pendidikan dan Evaluasi Pendidikan*. 12(1), 130-149.
- Rivai, Veithzal, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rockoff, J. E. (2004). The Impact of Individual Teachers on Student Achievement: Evidence From Panel Data. *American Economic Review*. 94 (2), 247-252. [http://dx.doi.org/ 10.1257/0002828041302244](http://dx.doi.org/10.1257/0002828041302244).
- Rusilowati, Hartono, & Supriyadi. (2012). Pengembangan Model Pembelajaran *Better Teaching and Learning* Berkarakter untuk Membekali Kompetensi Pedagogik Mahasiswa Calon Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 29(2), 83-92.
- Sadulloh, Uyoh, dkk. (2011). *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Saepudin, A. (2013). Problematika Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia. *Cakrawala Dini: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. 4 (1), 1-15.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Salimah & Mindarti. (2017). Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *Telaah Manajemen*. 14(1), 119-126.
- Santosa & Kristiana. (2019). Analisis Kompetensi Sosial dan Kesiapan Terhadap Kinerja Guru dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Sendi*. 1(1), 461-467.
- Sappaile, N. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan Sikap Profesi Guru Terhadap Kinerja Penilaian Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Teknologi Pendidikan*. 19(1), 47-58.

- Sari, Rita. (2017). *Evaluasi Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar Se-Kota Jayapura*. [Tesis]. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sari & Wahyudin. (2014). Hubungan Kompetensi Pedagogik Guru dengan Kinerja Mengajar Guru di SDIT Nurul Falah. *Jurnal Pedagogik*. 2(1), 47-53.
- Sari, Z.,I., & Noe. (2014). Hubungan Kompetensi Pedagogik Guru dengan Kinerja Mengajar Guru SDIT Nurul Falah. *Jurnal Pedagogik*. 2(1), 47-53.
- Saudah. (2016). *Kompetensi Pedagogik Guru PAUD dalam Meningkatkan Perkembangan Anak di TK Inklusi ABA Nitikan Umbulharjo Yogyakarta* [Tesis]. Yogyakarta: Universitas Negeri Sunan Kalijaga.
- Setiawan, E. (2018). *Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru PAUD dan SD/MI*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Shoim, Kustiyah & Sudarwati. (2019). Analisis Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Surakarta. *Edunomika*. 3(1), 186-192.
- Siswanto, V.A. (2015). *Belajar Sendiri SPSS 22*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Soslau & Lewis. (2014). Leveraging Data Sampling and Practical Knowledge: Field Instructors' Perceptions about Inter-Rater Reliability Data. *Action Research in Teacher Education*. 36(1), 20-44.
- Stronge, J. H., Tucker; Hindman. (2004). *Handbook for Qualities of Effective Teachers*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development
- Sudjana, S. (2008). *Dasar-Dasar Proses Belajar-Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhandani, D. & Julia. (2014). Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Kabupaten Sumedang (Kajian Pada Kompetensi Pedagogik). *Jurnal Mimbar Sekolah Dasar*. 1(2), 128-141.
- Suherman, Aris. 2010. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujiono, Y. N. (2012). *Konsep Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Indeks.



- Sukanto & Pardjono. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*. 9(2), 165-178.
- Sukidi. 2002. Kecerdasan Spiritual. Mengapa SQ Lebih Penting daripada IQ & EQ. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sumiarsi. (2015). Analisis Kompetensi Pedagogik dan Pengembangan Pembelajaran Guru SDN Tatakan. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*. 3(2), 99-104.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suprihanto. (1996). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Guru*. Yogyakarta: BPFE.
- Supriyono. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Pendidikan*. 18(2), 1-12.
- Suryani, Asrori, & Yuline. (2014). Hubungan Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Utara. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. 3(6), 1-16.
- Susanti. (2014). Kontribusi Kompetensi Kerja Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Taman Kanak-kanak. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 21(2), 1-8.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suyanto. (2005). *Pembelajaran Untuk Anak TK*. Jakarta: Depdikbud.
- Suyanto & Jihad. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Timpe. (1992). *Kinerja*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Timperley, H., & Alton-Lee, A. (2008). Reframing teacher professional learning: An alternative policy approach to strengthening valued outcomes for diverse learners. *Review of Research in Education*, 32, 328-369.
- Ujiarto, Rusdiarti, Rifai & Raharjo. (2017). Effect of the School Principal's Management, Academic Supervision, Organizational Culture, and Work Motivation to the Teacher's Professionalism. *The Journal of Educational Development*. 5(3), 414-424.
- Undang-undang Nomor 20. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*.

- Undang-Undang Republik Indonesia 14. 2005. *Guru dan Dosen*.
- Uno, H.B. (2008). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Uzer. (2006) *Menjadi Guru Profesional*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Utami, D.R.F & Latiana, L. (2018). Teachers' Perception of The Professional Competencies and Digital Media Use at Early Childhood Institution in Indonesia. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Vol.249, 16-21.
- Utami, D.R.F, Latiana, L., & Pranoto, Y.K.S. (2019). A Study on the Influence of Personality and Social Competencies on the Performance of Kindergarten Teachers Based on the Principal's Assessment. *Journal of Primary Education*. Vol.11, 92-98.
- Wahyuni. (2014). Pemetaan Kompetensi Pedagogik Guru TK Dalam Mengembangkan Kurikulum Paud di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati. *Early Childhood Education Paper (BELIA)*. 3 (2), 63-71.
- Widhiarso. (2010). *Melibatkan Rater dalam Pengembangan Alat Ukur*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Widoyoko, E.P. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijayanti & Mundilarto. (2015). Pengembangan Instrumen Asesmen Diri dan Teman Sejawat Kompetensi Bidang Studi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. 19(2), 129-144.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wuandari & Purwanto. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di SDN Marunda 02 Pagi Jakarta Utara. *Jurnal SWOT: Jurnal Ilmu Manajemen*. 8(1),13-26.
- Yanto. N., Fatchiya & Anwas. (2017). Analisis Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru Matematika di Kabupaten Kuantan Singingi Riau. *Majalah Ilmiah Universitas Almuslim*. 9(1), 40-46.
- Yenny. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *Jurnal Katalogis*. 6 (2), 98-105.
- Yuhetty, Harina dkk. (2009). *Kajian Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Bidang Mutu Pendidikan Mendiknas.
- Yuslam, S. Setiani, Sari. (2017). Studi Tentang Kompetensi Guru PAUD

Berkualifikasi Akademik Sarjana PGPAUD dan Non PGPAUD di PAUD Istiqomah Sambas Purbalingga. *Al-Athfal Jurnal Pendidikan Anak*. 3(2), 151-168.

Yustiyawan, dkk (2016). Hubungan Pengembangan Karir, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. *Jurnal Pendidikan*. 1 (7), 1297-1304.

Yusuf, S. (2011). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Zahro. (2015). Penilaian dalam Pembelajaran Anak Usia Dini. *Jurnal Tunas Siliwangi*. 1(1), 92-111.

# **Lampiran 1**

## **Surat dan Administrasi**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
**PASCASARJANA**

Gedung A, Kampus Pascasarjana, Jl. Kelud Utara III, Semarang 50237  
Telepon +6224-8440516, 8449017, Faksimile +6224-8449969  
Laman: <http://pps.unnes.ac.id>, surel: [pps@mail.unnes.ac.id](mailto:pps@mail.unnes.ac.id)

Nomor : B/8494/UN37.2/LT/2019  
Hal : Izin Penelitian

12 Juli 2019

Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang  
Jl. Gatot Subroto No. 20 B, Ungaran, Ungaran Barat, Cirebonan, Bandarjo, Kab. Semarang

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Dyah Retno Fitri Utami  
NIM : 0108517012  
Program Studi : Pendidikan Anak Usia Dini, S2  
Semester : Genap  
Tahun akademik : 2018/ 2019  
Judul : Persepsi Kepala Sekolah dan Guru Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Semarang

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian tesis di Perusahaan atau Instansi yang Saudara Pimpin, dengan alokasi waktu 17 Juli s.d 14 September 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



a.n. Direktur Pascasarjana  
Wakil Direktur Bid. Akademik dan  
Kemahasiswaan,

Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd.  
NIP. 196410271991021001

Tembusan:  
Direktur Pascasarjana;  
Universitas Negeri Semarang





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
**PASCASARJANA**

Gedung A, Kampus Pascasarjana, Jl. Kelud Utara III, Semarang 50237  
Telepon +6224-8440516, 8449017, Faksimile +6224-8449969  
Laman: <http://pps.unnes.ac.id>, surel: [pps@mail.unnes.ac.id](mailto:pps@mail.unnes.ac.id)

Nomor : B/8495/UN37.2/LT/2019  
Hal : Izin Penelitian

12 Juli 2019

Yth. Ketua IGTKI Kabupaten Semarang  
Jln.Teladan No 30 Congol - Karangjati, Kec. Bergas, Kab Semarang

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Dyah Retno Fitri Utami  
NIM : 0108517012  
Program Studi : Pendidikan Anak Usia Dini, S2  
Semester : Genap  
Tahun akademik : 2018/ 2019  
Judul : Persepsi Kepala Sekolah dan Guru Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Semarang

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian tesis di Perusahaan atau Instansi yang Saudara Pimpin, dengan alokasi waktu 17 Juli s.d 14 September 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



a.n. Direktur Pascasarjana  
Wakil Direktur Bid. Akademik dan  
Kemahasiswaan,

Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd.  
NIP.196410271991021001

Tembusan:  
Direktur Pascasarjana;  
Universitas Negeri Semarang





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
**PASCASARJANA**

Gedung A, Kampus Pascasarjana, Jl. Kelud Utara III, Semarang 50237  
Telepon +6224-8440516, 8449017, Faksimile +6224-8449969  
Laman: <http://pps.unnes.ac.id>, surel: [pps@mail.unnes.ac.id](mailto:pps@mail.unnes.ac.id)

Nomor : B/8984/UN37.2/LT/2019  
Hal : Izin Penelitian

24 Juli 2019

Yth. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Semarang  
Jl. Gatot Subroto No.20.B Komplek Perkantoran Sewakul

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Dyah Retno Fitri Utami  
NIM : 0108517012  
Program Studi : Pendidikan Anak Usia Dini, S2  
Semester : Genap  
Tahun akademik : 2019/2020  
Judul : Persepsi Kepala Sekolah dan Guru Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Semarang

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian tesis di Perusahaan atau Instansi yang Saudara Pimpin, dengan alokasi waktu 29 Juli s.d 28 September 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Tembusan:  
Direktur Pascasarjana;  
Universitas Negeri Semarang

Direktur Pascasarjana  
Wakil Direktur Bid. Akademik dan  
Kemahasiswaan,  
Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd.  
NIP 196410271991021001







DHARMOTTAMA SATYA PRAJA

**PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG  
DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA**

Jl. Gatot Subroto No. 20.B Komplek Perkantoran Sewakul  
☎ 6921134-6922535 Fax. (024) 6921134 Ungaran ✉ 505017

**REKOMENDASI PENELITIAN**

No. : 070 / 1833.b / VII / 2019

Dasar : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Semarang.  
 Nomor : 070 / 1794 / VII / 2019  
 Tanggal : 29 Juli 2019  
 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Nomor : B/8984/UN37.2/LT/VII/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang menyatakan tidak keberatan memberikan Permohonan Ijin Penelitian kepada :

1. Nama : **DYAH RETNO FITRI UTAMI**
2. HP : 085769104139
3. Alamat : Jl. Nanas Rt.006 Kel Megang Kec.Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau Sumsel
4. Status : Mahasiswa
5. Kebangsaan : WNI
6. Maksud dan Tujuan : Permohonan Ijin Penelitian dengan judul: **“ PERSEPSI KEPALA SEKOLAH DAN GURU PADA PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK (TK) DI KABUPATEN SEMARANG”**
7. Tempat / Lokasi : TK Se - Kab. Semarang
8. Tanggal pelaksanaan : 29 Juli s.d 29 Oktober 2019
9. Penanggung Jawab : **Prof.Dr.Totok Sumaryanto F,M.Pd**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar.
- b. Pelaksanaan kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban di masyarakat khususnya pendidikan.
- c. Sedapat mungkin memberikan kontribusi positif bagi kemajuan pendidikan
- d. Surat ijin / rekomendasi akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila dalam pelaksanaannya menyimpang dari ketentuan ketentuan diatas.
- e. Setelah selesai dilaksanakan, supaya memberikan laporan ke Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Semarang.
- f. Apabila masa berlaku surat ijin / rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan kegiatan belum selesai dapat diajukan permohonan perpanjangan.
- g. Surat ijin / rekomendasi akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila dalam pelaksanaannya menyimpang dari ketentuan ketentuan diatas

Demikian Surat Ijin / Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 30 Juli 2019

KEPALA DISDIKBUDPORA  
KABUPATEN SEMARANG



**SEKATON PURTOMO PRIYATMO, SH.MM**

Pembina Utama Muda  
NIP. 196404041992031014





**PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG**  
**KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Ki Sarino Mangun Pranoto No. 1 Telp./ Fax. (024) 6921250

UNGARAN

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 070/1794/VII/2019

- Dasar : 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
- 2 Peraturan Bupati Semarang Nomor 91 Tahun 2011 Tentang Tugas Pokok Fungsi Dan Rincian Tugas BAPPEDA, Inspektorat, Lembaga Teknis Daerah, Kantor Penanaman Modal Dan Perijinan Terpadu, Dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Semarang.
- Menimbang : Surat Direktur Pascasarjana UNNES Nomor : B/8984/UN37.2/LT/VII/2019 Tanggal 24 Juli 2019 Permohonan Ijin Rekomendasi Penelitian .

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Semarang, memberikan Rekomendasi kepada :

- 1 Nama : DYAH RETNO FITRI UTAMI
- 2 NO HP : 085769104139
- 3 Alamat : Jl. Nanas Rt.006/- Kel. Megang Kec. Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau Sumsel
- 4 Pekerjaan : Mahasiswa/Pelajar
- Untuk : Melakukan Permohonan Penelitian dalam penyusunan/penyelesaian Tesis
- a. Judul proposal : "PERSEPSI KEPALA SEKOLAH DAN GURU PADA PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK (TK) DI KABUPATEN SEMARANG"
- b. Tempat / Lokasi : TK Se Kabupaten Semarang .
- c. Bidang penelitian : Pendidikan
- d. Waktu penelitian : 29 Juli s/d 29 Oktober 2019
- e. Penanggung Jawab : Prof. Dr. Totok Sumaryanto F.M.Pd
- f. Status Penelitian : Baru
- g. Anggota Peneliti : -
- h. Nama Lembaga : UNNES

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi ;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan ;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Semarang ;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya ;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 29 Juli 2019  
 KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
 KABUPATEN SEMARANG  
  
**Drs. HARIS PRANOWO**  
 Pembina Tingkat I  
 NIP. 19620824198503 1 017

Tembusan Kepada Yth :

- 1 Kepala Badan Perencanaan, Penelitian, Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Semarang
- 2 Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang ;
- 3 Kepala Sekolah TK Se Kabupaten Semarang ;
- 4 Direktur Pascasarjana UNNES ;
- 5 Sdr Yang Bersangkutan ;



**TAMAN KANAK-KANAK HARAPAN KALIREJO**  
Jl. Jati Raya Nomor.58 Kalirejo Ungaran Timur, Kabupaten Semarang

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor: 07/TKH./XI/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rakhmawati, S.Pd.  
Jabatan : Kepala Sekolah TK Harapan Kalirejo  
Alamat : Jl. Jati Raya Nomor.58 Kalirejo Ungaran Timur

Menyatakan bahwa :

Nama : Dyah Retno Fitri Utami  
NIM : 0108517012

Program Studi : Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Pascasarjana UNNES

Telah melaksanakan Penelitian di TK Harapan Kalirejo, Kecamatan Ungaran Timur, Kabupaten Semarang, dengan judul: **“Persepsi Kepala Sekolah dan Guru Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kabupaten Semarang”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran Timur, 30 November 2019

Mengetahui,

**Kepala TK Harapan Kalirejo**



**Rakhmawati, S.Pd.**



## KB-TK KANAAN NUSANTARA

Ijin TK : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 421.9/831/2016 [Terakreditasi A]  
 Ijin KB : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 421.9/832/2016  
 Jln. Kyai Sono No. 2 Kelurahan Genuk, Ungaran Barat, Kab. Semarang  
 Email : [pgtkkanaan@yahoo.com](mailto:pgtkkanaan@yahoo.com) Telp. (024) 76901144

### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

**Nomor:** 32/KB-TK-KN/XII/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Juniati waruwu S.Th  
 Jabatan : Kepala Sekolah TK Kanaan Nusantara  
 Alamat : Jl. Kyai Sono No 2 Genuk, Ungaran Barat

Menyatakan bahwa :

Nama : Dyah Retno Fitri Utami  
 NIM : 0108517012  
 Program Studi : Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Pascasarjana UNNES

Telah melaksanakan Penelitian di TK Kanaan Nusantara, Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang, dengan judul: **“Persepsi Kepala Sekolah dan Guru Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kabupaten Semarang”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran Barat, 6 Desember 2019

Mengetahui,  
 Kepala TK Kanaan Nusantara

**NUR JUNIATI S.Th**  
 NIK: 0320199306282016139

## **Lampiran 2**

### **Instrumen Penelitian**

KEPSEK			
--------	--	--	--

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PERSEPSI KEPALA SEKOLAH DAN GURU PADA PENGARUH KOMPETENSI**  
**TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK (TK)**  
**DI KABUPATEN SEMARANG**

---

**I. Petunjuk Pengisian**

1. Bapak/ Ibu dimohon membaca dan mengisi kuesioner dengan *cermat dan teliti*.
2. Sebelum memberikan jawaban, Bapak/ Ibu dimohon melengkapi identitas pada kolom yang telah disediakan.
3. Beri tanda “ ✓ ” pada kolom alternatif jawaban yang disediakan secara jujur, terbuka, dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Keterangan penilaian sesuai dengan kriteria berikut:  

<b>SS = Sangat Sesuai</b>	<b>TS = Tidak Sesuai</b>
<b>S = Sesuai</b>	<b>STS = Sangat Tidak Sesuai</b>

**II. Identitas Informan**

Nama : .....

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki      ☐ Perempuan

Usia : ☐ 18-40tahun      ☐ 41-60 tahun      ☐ 60+ tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ < SMA      ☐ Diploma      ☐ Sarjana/ Magister

Jurusan/ Program Studi : .....

Lembaga Tempat Bekerja : .....  
 .....

Masa Kerja : ☐ <5 tahun      ☐ 6-15 tahun      ☐ >15 tahun

Status Kepegawaian : ☐ PNS      ☐ NON PNS

: ☐ Sertifikasi      ☐ Non Sertifikasi

### III. Lembar Kuesioner

No	Aspek yang dinilai	Penilaian			
		S S	S	T S	S T S
1.	Bapak/ Ibu guru mengembangkan kurikulum yang fleksibel atau dapat menyediakan alternatif dan memungkinkan anak untuk memilih kegiatan.				
2.	Bapak/ Ibu guru memahami teori bermain melalui penerapan belajar sambil bermain yang bermakna dan sesuai dengan tahapan peserta didik.				
3.	Bapak/ Ibu guru membuat media pembelajaran seadanya.				
4.	Bapak/ Ibu guru menelaah kemampuan awal dan mengidentifikasi kesulitan peserta didik sesuai dengan tingkat perkembangannya.				
5.	Bapak/ Ibu guru melaksanakan pembelajaran secara spontan tanpa membuat Rencana Program Pembelajaran (RPP).				
6.	Bapak/ Ibu guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.				
7.	Bapak/ Ibu guru banyak menjelaskan materi dalam kegiatan pembelajaran untuk menghindari kemungkinan pertanyaan yang akan timbul dari peserta didik.				
8.	Bapak/ Ibu guru membuat media pembelajaran secara rutin dan di sesuaikan dengan tema pembelajaran.				
9.	Bapak/ Ibu guru menganalisis setiap proses pembelajaran yang telah dilakukan untuk menemukan kelebihan dan kelemahan pelaksanaan pembelajaran.				
10.	Bapak/ Ibu guru merancang kegiatan pembelajaran dengan mengutamakan kegiatan yang bersifat akademik.				
11.	Bapak/ Ibu guru mengarahkan peserta didik untuk aktif dan kritis dalam pembelajaran.				
12.	Bapak/ Ibu guru memanfaatkan informasi hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.				

No	Aspek yang dinilai	Penilaian			
		S	S	T	S
		S		S	T
					S
13.	Bapak/ Ibu guru menentukan lingkup sasaran asesmen proses dan hasil belajar peserta didik.				
14.	Bapak/ Ibu guru melaksanakan asesmen pembelajaran secara spontan.				
15.	Bapak/ Ibu guru memberikan perintah secara menyenangkan dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami peserta didik.				
16.	Bapak/ Ibu guru menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan, suku, adat, ataupun gender.				
17.	Bapak/ Ibu guru mengapresiasi usaha yang dilakukan peserta didik sehingga terpacu untuk selalu berusaha.				
18.	Bapak/ Ibu guru gemar melakukan kebiasaan-kebiasaan positif.				
19.	Bapak/ Ibu guru memberi perintah kepada peserta didik sebagai bagian dari upaya pengembangan kemampuan peserta didik.				
20.	Bapak/ Ibu guru membandingkan kemampuan antar peserta didik agar peserta didik lain dapat terpacu.				
21.	Bapak/ Ibu guru membiarkan peserta didik menyelesaikan masalahnya dengan peserta didik lain.				
22.	Bapak/ Ibu guru berperilaku sesuai keinginan.				
23.	Bapak/ Ibu guru bersikap santun dalam memberi bantuan dan penyelesaian masalah pada peserta didik.				
24.	Bapak/ Ibu guru menjalani profesi guru karena keadaan mendesak.				
25.	Bapak/ Ibu guru mampu menyumbangkan ide yang sesuai dalam lingkungan kerja.				
26.	Bapak/ Ibu guru mampu menangani perdebatan antar peserta didik dan memberi solusi yang tepat.				

No	Aspek yang dinilai	Penilaian			
		S	S	T	S
		S		S	T
		S		S	S
27.	Bapak/ Ibu guru aktif menghadiri acara diluar sekolah saat ada kegiatan belajar mengajar.				
28.	Bapak/ Ibu guru bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.				
29.	Bapak/ Ibu guru lebih banyak menjadi pendengar dalam forum rapat kegiatan di sekolah.				
30.	Bapak/ Ibu guru memanfaatkan jam kerja dengan maksimal dan efektif.				
31.	Bapak/ Ibu guru berperilaku sesuai dengan kode etik guru.				
32.	Bapak/ Ibu guru mampu memediasi perbedaan yang terjadi di lingkungan kerja.				
33.	Bapak/ Ibu guru mampu membentuk jaringan kerjasama secara langsung maupun tidak langsung di satuan pendidikan dan <i>stake holder</i> lainnya.				
34.	Bapak/ Ibu guru mudah berbaur secara dinamis di lingkungan tempat tinggal.				
35.	Bapak/ Ibu guru menghargai adanya perbedaan (pandangan/ pendapat) dalam kehidupan, khususnya di lingkungan sekolah.				
36.	Bapak/ Ibu guru menempatkan adab dalam berbicara kepada lawan bicara.				
37.	Bapak/ Ibu guru malu berdiskusi dengan rekan kerja terutama mengenai masalah pembelajaran di sekolah.				
38.	Bapak/ Ibu guru membutuhkan waktu yang lebih panjang untuk dapat beradaptasi.				
39.	Bapak/ Ibu guru bersikap pendiam dan berbicara jika dirasa perlu.				



No	Aspek yang dinilai	Penilaian			
		S	S	T	S
		S		S	T
		S		S	S
40.	Bapak/ Ibu guru melibatkan orangtua maupun masyarakat dalam program pembelajaran yang belum dilaksanakan secara optimal.				
41.	Bapak/ Ibu guru membuat rencana kegiatan harian bertepatan pada hari pembelajaran berlangsung.				
42.	Bapak/ Ibu guru melakukan evaluasi secara menyeluruh mulai dari proses pembelajaran sampai hasil belajar anak.				
43.	Bapak/ Ibu guru menyampaikan materi pembelajaran secara runtut berdasarkan tingkat pemahaman peserta didik.				
44.	Bapak/ Ibu guru menyusun rencana kegiatan tahunan dan semesteran berdasarkan tingkat pencapaian anak.				
45.	Bapak/ Ibu guru menjelaskan materi pembelajaran dengan sederhana dan menarik kepada peserta didik.				
46.	Pembelajaran yang Bapak/ Ibu guru lakukan mencerminkan pembelajaran aktif/ pembelajaran saintifik (misal: anak diajak melakukan percobaan, pengamatan lingkungan, dan lain-lain).				
47.	Rencana pembelajaran yang Bapak/ Ibu guru buat selalu <i>up to date</i> dan siap untuk diperiksa kapan saja.				
48.	Bapak/ Ibu guru sangat menguasai pengetahuan yang diajarkan kepada peserta didik.				
49.	Kegiatan pembelajaran yang Bapak/ Ibu guru laksanakan sesuai dengan rencana (misal: pembagian waktu pelaksanaan yang tepat).				
50.	Bapak/ Ibu guru memberikan kesimpulan materi di akhir pembelajaran dan menginformasikan materi selanjutnya.				
51.	Bapak/ Ibu guru mengajukan pertanyaan untuk melihat pemahaman peserta didik.				

No	Aspek yang dinilai	Penilaian			
		S	S	T	S
		S	S	S	T
		S			S
52.	Bapak/ Ibu guru mempersiapkan tugas untuk dilakukan peserta didik jika mereka menyelesaikan tugas sebelum kelas berakhir.				
53.	Bapak/ Ibu guru menggunakan penilaian yang dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.				
54.	Bapak/ Ibu guru secara efektif menginterpretasikan hasil evaluasi perkembangan peserta didik kepada orangtua.				

Ini adalah akhir dari kuesioner.

Terima kasih atas partisipasi dan kerjasamanya!



\_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2019

(.....)

GURU			
------	--	--	--

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PERSEPSI KEPALA SEKOLAH DAN GURU PADA PENGARUH KOMPETENSI**  
**TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK (TK)**  
**DI KABUPATEN SEMARANG**

---

**I. Petunjuk Pengisian**

1. Bapak/ Ibu dimohon membaca dan mengisi kuesioner dengan *cermat dan teliti*.
2. Sebelum memberikan jawaban, Bapak/ Ibu dimohon melengkapi identitas pada kolom yang telah disediakan.
3. Beri tanda “ ✓ ” pada kolom alternatif jawaban yang disediakan secara jujur, terbuka, dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Keterangan penilaian sesuai dengan kriteria berikut:

**SS = Sangat Sesuai**

**TS = Tidak Sesuai**

**S = Sesuai**

**STS = Sangat Tidak Sesuai**

**II. Identitas Informan**

Nama : .....

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 18-40tahun ☐ 41-60 tahun ☐ 60+ tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ < SMA ☐ Diploma ☐ Sarjana/ Magister

Jurusan/ Program Studi : .....

Lembaga Tempat Bekerja : .....

Masa Kerja : ☐ <5 tahun ☐ 6-15 tahun ☐ >15 tahun

Status Kepegawaian : ☐ PNS ☐ NON PNS

: ☐ Sertifikasi ☐ Non Sertifikasi

### III. Lembar Kuesioner

No	Aspek yang dinilai	Penilaian			
		S	S	T	S
		S		S	T
		S		S	S
1.	Saya mengembangkan kurikulum yang fleksibel atau dapat menyediakan alternatif dan memungkinkan anak untuk memilih kegiatan.				
2.	Saya memahami teori bermain melalui penerapan belajar sambil bermain yang bermakna dan sesuai dengan tahapan peserta didik.				
3.	Saya membuat media pembelajaran seadanya.				
4.	Saya menelaah kemampuan awal dan mengidentifikasi kesulitan peserta didik sesuai dengan tingkat perkembangannya.				
5.	Saya melaksanakan pembelajaran secara spontan tanpa membuat Rencana Program Pembelajaran (RPP).				
6.	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.				
7.	Saya banyak menjelaskan materi dalam kegiatan pembelajaran untuk menghindari kemungkinan pertanyaan yang akan timbul dari peserta didik.				
8.	Saya membuat media pembelajaran secara rutin dan di sesuaikan dengan tema pembelajaran.				
9.	Saya menganalisis setiap proses pembelajaran yang telah dilakukan untuk menemukan kelebihan dan kelemahan pelaksanaan pembelajaran.				
10.	Saya merancang kegiatan pembelajaran dengan mengutamakan kegiatan yang bersifat akademik.				
11.	Saya mengarahkan peserta didik untuk aktif dan kritis dalam pembelajaran.				
12.	Saya memanfaatkan informasi hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.				

No	Aspek yang dinilai	Penilaian			
		S	S	T	S
		S		S	T
		S		S	S
13.	Saya menentukan lingkup sasaran asesmen proses dan hasil belajar peserta didik.				
14.	Saya melaksanakan asesmen pembelajaran secara spontan.				
15.	Saya memberikan perintah secara menyenangkan dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami peserta didik.				
16.	Saya menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan, suku, adat, ataupun gender.				
17.	Saya mengapresiasi usaha yang dilakukan peserta didik sehingga terpacu untuk selalu berusaha.				
18.	Saya gemar melakukan kebiasaan-kebiasaan positif.				
19.	Saya memberi perintah kepada peserta didik sebagai bagian dari upaya pengembangan kemampuan peserta didik.				
20.	Saya membandingkan kemampuan antar peserta didik agar peserta didik lain dapat terpacu.				
21.	Saya membiarkan peserta didik menyelesaikan masalahnya dengan peserta didik lain.				
22.	Saya berperilaku sesuai keinginan.				
23.	Saya bersikap santun dalam memberi bantuan dan penyelesaian masalah pada peserta didik.				
24.	Saya menjalani profesi guru karena keadaan mendesak.				
25.	Saya mampu menyumbangkan ide yang sesuai dalam lingkungan kerja.				
26.	Saya mampu menangani perdebatan antar peserta didik dan memberi solusi yang tepat.				
27.	Saya aktif menghadiri acara diluar sekolah saat ada kegiatan belajar mengajar.				

No	Aspek yang dinilai	Penilaian			
		S	S	T	S
		S	S	S	S
28.	Saya bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.				
29.	Saya lebih banyak menjadi pendengar dalam forum rapat kegiatan di sekolah.				
30.	Saya memanfaatkan jam kerja dengan maksimal dan efektif.				
31.	Saya berperilaku sesuai dengan kode etik guru.				
32.	Saya mampu memediasi perbedaan yang terjadi di lingkungan kerja.				
33.	Saya mampu membentuk jaringan kerjasama secara langsung maupun tidak langsung di satuan pendidikan dan <i>stake holder</i> lainnya.				
34.	Saya mudah berbau secara dinamis di lingkungan tempat tinggal.				
35.	Saya menghargai adanya perbedaan (pandangan/ pendapat) dalam kehidupan, khususnya di lingkungan sekolah.				
36.	Saya menempatkan adab dalam berbicara kepada lawan bicara.				
37.	Saya malu berdiskusi dengan rekan kerja terutama mengenai masalah pembelajaran di sekolah.				
38.	Saya membutuhkan waktu yang lebih panjang untuk dapat beradaptasi.				
39.	Saya bersikap pendiam dan berbicara jika dirasa perlu.				
40.	Saya melibatkan orangtua maupun masyarakat dalam program pembelajaran yang belum dilaksanakan secara optimal.				
41.	Saya membuat rencana kegiatan harian bertepatan pada hari pembelajaran berlangsung.				
42.	Saya melakukan evaluasi secara menyeluruh mulai dari proses pembelajaran sampai hasil belajar anak.				

No	Aspek yang dinilai	Penilaian			
		S	S	T	S
		S		S	T
					S
43.	Saya menyampaikan materi pembelajaran secara runtut berdasarkan tingkat pemahaman peserta didik.				
44.	Saya menyusun rencana kegiatan tahunan dan semesteran berdasarkan tingkat pencapaian anak.				
45.	Saya menjelaskan materi pembelajaran dengan sederhana dan menarik kepada peserta didik.				
46.	Pembelajaran yang Saya lakukan mencerminkan pembelajaran aktif/ pembelajaran saintifik (misal: anak diajak melakukan percobaan, pengamatan lingkungan, dan lain-lain).				
47.	Rencana pembelajaran yang Saya buat selalu <i>up to date</i> dan siap untuk diperiksa kapan saja.				
48.	Saya sangat menguasai pengetahuan yang diajarkan kepada peserta didik.				
49.	Kegiatan pembelajaran yang Saya laksanakan sesuai dengan rencana (misal: pembagian waktu pelaksanaan yang tepat).				
50.	Saya memberikan kesimpulan materi di akhir pembelajaran dan menginformasikan materi selanjutnya.				
51.	Saya mengajukan pertanyaan untuk melihat pemahaman peserta didik.				
52.	Saya mempersiapkan tugas untuk dilakukan peserta didik jika mereka menyelesaikan tugas sebelum kelas berakhir.				
53.	Saya menggunakan penilaian yang dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.				
54.	Saya secara efektif menginterpretasikan hasil evaluasi perkembangan peserta didik kepada orangtua.				

# **Lampiran 3**

## **Tabulasi Uji Coba Instrumen**



Responden	Nomor Item																																								Jumlah	
	Kompetensi Pedagogik																				Kompetensi Kepribadian																					Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	51	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	58
2	3	4	1	4	3	2	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	2	61	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	61	
3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	2	3	3	2	47	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	61
4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	53	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	61	
5	4	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	2	4	3	4	58	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	55	
6	3	3	1	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	2	4	3	3	4	3	57	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	60	
7	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	70	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	63	
8	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	62	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	70
9	4	3	1	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	63	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	62
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59	
11	3	2	1	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	50	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	56
12	4	2	1	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	53	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
13	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
14	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	63	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	1	52
15	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	56	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
16	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	58	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58
17	4	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	62	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	62
18	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	52	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
19	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	61	
20	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	53	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	61
21	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	63	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	68
22	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	71	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	70
23	4	3	1	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	62	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	66
24	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	72	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	70
25	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	64	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	63	
26	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	71	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	71	
27	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
28	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	57	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	
29	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	2	2	2	60	1	2	1	2	3	4	1	3	1	1	1	4	4	1	1	1	2	1	1	1	37
30	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	3	4	4	53	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	66	
31	4	3	1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	65	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	71	
32	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	49	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	62	
33	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	57	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	59	
34	1	2	1	1	4	1	3	2	4	2	4	1	2	3	3	2	1	2	4	4	47	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	66

Responden	Nomor Item																															
	Kompetensi Sosial												Jumlah	Kompetensi Profesional								Jumlah	Kinerja Mengajar									Jumlah
	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52		53	54	55	56	57	58	59	60		61	62	63	64	65	66	67	68	69	
1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	2	3	2	3	3	3	3	22	4	4	3	3	3	3	3	3	29	
2	4	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4	3	32	3	1	3	2	4	3	3	4	23	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	33	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	37	3	2	3	3	4	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	2	3	2	3	3	3	3	22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
6	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	33	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
7	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
8	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	36	4	1	3	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
9	3	3	3	1	3	3	3	4	3	1	4	3	34	2	3	4	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	2	4	26
10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
11	3	3	3	1	2	3	4	3	4	3	4	4	37	3	2	3	3	3	2	3	4	23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
12	4	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	2	2	2	2	3	3	3	20	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24
14	2	3	4	3	1	3	2	2	1	2	2	2	27	2	2	2	2	3	2	3	2	18	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
15	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	34	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
16	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	34	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
17	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	2	4	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
19	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	35	3	3	3	2	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	35	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	4	3	3	3	4	29
22	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	42	4	2	3	2	4	3	4	4	26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
23	3	3	3	1	2	4	3	4	4	3	3	4	37	4	3	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
24	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	44	4	3	3	3	4	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	2	3	3	2	3	2	3	2	23
26	4	3	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	39	4	1	3	1	4	3	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25
28	1	1	1	4	3	1	1	1	4	1	3	1	22	1	1	1	2	1	4	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
29	4	3	2	2	1	2	1	3	1	3	2	2	26	1	4	2	3	3	2	4	1	20	1	2	1	2	3	2	1	2	4	18
30	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	39	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
31	2	2	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4	38	2	1	4	2	4	3	3	4	23	4	3	1	4	4	3	2	3	4	28
32	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	34	3	2	4	4	1	3	3	3	23	4	3	3	3	3	3	2	3	4	28
33	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	34	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
34	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4	4	39	3	2	4	2	3	2	3	3	22	3	3	2	3	3	3	1	4	4	26

## **Lampiran 4**

### **Hasil Validitas dan Reliabilitas**

## Kompetensi Pedagogik

[illegible]



ITEM_16	Pearson Correlation	,305	,612**	-,113	,681**	-,061	,064	,370*	,867**	,314	,160	,131	,455**	,867**	,258	-,233	1	,356*	,067	,188	-,077	,664**
	Sig. (2-tailed)	,079	,000	,523	,000	,733	,721	,031	,000	,071	,367	,461	,007	,000	,141	,185		,039	,705	,286	,667	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_17	Pearson Correlation	,519**	,249	,267	,490**	-,077	,259	,381*	,435*	-,330	,311	-,214	,373*	,435*	,085	,058	,356*	1	-,015	,140	-,097	,535**
	Sig. (2-tailed)	,002	,155	,127	,003	,666	,139	,026	,010	,057	,074	,224	,030	,010	,632	,744	,039		,934	,429	,586	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_18	Pearson Correlation	-,116	-,029	,051	-,153	-,079	,125	-,183	,080	-,011	-,318	-,255	-,130	,080	-,027	-,027	,067	-,015	1	,013	-,099	-,013
	Sig. (2-tailed)	,515	,873	,775	,388	,658	,479	,299	,653	,952	,067	,145	,463	,653	,880	,878	,705	,934		,943	,576	,943
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_19	Pearson Correlation	-,025	,242	,064	,064	-,141	,215	,442**	,293	,224	,051	,444**	-,141	,293	,084	-,076	,188	,140	,013	1	,640**	,404*
	Sig. (2-tailed)	,889	,167	,719	,719	,426	,221	,009	,093	,202	,777	,009	,426	,093	,635	,668	,286	,429	,943		,000	,018
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_20	Pearson Correlation	-,060	,032	-,058	-,058	-,028	,243	,392*	,050	,219	,140	,680**	-,028	,050	-,034	-,262	-,077	-,097	-,099	,640**	1	,262
	Sig. (2-tailed)	,736	,855	,745	,745	,877	,165	,022	,780	,213	,429	,000	,877	,780	,847	,135	,667	,586	,576	,000		,134
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Pedagogik	Pearson Correlation	,636**	,580**	,233	,832**	,012	,530**	,777**	,810**	-,067	,475**	,416*	,690**	,810**	,391*	,028	,664**	,535**	-,013	,404*	,262	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,185	,000	,948	,001	,000	,000	,707	,005	,014	,000	,000	,022	,874	,000	,001	,943	,018	,134	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the equation

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
ITEM_1	55,50	39,045	,563	,767
ITEM_2	55,85	39,947	,506	,772
ITEM_3	56,74	42,928	,113	,796
ITEM_4	55,74	36,382	,788	,750
ITEM_5	55,62	45,334	-,108	,810
ITEM_6	55,59	39,462	,428	,775
ITEM_7	56,09	37,356	,724	,756
ITEM_8	55,91	37,962	,771	,756
ITEM_9	55,53	45,893	-,167	,809
ITEM_10	56,12	40,107	,367	,780
ITEM_11	55,85	41,281	,320	,782
ITEM_12	55,62	38,001	,618	,762
ITEM_13	55,91	37,962	,771	,756
ITEM_14	55,85	41,523	,293	,784
ITEM_15	55,62	45,152	-,092	,809
ITEM_16	55,97	39,423	,603	,767
ITEM_17	55,56	39,527	,437	,775
ITEM_18	55,85	45,463	-,121	,808
ITEM_19	55,44	42,012	,328	,782
ITEM_20	55,62	42,971	,170	,790

## Kompetensi Kepribadian

[illegible]





ITEM_35	Pearson Correlation	,660**	,076	,657**	,602**	,377*	,076	,360*	,324	,554**	,673**	,593**	-.217	-.056	,729**	1	,502**	,639**	,494**	,542**	,498**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,668	,000	,000	,028	,670	,037	,062	,001	,000	,000	,217	,752	,000		,002	,000	,003	,001	,003	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_36	Pearson Correlation	,540**	,164	,522**	,451**	,252	,187	,550**	,311	,742**	,468**	,650**	-.030	,283	,441**	,502**	1	,604**	,567**	,720**	,528**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,001	,354	,002	,007	,150	,290	,001	,073	,000	,005	,000	,866	,105	,009	,002		,000	,000	,000	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_37	Pearson Correlation	,619**	,208	,664**	,573**	,405*	,238	,700**	,512**	,639**	,393*	,529**	,106	,231	,471**	,639**	,604**	1	,510**	,711**	,490**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,237	,000	,000	,018	,175	,000	,002	,000	,022	,001	,549	,188	,005	,000	,000		,002	,000	,003	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_38	Pearson Correlation	,295	,254	,507**	,575**	,169	,290	,482**	,222	,591**	,505**	,460**	-.157	,067	,538**	,494**	,567**	,510**	1	,658**	,486**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,090	,148	,002	,000	,340	,096	,004	,206	,000	,002	,006	,374	,705	,001	,003	,000	,002		,000	,004	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_39	Pearson Correlation	,599**	,244	,741**	,660**	,436**	,353*	,645**	,506**	,791**	,529**	,573**	-.081	,045	,523**	,542**	,720**	,711**	,658**	1	,723**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,164	,000	,000	,010	,041	,000	,002	,000	,001	,000	,651	,801	,001	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_40	Pearson Correlation	,521**	,164	,564**	,644**	,473**	,331	,469**	,510**	,697**	,593**	,474**	-.084	,071	,337	,498**	,528**	,490**	,486**	,723**	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,002	,354	,001	,000	,005	,056	,005	,002	,000	,000	,005	,638	,688	,051	,003	,001	,003	,004	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
JML	Pearson Correlation	,720**	,273	,830**	,725**	,506**	,385*	,762**	,627**	,869**	,696**	,711**	-.038	,263	,579**	,705**	,764**	,822**	,675**	,875**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,119	,000	,000	,002	,024	,000	,000	,000	,000	,000	,830	,133	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability			
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_21	57,18	69,725	,684	,913
ITEM_22	57,15	75,463	,205	,923
ITEM_23	56,82	67,362	,788	,910
ITEM_24	57,18	71,968	,700	,914
ITEM_25	57,12	73,683	,446	,918
ITEM_26	57,24	75,276	,324	,920
ITEM_27	57,29	68,032	,718	,912
ITEM_28	57,12	69,865	,564	,916
ITEM_29	57,06	66,784	,851	,908
ITEM_30	57,12	70,046	,656	,913
ITEM_31	56,79	68,835	,663	,913
ITEM_32	57,06	79,390	-,118	,929
ITEM_33	57,41	75,462	,184	,924
ITEM_34	57,35	73,205	,536	,916
ITEM_35	57,24	71,579	,676	,914
ITEM_36	56,97	68,272	,724	,911
ITEM_37	56,97	69,787	,789	,911
ITEM_38	57,35	70,720	,627	,914
ITEM_39	57,06	67,936	,851	,909
ITEM_40	57,32	68,347	,718	,912

## Kompetensi Sosial

[illegible]



ITEM_50	Pearson Correlation	,415*	,254	,317	-,047	-,020	,259	,506**	,379*	,345*	1	-,021	,569**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,015	,147	,067	,793	,910	,139	,002	,027	,046		,905	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_51	Pearson Correlation	-,024	-,031	,203	-,541**	,150	-,137	,419*	,219	,305	-,021	1	,312	,299
	Sig. (2-tailed)	,894	,860	,251	,001	,396	,439	,014	,213	,079	,905		,072	,086
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_52	Pearson Correlation	,330	,363*	,487**	-,370*	,085	,535**	,791**	,567**	,420*	,569**	,312	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,057	,035	,003	,031	,633	,001	,000	,000	,013	,000	,072		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
JML	Pearson Correlation	,405*	,459**	,558**	-,162	,217	,648**	,897**	,737**	,597**	,671**	,299	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,006	,001	,359	,218	,000	,000	,000	,000	,000	,086	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	12

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_41	31,82	15,059	,246	,726
ITEM_42	31,97	15,302	,356	,713
ITEM_43	31,82	14,635	,451	,701
ITEM_44	32,74	18,685	-,343	,808
ITEM_45	32,18	16,210	,069	,743
ITEM_46	31,76	14,185	,555	,689
ITEM_47	31,68	12,286	,855	,639
ITEM_48	31,62	13,455	,652	,673
ITEM_49	31,56	13,527	,441	,699
ITEM_50	31,82	13,180	,542	,682
ITEM_51	31,53	15,711	,137	,739
ITEM_52	31,59	12,674	,752	,654

[illegible]



ITEM_58	Pearson Correlation	,067	-,221	-,123	-,135	-,188	1	-,295	,025	-,053
	Sig. (2-tailed)	,705	,209	,489	,448	,286		,090	,888	,766
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_59	Pearson Correlation	,483**	,416*	,262	,101	,656**	-,295	1	,428*	,766**
	Sig. (2-tailed)	,004	,014	,135	,571	,000	,090		,011	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_60	Pearson Correlation	,686**	-,204	,579**	-,067	,559**	,025	,428*	1	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000	,246	,000	,707	,001	,888	,011		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
JML	Pearson Correlation	,696**	,378*	,612**	,305	,653**	-,053	,766**	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,000	,079	,000	,766	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,638	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_53	19,85	5,160	,516	,548
ITEM_54	20,56	6,375	,117	,671
ITEM_55	19,76	5,701	,442	,577
ITEM_56	20,29	6,699	,082	,668
ITEM_57	19,71	5,365	,464	,566
ITEM_58	19,88	7,622	-,200	,696
ITEM_59	19,59	5,280	,652	,523
ITEM_60	19,71	5,062	,574	,530

## Kinerja Mengajar

[illegible]

ITEM_66	Pearson Correlation	,759**	,697**	,666**	,741**	,588**	1	,616**	,697**	,516**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,002	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_67	Pearson Correlation	,643**	,612**	,720**	,613**	,393*	,616**	1	,490**	,370*	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,022	,000		,003	,031	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_68	Pearson Correlation	,701**	,750**	,631**	,721**	,551**	,697**	,490**	1	,585**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,003		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ITEM_69	Pearson Correlation	,478**	,585**	,235	,619**	,693**	,516**	,370*	,585**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,182	,000	,000	,002	,031	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
JML	Pearson Correlation	,877**	,874**	,776**	,891**	,715**	,862**	,772**	,833**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_61	23,76	18,246	,836	,916
ITEM_62	23,94	19,087	,840	,917
ITEM_63	24,12	18,471	,697	,926
ITEM_64	23,91	18,810	,859	,916
ITEM_65	23,88	20,349	,653	,928
ITEM_66	23,88	18,834	,821	,918
ITEM_67	24,35	18,357	,689	,927
ITEM_68	23,94	19,330	,789	,920
ITEM_69	23,74	19,776	,594	,931

# **Lampiran 5**

## **Data Penelitian**

## Data Penelitian Guru

Resp	Sex	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian	KOMPETENSI PEDAGOGIK																		Total	KOMPETENSI KEPRIBADIAN																		Total	KOMPETENSI SOSIAL																		Total	OMPETENSI PROFESIONA					Total	KINERJA														Total
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54																						
GR-1	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	1	3	3	3	3	4	1	3	4	3	2	3	41	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	56	3	3	1	3	3	3	3	4	4	2	2	28	3	3	3	2	4	15	3	2	2	3	3	3	3	4	25																			
GR-2	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	47	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	3	3	2	3	14	3	2	2	2	3	3	3	3	24																						
GR-3	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	43	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	2	2	3	3	3	3	2	3	27	3	3	3	2	3	14	3	2	2	3	3	3	3	3	4	26																					
GR-4	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	43	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	51	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	31	2	3	4	2	3	14	3	3	3	4	4	3	3	3	29																				
GR-5	Prp	41-60 tahun	Diploma	>15 th	PNS	Sertifikasi	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	46	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	3	2	3	28																					
GR-6	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	46	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	48	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	3	4	3	3	3	16	4	4	3	3	3	3	3	29																						
GR-7	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	48	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	3	4	3	3	50	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	27	3	4	3	3	4	17	4	3	3	3	4	4	3	3	30																						
GR-8	Prp	18-40 tahun	<SMA	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	4	1	2	3	3	2	3	3	1	36	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	50	3	3	3	3	3	3	2	2	3	27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28																								
GR-9	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	43	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	2	3	3	26																								
GR-10	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	42	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	50	3	3	3	3	3	3	2	29	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	3	3	3	26																										
GR-11	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	43	4	4	3	2	3	3	1	4	1	3	4	4	1	4	49	4	4	3	3	4	3	2	1	31	1	3	3	4	3	14	3	3	4	3	2	3	2	27																										
GR-12	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	44	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3	3	3	3	3	2	3	29	3	4	3	3	16	3	3	3	2	3	2	3	3	25																											
GR-13	Prp	41-60 tahun	<SMA	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	44	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51	4	3	4	3	4	3	3	33	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	3	2	3	26																											
GR-14	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	53	3	4	3	3	3	3	3	31	3	3	4	4	18	3	3	3	3	2	3	2	3	26																												
GR-15	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	44	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	53	3	4	3	3	3	3	3	31	3	3	4	4	18	3	3	3	3	2	3	2	3	26																												
GR-16	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3	3	3	3	3	4	3	31	4	3	3	3	16	3	2	3	3	2	3	2	3	25																												
GR-17	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	38	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	48	3	3	3	3	4	3	3	31	3	4	3	3	16	3	4	4	3	3	3	3	3	29																												
GR-18	Prp	18-40 tahun	<SMA	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	38	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	48	3	3	3	3	4	3	3	31	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	4	3	28																												
GR-19	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	38	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	45	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	4	3	28																											
GR-20	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	50	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	52	4	3	3	3	3	4	3	32	4	4	3	4	18	4	3	3	3	3	3	3	3	28																												
GR-21	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	52	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	53	4	3	3	3	3	4	3	32	4	4	3	4	18	4	4	3	3	3	3	3	3	29																												
GR-22	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	41	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	52	3	3	4	4	3	3	33	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	3	3	3	28																													
GR-23	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	48	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	48	3	3	2	3	3	2	2	27	4	3	3	3	16	3	2	3	3	3	3	3	3	26																												
GR-24	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	4	43	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	52	3	2	3	3	3	2	3	28	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	4	4	3	30																												
GR-25	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	50	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	54	4	3	3	4	3	4	4	34	4	4	4	3	19	4	3	3	3	3	3	3	3	29																													
GR-26	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47	3	3	3	3	4	4	3	33	3	4	3	3	16	3	3	3	3	2	3	2	3	2	26																													
GR-27	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Sertifikasi	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	52	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	54	4	3	3	3	4	4	3	33	3	4	4	4	19	4	4	3	3	3	4	4	4	31																												
GR-28	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	48	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	3	4	3	53	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	18	3	4	3	4	4	4	4	4	32																												
GR-29	Prp	18-40 tahun	<SMA	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	50	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	4	4	3	29																													
GR-30	Prp	18-40 tahun	<SMA	>15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	46	3	3	3	3	3	2	3	29	3	4	3	3	16	3	4	4	3	3	3	3	3	29																													
GR-31	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	4	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	45	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	54	3	4	3	4	3	2	3	31	1	3	3	4	3	14	3	4	3	3	3	3	3	29																													
GR-32	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	44	4	4	4	4	4	2	3	4	3																																																								







GR-141	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	1	43	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
GR-142	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	4	4	4	3	4	1	3	4	1	4	4	4	1	45	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	54	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36	3	4	4	4	4	19	4	2	4	4	4	4	3	4	33	
GR-143	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	39	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	48	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	2	3	3	3	14	2	3	2	2	3	3	3	3	24			
GR-144	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	44	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	2	3	3	26			
GR-145	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	46	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	54	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	34	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	2	3	3	28				
GR-146	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	41	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	2	3	3	3	3	14	3	3	4	3	3	3	3	3	28					
GR-147	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	49	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	4	4	4	3	4	32		
GR-148	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	3	3	3	28				
GR-149	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	48	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	3	3	3	16	3	3	2	3	3	3	3	3	26					
GR-150	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	46	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	54	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	32	3	4	3	3	4	17	4	3	3	3	4	3	3	2	3	28		
GR-151	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	38	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	51	3	2	2	3	3	3	3	4	2	28	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	1	3	3	24				
GR-152	Prp	18-40 tahun	<SMA	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	44	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	50	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33	4	3	3	3	16	4	4	3	3	4	3	4	4	32					
GR-153	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	43	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	49	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34	4	3	3	4	3	17	3	3	3	2	3	3	3	3	26				
GR-154	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	56	4	3	4	3	3	4	3	2	3	32	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	4	3	2	4	4	30				
GR-155	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	3	3	3	3	29					
GR-156	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	4	3	3	3	29					
GR-157	Prp	41-60 tahun	<SMA	>15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	3	3	16	3	3	3	2	3	3	3	3	26						
GR-158	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	4	1	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	44	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	55	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	3	2	3	4	29					
GR-159	Prp	>60 tahun	<SMA	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	45	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	55	4	3	3	4	4	3	3	3	3	33	3	3	4	3	16	4	3	3	3	4	3	2	4	4	30					
GR-160	Prp	18-40 tahun	<SMA	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	45	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	50	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	29	3	4	3	3	16	3	3	2	3	3	2	3	3	25					
GR-161	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	44	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	53	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	2	3	3	29						
GR-162	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	3	45	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	55	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	4	3	4	4	34				
GR-163	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	2	4	3	3	1	4	3	2	4	4	4	44	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	56	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	30	4	3	3	3	16	4	3	4	3	3	4	3	3	30						
GR-164	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	43	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	3	3	3	28							
GR-165	Prp	18-40 tahun	<SMA	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	38	4	4	3	4	3	1	1	4	4	4	4	3	4	3	54	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3	4	3	3	16	3	3	2	3	3	3	3	3	26						
GR-166	Prp	41-60 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	3	4	3	3	16	3	3	3	2	2	2	3	3	24							
GR-167	Prp	41-60 tahun	<SMA	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	4	3	3	16	3	3	3	2	3	3	3	3	26							
GR-168	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	38	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	4	3	3	16	3	2	3	3	2	3	3	2	3	25						
GR-169	Prp	41-60 tahun	<SMA	>15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	48	3	2	3	3	3	3	4	3	3	30	3	3	4	3	16	3	3	3	2	2	2	3	3	24							
GR-170	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	46	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	52	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	3	3	28							
GR-171	Prp	18-40 tahun	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	46	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	52	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3											

## Data Penelitian Kepala Sekolah

Resp	Sex	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian	KOMPETENSI PEDAGOGIK														Total	KOMPETENSI KEPRIBADIAN														Total	KOMPETENSI SOSIAL										Total	OMPETENSI PROFESIONAL					Total	KINERJA														Total
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		39	40	41	42	43		44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54				
KS-1	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	2	1	3	2	4	1	3	2	2	4	1	2	2	3	32	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	2	1	22	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	18	1	3	3	1	1	9	1	1	1	1	1	2	2	1	11				
KS-2	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	1	3	22							
KS-3	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	2	2	3	3	3	2	3	2	26	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	3	3	3	4	26						
KS-4	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	42	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	4	3	28							
KS-5	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	42	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	3	3	3	29							
KS-6	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	34	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	48	1	2	2	3	3	2	4	2	3	25	3	3	4	3	3	16	2	2	3	2	3	2	3	22								
KS-7	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	2	3	46	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	56	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	4	4	4	34							
KS-8	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	49	3	3	3	3	4	3	2	3	2	28	2	3	3	3	3	14	3	4	3	3	3	3	3	28							
KS-9	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	49	4	3	3	3	3	2	4	4	2	31	2	3	2	3	3	13	4	3	3	3	2	3	3	27							
KS-10	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	59	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	3	34							
KS-11	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	43	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	1	2	50	4	3	2	3	4	4	4	4	2	34	2	4	4	4	4	18	3	3	3	3	2	3	4	28						
KS-12	Prp	41-60	Diploma	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	4	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	3	25									
KS-13	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	3	2	3	3	2	4	2	3	1	26	2	2	2	3	2	11	2	3	2	3	3	2	3	24							
KS-14	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	41	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	3	26								
KS-15	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	2	2	3	25									
KS-16	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	46	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	2	2	3	25							
KS-17	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25									
KS-18	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	47	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	54	3	4	3	3	3	3	2	3	30	1	3	3	4	3	14	3	4	3	3	3	3	3	29								
KS-19	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	34	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	48	1	2	2	3	3	2	4	2	3	25	3	3	4	3	3	16	2	2	3	2	3	2	3	22								
KS-20	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	48	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	53	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	3	3	3	28							
KS-21	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	52	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	52	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	3	3	3	29									
KS-22	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	4	3	2	35	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	49	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	2	3	3	3	14	2	2	3	4	4	3	4	3	29							
KS-23	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	4	3	3	4	4	4	2	4	3	1	3	3	3	44	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	53	3	4	4	3	3	3	4	3	4	34	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	3	3	4	34							
KS-24	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	45	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	53	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	34	1	4	4	4	3	16	4	4	4	4	4	4	3	4	34						
KS-25	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	4	3	4	4	19	4	3	3	4	4	3	3	4	31								
KS-26	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	36	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	3	3	3	3	28							
KS-27	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	3	3	2	29	4	3	3	3																			

KS-41	Prp	41-60	Sarjana/ Magister 6-15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	42	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	50	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	1	3	3	25
KS-42	Prp	41-60	Sarjana/ Magister 6-15 th	PNS	Sertifikasi	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	37	4	3	4	4	19	4	4	4	4	1	4	4	33
KS-43	Prp	18-40	Sarjana/ Magister >15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	38	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	3	16	3	2	3	3	2	3	25			
KS-44	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	4	3	3	16	2	3	3	3	3	3	26	
KS-45	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	26			
KS-46	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	4	3	16	3	3	3	3	2	3	26			
KS-47	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	4	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	26			
KS-48	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	48	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	3	39	4	3	4	4	19	4	4	4	4	1	4	4	32			
KS-49	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	39	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	47	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	3	13	3	2	3	3	2	3	25			
KS-50	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	39	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	3	13	3	2	3	3	2	3	25		
KS-51	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	41	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	4	3	3	17	3	3	3	4	3	3	29		
KS-52	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	46	3	3	3	3	2	2	2	2	2	26	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	3	28				
KS-53	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	46	3	3	3	3	2	2	2	2	2	26	2	2	3	3	14	4	3	3	3	3	3	28					
KS-54	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	41	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	44	3	3	3	3	2	3	2	2	2	28	4	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	4	28				
KS-55	Prp	41-60	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	48	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	56	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	26			
KS-56	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	38	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	14	4	3	3	3	3	28				
KS-57	Prp	41-60	Sarjana/ Magister <5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	3	4	48	4	4	4	4	1	1	3	4	33	1	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	35				
KS-58	Prp	41-60	Sarjana/ Magister <5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	1	3	4	48	4	4	4	4	1	2	3	4	34	1	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	35				
KS-59	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	49	4	4	2	1	4	1	4	4	3	1	2	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	35	4	4	4	19	4	3	4	4	3	3	4	32				
KS-60	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	43	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	53	3	3	3	3	3	3	4	31	3	4	3	16	3	2	3	3	3	3	26					
KS-61	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48	3	2	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	26				
KS-62	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47	3	2	2	3	3	3	3	3	28	4	3	3	16	3	3	3	3	2	3	26						
KS-63	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	47	3	2	2	3	3	3	3	3	28	4	3	3	16	3	3	3	3	2	3	26						
KS-64	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	47	3	2	2	3	3	3	3	3	28	4	3	3	16	3	3	3	3	2	3	26						
KS-65	Prp	41-60	<SMA >15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	39	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	3	3	3	3	2	2	29	3	3	4	3	16	3	3	3	3	2	3	26					
KS-66	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	41	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	48	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	4	3	3	16	3	3	2	3	3	3	26				
KS-67	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	38	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	43	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	4	3	3	16	3	2	3	3	3	3	26				
KS-68	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	37	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	45	3	3	3	2	2	2	2	27	3	2	3	14	3	2	3	3	3	3	26						
KS-69	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	3	16	3	3	3	3	2	3	26						
KS-70	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	41	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3	3	4	16	3	3	3	2	3	2	3	26						
KS-71	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	40	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	2	2	29	4	3	3	16	3	3	4	3	2	2	25							
KS-72	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	39	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	49	3	3	3	3	2	2	2	29	3	4	3	16	3	3	4	3	2	3	27							
KS-73	Prp	18-40	Sarjana/ Magister 6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	40	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	53	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	16	3	3	4	3	2	3	27						
KS-74	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	PNS	Sertifikasi	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4	47	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	57	4	3	3	4	4	4	3	35	4	3	4	19	3	3	4	3	2	3	4	28						
KS-75	Prp	41-60	Sarjana/ Magister >15 th	PNS	Sertifikasi	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4																												

KS-91	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	49	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	58	4	4	3	4	4	4	1	4	4	36	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	4	4	35
KS-92	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	50	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	57	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	3	4	4	35
KS-93	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	48	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	57	4	3	4	4	4	4	2	2	34	3	3	4	3	4	17	4	4	4	3	4	4	34				
KS-94	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	46	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3	3	4	4	4	3	1	4	3	3	32	2	4	4	3	4	17	4	4	3	4	3	3	4	4	33
KS-95	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	1	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	38	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	4	2	1	3	45	2	3	3	4	3	4	2	2	1	3	27	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	28
KS-96	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	4	1	3	4	2	3	4	4	2	43	4	4	4	3	4	3	1	4	4	2	3	3	2	4	2	3	50	3	3	3	4	3	4	2	2	2	29	3	3	4	3	16	3	3	3	2	4	3	3	3	27	
KS-97	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	42	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	53	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32	2	4	4	4	18	4	3	3	3	3	3	3	28			
KS-98	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	2	1	4	3	4	3	2	3	3	2	39	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	53	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32	2	4	4	3	4	17	4	3	3	3	3	3	3	28		
KS-99	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	3	1	4	3	3	34	2	4	3	3	4	16	4	4	3	4	3	3	4	3	32	
KS-100	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	45	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	3	3	2	3	50	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35	3	4	3	3	16	3	4	3	3	2	3	4	4	29		
KS-101	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	41	4	4	3	4	3	3	3	3	3	33	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	3	3	3	28				
KS-102	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	49	4	4	3	4	3	3	3	3	3	32	3	4	3	3	16	4	3	3	3	3	3	3	3	28			
KS-103	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	49	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	3	3	3	28			
KS-104	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	40	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	50	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	3	3	3	28			
KS-105	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	4	4	3	4	1	3	2	2	3	2	2	40	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	54	4	3	3	3	3	2	3	3	3	30	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	3	3	3	29				
KS-106	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	44	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	4	4	50	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	33	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	3	3	3	28			
KS-107	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	45	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	51	4	3	3	4	3	4	2	4	2	33	4	3	3	3	4	17	3	4	3	3	3	3	3	3	28			
KS-108	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	3	3	46	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56	4	3	4	3	3	4	3	2	2	31	3	3	3	4	16	4	4	3	3	3	3	3	3	29			
KS-109	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	41	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	51	3	2	3	3	3	2	3	3	4	29	2	3	2	4	3	14	3	2	3	3	3	3	3	3	26			
KS-110	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	4	1	4	2	3	2	3	3	3	40	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	48	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	2	3	2	26				
KS-111	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	56	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	3	3	3	28				
KS-112	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	50	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	3	3	3	26				
KS-113	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	40	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	50	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3	3	4	3	16	4	3	3	3	2	3	3	3	27					
KS-114	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	40	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	51	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3	3	4	3	16	3	3	3	3	2	3	3	3	26					
KS-115	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	49	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	3	3	3	26				
KS-116	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3	3	3	3	3	3	4	3	31	2	3	3	3	14	3	3	3	3	1	3	3	3	25					
KS-117	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	39	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	53	4	3	4	3	3	2	3	3	1	29	2	3	3	3	14	4	3	3	3	2	3	3	3	27				
KS-118	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	38	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	54	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	2	3	3	3	14	4	3	3	3	3	2	3	3	27				
KS-119	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	39	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	54	4	3	3	4	3	3	3	4	3	33	3	3	4	3	16	4	3	3	3	2	3	3	27					
KS-120	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	39	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	54	4	3	3	4	3	3	3	4	3	33	2	3	3	3	14	4	3	3	3	1	3	3	26					
KS-121	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	38	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	54	4	3	3	4	3	3	3	4	3	33	2	3	3	3	14	4	3	3	3	1	3	3	26						
KS-122	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	2	2	2	2	2	3	4	3	3	1	2	2	3	33	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	40	2	1	2	3	2	2	2	2	2	21	4	1	2																

KS-141	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	4	43	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	52	3	3	3	3	3	1	3	3	3	28	4	3	3	3	3	16	4	3	3	4	3	3	3	4	31
KS-142	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	4	4	3	3	3	4	1	4	4	2	3	3	4	2	44	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	54	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	4	3	28	
KS-143	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	39	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	4	3	3	28			
KS-144	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	6-15 th	PNS	Sertifikasi	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	45	3	3	2	3	3	3	3	3	29	2	3	3	3	14	3	4	3	3	3	3	3	3	28					
KS-145	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	46	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	52	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	34	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	2	3	28				
KS-146	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	42	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	54	3	3	4	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28								
KS-147	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	<5 th	Non PNS	Non Sertifikasi	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	50	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	3	4	57	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3	4	3	4	18	4	4	3	4	4	4	4	4	35					
KS-148	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	3	3	28							
KS-149	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49	3	2	2	3	2	3	2	3	26	3	4	3	3	16	3	2	3	3	2	3	25								
KS-150	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	45	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	52	3	2	3	3	3	2	4	3	2	28	2	3	3	2	3	13	3	4	3	2	2	3	2	24			
KS-151	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	4	4	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	46	3	3	4	3	3	3	4	4	33	1	3	4	3	14	3	3	2	3	3	3	3	26						
KS-152	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	43	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	50	3	3	4	4	4	3	3	33	4	3	3	17	4	4	3	3	4	3	4	3	32							
KS-153	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	1	41	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	49	3	3	3	4	4	4	3	4	3	34	4	3	3	3	16	3	3	2	3	3	3	3	26				
KS-154	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	49	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	52	4	3	3	4	3	3	33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35							
KS-155	Prp	18-40	<SMA	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	3	4	1	3	3	2	3	3	3	41	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	48	3	3	3	3	3	3	2	29	3	4	4	3	17	3	3	3	4	4	3	3	29							
KS-156	Prp	18-40	<SMA	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	4	3	4	1	3	3	2	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	46	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	3	4	3	16	3	3	3	4	4	3	3	29						
KS-157	Prp	18-40	<SMA	>15 th	PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	3	3	28							
KS-158	Prp	18-40	<SMA	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	50	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	57	4	4	3	4	4	4	3	3	35	3	4	4	3	17	4	3	4	4	3	2	4	32							
KS-159	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	45	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	54	3	3	4	4	3	3	3	3	32	3	3	4	3	17	3	3	3	4	3	2	4	4	30					
KS-160	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	43	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	49	3	3	4	4	3	3	3	3	32	3	3	4	3	16	3	3	2	3	3	3	3	26						
KS-161	Prp	18-40	Sarjana/ Magister	6-15 th	Non PNS	Sertifikasi	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	47	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	54	3	3	4	4	4	3	3	4	34	4	4	3	4	18	3	3	4	3	2	3	3	27							
KS-162	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	3	45	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	56	4	3	4	4	4	4	3	4	37	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	4	3	4	34					
KS-163	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47	3	4	3	3	3	3	3	3	31	4	3	3	3	16	3	3	4	4	3	2	3	2	27						
KS-164	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	42	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	49	3	2	3	3	3	3	3	29	4	3	3	4	17	3	3	2	3	3	3	3	26							
KS-165	Prp	41-60	<SMA	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	45	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	53	3	3	3	3	4	4	4	3	33	4	3	3	3	16	3	3	3	2	2	2	3	24							
KS-166	Prp	41-60	<SMA	>15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	44	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	53	3	3	3	3	4	4	4	3	33	4	3	3	3	16	3	3	3	2	2	2	3	25							
KS-167	Prp	18-40	<SMA	6-15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	40	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	53	3	3	3	3	2	3	3	29	4	4	3	3	17	4	2	3	3	2	2	3	25								
KS-168	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	52	3	3	4	4	3	3	3	3	32	3	4	3	3	16	3	3	3	3	2	3	3	26							
KS-169	Prp	41-60	<SMA	>15 th	Non PNS	Sertifikasi	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	3	2	45	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	4	51	4	3	4	3	4	3	4	3	34	3	4	3	4	18	3	4	3	3	3	3	3	28							
KS-170	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	4	4	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	45	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	49	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	3	3	28						
KS-171	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	PNS	Sertifikasi	4	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	2	2	41	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	48	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	3	16	3	3	3	4	3	3	3	28						
KS-172	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	46	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	53	4	3	3	3	3	3	3	4	32	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	4	3	27					
KS-173	Prp	41-60	Sarjana/ Magister	>15 th	Non PNS	Non Sertifikasi	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	45	3	3	3	3	3	3	2	3	29	1	3	3	3	13	3	3	4	3	3	4	3	3						

## **Lampiran 6**

### **Hasil Analisis Data**

## Data Demografi Guru

## Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Kualifikasi Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian	Sertifikasi/ Non
N	Valid	173	173	173	173	173	173
	Missing	0	0	0	0	0	0

## Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	2	1,2	1,2	1,2
	Perempuan	171	98,8	98,8	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

## Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-40 tahun	87	50,3	50,3	50,3
	41-60 tahun	84	48,6	48,6	98,8
	+60 tahun	2	1,2	1,2	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

## Kualifikasi Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤SMA	26	15,0	15,0	15,0
	Diploma	2	1,2	1,2	16,2
	Sarjana	145	83,8	83,8	100,0
	Total	173	100,0	100,0	



**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	28	16,2	16,2	16,2
	6-15 tahun	112	64,7	64,7	80,9
	>15 tahun	33	19,1	19,1	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

**Status Kepegawaian**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	16	9,2	9,2	9,2
	Non PNS	157	90,8	90,8	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

**Sertifikasi/ Non**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sertifikasi	109	63,0	63,0	63,0
	Non Sertifikasi	64	37,0	37,0	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

## Data Demografi Kepala Sekolah

## Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Kualifikasi Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian	Sertifikasi/ Non
N	Valid	101	101	101	101	101	101
	Missing	0	0	0	0	0	0

## Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	1	1,0	1,0	1,0
	Perempuan	100	99,0	99,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

## Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-40 tahun	23	22,8	22,8	22,8
	41-60 tahun	78	77,2	77,2	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

## Kualifikasi Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤SMA	9	8,9	8,9	8,9
	Diploma	1	1,0	1,0	9,9
	Sarjana	91	90,1	90,1	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	7	6,9	6,9	6,9
	6-15 tahun	33	32,7	32,7	39,6
	>15 tahun	61	60,4	60,4	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Status Kepegawaian**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	37	36,6	36,6	36,6
	Non PNS	64	63,4	63,4	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Sertifikasi/ Non**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sertifikasi	79	78,2	78,2	78,2
	Non Sertifikasi	22	21,8	21,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

## Descriptives (Guru)

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Pedagogik	173	33	53	43,28	3,508
Kompetensi Kepribadian	173	38	62	50,92	4,135
Kompetensi Sosial	173	23	39	31,35	3,025
Kompetensi Profesional	173	13	19	16,29	1,439
Kinerja	173	19	35	27,97	2,959
Valid N (listwise)	173				

## Frequencies

**Statistics**

Pedagogik

N	Valid	173
	Missing	0

**Pedagogik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	59	34,1	34,1	34,1
	Tinggi	114	65,9	65,9	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

Kepribadian

N	Valid	173
	Missing	0

### Kepribadian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	38	22,0	22,0	22,0
	Tinggi	135	78,0	78,0	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

Sosial

N	Valid	173
	Missing	0

### Sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	52	30,1	30,1	30,1
	Tinggi	121	69,9	69,9	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

Profesional

N	Valid	173
	Missing	0

### Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	119	68,8	68,8	68,8
	Tinggi	54	31,2	31,2	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

Kinerja

N	Valid	173
	Missing	0

### Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	69	39,9	39,9	39,9
	Tinggi	104	60,1	60,1	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

## Descriptives (Kepala Sekolah)

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Pedagogik	173	32	52	42,46	3,914
Kompetensi Kepribadian	173	22	62	50,63	4,899
Kompetensi Sosial	173	18	39	31,25	3,334
Kompetensi Profesional	173	9	19	16,02	1,777
Kinerja	173	11	35	28,01	3,451
Valid N (listwise)	173				

## Frequencies

**Statistics**

Pedagogik

N	Valid	173
	Missing	0

**Pedagogik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	84	48,6	48,6	48,6
	Tinggi	89	51,4	51,4	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

Kepribadian

N	Valid	173
	Missing	0

### Kepribadian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	,6	,6	,6
	Sedang	40	23,1	23,1	23,7
	Tinggi	132	76,3	76,3	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

Sosial

N	Valid	173
	Missing	0

### Sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	,6	,6	,6
	Sedang	52	30,1	30,1	30,6
	Tinggi	120	69,4	69,4	100,0
	Total	173	100,0	100,0	



## Frequencies

### Statistics

Profesional

N	Valid	173
	Missing	0

### Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	119	68,8	68,8	68,8
	Tinggi	54	31,2	31,2	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

Kinerja

N	Valid	173
	Missing	0

### Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	,6	,6	,6
	Sedang	60	34,7	34,7	35,3
	Tinggi	112	64,7	64,7	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

### Uji Normalitas *One-Sample Test Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			173
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,74065245
Most Extreme Differences	Absolute		,046
	Positive		,046
	Negative		-,031
Test Statistic			,046
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 <sup>c,d</sup>

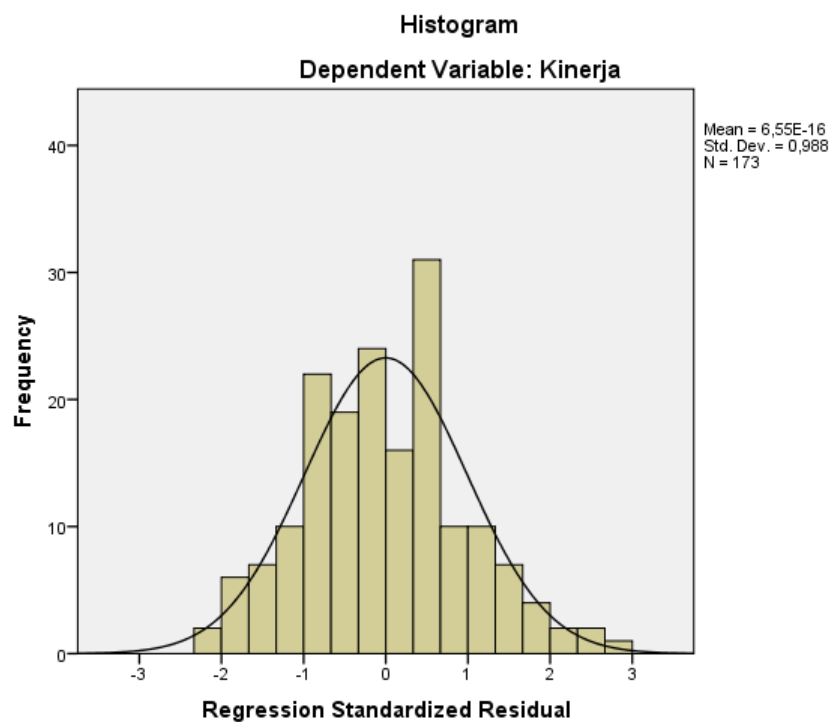
a. Test distribution is Normal.

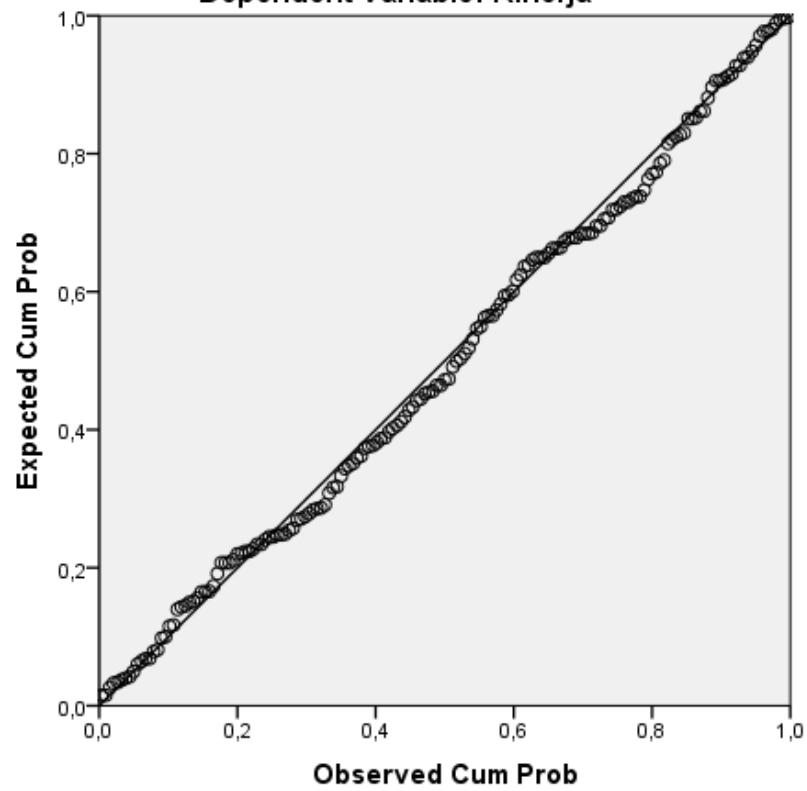
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Grafik Histogram dan P-Plot



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Kinerja**

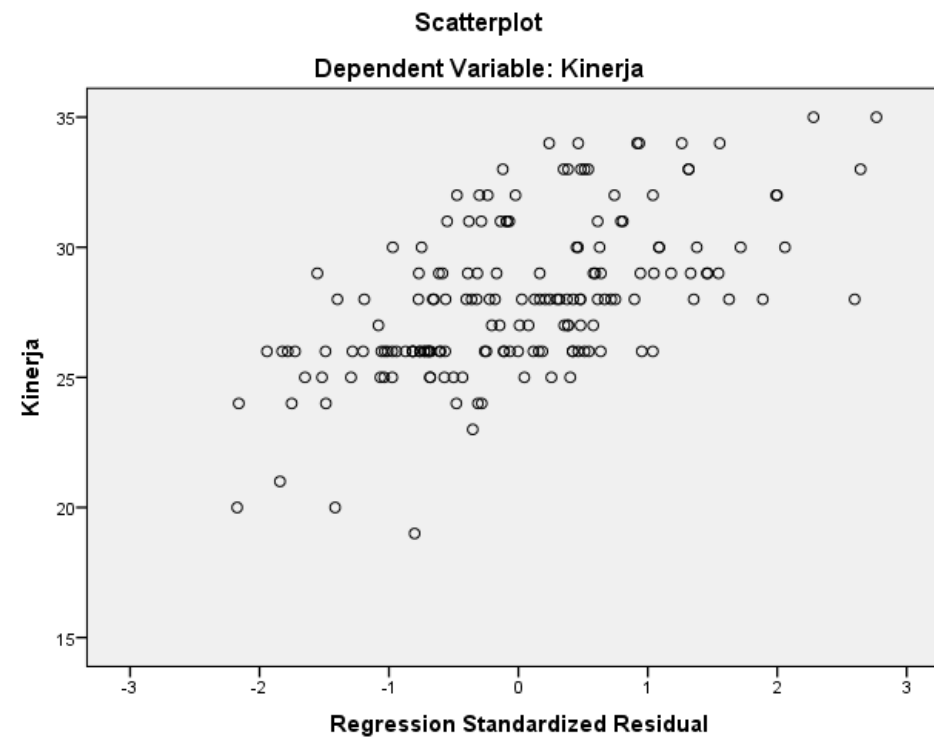
## Uji Multikolinaritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,591	1,939		-1,852	,066		
Pedagogik	,099	,052	,117	1,899	,059	,544	1,839
Kepribadian	,061	,049	,085	1,236	,218	,434	2,302
Sosial	,428	,066	,438	6,485	,000	,452	2,212
Profesional	,660	,119	,321	5,540	,000	,613	1,631

a. Dependent Variable: Kinerja

## Uji Heteroskedastisitas



## Matrix

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Version 3.4  
\*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)  
Documentation available in Hayes (2018).  
[www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

Model : 1  
Y : Kinerja  
X : Pedagogi  
W : Rater

Sample  
Size: 346

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
Kinerja

### Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2
,5915	,3498	6,7583	61,3376	3,0000	342,0000
,0000					

### Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	8,5258	5,3609	1,5904	,1127	-2,0186
19,0702					
Pedagogi	,4382	,1238	3,5381	,0005	,1946
,6817					
Rater	-1,5516	3,2683	-,4747	,6353	-7,9800
4,8768					
Int_1	,0469	,0759	,6178	,5371	-,1024
,1961					

### Product terms key:

Int\_1 : Pedagogi x Rater

### Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0007	,3816	1,0000	342,0000	,5371

-----

Focal predict: Pedagogi (X)  
Mod var: Rater (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:  
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  Pedagogi    Rater    Kinerja    .
BEGIN DATA.
  39,1332     1,0000     25,9552
  42,8671     1,0000     27,7663
  46,6009     1,0000     29,5773
  39,1332     2,0000     26,2380
  42,8671     2,0000     28,2241
  46,6009     2,0000     30,2102
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  Pedagogi WITH    Kinerja BY    Rater    .

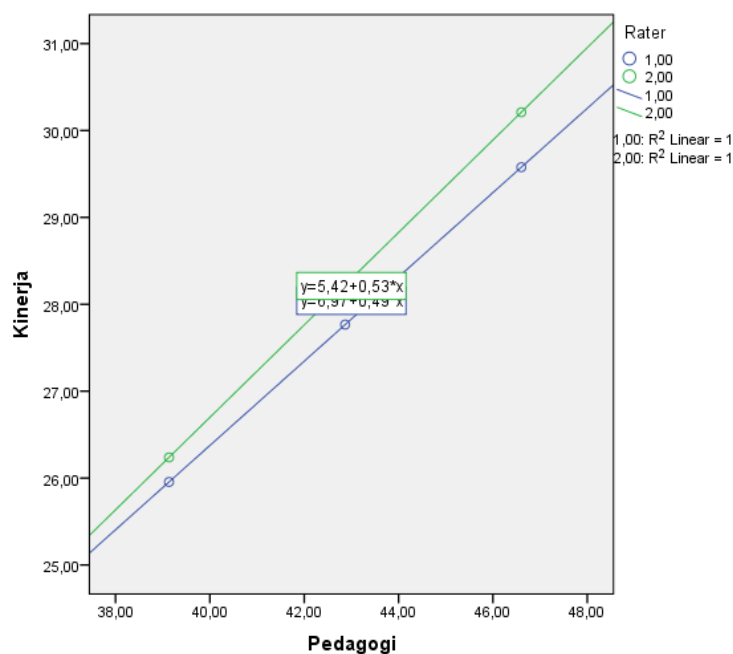
***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****
*****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:  
 95,0000

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce  
 incorrect output.  
 Shorter variable names are recommended.

----- END MATRIX -----

## Graph



## Matrix

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Version 3.4  
\*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)  
Documentation available in Hayes (2018).  
[www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

Model : 1  
Y : Kinerja  
X : Kepribad  
W : Rater

Sample  
Size: 346

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
Kinerja

### Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2
,6331	,4008	6,2287	76,2440	3,0000	342,0000
,0000					

### Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	6,2748	5,1003	1,2303	,2194	-3,7572
16,3067					
Kepribad	,4226	,0999	4,2301	,0000	,2261
,6191					
Rater	-,6711	3,0710	-,2185	,8271	-6,7115
5,3693					
Int_1	,0166	,0602	,2750	,7835	-,1019
,1350					

Product terms key:

Int\_1 : Kepribad x Rater

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0001	,0756	1,0000	342,0000	,7835

-----

Focal predict: Kepribad (X)  
Mod var: Rater (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:



Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  Kepribad  Rater  Kinerja .
BEGIN DATA.
  46,2456    1,0000    25,9129
  50,7746    1,0000    27,9019
  55,3035    1,0000    29,8908
  46,2456    2,0000    26,0077
  50,7746    2,0000    28,0716
  55,3035    2,0000    30,1356
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  Kepribad WITH  Kinerja BY  Rater .

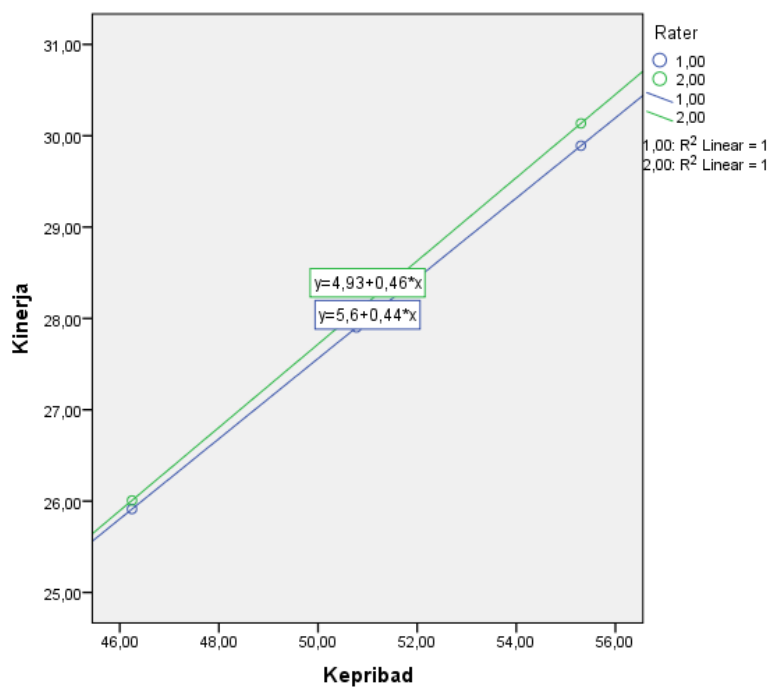
***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****
*****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,0000

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce
incorrect output.
      Shorter variable names are recommended.

----- END MATRIX -----
```

## Graph



## Matrix

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Version 3.4

\*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.

www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2018).

www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

Model : 1  
Y : Kinerja  
X : Sosial  
W : Rater

Sample

Size: 346

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

Kinerja

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p					
,7099	,5040	5,1562	115,8160	3,0000	342,0000
,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	5,2550	3,9581	1,3277	,1852	-2,5303
13,0403					
Sosial	,7207	,1257	5,7328	,0000	,4734
,9680					
Rater	,1922	2,4318	,0790	,9371	-4,5910
4,9754					
Int_1	-,0025	,0773	-,0319	,9746	-,1545
,1496					

Product terms key:

Int\_1 : Sosial x Rater

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0000	,0010	1,0000	342,0000	,9746

-----

Focal predict: Sosial (X)

Mod var: Rater (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

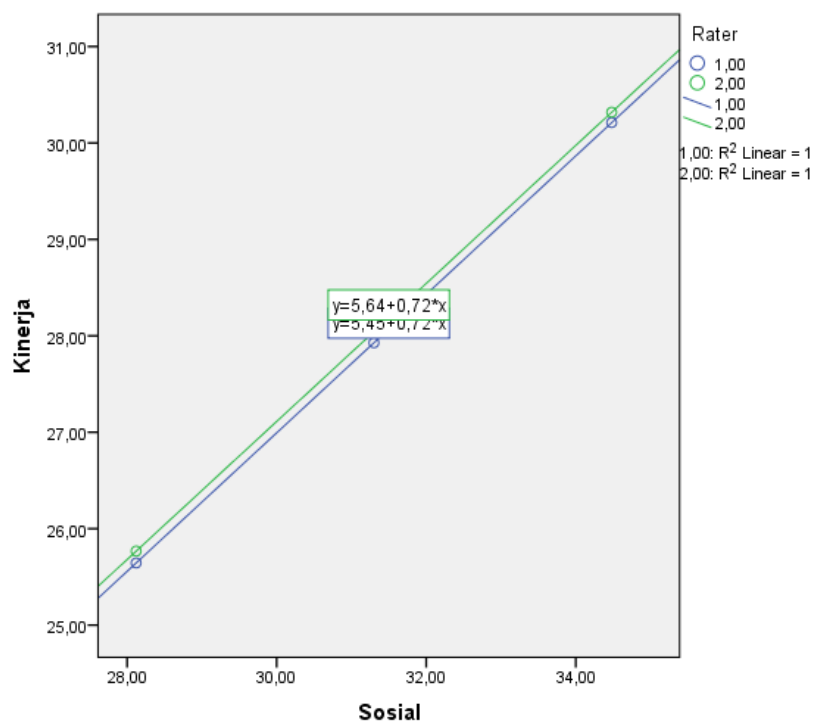
```
DATA LIST FREE/
  Sosial      Rater      Kinerja  .
BEGIN DATA.
  28,1215     1,0000     25,6447
  31,3006     1,0000     27,9280
  34,4796     1,0000     30,2112
  28,1215     2,0000     25,7676
  31,3006     2,0000     28,0430
  34,4796     2,0000     30,3185
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  Sosial WITH      Kinerja BY      Rater      .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,0000

----- END MATRIX -----
```

## Graph



## Matrix

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Version 3.4  
\*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)  
Documentation available in Hayes (2018).  
[www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

Model : 1  
Y : Kinerja  
X : Profesio  
W : Rater

Sample  
Size: 346

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
Kinerja

### Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2
,6763	,4573	5,6408	96,0709	3,0000	342,0000
,0000					

### Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	4,7799	4,4338	1,0780	,2818	-3,9411
13,5009					
Profesio	1,3977	,2716	5,1459	,0000	,8635
1,9320					
Rater	,9487	2,6341	,3602	,7189	-4,2323
6,1297					
Int_1	-,0331	,1620	-,2041	,8384	-,3517
,2855					

Product terms key:

Int\_1 : Profesio x Rater

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0001	,0417	1,0000	342,0000	,8384

-----

Focal predict: Profesio (X)  
Mod var: Rater (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  Profesio  Rater  Kinerja .
BEGIN DATA.
  14,5359   1,0000   25,5651
  16,1561   1,0000   27,7760
  17,7762   1,0000   29,9869
  14,5359   2,0000   26,0332
  16,1561   2,0000   28,1905
  17,7762   2,0000   30,3479
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  Profesio WITH  Kinerja BY  Rater .

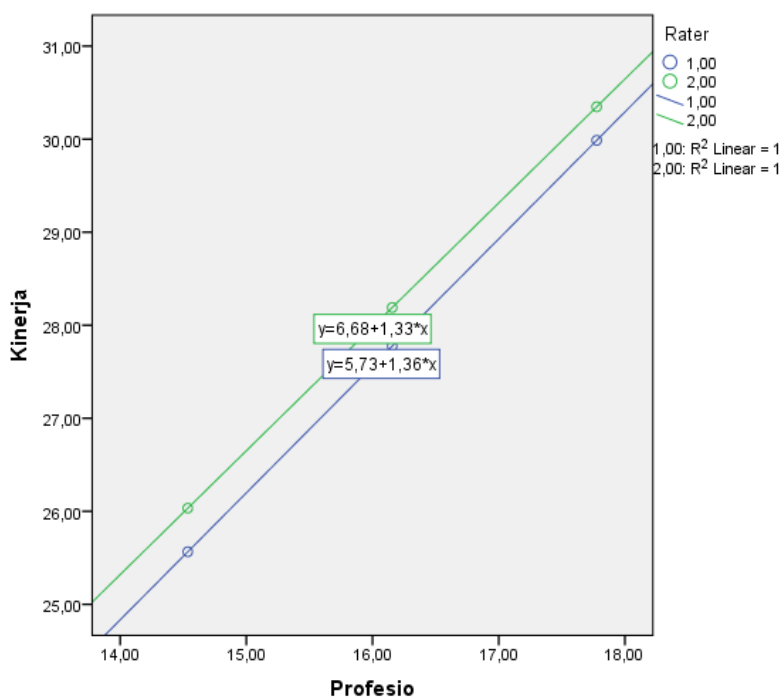
***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****
*****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,0000

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce
incorrect output.
      Shorter variable names are recommended.

----- END MATRIX -----
```

## Graph



## Pedagogik Butir 1

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS			Total
			2	3	4	
GR	2	Count	0	3	1	4
		% within GR	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	2,3%	2,6%	2,3%
	3	Count	2	113	16	131
		% within GR	1,5%	86,3%	12,2%	100,0%
		% within KS	100,0%	85,0%	42,1%	75,7%
	4	Count	0	17	21	38
		% within GR	0,0%	44,7%	55,3%	100,0%
		% within KS	0,0%	12,8%	55,3%	22,0%
Total	Count	2	133	38	173	
	% within GR	1,2%	76,9%	22,0%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	32,118 <sup>a</sup>	4	,000
Likelihood Ratio	28,804	4	,000
LinearbyLinear Association	25,026	1	,000
N of Valid Cases	173		

a. 5 cells (55,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

### Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	,390	,078	5,491	,000
N of Valid Cases		173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Pedagogik Butir 5

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	1	Count	0	0	3	3	6
		% within GR	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	4,1%	3,3%	3,5%
	2	Count	0	2	5	3	10
		% within GR	0,0%	20,0%	50,0%	30,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	25,0%	6,8%	3,3%	5,8%
	3	Count	2	5	47	27	81
		% within GR	2,5%	6,2%	58,0%	33,3%	100,0%
		% within KS	100,0%	62,5%	64,4%	30,0%	46,8%
	4	Count	0	1	18	57	76
		% within GR	0,0%	1,3%	23,7%	75,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	12,5%	24,7%	63,3%	43,9%
Total	Count	2	8	73	90	173	
	% within GR	1,2%	4,6%	42,2%	52,0%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	35,181 <sup>a</sup>	9	,000
Likelihood Ratio	35,257	9	,000
LinearbyLinear Association	15,845	1	,000
N of Valid Cases	173		

a. 11 cells (68,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,07.

### Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,322	,060	5,171	,000
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Pedagogik Butir 14

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	1	Count	0	1	4	1	6
		% within GR	0,0%	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
		% within KS	0,0%	2,7%	3,6%	4,8%	3,5%
	2	Count	1	22	27	9	59
		% within GR	1,7%	37,3%	45,8%	15,3%	100,0%
		% within KS	33,3%	59,5%	24,1%	42,9%	34,1%
	3	Count	1	10	74	4	89
		% within GR	1,1%	11,2%	83,1%	4,5%	100,0%
		% within KS	33,3%	27,0%	66,1%	19,0%	51,4%
	4	Count	1	4	7	7	19
		% within GR	5,3%	21,1%	36,8%	36,8%	100,0%
		% within KS	33,3%	10,8%	6,3%	33,3%	11,0%
Total	Count	3	37	112	21	173	
	% within GR	1,7%	21,4%	64,7%	12,1%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	37,624 <sup>a</sup>	9	,000
Likelihood Ratio	35,250	9	,000
LinearbyLinear Association	2,611	1	,106
N of Valid Cases	173		

a. 9 cells (56,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

### Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,302	,056	5,669	,000
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.



## Pedagogik Butir 12

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS			Total
			2	3	4	
GR	1	Count	0	1	1	2
		% within GR	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,8%	2,2%	1,2%
	2	Count	0	15	2	17
		% within GR	0,0%	88,2%	11,8%	100,0%
		% within KS	0,0%	11,9%	4,4%	9,8%
	3	Count	2	93	22	117
		% within GR	1,7%	79,5%	18,8%	100,0%
		% within KS	100,0%	73,8%	48,9%	67,6%
	4	Count	0	17	20	37
		% within GR	0,0%	45,9%	54,1%	100,0%
		% within KS	0,0%	13,5%	44,4%	21,4%
Total	Count	2	126	45	173	
	% within GR	1,2%	72,8%	26,0%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	21,330 <sup>a</sup>	6	,002
Likelihood Ratio	20,280	6	,002
LinearbyLinear Association	11,314	1	,001
N of Valid Cases	173		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.

### Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,230	,068	3,749	,000
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Pedagogik Butir 13

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	1	Count	1	0	1	0	2
		% within GR	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% within KS	100,0%	0,0%	0,7%	0,0%	1,2%
	2	Count	0	3	7	1	11
		% within GR	0,0%	27,3%	63,6%	9,1%	100,0%
		% within KS	0,0%	23,1%	4,8%	7,1%	6,4%
	3	Count	0	10	122	8	140
		% within GR	0,0%	7,1%	87,1%	5,7%	100,0%
		% within KS	0,0%	76,9%	84,1%	57,1%	80,9%
	4	Count	0	0	15	5	20
		% within GR	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	10,3%	35,7%	11,6%
Total	Count	1	13	145	14	173	
	% within GR	0,6%	7,5%	83,8%	8,1%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	102,290 <sup>a</sup>	9	,000
Likelihood Ratio	22,863	9	,007
LinearbyLinear Association	17,372	1	,000
N of Valid Cases	173		

a. 11 cells (68,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

### Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	,211	,082	3,731	,000
N of Valid Cases		173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Pedagogik Butir 9

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	1	0	7	0	8
		% within GR	12,5%	0,0%	87,5%	0,0%	100,0%
		% within KS	100,0%	0,0%	4,6%	0,0%	4,6%
	3	Count	0	2	126	11	139
		% within GR	0,0%	1,4%	90,6%	7,9%	100,0%
		% within KS	0,0%	100,0%	82,4%	64,7%	80,3%
	4	Count	0	0	20	6	26
		% within GR	0,0%	0,0%	76,9%	23,1%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	13,1%	35,3%	15,0%
	Total	Count	1	2	153	17	173
		% within GR	0,6%	1,2%	88,4%	9,8%	100,0%
		% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	27,531 <sup>a</sup>	6	,000
Likelihood Ratio	12,990	6	,043
LinearbyLinear Association	10,742	1	,001
N of Valid Cases	173		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

### Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	,135	,079	2,189	,029
N of Valid Cases		173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Kepribadian Butir 15

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

**GR \* KS Crosstabulation**

			KS			Total
			2	3	4	
GR	2	Count	0	0	1	1
		% within GR	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	1,6%	0,6%
	3	Count	2	78	21	101
		% within GR	2,0%	77,2%	20,8%	100,0%
		% within KS	66,7%	73,6%	32,8%	58,4%
	4	Count	1	28	42	71
		% within GR	1,4%	39,4%	59,2%	100,0%
		% within KS	33,3%	26,4%	65,6%	41,0%
Total	Count	3	106	64	173	
	% within GR	1,7%	61,3%	37,0%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**ChiSquare Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	28,095 <sup>a</sup>	4	,000
Likelihood Ratio	28,763	4	,000
LinearbyLinear Association	20,312	1	,000
N of Valid Cases	173		

a. 5 cells (55,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.

**Symmetric Measures**

		Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	,375	,069	5,126	,000
N of Valid Cases		173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Kepribadian Butir 28

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	0	3	1	4
		% within GR	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	2,7%	1,8%	2,3%
	3	Count	0	2	78	22	102
		% within GR	0,0%	2,0%	76,5%	21,6%	100,0%
		% within KS	0,0%	40,0%	70,3%	40,0%	59,0%
	4	Count	2	3	30	32	67
		% within GR	3,0%	4,5%	44,8%	47,8%	100,0%
		% within KS	100,0%	60,0%	27,0%	58,2%	38,7%
	Total	Count	2	5	111	55	173
		% within GR	1,2%	2,9%	64,2%	31,8%	100,0%
		% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	19,361 <sup>a</sup>	6	,004
Likelihood Ratio	20,096	6	,003
LinearbyLinear Association	3,372	1	,066
N of Valid Cases	173		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

### Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	,269	,067	3,918	,000
N of Valid Cases		173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Kepribadian Butir 23

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	0	1	1	2
		% within GR	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	0,9%	1,9%	1,2%
	3	Count	0	2	93	29	124
		% within GR	0,0%	1,6%	75,0%	23,4%	100,0%
		% within KS	0,0%	66,7%	79,5%	55,8%	71,7%
	4	Count	1	1	23	22	47
		% within GR	2,1%	2,1%	48,9%	46,8%	100,0%
		% within KS	100,0%	33,3%	19,7%	42,3%	27,2%
Total	Count	1	3	117	52	173	
	% within GR	0,6%	1,7%	67,6%	30,1%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	12,772 <sup>a</sup>	6	,047
Likelihood Ratio	12,431	6	,053
LinearbyLinear Association	3,326	1	,068
N of Valid Cases	173		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

### Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	,226	,074	3,171	,002
N of Valid Cases		173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Kepribadian Butir 25

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	1	Count	0	0	1	0	1
		% within GR	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,6%
	2	Count	0	0	2	1	3
		% within GR	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	1,4%	3,4%	1,7%
	3	Count	2	3	120	21	146
		% within GR	1,4%	2,1%	82,2%	14,4%	100,0%
		% within KS	100,0%	100,0%	86,3%	72,4%	84,4%
	4	Count	0	0	16	7	23
		% within GR	0,0%	0,0%	69,6%	30,4%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	11,5%	24,1%	13,3%
Total	Count	2	3	139	29	173	
	% within GR	1,2%	1,7%	80,3%	16,8%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	5,154 <sup>a</sup>	9	,821
Likelihood Ratio	5,521	9	,787
LinearbyLinear Association	2,264	1	,132
N of Valid Cases	173		

a. 13 cells (81,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

### Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	,112	,078	1,684	,092
N of Valid Cases		173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Kepribadian Butir 18

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

**GR \* KS Crosstabulation**

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	0	2	2	4
		% within GR	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	1,6%	4,4%	2,3%
	3	Count	1	0	94	30	125
		% within GR	0,8%	0,0%	75,2%	24,0%	100,0%
		% within KS	50,0%	0,0%	75,8%	66,7%	72,3%
	4	Count	1	2	28	13	44
		% within GR	2,3%	4,5%	63,6%	29,5%	100,0%
		% within KS	50,0%	100,0%	22,6%	28,9%	25,4%
Total	Count	2	2	124	45	173	
	% within GR	1,2%	1,2%	71,7%	26,0%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**ChiSquare Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	8,688 <sup>a</sup>	6	,192
Likelihood Ratio	8,108	6	,230
LinearbyLinear Association	,391	1	,532
N of Valid Cases	173		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

**Symmetric Measures**

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,082	,071	1,175	,240
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.



## Kepribadian Butir 26

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

**GR \* KS Crosstabulation**

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	0	9	1	10
		% within GR	0,0%	0,0%	90,0%	10,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	6,5%	3,8%	5,8%
	3	Count	2	4	116	21	143
		% within GR	1,4%	2,8%	81,1%	14,7%	100,0%
		% within KS	100,0%	66,7%	83,5%	80,8%	82,7%
	4	Count	0	2	14	4	20
		% within GR	0,0%	10,0%	70,0%	20,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	33,3%	10,1%	15,4%	11,6%
Total	Count	2	6	139	26	173	
	% within GR	1,2%	3,5%	80,3%	15,0%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**ChiSquare Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	4,314 <sup>a</sup>	6	,634
Likelihood Ratio	4,178	6	,653
LinearbyLinear Association	,001	1	,977
N of Valid Cases	173		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,12.

**Symmetric Measures**

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,032	,063	,529	,597
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Sosial Butir 39

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	1	9	19	3	32
		% within GR	3,1%	28,1%	59,4%	9,4%	100,0%
		% within KS	50,0%	47,4%	16,8%	7,7%	18,5%
	3	Count	1	7	82	21	111
		% within GR	0,9%	6,3%	73,9%	18,9%	100,0%
		% within KS	50,0%	36,8%	72,6%	53,8%	64,2%
	4	Count	0	3	12	15	30
		% within GR	0,0%	10,0%	40,0%	50,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	15,8%	10,6%	38,5%	17,3%
Total	Count	2	19	113	39	173	
	% within GR	1,2%	11,0%	65,3%	22,5%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	29,783 <sup>a</sup>	6	,000
Likelihood Ratio	26,151	6	,000
LinearbyLinear Association	17,525	1	,000
N of Valid Cases	173		

a. 5 cells (41,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,35.

### Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,257	,064	4,664	,000
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Sosial Butir 37

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	1	4	2	1	8
		% within GR	12,5%	50,0%	25,0%	12,5%	100,0%
		% within KS	10,0%	19,0%	2,0%	2,3%	4,6%
	3	Count	6	11	75	19	111
		% within GR	5,4%	9,9%	67,6%	17,1%	100,0%
		% within KS	60,0%	52,4%	75,8%	44,2%	64,2%
	4	Count	3	6	22	23	54
		% within GR	5,6%	11,1%	40,7%	42,6%	100,0%
		% within KS	30,0%	28,6%	22,2%	53,5%	31,2%
Total	Count	10	21	99	43	173	
	% within GR	5,8%	12,1%	57,2%	24,9%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	26,696 <sup>a</sup>	6	,000
Likelihood Ratio	22,184	6	,001
LinearbyLinear Association	7,953	1	,005
N of Valid Cases	173		

a. 5 cells (41,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,46.

### Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,253	,060	4,535	,000
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Sosial Butir 38

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	7	12	3	22
		% within GR	0,0%	31,8%	54,5%	13,6%	100,0%
		% within KS	0,0%	29,2%	10,1%	10,3%	12,7%
	3	Count	1	14	92	15	122
		% within GR	0,8%	11,5%	75,4%	12,3%	100,0%
		% within KS	100,0%	58,3%	77,3%	51,7%	70,5%
	4	Count	0	3	15	11	29
		% within GR	0,0%	10,3%	51,7%	37,9%	100,0%
		% within KS	0,0%	12,5%	12,6%	37,9%	16,8%
Total	Count	1	24	119	29	173	
	% within GR	0,6%	13,9%	68,8%	16,8%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	18,278 <sup>a</sup>	6	,006
Likelihood Ratio	15,471	6	,017
LinearbyLinear Association	8,403	1	,004
N of Valid Cases	173		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,13.

### Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	,224	,067	3,943	,000
N of Valid Cases		173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Sosial Butir 33

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	1	Count	1	0	1	0	2
		% within GR	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% within KS	100,0%	0,0%	0,8%	0,0%	1,2%
	2	Count	0	5	14	2	21
		% within GR	0,0%	23,8%	66,7%	9,5%	100,0%
		% within KS	0,0%	35,7%	11,2%	6,1%	12,1%
	3	Count	0	8	90	23	121
		% within GR	0,0%	6,6%	74,4%	19,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	57,1%	72,0%	69,7%	69,9%
	4	Count	0	1	20	8	29
		% within GR	0,0%	3,4%	69,0%	27,6%	100,0%
		% within KS	0,0%	7,1%	16,0%	24,2%	16,8%
Total	Count	1	14	125	33	173	
	% within GR	0,6%	8,1%	72,3%	19,1%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	96,007 <sup>a</sup>	9	,000
Likelihood Ratio	18,101	9	,034
LinearbyLinear Association	11,148	1	,001
N of Valid Cases	173		

a. 10 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

### Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,119	,069	2,095	,036
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Sosial Butir 36

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS			Total
			2	3	4	
GR	2	Count	0	1	1	2
		% within GR	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,8%	2,7%	1,2%
	3	Count	7	95	21	123
		% within GR	5,7%	77,2%	17,1%	100,0%
		% within KS	100,0%	73,6%	56,8%	71,1%
	4	Count	0	33	15	48
		% within GR	0,0%	68,8%	31,3%	100,0%
		% within KS	0,0%	25,6%	40,5%	27,7%
	Total	Count	7	129	37	173
		% within GR	4,0%	74,6%	21,4%	100,0%
		% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	7,362 <sup>a</sup>	4	,118
Likelihood Ratio	8,912	4	,063
LinearbyLinear Association	4,258	1	,039
N of Valid Cases	173		

a. 5 cells (55,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

### Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	,112	,073	1,633	,103
N of Valid Cases		173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Sosial Butir 32

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	6	6	2	14
		% within GR	0,0%	42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
		% within KS	0,0%	40,0%	4,8%	6,3%	8,1%
	3	Count	1	8	100	28	137
		% within GR	0,7%	5,8%	73,0%	20,4%	100,0%
		% within KS	100,0%	53,3%	80,0%	87,5%	79,2%
	4	Count	0	1	19	2	22
		% within GR	0,0%	4,5%	86,4%	9,1%	100,0%
		% within KS	0,0%	6,7%	15,2%	6,3%	12,7%
Total	Count	1	15	125	32	173	
	% within GR	0,6%	8,7%	72,3%	18,5%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	24,588 <sup>a</sup>	6	,000
Likelihood Ratio	16,282	6	,012
LinearbyLinear Association	1,801	1	,180
N of Valid Cases	173		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

### Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,054	,068	,940	,347
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Profesional Butir 45

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

**GR \* KS Crosstabulation**

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	1	0	1	2
		% within GR	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	16,7%	0,0%	2,1%	1,2%
	3	Count	0	5	88	22	115
		% within GR	0,0%	4,3%	76,5%	19,1%	100,0%
		% within KS	0,0%	83,3%	73,9%	46,8%	66,5%
	4	Count	1	0	31	24	56
		% within GR	1,8%	0,0%	55,4%	42,9%	100,0%
		% within KS	100,0%	0,0%	26,1%	51,1%	32,4%
Total	Count	1	6	119	47	173	
	% within GR	0,6%	3,5%	68,8%	27,2%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**ChiSquare Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	28,811 <sup>a</sup>	6	,000
Likelihood Ratio	22,811	6	,001
LinearbyLinear Association	8,373	1	,004
N of Valid Cases	173		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

**Symmetric Measures**

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,237	,073	3,408	,001
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.



## Profesional Butir 42

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	0	5	1	6
		% within GR	0,0%	0,0%	83,3%	16,7%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	4,8%	1,7%	3,5%
	3	Count	0	6	67	27	100
		% within GR	0,0%	6,0%	67,0%	27,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	66,7%	64,4%	45,8%	57,8%
	4	Count	1	3	32	31	67
		% within GR	1,5%	4,5%	47,8%	46,3%	100,0%
		% within KS	100,0%	33,3%	30,8%	52,5%	38,7%
Total	Count	1	9	104	59	173	
	% within GR	0,6%	5,2%	60,1%	34,1%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	10,034 <sup>a</sup>	6	,123
Likelihood Ratio	10,648	6	,100
LinearbyLinear Association	3,712	1	,054
N of Valid Cases	173		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

### Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,164	,067	2,460	,014
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Profesional Butir 41

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	1	Count	1	1	2	1	5
		% within GR	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%	100,0%
		% within KS	12,5%	3,1%	2,5%	1,9%	2,9%
	2	Count	0	1	5	2	8
		% within GR	0,0%	12,5%	62,5%	25,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	3,1%	6,2%	3,8%	4,6%
	3	Count	6	16	56	27	105
		% within GR	5,7%	15,2%	53,3%	25,7%	100,0%
		% within KS	75,0%	50,0%	69,1%	51,9%	60,7%
	4	Count	1	14	18	22	55
		% within GR	1,8%	25,5%	32,7%	40,0%	100,0%
		% within KS	12,5%	43,8%	22,2%	42,3%	31,8%
Total	Count	8	32	81	52	173	
	% within GR	4,6%	18,5%	46,8%	30,1%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### ChiSquare Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	12,795 <sup>a</sup>	9	,172
Likelihood Ratio	12,258	9	,199
LinearbyLinear Association	1,311	1	,252
N of Valid Cases	173		

a. 10 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,23.

### Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,119	,053	2,291	,022
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Profesional Butir 44

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

**GR \* KS Crosstabulation**

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	1	0	8	1	10
		% within GR	10,0%	0,0%	80,0%	10,0%	100,0%
		% within KS	100,0%	0,0%	6,3%	2,4%	5,8%
	3	Count	0	4	91	25	120
		% within GR	0,0%	3,3%	75,8%	20,8%	100,0%
		% within KS	0,0%	100,0%	72,2%	59,5%	69,4%
	4	Count	0	0	27	16	43
		% within GR	0,0%	0,0%	62,8%	37,2%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	21,4%	38,1%	24,9%
Total	Count	1	4	126	42	173	
	% within GR	0,6%	2,3%	72,8%	24,3%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**ChiSquare Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson ChiSquare	23,269 <sup>a</sup>	6	,001
Likelihood Ratio	13,708	6	,033
LinearbyLinear Association	8,895	1	,003
N of Valid Cases	173		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.

**Symmetric Measures**

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,119	,071	1,814	,070
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Kinerja Butir 52

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	1	Count	2	0	3	0	5
		% within GR	40,0%	0,0%	60,0%	0,0%	100,0%
		% within KS	25,0%	0,0%	3,2%	0,0%	2,9%
	2	Count	2	28	12	4	46
		% within GR	4,3%	60,9%	26,1%	8,7%	100,0%
		% within KS	25,0%	53,8%	12,8%	21,1%	26,6%
	3	Count	3	22	74	11	110
		% within GR	2,7%	20,0%	67,3%	10,0%	100,0%
		% within KS	37,5%	42,3%	78,7%	57,9%	63,6%
	4	Count	1	2	5	4	12
		% within GR	8,3%	16,7%	41,7%	33,3%	100,0%
		% within KS	12,5%	3,8%	5,3%	21,1%	6,9%
Total	Count	8	52	94	19	173	
	% within GR	4,6%	30,1%	54,3%	11,0%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	52,053 <sup>a</sup>	9	,000
Likelihood Ratio	42,516	9	,000
Linear-by-Linear Association	16,004	1	,000
N of Valid Cases	173		

a. 8 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,23.

### Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,336	,060	6,078	,000
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Kinerja Butir 48

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

**GR \* KS Crosstabulation**

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	1	11	12	5	29
		% within GR	3,4%	37,9%	41,4%	17,2%	100,0%
		% within KS	100,0%	68,8%	9,2%	20,0%	16,8%
	3	Count	0	4	104	13	121
		% within GR	0,0%	3,3%	86,0%	10,7%	100,0%
		% within KS	0,0%	25,0%	79,4%	52,0%	69,9%
	4	Count	0	1	15	7	23
		% within GR	0,0%	4,3%	65,2%	30,4%	100,0%
		% within KS	0,0%	6,3%	11,5%	28,0%	13,3%
Total	Count	1	16	131	25	173	
	% within GR	0,6%	9,2%	75,7%	14,5%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	47,877 <sup>a</sup>	6	,000
Likelihood Ratio	36,736	6	,000
Linear-by-Linear Association	15,066	1	,000
N of Valid Cases	173		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,13.

**Symmetric Measures**

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,323	,068	5,802	,000
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Kinerja Butir 51

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

**GR \* KS Crosstabulation**

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	1	6	1	8
		% within GR	0,0%	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%
		% within KS	0,0%	12,5%	4,7%	2,8%	4,6%
	3	Count	1	6	104	16	127
		% within GR	0,8%	4,7%	81,9%	12,6%	100,0%
		% within KS	100,0%	75,0%	81,3%	44,4%	73,4%
	4	Count	0	1	18	19	38
		% within GR	0,0%	2,6%	47,4%	50,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	12,5%	14,1%	52,8%	22,0%
Total	Count	1	8	128	36	173	
	% within GR	0,6%	4,6%	74,0%	20,8%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	26,417 <sup>a</sup>	6	,000
Likelihood Ratio	23,184	6	,001
Linear-by-Linear Association	17,404	1	,000
N of Valid Cases	173		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

**Symmetric Measures**

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,307	,074	4,777	,000
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Kinerja Butir 50

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

**GR \* KS Crosstabulation**

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	3	7	0	10
		% within GR	0,0%	30,0%	70,0%	0,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	37,5%	5,6%	0,0%	5,8%
	3	Count	1	4	90	22	117
		% within GR	0,9%	3,4%	76,9%	18,8%	100,0%
		% within KS	100,0%	50,0%	72,6%	55,0%	67,6%
	4	Count	0	1	27	18	46
		% within GR	0,0%	2,2%	58,7%	39,1%	100,0%
		% within KS	0,0%	12,5%	21,8%	45,0%	26,6%
Total	Count	1	8	124	40	173	
	% within GR	0,6%	4,6%	71,7%	23,1%	100,0%	
	% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,258 <sup>a</sup>	6	,000
Likelihood Ratio	19,517	6	,003
Linear-by-Linear Association	14,340	1	,000
N of Valid Cases	173		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.

**Symmetric Measures**

	Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement Kappa	,206	,073	3,213	,001
N of Valid Cases	173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

## Kinerja Butir 49

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

### GR \* KS Crosstabulation

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	3	9	0	12
		% within GR	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
		% within KS	0,0%	33,3%	7,2%	0,0%	6,9%
	3	Count	1	6	94	23	124
		% within GR	0,8%	4,8%	75,8%	18,5%	100,0%
		% within KS	100,0%	66,7%	75,2%	60,5%	71,7%
	4	Count	0	0	22	15	37
		% within GR	0,0%	0,0%	59,5%	40,5%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	17,6%	39,5%	21,4%
	Total	Count	1	9	125	38	173
		% within GR	0,6%	5,2%	72,3%	22,0%	100,0%
		% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,567 <sup>a</sup>	6	,001
Likelihood Ratio	20,941	6	,002
Linear-by-Linear Association	16,099	1	,000
N of Valid Cases	173		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,07.

### Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	,183	,074	2,931	,003
N of Valid Cases		173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.



## Kinerja Butir 53

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GR * KS	173	100,0%	0	0,0%	173	100,0%

**GR \* KS Crosstabulation**

			KS				Total
			1	2	3	4	
GR	2	Count	0	0	6	1	7
		% within GR	0,0%	0,0%	85,7%	14,3%	100,0%
		% within KS	0,0%	0,0%	4,6%	3,1%	4,0%
	3	Count	1	9	106	18	134
		% within GR	0,7%	6,7%	79,1%	13,4%	100,0%
		% within KS	100,0%	90,0%	81,5%	56,3%	77,5%
	4	Count	0	1	18	13	32
		% within GR	0,0%	3,1%	56,3%	40,6%	100,0%
		% within KS	0,0%	10,0%	13,8%	40,6%	18,5%
	Total	Count	1	10	130	32	173
		% within GR	0,6%	5,8%	75,1%	18,5%	100,0%
		% within KS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,589 <sup>a</sup>	6	,035
Likelihood Ratio	12,446	6	,053
Linear-by-Linear Association	7,317	1	,007
N of Valid Cases	173		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

**Symmetric Measures**

		Value	Asymptotic Standardized Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	,182	,073	2,879	,004
N of Valid Cases		173			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

### Kompetensi Pedagogik

Indikator	Pernyataan	Nilai Kappa	Kategori
Menguasai karakteristik peserta didik	Bapak/ Ibu guru menelaah kemampuan awal dan mengidentifikasi kesulitan peserta didik sesuai dengan tingkat perkembangannya.	0,233	Fair
	Bapak/ Ibu guru merancang kegiatan pembelajaran dengan mengutamakan kegiatan yang bersifat akademik.	0,299	Fair
Menguasai berbagai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	Bapak/ Ibu guru memahami teori bermain melalui penerapan belajar sambil bermain yang bermakna dan sesuai dengan tahapan peserta didik.	0,271	Fair
Merancang kegiatan pengembangan anak usia dini berdasarkan kurikulum	Bapak/ Ibu guru mengembangkan kurikulum yang fleksibel atau dapat menyediakan alternatif dan memungkinkan anak untuk memilih kegiatan.	0,390	Fair
	Bapak/ Ibu guru melaksanakan pembelajaran secara spontan tanpa membuat Rencana Program Pembelajaran (RPP).	0,322	Fair
Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.	Bapak/ Ibu guru mengarahkan peserta didik untuk aktif dan kritis dalam pembelajaran.	0,290	Fair
Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.	Bapak/ Ibu guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.	0,282	Fair
Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik.	Bapak/ Ibu guru membuat media pembelajaran seadanya.	0,240	Fair
	Bapak/ Ibu guru membuat media	0,256	Fair

	pembelajaran secara rutin dan di sesuaikan dengan tema pembelajaran.		
Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun.	Bapak/ Ibu guru banyak menjelaskan materi dalam kegiatan pembelajaran untuk menghindari kemungkinan pertanyaan yang akan timbul dari peserta didik.	0,281	Fair
Mengadakan penelitian dan evaluasi proses hasil belajar.	Bapak/ Ibu guru menentukan lingkup sasaran asesmen proses dan hasil belajar peserta didik.	0,211	Fair
	Bapak/ Ibu guru melaksanakan asesmen pembelajaran secara spontan.	0,302	Fair
Memanfaatkan hasil penelitian dan evaluasi.	Bapak/ Ibu guru memanfaatkan informasi hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	0,230	Fair
Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	Bapak/ Ibu guru menganalisis setiap proses pembelajaran yang telah dilakukan untuk menemukan kelebihan dan kelemahan pelaksanaan pembelajaran.	0,135	Slight

### Kompetensi Kepribadian

Indikator	Pernyataan	Nilai Kappa	Kategori
Kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa.	Bapak/ Ibu guru menjalani profesi guru karena keadaan mendesak.	0,191	Slight
	Bapak/ Ibu guru bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.	0,269	Fair
Disiplin, arif, dan berwibawa	Bapak/ Ibu guru berperilaku sesuai keinginan.	0,156	Slight
Menjadi teladan bagi peserta didik.	Bapak/ Ibu guru bersikap santun dalam memberi bantuan dan penyelesaian masalah pada peserta didik.	0,226	Fair
Berakhlak mulia.	Bapak/ Ibu guru gemar melakukan kebiasaan-kebiasaan positif.	0,082	Slight
Memiliki rasa toleransi.	Bapak/ Ibu guru menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan, suku, adat, ataupun gender.	0,185	Slight
Mengisi jam kerja secara efektif.	Bapak/ Ibu guru aktif menghadiri acara diluar sekolah saat ada kegiatan belajar mengajar.	0,214	Fair
	Bapak/ Ibu guru memanfaatkan jam kerja dengan maksimal dan efektif.	0,206	Fair
Mampu memotivasi peserta didik.	Bapak/ Ibu guru mengapresiasi usaha yang dilakukan peserta didik sehingga terpacu untuk selalu berusaha.	0,120	Slight
	Bapak/ Ibu guru membandingkan kemampuan antar peserta didik agar peserta didik lain dapat terpacu.	0,206	Slight
Menyumbangkan ide.	Bapak/ Ibu guru mampu menyumbangkan ide yang sesuai dalam lingkungan kerja.	0,112	Slight
	Bapak/ Ibu guru lebih banyak menjadi pendengar dalam forum rapat kegiatan di sekolah.	0,181	Slight

Bersikap bijak terhadap peserta didik.	Bapak/ Ibu guru membiarkan peserta didik menyelesaikan masalahnya dengan peserta didik lain.	0,176	Slight
	Bapak/ Ibu guru mampu menangani perdebatan antar peserta didik dan memberi solusi yang tepat.	0,032	Slight
Memberikan perintah secara menyenangkan .	Bapak/ Ibu guru memberikan perintah secara menyenangkan dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami peserta didik.	0,375	Fair
	Bapak/ Ibu guru memberi perintah kepada peserta didik sebagai bagian dari upaya pengembangan kemampuan peserta didik.	0,201	Slight

### Kompetensi Sosial

Indikator	Pernyataan	Nilai Kappa	Kategori sasi
Memahami dan menghargai perbedaan (respect) serta memiliki kemampuan dalam mengelola konflik dan benturan.	Bapak/ Ibu guru menghargai adanya perbedaan (pandangan/ pendapat) dalam kehidupan, khususnya di lingkungan sekolah.	0,179	Slight
		0,253	Fair
Melaksanakan kerjasama secara harmonis dengan teman sejawat, kepala sekolah serta pihak yang terkait lainnya.	Bapak/ Ibu guru mampu membentuk jaringan kerjasama secara langsung maupun tidak langsung di satuan pendidikan dan stake holder lainnya.	0,119	Slight
	Bapak/ Ibu guru melibatkan orangtua maupun masyarakat dalam program pembelajaran yang belum dilaksanakan secara optimal.	0,150	Slight
Membangun kerja tim (team work) yang kompak, cerdas, dinamis, dan lincah.	Bapak/ Ibu guru mudah berbaur secara dinamis di lingkungan tempat tinggal.	0,189	Slight
	Bapak/ Ibu guru membutuhkan waktu yang lebih panjang untuk dapat beradaptasi.	0,224	Fair
Melaksanakan komunikasi (oral, tertulis, tergambar) secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah,	Bapak/ Ibu guru menempatkan adab dalam berbicara kepada lawan bicara.	0,112	Slight
	Bapak/ Ibu guru bersikap pendiam dan berbicara jika dirasa perlu.	0,257	Fair

orangtua, pesera didik dengan kesadaran sepenuhnya.				
Memiliki kemampuan memahami dan menginternalis asikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya.	Bapak/ Ibu guru berperilaku sesuai dengan kode etik guru.	0,214	Fair	
Melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.	Bapak/ Ibu guru mampu memediasi perbedaan yang terjadi di lingkungan kerja.	0,054	Slight	

### Kompetensi Profesional

Indikator	Pernyataan	Nilai Kappa	Kategori
Menguasai landasan kependidikan.	Bapak/ Ibu guru menyampaikan materi pembelajaran secara runtut berdasarkan tingkat pemahaman peserta didik.	0,064	Slight
Menguasai bahan pengajaran.	Bapak/ Ibu guru membuat rencana kegiatan harian bertepatan pada hari pembelajaran berlangsung.	0,119	Slight
	Bapak/ Ibu guru menjelaskan materi pembelajaran dengan sederhana dan menarik kepada peserta didik.	0,237	Fair
Mampu menyusun program pembelajaran.	Bapak/ Ibu guru menyusun rencana kegiatan tahunan dan semesteran berdasarkan tingkat pencapaian anak.	0,119	Slight
Mampu menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran.	Bapak/ Ibu guru melakukan evaluasi secara menyeluruh mulai dari proses pembelajaran sampai hasil belajar anak.	0,164	Slight



### Kinerja Mengajar

Indikator	Pernyataan	Nilai Kappa	Kategori
Merencanakan pembelajaran	Rencana pembelajaran yang Bapak/ Ibu guru buat selalu up to date dan siap untuk diperiksa kapan saja.	0,192	Slight
	Kegiatan pembelajaran yang Bapak/ Ibu guru laksanakan sesuai dengan rencana (misal: pembagian waktu pelaksanaan yang tepat).	0,183	Slight
	Bapak/ Ibu guru mempersiapkan tugas untuk dilakukan peserta didik jika mereka menyelesaikan tugas sebelum kelas berakhir.	0,336	Fair
Melaksanakan pembelajaran	Pembelajaran yang Bapak/ Ibu guru lakukan mencerminkan pembelajaran aktif/ pembelajaran saintifik (misal: anak diajak melakukan percobaan, pengamatan lingkungan, dan lain-lain).	0,277	Fair
	Bapak/ Ibu guru sangat menguasai pengetahuan yang diajarkan kepada peserta didik.	0,323	Fair
	Bapak/ Ibu guru memberikan kesimpulan materi di akhir pembelajaran dan menginformasikan materi selanjutnya.	0,206	Slight
Mengevaluasi pembelajaran	Bapak/ Ibu guru mengajukan pertanyaan untuk melihat pemahaman peserta didik.	0,307	Fair
	Bapak/ Ibu guru menggunakan penilaian yang dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.	0,182	Slight
	Bapak/ Ibu guru secara efektif menginterpretasikan hasil evaluasi perkembangan peserta didik kepada orangtua.	0,265	Fair

**Distribusi Hasil Kesepakatan Kappa**  
**Pengukuran Kompetensi dan Kinerja Mengajar Guru**  
**Antara Penilaian Guru dan Kepala Sekolah**

No. Resp	Guru vs Kepala Sekolah									
	Kompetensi Pedagogik	Interpretasi	Kompetensi Kepribadian	Interpretasi	Kompetensi Sosial	Interpretasi	Kompetensi Profesional	Interpretasi	Kinerja	Interpretasi
001	,006	Slight	-,049	No Agreement	,079	Slight	,211	Fair	,040	Slight
002	1,000	Almost Perfect	,775	Substantial	,615	Substantial	,250	Fair	,786	Substantial
003	,567	Moderate	-,085	No Agreement	,783	Substantial	-,250	No Agreement	,538	Moderate
004	,563	Moderate	,177	Slight	-,143	No Agreement	-,250	No Agreement	-,174	No Agreement
005	,523	Moderate	,238	Fair	-,111	No Agreement	-,250	No Agreement	,743	Substantial
006	-,149	No Agreement	,077	Slight	,333	Fair	-,250	No Agreement	,151	Slight
007	-,050	No Agreement	-,030	No Agreement	-,098	No Agreement	-,429	No Agreement	,250	Fair
008	,352	Fair	,312	Fair	,388	Fair	-,111	No Agreement	1,000	Almost Perfect
009	-,225	No Agreement	-,204	No Agreement	,259	Fair	-,250	No Agreement	,625	Substantial
010	-,021	No Agreement	1,000	Almost Perfect	-,098	No Agreement	-,176	No Agreement	,031	Slight
011	,588	Moderate	,269	Fair	,091	Slight	,048	Slight	,750	Substantial
012	,354	Fair	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect
013	-,077	No Agreement	,213	Fair	-,129	No Agreement	-,136	No Agreement	-,200	No Agreement
014	-,077	No Agreement	,059	Slight	-,053	No Agreement	-,429	No Agreement	1,000	Almost Perfect
015	,354	Fair	,216	Fair	-,111	No Agreement	,286	Fair	,609	Moderate
016	-,077	No Agreement	-,043	No Agreement	-,111	No Agreement	-,250	No Agreement	,357	Fair
017	,323	Fair	,351	Fair	-,111	No Agreement	-,111	No Agreement	,156	Slight
018	-,148	No Agreement	,222	Fair	-,111	No Agreement	-,250	No Agreement	-,174	No Agreement

019	,176	Slight	,149	Slight	,206	Slight	-,250	No Agreement	-,102	No Agreement
020	,440	Moderate	,846	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect
021	1,000	Almost Perfect	,868	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect
022	,082	Slight	,210	Fair	-,081	No Agreement	-,111	No Agreement	-,019	No Agreement
023	1,000	Almost Perfect	,273	Fair	-,207	No Agreement	,118	Slight	,031	Slight
024	-,050	No Agreement	-,074	No Agreement	,038	Slight	,167	Slight	-,125	No Agreement
025	,696	Substantial	,333	Fair	,286	Fair	-,250	No Agreement	,526	Moderate
026	-,077	No Agreement	-,103	No Agreement	,189	Slight	-,111	No Agreement	-,059	No Agreement
027	,060	Slight	-,073	No Agreement	-,081	No Agreement	-,471	No Agreement	,270	Fair
028	,381	Fair	-,075	No Agreement	-,364	No Agreement	-,364	No Agreement	-,286	No Agreement
029	,462	Moderate	,263	Fair	,200	Slight	1,000	Almost Perfect	-,174	No Agreement
030	,192	Slight	-,111	No Agreement	-,087	No Agreement	1,000	Almost Perfect	-,286	No Agreement
031	,349	Fair	1,000	Almost Perfect	,756	Substantial	1,000	Almost Perfect	-,174	No Agreement
032	,197	Slight	,338	Fair	,024	Slight	1,000	Almost Perfect	,609	Moderate
033	,638	Substantial	,508	Moderate	,286	Fair	1,000	Almost Perfect	,780	Substantial
034	,074	Slight	,071	Slight	-,167	No Agreement	,545	Moderate	-,047	No Agreement
035	,195	Slight	-,116	No Agreement	-,129	No Agreement	-,364	No Agreement	-,047	No Agreement
036	-,120	No Agreement	-,067	No Agreement	,000	No Agreement	,286	Fair	-,200	No Agreement
037	,271	Fair	,165	Slight	-,163	No Agreement	,231	Fair	,400	Fair
038	,618	Substantial	,143	Slight	,302	Fair	-,154	No Agreement	,400	Fair
039	,517	Moderate	-,143	No Agreement	-,094	No Agreement	,118	Slight	,449	Moderate
040	,500	Moderate	,284	Fair	,444	Moderate	-,154	No Agreement	-,105	No Agreement
041	,440	Moderate	,077	Slight	,556	Moderate	,545	Moderate	,280	Fair
042	-,062	No Agreement	,043	Slight	,079	Slight	,118	Slight	,100	Slight
043	,222	Fair	,149	Slight	1,000	Almost Perfect	-,364	No Agreement	,270	Fair
044	-,258	No Agreement	,340	Fair	-,081	No Agreement	-,111	No Agreement	,118	Slight
045	-,195	No Agreement	-,079	No Agreement	,737	Substantial	-,111	No Agreement	,069	Slight
046	,311	Fair	-,103	No Agreement	-,176	No Agreement	-,154	No Agreement	,270	Fair
047	,091	Slight	,418	Moderate	-,212	No Agreement	-,111	No Agreement	-,241	No Agreement
048	,859	Almost Perfect	,765	Substantial	,259	Fair	1,000	Almost Perfect	,625	Substantial

049	,099	Slight	-,067	No Agreement	,000	No Agreement	-,053	No Agreement	-,154	No Agreement
050	,344	Fair	-,079	No Agreement	,000	No Agreement	-,176	No Agreement	,270	Fair
051	,134	Slight	,396	Fair	-,154	No Agreement	-,364	No Agreement	,609	Moderate
052	,186	Slight	-,026	No Agreement	,167	Slight	,615	Substantial	,200	Slight
053	,400	Fair	-,191	No Agreement	,400	Fair	,444	Moderate	1,000	Almost Perfect
054	,222	Fair	,122	Slight	-,071	No Agreement	,167	Slight	,609	Moderate
055	-,191	No Agreement	,000	No Agreement	,286	Fair	-,250	No Agreement	,625	Substantial
056	,364	Fair	,333	Fair	,412	Moderate	-,250	No Agreement	1,000	Almost Perfect
057	,056	Slight	,030	Slight	,011	Slight	,048	Slight	-,080	No Agreement
058	-,155	No Agreement	,030	Slight	,028	Slight	-,111	No Agreement	,182	Slight
059	,863	Almost Perfect	,143	Slight	,800	Substantial	1,000	Almost Perfect	,550	Moderate
060	1,000	Almost Perfect	,868	Almost Perfect	-,111	No Agreement	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect
061	-,057	No Agreement	-,103	No Agreement	,286	Fair	-,250	No Agreement	,609	Moderate
062	-,098	No Agreement	,478	Moderate	,750	Substantial	-,250	No Agreement	-,125	No Agreement
063	,111	Slight	,167	Slight	-,176	No Agreement	-,111	No Agreement	,609	Moderate
064	-,120	No Agreement	,478	Moderate	-,250	No Agreement	,444	Moderate	1,000	Almost Perfect
065	,084	Slight	,489	Moderate	-,111	No Agreement	-,111	No Agreement	1,000	Almost Perfect
066	,770	Substantial	1,000	Almost Perfect	-,111	No Agreement	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect
067	,176	Slight	,256	Fair	1,000	Almost Perfect	-,111	No Agreement	,609	Moderate
068	,103	Slight	-,103	No Agreement	-,176	No Agreement	-,111	No Agreement	,609	Moderate
069	,851	Almost Perfect	-,111	No Agreement	,000	No Agreement	-,250	No Agreement	-,125	No Agreement
070	-,091	No Agreement	,366	Fair	1,000	Almost Perfect	-,364	No Agreement	-,125	No Agreement
071	1,000	Almost Perfect	,644	Substantial	-,111	No Agreement	-,250	No Agreement	,571	Moderate
072	,868	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	-,111	No Agreement	-,250	No Agreement	,400	Fair
073	1,000	Almost Perfect	,890	Almost Perfect	-,111	No Agreement	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect
074	,074	Slight	-,270	No Agreement	-,200	No Agreement	-,364	No Agreement	,118	Slight
075	,067	Slight	-,096	No Agreement	,091	Slight	-,429	No Agreement	,270	Fair
076	,067	Slight	-,096	No Agreement	-,034	No Agreement	-,429	No Agreement	,270	Fair
077	,397	Fair	,165	Slight	-,212	No Agreement	,231	Fair	,143	Slight
078	,250	Fair	,165	Slight	-,098	No Agreement	,231	Fair	,143	Slight

079	,397	Fair	,172	Slight	,000	No Agreement	,231	Fair	1,000	Almost Perfect
080	,397	Fair	,077	Slight	,054	Slight	,444	Moderate	,438	Moderate
081	,000	No Agreement	1,000	Almost Perfect	-,053	No Agreement	-,250	No Agreement	1,000	Almost Perfect
082	,087	Slight	,304	Fair	-,190	No Agreement	1,000	Almost Perfect	-,184	No Agreement
083	-,032	No Agreement	,138	Slight	-,081	No Agreement	-,111	No Agreement	1,000	Almost Perfect
084	,378	Fair	,164	Slight	,273	Fair	1,000	Almost Perfect	,727	Substantial
085	,378	Fair	,164	Slight	,273	Fair	-,250	No Agreement	1,000	Almost Perfect
086	,378	Fair	,072	Slight	,273	Fair	-,250	No Agreement	,727	Substantial
087	,354	Fair	-,032	No Agreement	-,111	No Agreement	-,250	No Agreement	1,000	Almost Perfect
088	-,167	No Agreement	,122	Slight	-,176	No Agreement	-,250	No Agreement	-,125	No Agreement
089	-,368	No Agreement	-,053	No Agreement	,011	Slight	-,250	No Agreement	,077	Slight
090	,125	Slight	,036	Slight	,400	Fair	,545	Moderate	-,286	No Agreement
091	-,085	No Agreement	-,095	No Agreement	-,205	No Agreement	,118	Slight	,031	Slight
092	,106	Slight	-,067	No Agreement	,200	Slight	,286	Fair	,031	Slight
093	-,009	No Agreement	-,135	No Agreement	,028	Slight	,545	Moderate	-,421	No Agreement
094	,257	Fair	-,106	No Agreement	-,176	No Agreement	,167	Slight	,053	Slight
095	,000	No Agreement	,059	Slight	-,026	No Agreement	,048	Slight	,014	Slight
096	1,000	Almost Perfect	,506	Moderate	1,000	Almost Perfect	-,250	No Agreement	1,000	Almost Perfect
097	,082	Slight	,094	Slight	,286	Fair	,048	Slight	-,125	No Agreement
098	,664	Substantial	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect
099	,125	Slight	,019	Slight	,041	Slight	,000	No Agreement	,182	Slight
100	-,197	No Agreement	,125	Slight	,000	No Agreement	,118	Slight	,289	Fair
101	,236	Fair	-,032	No Agreement	,074	Slight	,545	Moderate	,270	Fair
102	,462	Moderate	,018	Slight	,242	Fair	,545	Moderate	,609	Moderate
103	,000	No Agreement	-,032	No Agreement	,286	Fair	,545	Moderate	,270	Fair
104	,333	Fair	-,103	No Agreement	-,091	No Agreement	-,364	No Agreement	-,059	No Agreement
105	,125	Slight	-,231	No Agreement	-,111	No Agreement	-,111	No Agreement	-,080	No Agreement
106	,143	Slight	,118	Slight	,123	Slight	-,154	No Agreement	-,125	No Agreement
107	,323	Fair	,074	Slight	,385	Fair	,063	Slight	,118	Slight
108	,059	Slight	-,134	No Agreement	,118	Slight	,048	Slight	-,189	No Agreement

109	,211	Fair	,074	Slight	-,132	No Agreement	-,316	No Agreement	,014	Slight
110	,385	Fair	-,103	No Agreement	,242	Fair	,118	Slight	,014	Slight
111	,404	Fair	,875	Almost Perfect	,242	Fair	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect
112	,323	Fair	,111	Slight	-,136	No Agreement	,444	Moderate	-,125	No Agreement
113	,109	Slight	,273	Fair	-,111	No Agreement	,118	Slight	,400	Fair
114	-,105	No Agreement	-,081	No Agreement	-,053	No Agreement	-,111	No Agreement	,609	Moderate
115	-,129	No Agreement	-,099	No Agreement	-,071	No Agreement	,444	Moderate	-,125	No Agreement
116	-,183	No Agreement	,070	Slight	-,220	No Agreement	,048	Slight	,031	Slight
117	,222	Fair	,158	Slight	-,136	No Agreement	-,111	No Agreement	,625	Substantial
118	,079	Slight	,190	Slight	,079	Slight	-,053	No Agreement	,182	Slight
119	,475	Moderate	-,091	No Agreement	-,176	No Agreement	-,250	No Agreement	,625	Substantial
120	,276	Fair	,034	Slight	-,176	No Agreement	-,111	No Agreement	-,080	No Agreement
121	,079	Slight	,190	Slight	,130	Slight	-,053	No Agreement	,060	Slight
122	-,037	No Agreement	,059	Slight	,024	Slight	,000	No Agreement	,085	Slight
123	,146	Slight	,011	Slight	,020	Slight	-,316	No Agreement	-,033	No Agreement
124	1,000	Almost Perfect	-,043	No Agreement	,286	Fair	1,000	Almost Perfect	-,125	No Agreement
125	1,000	Almost Perfect	-,067	No Agreement	,286	Fair	-,250	No Agreement	,471	Moderate
126	1,000	Almost Perfect	,484	Moderate	-,071	No Agreement	1,000	Almost Perfect	-,059	No Agreement
127	1,000	Almost Perfect	,696	Substantial	-,154	No Agreement	,615	Substantial	1,000	Almost Perfect
128	1,000	Almost Perfect	,429	Moderate	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	-,059	No Agreement
129	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	-,250	No Agreement	1,000	Almost Perfect
130	,823	Almost Perfect	,448	Moderate	1,000	Almost Perfect	-,250	No Agreement	1,000	Almost Perfect
131	,440	Moderate	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	-,250	No Agreement	1,000	Almost Perfect
132	1,000	Almost Perfect	,636	Substantial	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect
133	,823	Almost Perfect	,556	Moderate	1,000	Almost Perfect	-,111	No Agreement	-,174	No Agreement
134	,600	Moderate	,317	Fair	-,111	No Agreement	,545	Moderate	,500	Moderate
135	-,148	No Agreement	-,241	No Agreement	-,176	No Agreement	-,429	No Agreement	,014	Slight
136	-,183	No Agreement	-,241	No Agreement	,167	Slight	-,429	No Agreement	,014	Slight
137	-,183	No Agreement	,014	Slight	,206	Slight	,118	Slight	-,110	No Agreement
138	-,225	No Agreement	-,241	No Agreement	,000	No Agreement	-,471	No Agreement	,014	Slight

139	,759	Substantial	,590	Moderate	1,000	Almost Perfect	,545	Moderate	-,125	No Agreement
140	-,098	No Agreement	-,103	No Agreement	-,176	No Agreement	-,429	No Agreement	-,216	No Agreement
141	,258	Fair	,012	Slight	,024	Slight	-,471	No Agreement	,372	Fair
142	,240	Fair	,467	Moderate	,138	Slight	,118	Slight	-,227	No Agreement
143	,012	Slight	-,077	No Agreement	-,111	No Agreement	-,250	No Agreement	-,091	No Agreement
144	,054	Slight	,040	Slight	-,053	No Agreement	-,250	No Agreement	,419	Moderate
145	1,000	Almost Perfect	,074	Slight	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect
146	,475	Moderate	-,026	No Agreement	,130	Slight	,118	Slight	,419	Moderate
147	,160	Slight	,059	Slight	-,220	No Agreement	,545	Moderate	,270	Fair
148	,000	No Agreement	-,067	No Agreement	,024	Slight	1,000	Almost Perfect	-,125	No Agreement
149	,475	Moderate	-,067	No Agreement	,130	Slight	-,250	No Agreement	-,174	No Agreement
150	,417	Moderate	,200	Slight	-,034	No Agreement	-,250	No Agreement	-,235	No Agreement
151	,404	Fair	,111	Slight	,273	Fair	-,154	No Agreement	,625	Substantial
152	,870	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	,545	Moderate	1,000	Almost Perfect
153	,827	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	,545	Moderate	1,000	Almost Perfect
154	,143	Slight	,000	No Agreement	,796	Substantial	,286	Fair	-,200	No Agreement
155	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	-,053	No Agreement	1,000	Almost Perfect	,357	Fair
156	1,000	Almost Perfect	,636	Substantial	-,111	No Agreement	-,250	No Agreement	1,000	Almost Perfect
157	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	-,250	No Agreement	-,059	No Agreement
158	,311	Fair	,052	Slight	,000	No Agreement	-,154	No Agreement	,135	Slight
159	1,000	Almost Perfect	,784	Substantial	,211	Fair	-,364	No Agreement	,063	Slight
160	,215	Fair	,385	Fair	,286	Fair	-,250	No Agreement	-,174	No Agreement
161	,077	Slight	-,248	No Agreement	-,250	No Agreement	1,000	Almost Perfect	-,071	No Agreement
162	1,000	Almost Perfect	,875	Almost Perfect	,737	Substantial	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect
163	,023	Slight	,897	Almost Perfect	-,136	No Agreement	1,000	Almost Perfect	-,200	No Agreement
164	,293	Fair	-,086	No Agreement	1,000	Almost Perfect	,545	Moderate	-,059	No Agreement
165	-,140	No Agreement	,256	Fair	-,316	No Agreement	-,250	No Agreement	-,200	No Agreement
166	,000	No Agreement	,256	Fair	-,316	No Agreement	-,250	No Agreement	1,000	Almost Perfect
167	-,167	No Agreement	-,055	No Agreement	-,111	No Agreement	,545	Moderate	-,184	No Agreement
168	-,129	No Agreement	,067	Slight	-,071	No Agreement	1,000	Almost Perfect	,609	Moderate

169	-,077	No Agreement	,248	Fair	,167	Slight	-,429	No Agreement	-,091	No Agreement
170	,504	Moderate	,583	Moderate	1,000	Almost Perfect	1,000	Almost Perfect	-,125	No Agreement
171	,391	Fair	,613	Substantial	1,000	Almost Perfect	-,250	No Agreement	-,174	No Agreement
172	,176	Slight	-,125	No Agreement	,375	Fair	-,111	No Agreement	-,125	No Agreement
173	,045	Slight	,351	Fair	-,111	No Agreement	-,111	No Agreement	,280	Fair



# **Lampiran 7**

## **Transkrip Wawancara**



Informan	Kalau saya membaca-baca buku psikologi anak, membaca majalah-majalah yang sifatnya kependidikan
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik?
Informan	Ya kadang-kadang dilapangan itu anak kan datang dari lingkungan yang berbeda, terbawa dari lingkungan rumah. Untuk merubahnya tu ya perlahan-lahan.
Peneliti	Bagaimana kompetensi pedagogik yang Anda miliki?
Informan	Kalau saya memanfaatkan sesuatu yang ada, misalnya untuk penguasaan karakteristik peserta didik, saya lebih sering memanfaatkan WA untuk komunikasi dengan orangtua karena orangtua <i>partner</i> untuk mendidik anak. Untuk penguasaan teori dan prinsip pembelajaran ya.. yang namanya orang ga ada yang sempurna lah, untuk mencapai kesempurnaan itu ya susah tapi selalu berusaha untuk jadi lebih baik.
<b>Refleksi</b>	Kompetensi pedagogik seorang guru mencakup kemampuan dalam memahami jiwa anak, memahami ciri khas anak, dan bisa memotivasi anak dalam proses pembelajaran.

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : SL Waktu : 11.40-11.50  
 Hari/ Tanggal : Kamis, 28/ 11/ 2019 Tempat : Kelas B2

<b>Peneliti/ Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik (sesuai standar)?
Informan	Mengetahui karakter anak didik, tidak pilih kasih, bisa menjadi teladan baik secara tingkah laku maupun bicara.
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi kepribadian guru?
Informan	Lingkungan dan keadaan ekonomi.
Peneliti	Upaya apa yang Anda lakukan untuk meningkatkan kompetensi kepribadian?
Informan	Lebih banyak berkomunikasi, terutama dengan anak dengan aktif bertanya agar bisa memahami keadaan anak.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi kepribadian?
Informan	e.. lebih bertolak belakang dengan kondisi kita, misale guru mencoba meluruskan perkataan anak tapi beda dengan orangtua dirumah yang memberi contoh yang kurang baik.
Peneliti	Bagaimana kompetensi kepribadian yang Anda miliki?
Informan	Ya menurut saya lumayan, memiliki pemikiran yang dewasa saya disiplin, dapat menjadi teladan bagi anak, kalau ibadah inysaaAllah tepat waktu. Kalau untuk memotivasi peserta didik saya sering memberi pujian.
<b>Refleksi</b>	Kompetensi kepribadian guru terdiri dari pengetahuan tentang karakter peserta didik, mampu bertindak adil serta dapat menjadi teladan.

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : SL Waktu : 11.50-11.55  
 Hari/ Tanggal : Jumat, 29/ 11/ 2019 Tempat : Kelas B2

<b>Peneliti/ Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik (sesuai standar)?
Informan	Seorang guru yang dapat menghargai perbedaan, peduli dengan keadaan lingkungannya. Misalnya menjenguk teman yang sakit.
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi sosial guru?
Informan	Hmm.. seperti panggilan jiwa ya mbak. Seperti merasa iba atau kasihan.
Peneliti	Upaya apa yang Anda lakukan untuk meningkatkan kompetensi sosial?
Informan	Kemampuan sosial hmm.. aktif memberi bantuan untuk meningkatkan kepedulian dari dalam diri
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi sosial?
Informan	Perbedaan yang terjadi dalam lingkungan mbak, misalnya saat kita mau berubah mengajak pada kebaikan seperti mulai dari keinginan ikut kegiatan-kegiatan sosial untuk meningkatkan kepedulian tapi lingkungan tidak mendukung.
Peneliti	Bagaimana kompetensi sosial yang Anda miliki?
Informan	Kadang-kadang sulit untuk berbaur dengan lingkungan baru
<b>Refleksi</b>	Indikator guru yang memiliki kompetensi sosial adalah seorang guru yang dapat menghargai perbedaan yang ada serta peduli dengan keadaan lingkungannya



### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : SL Waktu : 12.05-12.15  
 Hari/ Tanggal : Sabtu, 30/ 11/ 2019 Tempat : Kelas B2

<b>Peneliti/ Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik (sesuai standar)?
Informan	Bisa memahami dan menyesuaikan kemampuan anak dalam membuat pembelajaran.
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru?
Informan	Kalau yang mempengaruhi kinerja ya insentif-insentif gitu, hehe.
Peneliti	Upaya apa yang Anda lakukan untuk meningkatkan kinerja mengajar?
Informan	Ya kalau datang kerja tidak telambat, berusaha selalu membuat administrasi mengajar.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar?
Informan	Untuk guru TK itu kan administrasinya banyak sekali. Kalau di kondisi tertentu misal ada lelayu kan jadi terabaikan dan besoknya harus rapel membuatnya.
Peneliti	Menurut pandangan Ibu, bagaimana gambaran umum tentang kinerja mengajar yang Ibu miliki?
Informan	Sudah cukup, tapi masih perlu peningkatan lagi
Peneliti	Bagaimana cara yang dilakukan kepala sekolah untuk memberikan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru?
Informan	Ya sering, saya yang meminta saran kalau dalam pembelajaran ini kurangnya apa saya minta masukan.
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu berkaitan dengan pemberian bantuan,

---

	saran, atau kritik yang diberikan oleh kepala sekolah?
Informan	Ya kalau soal diberi saran atau kritik ya saya terima demi kemajuan saya sendiri. Saya ga pernah marak kok kalau di kritik.
<b>Refleksi</b>	Kemampuan memahami dan menyesuaikan kondisi tumbuh kembang anak dalam menjalankan proses pembelajaran dapat menjadi cerminan kinerja mengajar guru.

---



### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : SL Waktu : 12.00-12.15 WIB  
 Hari/ Tanggal : Senin, 16/12/19 Tempat : Ruang Guru

<b>Peneliti/ Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
Peneliti	Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang didapat dari kuesioner, terdapat perbedaan persepsi antara guru dan kepala sekolah pada keempat kompetensi guru. Bagaimana tanggapan ibu mengenai perbedaan tersebut?*
Informan	Ya karena orang punya kepribadian sendiri sendiri kan tidak harus sama, itu mempengaruhi persepsi seseorang.
Peneliti	Menurut ibu, apakah keempat kompetensi guru dapat mempengaruhi kinerja mengajar?*
Informan	Iya kompetensi itu mempengaruhi kinerja mengajar guru. Kalau kompetensi pedagogik ya kan kaitan dengan ilmu pendidikannya jadi lebih paham dan mengena dalam proses pembelajaran. Kalau kompetensi kepribadian ya mempengaruhi karena secara otomatis kan perkembangan kepribadiannya guru juga ikut terpengaruh dengan pendidikannya dari kompetensi profesional. Jadi semua memang saling berkaitan.

\*tambahan data pertanyaan



	S1, mengikuti diklat, ikut kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) di lingkungan kecamatan. Kalau untuk guru yang bersangkutan aktif mengikuti pelatihan maupun workshop.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik?
Informan	Hambatan biaya untuk melanjutkan pendidikan, hambatan waktu karena bersamaan dengan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di sekolah karena pada saat pelatihan biasanya diadakan bersamaan dengan jam efektif belajar.
Peneliti	Bagaimana kompetensi pedagogik yang guru miliki?
Informan	Penguasaan karakteristik peserta didik sudah baik, hanya saja ada beberapa yang belum dipahami oleh guru. Misalnya anak masih keluar kelas sebelum waktu jam istirahat, itu tidak diperhatikan. Kalau untuk penguasaan teori pembelajaran sudah baik, sedangkan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran masih perlu banyak berlatih dan ditingkatkan. Kemampuan merancang pembelajaran hingga evaluasi saya nilai juga sudah baik.
<b>Refleksi</b>	Guru dengan kompetensi pedagogik yang baik adalah guru yang memiliki keterampilan dalam pengelolaan kelas dan perhatian pada setiap peserta didik sehingga mampu mengidentifikasi karakteristik peserta didik untuk dapat memberikan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : RW Waktu : 10.30-10.40 WIB  
 Hari/ Tanggal : Jumat, 29/11/19 Tempat : Ruang Guru

Peneliti/ Informan	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik (sesuai standar)?
Informan	Kompetensi kepribadian yang seharusnya di miliki guru yakni berwatak baik, tidak gampang <i>nesu</i> , dapat berkerjasama dengan teman, dapat berinteraksi dengan lingkungan sekolah, dapat mengembangkan dirinya sendiri, harus bijaksana dalam menyelesaikan masalah, menjadi teladan dan panutan untuk peserta didik maupun di lingkungan rumah serta dapat mengevaluasi diri sendiri
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi kepribadian guru?
Informan	Ketaatan pada aturan, ketertiban pada organisasi, dan kemampuan bekerjasama dengan teman sejawat.
Peneliti	Upaya apa yang guru lakukan untuk meningkatkan kompetensi kepribadian?
Informan	Bekerjasama dengan teman-teman disekolah juga bekerjasama dengan rekan-rekan guru selingkungan gugus juga sekecamatan.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi kepribadian?
Informan	Mungkin faktor usia ya, jadi menghambat dalam peningkatan kompetensi kepribadiannya.
Peneliti	Bagaimana kompetensi kepribadian yang guru miliki?
Informan	Iya sudah baik, memiliki rasa toleransi sih iya, tapi kadang masih kurang antar guru selingkungan sekolah. Dalam menyumbangkan

---

	ide guru masih kurang, perlu peningkatan.
<b>Refleksi</b>	Guru dengan kompetensi kepribadian yang baik memiliki kemampuan dalam mengembangkan diri sehingga dapat menjadi lebih baik, lebih bijaksana, dapat menjadi teladan dan panutan bagi peserta didik maupun lingkungan sekitar yang lebih luas.

---



---

kritik dari atasan maupun teman sejawat, peka terhadap permasalahan di lingkungan sekolah

---

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : RW Waktu : 10.50-11.10 WIB  
 Hari/ Tanggal : Jumat, 29/11/19 Tempat : Ruang Guru

<b>Peneliti/ Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik (sesuai standar)?
Informan	Guru yang terampil, dapat inovatif dalam mengajar, dan tertib administrasi.
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru?
Informan	Kepribadian guru, untuk jadi menjadi guru seharusnya tidak cuma dapat status dan ngejar karir. Kalau demikian sudah tidak menjadi profesional dalam menjalankan profesinya.
Peneliti	Upaya apa yang guru lakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional?
Informan	Dengan mengikuti pelatihan di lingkungan kecamatan, diklat yang diadakan oleh Dinas Pendidikan, serta melalui e.. internet seperti pemanfaatan google, youtube, dan lain-lain.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi guru dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional?
Informan	Hambatan, e.. pemanfaatan teknologi masih kurang mampu
Peneliti	Bagaimana kompetensi profesional yang guru miliki?
Informan	Penguasaan landasan kependidikan sudah baik dengan membaca permendiknas yang dikeluarkan dan penyusunan perangkat sudah lengkap
<b>Refleksi</b>	Guru yang memiliki kompetensi profesional adalah guru yang terampil dan inovatif sehingga mampu menjalani profesinya sesuai dengan perkembangan zaman.





Peneliti	Menurut pandangan Ibu, bagaimana gambaran umum tentang kinerja mengajar yang guru miliki?
Informan	Pada dasarnya dalam kinerja guru sudah baik, walaupun masih ada kekurangan dalam hal penguasaan kelas. Perhatian kepada anak-anak masih perlu ditingkatkan lagi.
Peneliti	Bagaimana cara yang dilakukan kepala sekolah untuk memberikan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru?
Informan	Saya memberikan bantuan dan pengarahan dengan masuk ke kelas tersebut dan langsung terlibat dengan anak didik serta guru kelas tersebut.
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu berkaitan dengan pemberian bantuan, saran, atau kritik yang diberikan oleh kepala sekolah?
Informan	Guru menerima dengan baik dan saran-saran yang diberikan kepala sekolah dan dilaksanakan dengan baik.
<b>Refleksi</b>	Hasil dari kinerja mengajar guru yang baik terwujud dalam pembelajaran yang menyenangkan dan penataan kelas yang baik, pemberian materi kepada anak dengan cara yang menyenangkan serta mampu memanfaatkan media pembelajaran yang disediakan.



---

profesional tentu pengaruh mbak, karena kan dari akademik bisa mempengaruhi pengetahuan sehingga bisa diterapkan ke anak, apalagi kalau memang lulusan PAUD ya itu sangat berpengaruh ke kinerja mengajar guru.

---

\*tambahan data pertanyaan



	saya merasa diperkaya setiap hari ada ilmu yang saya pelajari dari anak-anak.
Peneliti	Apa alasan Ibu menjadi guru?
Informan	Saya rasa itu panggilan hati ya. Karena sesungguhnya banyak yang bisa saya perbuat, Saya bisa mengerjakan yang lain. Kalau dipikirkan guru itu banyak capeknya loh, apalagi guru TK. Persiapannya kan beda dengan jenjang di atasnya. Misalnya untuk pembelajaran tema buah, memang banyak gambar yang bisa di unduh tapi setidaknya kita punya prakarya untuk menambah pengetahuan anak. Jadi menurut saya menjadi guru itu adalah panggilan, karena kalau tidak dari panggilan hati maka dia tidak akan tahan dan sabar pada akhirnya tidak tahan dan memberikan pelayanan yang seadanya gitu.
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik (sesuai standar)?
Informan	Guru yang berkompetensi pedagogik baik yaitu guru yang mengenal karakter anak. Saya pegang 23 anak, dia berbeda-beda dan cara saya menegur tidak sama antar anak. Makanya harus bisa mengenali karakter anak, karena kalau kita salah memberi perlakuan maka anak bisa menjadi trauma sekolah ataupun menjadi takut sama gurunya, itu yang harus kita jaga.  Kalau saya dalam 3 bulan pertama anak masuk sekolah, saya hanya mengamati bagaimana sifat masing-masing anak. Setelah tahu saya ambil tindakan untuk memberi perlakuan kepada anak. Dan untuk mengajarkan suatu nilai pada anak jangan asal memerintah saja, harus memberi alasan. Misalnya sebelum makan kita cuci tangan dulu, nah itu dijelaskan mengapa kita harus cuci tangan jadi anak bisa mengerti apa maksud dari perintah-perintah yang diajarkan guru.

Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi pedagogik guru?
Informan	Kalau menurut saya itu karena panggilan, jadi guru sadar bahwa tugas guru itu ditiru dan digugu. Jadi harus tau fungsinya itu apa, guru itu kan harus jadi contoh, guru harus bisa jadi teladan. Ketika kita menyadari itu, maka kita akan jaga sikap. Jadi kesadaran dalam diri bahwa saya adalah seorang guru itu yang mempengaruhi pedagogik guru.
Peneliti	Upaya apa yang Anda lakukan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik?
Informan	Kalau saya menjaga komunikasi dan jalin relasi yang baik dengan orangtua. Kita membuat jadwal satu semester satu kali untuk bertemu orangtua untuk mengetahui perbedaan anak di rumah dan di sekolah demi memantau perkembangan anak.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik?
Informan	Ya pasti ada ya, misalnya salah paham atau perbedaan pendapat dalam pengembangan anak dengan orangtua. Tapi ya selama ini tidak yang berat, masih bisa di selesaikan. Seperti ada orangtua yang menuntut anaknya agar bisa membaca, ya saya beri penjelasan bahwa semua butuh proses. Ibaratnya kalau anak sedang dalam tahap makan bubur ya tidak bisa kita langsung kasih makan nasi, karena ususnya belum siap, begitu pula dengan proses belajar anak yang butuh melewati tahapannya dan itu butuh dukungan dari orangtua juga.
Peneliti	Bagaimana kompetensi pedagogik yang Anda miliki?
Informan	Ya menurut saya sudah cukup ya, tapi tetap butuh pengembangan yang lebih baik. Kita harus memiliki itu, karena kondisi anak kan berbeda dan bisa berubah-ubah, jadi kita harus siap dengan perubahan itu. Walaupun kita sudah mempunyai pengalaman

---

mengajar tapi tidak mempersiapkan diri dengan baik, baik materi maupun alat peraga dengan maksimal pasti kita akan merasa tidak nyaman karena kelas bisa menjadi kacau karena tidak maksimal dan bisa menjadi beban sendiri. Kalau untuk rancangan pembelajaran kita rutin untuk membuat dan setiap minggu juga rutin diperiksa melalui rapat guru. Dalam pelaporan hasil belajar anak diserahkan kepada orangtua setiap satu semester, selain itu ada pelaporan tiap 3 bulan sekaligus konsultasi orangtua mengenai bagaimana perkembangan anaknya.

---

<b>Refleksi</b>	Guru dengan kompetensi pedagogik baik yaitu guru yang mengenal karakter anak, dan dalam mengajarkan suatu nilai pada anak juga harus disertai alasan logis agar anak dapat terpuaskan akan keingintahuannya.
-----------------	--

---





---

	lagi, kalau manusia itu tetap ada kelemahannya yang penting kita menyadari kelemahan kita, siap untuk dikoreksi maupun ditegur, baik anak, teman sekerja maupun orangtua sehingga itu membuat kita mau belajar dan lebih baik lagi.
<b>Refleksi</b>	Individu yang memahami kaidah agama yang dipercaya dan memiliki hubungan yang baik dengan Tuhan akan mampu beradaptasi dengan lingkungan sosialnya dan membentuk kepribadian seseorang.

---



---

<b>Refleksi</b>	Kompetensi sosial yang perlu dimiliki guru diantaranya mempunyai kepedulian dan rasa empati kepada anak serta bersikap terbuka dengan sesama teman kerja.
-----------------	---

---

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : AM	Waktu : 11.59-12.04 WIB
Hari/ Tanggal : Senin, 01/12/19	Tempat : Ruang Kelas B

Peneliti/ Informan	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik (sesuai standar)?
Informan	Guru yang profesional itu guru yang menyiapkan materi dengan baik, guru yang bisa mengenal dan memahami anak didik dengan baik.
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru?
Informan	Kadang ada juga yang terpengaruh dari masalah pendapatan, masalah lingkungan yang mempengaruhi keprofesionalan seorang guru. Kekreatifan guru dalam pembelajaran.
Peneliti	Upaya apa yang Anda lakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional?
Informan	Satu kata, belajar. Itu aja. Ya ikut pelatihan, apalagi kan sekarang sudah canggih ya harus bisa memanfaatkan teknologi dengan tepat.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional?
Informan	Saya tidak menghadapi hambatan yang terlalu bermasalah gitu. Yang penting mau selalu belajar hal baru.
Peneliti	Bagaimana kompetensi profesional yang Anda miliki?
Informan	Ya keprofesionalan guru sangat penting, karena itu sebagai salah satu bukti guru yang berkualitas.
<b>Refleksi</b>	Dalam pembelajaran, guru yang memiliki kompetensi profesional mampu untuk menyiapkan materi yang sesuai dengan kebutuhan anak, bisa mengenal dan memahami anak didik dengan baik.



Informan	Kurang baik ya, karena apa ya... rasanya saya itu kurang maksimal kalau dibandingkan dengan teman-teman lain, mungkin seperti itu aja. Atau mungkin karena saya bukan lulusan PAUD jadi tidak terlalu menguasai teori dan kalau dalam praktiknya jadi mikir ini sudah sesuai apa belum ya, hehe. Kan beda dengan teman-teman yang memang sarjana PAUD. Dan karena ini pertama kali saya baru memegang kelas secara <i>full</i> , ini bener ga ya tapi teman-teman gini kok, mikirnya gitu.
Peneliti	Bagaimana cara yang dilakukan kepala sekolah untuk memberikan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru?
Informan	Kadang seperti memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk mendukung kelemahan saya di suatu bidang. Ya biasanya gantian untuk menjadi delegasi dalam mengikuti pelatihan.
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu berkaitan dengan pemberian bantuan, saran, atau kritik yang diberikan oleh kepala sekolah?
Informan	Selama ini, hmm.. karena saya lebih tua dan kepala sekolahnya lebih muda jadi ya saya tetap menghargai dia sebagai kepala sekolah, menerima saran yang diberikan. Kalau diberi saran ya saya harus belajar, kita harus menurunkan ego. Kita juga ada evaluasi jadi itu sebagai sarana untuk perbaikan diri.
<b>Refleksi</b>	Sebagai seorang pendidik, guru mempunyai tugas untuk memberikan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik akan mampu untuk melaksanakan proses pembelajaran secara bermakna diawali dengan yang mempersiapkan diri, mempersiapkan materi, dan mempersiapkan apa yang mau diajarkan pada anak.

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : NJW Waktu : 11.10-11.25 WIB  
 Hari/ Tanggal : Selasa, 03/12/19 Tempat : Ruang Tamu

<b>Peneliti/ Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
Peneliti	Sudah berapa lama Ibu mengajar?
Informan	Sudah 3 tahun. Sebelumnya juga belum pernah mengajar.
Peneliti	Perubahan apa yang Ibu alami selama menjadi guru?
Informan	<p>Kalau perubahan pada diri sendiri sangat banyak, terlebih dalam menangani anak-anak. Ee.. jujur latar belakang kita kan bukan PAUD tapi sekolah Theologi tapi malah mengajar disini. Memang pertama-tama agak susah menangani anak-anak. Tapi sekarang yang bisa saya rasakan dan terjadi dalam diri saya itu bisa menangani anak dengan baik gitu ya. Dengan belajar, baca-baca sehingga bisa menangani mereka dengan baik.</p> <p>Pertama-tama memang berat, soalnya saya mengajar disini bukan karena kemauan, tapi kan karena kita dipilih ya, dimintai tolong. Awalnya bingung bagaimana menghadapi anak setiap pagi. Tapi sekarang sudah berubah, sudah lebih menyukai anak-anak. Pertama-tama memang berat ya, jadi setiap pagi itu pinginnya jangan pagi. Jadi kalau perubahan dalam diri itu yang pertama-tama tidak bisa lalu menjadi bisa, dari tidak menyukai anak-anak jadi menyukai anak-anak.</p>
Peneliti	Apa alasan Ibu menjadi guru?
Informan	<p>Seperti tadi yang sudah saya bilang, ga ada alasan saya menjadi guru, saya itu diminta buat jadi guru. Tapi ya sekarang sudah berubah. Kalau saya kasih alasan yang sekarang ya betapa berharganya anak-anak itu. Jadi saya punya beban memegang anak-anak dari kecil karena kehidupan orang itu sangat ditentukan dari</p>



---

	<p>kecil. Kita tahu latar belakang sekolah dan keluarga anak-anak kan berbeda-beda, kadang karena ada yang tidak punya orangtua, atau orangtuanya sudah diceraikan. Jadi kan disekolah tempatnya kita menampung mereka. Sekarang saya itu motivasi menjadi guru adalah saya ingin menjangkau anak-anak dari kecil. Ya kita semua memang bagian dari rencana Tuhan, dan Tuhan bekerja dalam hidup kita, tapi kalau sekolah dapat menjadi tempat yang baik bagi anak-anak maka akan berdampak bagi anak kedepannya. Kita tidak tahu bagaimana kehidupan mereka dalam 10 tahun kedepan, tapi di PAUD sangat menentukan kehidupan anak. Jadi ingin mendidik anak-anak dari sekarang terlebih mendidik dalam kebenaran.</p>
Peneliti	<p>Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik (sesuai standar)?</p>
Informan	<p>Kalau menurut saya ya yang mempunyai kemampuan seperti kreatif, komunikatif, kolaborasi, dan kritis. Jadi menurut saya guru harus mempunyai itu semua baik dalam mengajar ataupun dalam hal apapun yang dia lakukan.</p>
Peneliti	<p>Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi pedagogik guru?</p>
Informan	<p>Hal yang mempengaruhi baik atau tidaknya kompetensi pedagogik guru ya pertama, dari latar belakang pendidikannya. Saya merasakan sendiri karena saya bukan dari jurusan PAUD.</p> <p>Kedua, karakter seperti rajin, disiplin, dan rasa ingin tahu ada atau tidak. Kalau sekarang belajar kan tak terbatas waktu, yang penting ada keinginan.</p>
Peneliti	<p>Upaya apa yang guru lakukan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik?</p>
Informan	<p>Upayanya dengan belajar sendiri, ada kemauan. Rasa tanggung jawab yang ada pada diri sendiri jadi harus usaha belajar sungguh-sungguh.</p>

---

Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik?
Informan	Secara umum ya pemberdayaan SDM yang dilakukan pihak sekolah. kadang kan guru terbatas dalam mengembangkan diri, mau mengikuti kegiatan apapun tidak boleh. Kedua ya ada atau tidaknya kemauan yang ada dalam diri.
Peneliti	Bagaimana kompetensi pedagogik yang guru miliki?
Informan	Menurut saya guru bisa menguasai karakter anak, apapun masalah yang dihadapi anak dia bisa menangani, dan guru menyelesaikan permasalahan itu dengan cara yang berbeda bagi setiap anak jadi ya mampu menyesuaikan dengan sifat anak. Kalau pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran seperti menggunakan LCD, komputer, dan sebagainya dia juga bisa.
<b>Refleksi</b>	Guru dengan kompetensi pedagogik yang baik memiliki kemampuan kreatif, komunikatif, kolaborasi, dan kritis.

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : NJW Waktu : 11.10-11.25 WIB  
 Hari/ Tanggal : Selasa, 03/12/19 Tempat : Ruang Tamu

<b>Peneliti/ Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik (sesuai standar)?
Informan	Menurut menurut saya ya yang memiliki keempat tadi (kreatif, komunikatif, kolaborasi, dan kritis)
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi kepribadian guru?
Informan	Baik engganya guru ya dilihat dari guru itu punya hati ga terhadap anak.
Peneliti	Upaya apa yang guru lakukan untuk meningkatkan kompetensi kepribadian?
Informan	Belajar dari mana pun sumbernya, ya dari internet, teman atau misalkan ada dari dinas juga aktif mengikuti. Jadi kan informasi pendidikan kita dapat.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi kepribadian?
Informan	Hmm dari yayasannya kita susah untuk melakukan apa-apa, tapi bukan berarti tidak boleh. Disini kita memang harus dengan perjuangan dulu, harus jelas apa-apanya. Kesejahteraannya juga agak sedikit kalau disini, kan itu juga berhubungan. Kalau kita ga ada dana kan ya bagaimana.
Peneliti	Bagaimana kompetensi kepribadian yang guru miliki?
Informan	Kepribadian yang baik, penyayang, bertanggung jawab, sangat bisa memotivasi walaupun saya yang lebih muda menjadi kepala sekolah, tapi guru bisa bekerjasama dengan baik dan bisa menjadi

---

	bagi kami guru-guru yang lebih muda. Kan biasanya ada juga walaupun umurnya sudah dewasa tapi tidak bisa memberikan teladan yang baik. Tapi kalau guru ini engga begitu.
<b>Refleksi</b>	Kompetensi kepribadian guru dapat tercermin dari perilaku sang guru yang bisa dijadikan teladan dan memiliki hati yang penyayang.

---

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : NJW Waktu : 09.15-09.35 WIB  
 Hari/ Tanggal : Rabu, 04/12/19 Tempat : Ruang Tamu

Peneliti/ Informan	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik (sesuai standar)?
Informan	Bisa berhubungan dengan orang lain, dan kalau di sekolah bisa berhubungan dengan anak. Sehingga pribadi seorang guru ini bisa dikagumi oleh anak, dikagumi bahkan tidak bisa dilupakan, membuat anak merasa setiap hari ingin ke sekolah, itu berarti sosial guru sangat baik. Menurut saya sosialisasi guru yang baik itu bisa menguasai anak-anak dengan baik, dalam kehidupan anak yang berbeda-beda guru bisa masuk. Kalau ke sesama rekan bisa menyesuaikan diri dengan guru-guru diluar juga teman kerja, dengan orangtua bisa berteman, bisa menangani orangtua dengan baik. Kan kalau di sekolah bukan hanya anak yang ditangani, kita juga melayani orangtua. Jadi kehidupan kita itu bisa berhubungan dengan baik, bukan berantem-berantem.
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi sosial guru?
Informan	Menurut saya, kondisi lingkungan. Kan orang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda dan itu mempengaruhi sosialnya.
Peneliti	Upaya apa yang guru lakukan untuk meningkatkan kompetensi sosial?
Informan	Kita harus selalu bisa mempertahankan identitas kita sebagai guru. Jadi kita harus menerapkan dalam pola pikir kita kalau kita bukan hanya melayani anak, tapi orangtua juga. Harus terus berusaha tetap sabar menghadapi perbedaan.

Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi sosial?
Informan	Kalau misal di kelas guru kurang bisa menguasai bahasa anak. Kan ada anak yang kalau berbicara guru kurang paham, jadi harus bisa menguasai bahasa anak. Ya itu datangnya dari pemahaman dalam diri guru itu sendiri.
Peneliti	Bagaimana kompetensi sosial yang guru miliki?
Informan	Komunikasi dengan anak yang baik, bekerjasama dengan baik, komunikasi dengan orangtua juga dengan baik.
<b>Refleksi</b>	Kompetensi sosial guru yang baik adalah yang bisa berhubungan baik dengan berbagai pihak seperti anak, teman sejawat, dan juga orangtua, selain itu juga bisa beradaptasi di lingkungan dengan baik serta mampu mempertahankan identitas sebagai guru.

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : NJW Waktu : 09.35-09.55 WIB  
 Hari/ Tanggal : Rabu, 04/12/19 Tempat : Ruang Tamu

<b>Peneliti/ Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik (sesuai standar)?
Informan	Pandangan saya, guru yang mampu melakukan pembelajaran dengan baik. Jadi guru sudah mempunyai semua, dalam hal apapun, baik sosialisasinya kepada siapapun, memberikan pembelajaran kepada anak dengan kreatif, memahami sistem pembelajaran, bertanggung jawab.
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru?
Informan	Akademik guru bisa mempengaruhi.
Peneliti	Upaya apa yang guru lakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional?
Informan	Mengembangkan diri, mengikuti pelatihan, memperkaya diri dengan ilmu.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi guru dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional?
Informan	Awalnya karena kurang pengalaman di PAUD dan kita bukan dari PAUD, itu yang dialami guru-guru disini. Tapi kita bisa mengembangkan diri dengan belajar.
Peneliti	Bagaimana kompetensi profesional yang guru miliki?
Informan	Sudah baik, apalagi dalam merencanakan pembelajaran sampai ke dalam hasilnya. Jadi pembelajaran yang dilakukan sudah baik dan dapat dilihat hasilnya, bisa kita lihat dari anak-anak di kelas.
<b>Refleksi</b>	Guru dengan kompetensi profesional yang baik adalah guru yang mampu menerapkan ilmu yang dimiliki sesuai dengan bidangnya.





Informan	Sudah baik ya. Selalu bersungguh-sungguh dalam memberikan pembelajaran.
Peneliti	Bagaimana cara yang dilakukan kepala sekolah untuk memberikan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru?
Informan	Kalau dari saya sebagai kepala sekolah, ya memberikan kesempatan kepada guru untuk ikut pelatihan.
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu berkaitan dengan pemberian bantuan, saran, atau kritik yang diberikan oleh kepala sekolah?
Informan	Disini kami terbuka terhadap kritik dan saran, jadi bukan hanya kepala sekolah saja yang memberikan masukan, tapi dari teman-teman guru pun begitu. Kita ada rapat rutin guru tiap minggu, itu yang kita gunakan sebagai evaluasi. Kalau diberi kritik kadang juga ada yang nangis, tapi kan tergantung juga dengan bobotnya. Dalam evaluasi tiap minggu dilaksanakan hari jumat, kita membahas apa kegiatan yang sudah dilakukan dan yang akan dilakukan.
<b>Refleksi</b>	Kinerja mengajar guru dikatakan baik apabila guru memiliki kreativitas, bertanggung jawab, mampu melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan apa yang dirancang.



---

sekarang semakin kesini saya tu fokusnya tujuan mengajar tu ya memang pengen dengan kondisi anak-anak sekarang itu kok, e.. kayak dari keluarga itu apa yaa.. dari orangtua itu monoton untuk bekerja dia tidak mementingkan anak. *Corone* dia fokus ke kerja tapi anak itu seperti *alah pasrahke karo gurune*. Lah itu saya fokusnya saya pengen memperdulikan anak. Jadi tidak mengabaikan, saya ingin memperdulikan anak. Seandainya dia dirumah merasa diabaikan. Jadi kan kadang orangtua mikir *wis sing penting golek duwit, anak sekolah, dileske*. Saya juga ngelesi dirumah jadi tahu anak itu perasaannya gimana dirumah dengan orangtua yang seperti itu terus akhirnya orangtua hanya bisa mencari uang untuk membayar tanpa memperdulikan perasaan anak. Selain itu kan kalau di TK sama aja kita mengisi anak, yang awalnya mereka ga tahu menjadi tahu, membekali dia. Kan kalau moral dan sikap perilaku kan nanti akan terbawa sampai dewasa. Saya ya optimisnya harus bisa menanamkan pembiasaan *sing* bagus, yang baik dan bermoral jadi ketika dia sampai dewasa itu harus bisa membawa itu terus seperti itu.

---

Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik (sesuai standar)?
Informan	Yang pedagogik itu berarti kan yang e.. cara proses belajarnya ya di dalam kelas. Jadi kita mengajar itu tidak semata-mata kita berhadapan dengan RKH yang tertulis, tapi kita juga harus menguasai prosesnya. Jadi proses itu dari murid awal mulai masuk sampai murid itu pulang itu kita juga harus tau gimana murid itu dan gimana kita membuat pembelajaran itu untuk bisa menyenangkan. Makanya prosesnya kita harus meningkatkan kualitas kita sebagai pendidik itu harus mencari informasi, mengikuti pelatihan atau kita bertanya dengan teman-teman sesama guru, itu.

---

Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi pedagogik guru?
Informan	Pengaruhnya itu kalau menurut saya dari diri kita sendiri. Kalau memang kita mau berusaha dan berniat untuk membuat diri kita menguasai kompetensi itu, ya kita harus berusaha mencarinya. Mencarinya itu yo bukan hanya dari media atau buku saja, tapi kita berusaha untuk mencarinya melalui teman-teman yang sudah berhasil. Misalnya kan disini termasuk sekolahan di gunung, termasuk sekolah yang pinggiran, di desa <i>nggih</i> . Lah kita berusaha untuk mencari dari sekolah yang lebih maju. Jadi kita mengembangkan kompetensi tidak hanya dengan diam saja atau melalui media <i>tok</i> , jadi kita juga harus bertanya.
Peneliti	Upaya apa yang Anda lakukan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik?
Informan	Mencari pengetahuan yang tidak hanya dari media atau buku saja, harus aktif bertanya, istilahnya itu malu bertanya sesat di jalan, hehe..
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik?
Informan	Hambatannya ya kalau saya biasanya itu kadang seumpama kalau saya tanya disekolahan yang ini pakainya apa kalau kita punya masalah gitu, ternyata tidak semuanya itu bisa diterapkan dikelas kita. Seumpama seperti fasilitas, peran wali murid atau orangtua itu juga menjadi hambatan kita juga. Kita kan disini hanya beberapa jam sama anak disekolah, tapi kalau dirumah kita tidak dibantu dengan orangtua kita kan juga tidak berhasil untuk menerapkan cara-cara yang mau kita terapkan disini.
Peneliti	Bagaimana kompetensi pedagogik yang Anda miliki?
Informan	Penguasaan karakteristik peserta didik ya memang harus punya dan saya merasa belum menguasai sepenuhnya. Karena kadang itu

---

keterbatasan saya dengan e.. tidak sepenuhnya kita itu bisa *mengcover*. Mungkin kalau peserta didik tidak sampai 10 insyaaAllah bisa ya mbak. Tapi lebih dari 10 itu kita untuk menguasai karakteristik peserta didik secara detail itu sangat sulit. Jadi kita bisanya menguasai karakteristik anak itu secara umum *tok*. Kalau penguasaan teori dan pembelajaran itu kalau TK belajar sambil bermain, bermain sambil belajar kan. Nah itu sebisa mungkin kita harus banyak menerapkan yang menyenangkan bagi anak. Biasanya kalau saya itu misal sudah selesai tema, anak-anak saya tanyakan maunya apa. Mau main oke, mau belajar apa gitu juga oke. Jadi saya gali anak-anak pas pagi sebelum mulai belajar, jadi saya tanya anak maunya apa. Kan udah ga ada tema lagi, kamu sudah free, jadi kamu sudah bebas, kamu mau apa. Jadi kita manut anak aja maunya apa. Jadi gitu.

kalau pemanfaatan teknologi disini, sementara ini belum bisa dipakai. Jadi kita teknologinya paling pakai VCD atau TV kayak diruang ekstra itu ada, kita pakai buat nonton. Baru bisa seperti itu. Kalau pengenalan kayak laptop itu ya paling baru buka aja, nanti ini lho laptop kayak gini, tapu kalau untuk info-info yang membutuhkan teknologi belum bisa diterapkan karena kita terbatas dengan fasilitas.

Kalau rencana pembelajaran saya selama ini belum bisa ya patuh disiplin, soalnya kita nyari bahan dan disesuaikan dengan kondisi sekolah.

---

<b>Refleksi</b>	Dalam kompetensi pedagogik ini, guru selalu berusaha untuk mencari informasi, mengikuti pelatihan atau kita bertanya dengan teman-teman sesama guru.
-----------------	--

---



	<p>belajar seperti youtube ada, internet banyak. Seumpama kita belum bisa ya kita datang ke sekolah atau kita kayak.. e.. nek pribadi itu interpersoal ya baca kayak kajian motivasi lah biar kita bisa mengendalikan emosi kita, bisa mengendalikan pribadi kita supaya menjadi yang lebih baik. Jadi ya jangan sampai berhenti sampai disini, kita harus maju dengan bantuan sana sini.</p>
Peneliti	<p>Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi kepribadian?</p>
Informan	<p>Hambatan, kalau dari saya ga pernah sih. Soalnya saya palingan ya didukung dengan keluarga, jadi ya kita kalau mau kemana-mana ya selalu didukung. Kalau mau apa untuk meningkatkan diri sendiri ya boleh-boleh aja selama itu positif. Karena ini dari pribadi ya jadi tergantung sama diri sendiri, dan saya merasa tidak ada karena selalu didukung.</p>
Peneliti	<p>Bagaimana kompetensi kepribadian yang Anda miliki?</p>
Informan	<p>Kalau saya harus disiplin dengan anak didik, saya berusaha untuk mendisiplinkan anak dengan membereskan mainan, datang ke sekolah tepat waktu, kalau waktunya masuk ya masuk, kalau waktunya keluar ya keluar, itu soal bermain. Terus kala waktunya makan, istirahat itu juga ada jamnya.</p> <p>Kalau menjadi teladan saya merasa belum bisa menjadi teladan yang baik bagi peserta didik, ya gimana ya, saya itu merasa sebagai manusia ada kurangnya gitu lho mbak, jadi masih merasa belum bisa jadi guru yang menjadi contoh. Ya mungkin kalau dari angka 1-10 saya masih di angka yang 7 lah gitu. Jadi saya jadi manusia tu belum jadi manusia yang menjadi teladan. Saya merasa masih ada yang lebih bagus lagi lah diatas saya. Akhlak mulia, insyaa Allah saya selama ini sudah mengajarkan perilaku untuk moral anak-anak itu selalu yang baik-baik. Jadi untuk anak itu menanamkan nilai untuk menjadi manusia yang bertakwa dan mempunyai perbuatan</p>

---

yang mulia. Toleransi saya harus mempunyai toleransi, apalagi kalau ke teman yang belum bisa pun saya bilang ke anak didik kalau temannya itu kurangnya ini, kamu harusnya gini. Kalau kamu belum bisa, bagaimana caranya kamu menjadi bisa. Jadi saya tanamkan ke murid-murid untuk menanamkan toleransi ke teman-temannya. Saya juga begitu kalau dengan teman-teman guru disini juga harus toleransi, punya tenggang rasa. Jadi kita itu rasa kemanusiaannya harus tinggi.

---

<b>Refleksi</b>	Kompetensi kepribadian guru yang baik adalah yang dapat membuat peserta didik nyaman dalam proses pembelajaran dan selalu berupaya aktif mencari sumber belajar untuk meningkatkan kualitas diri.
-----------------	---

---





	<i>oh ngene yo ayo, ada.. jadi itu sesama guru.</i>
	Kalau dari
Peneliti	Upaya apa yang Anda lakukan untuk meningkatkan kompetensi sosial?
Informan	Upayanya ya kita setiap harinya kita, kalau saya ya dari pribadi saya berusaha untuk mendekati secara personal. Jadi kalau bisa saya gali infonya, kita dandani sampai ke keluarga. Terus upaya yang lainnya hmm.. kalau seumpama saya punya masalah dengan teman-teman ya dikumpulkan mencari titik temu dalam memecahkan masalah. Terus kalau upaya penyelesaian masalah dengan penyelenggara ya akhirnya itu jalan keluarnya yo ngiur itu tadi, swadaya dari wali murid sendiri.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi sosial?
Informan	Kalau yang menghambat dari wali murid itu ketertutupan keluarga, jadi dia itu kadang kita gali info itu kadang <i>ndak</i> sedetail mungkin. Jadi dia itu kayak <i>alah mbales ki yo sewajarnya ajalah, ndak carane terus ngobrol ngono engga</i> . Ada juga yang kayak itu juga ada. Tapi kalo orang tua yang sangat peduli dia akan gini <i>oh ya bu,lah itu tadi nganu</i> lah terus cerita. Jadi kita itu tahu dia itu gimana. Nah itu faktornya yang tidak bisa mendukung dari pihak keluarga sendiri, terbuka apa tidak gitu.  Kalau dari penyelenggara jadi kekurangannya kita ya dari dana. Jadi misal dana dari desa itu ngga ada ya kita swadaya sendiri akhirnya kita harus memohon-mohon swadaya dari murid sendiri untuk <i>ngiur</i> .
Peneliti	Bagaimana kompetensi sosial yang Anda miliki?
Informan	Untuk memahami dan menghargai perbedaan ya harus selalu bisa, karena tidak semua orang itu sama. Yang kedua kemampuan kerjasama secara harmonis itu sebisa mungkin harus tercipta karena

---

	<p>guru tidak mungkin tanpa orang tua. Kalau untuk membangun kerja tim, kita memerlukan pihak lain, kita tidak bisa jalan tanpa murid dan wali murid. Komunikasi dengan berbagai pihak kita usahakan selalu berhubungan setiap harinya, baik di grup WA, baik kita datang ke penyelenggara.</p>
<b>Refleksi</b>	<p>Guru dengan kompetensi sosial yang baik adalah guru yang mampu menjalin kerjasama dan komunikasi yang efektif dengan teman seprofesi dan orangtua maupun berbagai pihak terkait.</p>

---



Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional?
Informan	Selama ini ngga ada hambatan sih mbak. Oh iya masalahnya tu waktu. <i>Ndilalah</i> kalau waktunya pelatihan itu seumpama kita lagi repot-repotnya disekolahkan <i>tho</i> mbak, lhaa itu ada pelatihan. Nah itu harus mengorbankan teman atau gimana kita.. me..memotong jam belajar itu untuk kita bisa ikut pelatihan itu.
Peneliti	Bagaimana kompetensi profesional yang Anda miliki?
Informan	Ya kalau pemahaman landasan kependidikan itu biasanya dari dinas itu sudah diutarakan ya mbak, seumpamanya undang-undang tahun berapa itu, kita juga punya pegangan. Kalau penguasaan bahan ajar, diusahakan buat sendiri jadi walaupun kita ndak bisa ya kita mencari referensi dari luar. Kalau soal rencana pembelajaran untuk saat ini memang belum bisa membuat sendiri tapi kita berusaha untuk mencari yang sekiranya kita bisa laksanakan di sekolah. alasannya karena disini tidak semua guru mengikuti pelatihan K13, yang sering memang saya. Tapi dari pelatihan yang kita ikuti beda-beda jadi bingung buat rencana pembelajaran sendiri.
<b>Refleksi</b>	Kemampuan profesional seorang guru mencakup keterampilan dalam menguasai proses belajar dan menguasai hubungan yang baik dengan berbagai pihak baik dengan peserta didik, teman sejawat, maupun pihak terkait lainnya serta mampu untuk konsisten dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik.



Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar?
Informan	Kalau hambatan dari sekolah ya fasilitas sekolah hambatannya. Tapi kalo secara pribadiya insyaaAllah <i>ndak</i> ada hambatan.
Peneliti	Menurut pandangan Ibu, bagaimana gambaran umum tentang kinerja mengajar yang Ibu miliki?
Informan	Kalau gambaran tentang kinerja saya ya, kalau saya sih sebisa mungkin menerapkan apa yang sudah menjadi kapasitas guru ya, jadi ada kompetensi apa-apa saya berusaha untuk memenuhinya walaupun saya merasa masih ada yang kurang. Jadi jangan sampai kita itu merasa puas diri dulu, soalnya tidak semua manusia itu sempurna. Secara pribadi saya masih merasa kurang karena saya belum bisa memenuhi beberapa hal contohnya ya masih ada anak yang abai dengan saya, ada anak yang masih nangis, berarti kan saya abai, belum bisa meng <i>cover</i> anak-anak semua. Karena ya itu tadi <i>saking</i> banyaknya anak dan ketika saya teledor, ngga lihat kan ternyata ada anak yang masih diluar jangkauan saya.
Peneliti	Bagaimana cara yang dilakukan kepala sekolah untuk memberikan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru?
Informan	Biasanya ya kalau kepala sekolah memotivasinya gini, misal ada pelatihan ya wis ikut..ikut.. pelatihan. <i>Seumpama</i> ada lomba antar guru ya disemangati disuruh ikut. Jadi selalu memberi motivasi dan semangat kalau tampil diluar.
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu berkaitan dengan pemberian bantuan, saran, atau kritik yang diberikan oleh kepala sekolah?
Informan	Ya itu berarti kan kritik yang membangun, untuk perbaikan diri kita dan untuk perbaikan anak-anak didik kita. Saya merasa ya sangat positif lah, wong itu untuk diri kita dan untuk bersama. Pastinya kritik yang diberi ya kritik yang membangun.
<b>Refleksi</b>	Bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan mampu untuk

---

membedakan kepentingan sekolah dan kepentingan pribadi merupakan indikator guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik. Selain itu guru dalam proses pembelajara juga mampu menguasai karakter masing-masing anak, dapat memanajemen waktu dengan baik, serta dapat menjalin kerjasama dengan anak dengan baik di waktu proses pembelajaran.

---



## TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : SM Waktu : 09.55-10.05 WIB  
Hari/ Tanggal : Selasa, 10/12/19 Tempat : Ruang A1

Peneliti/	Materi Wawancara
-----------	------------------

**Informan** **Match Wawancara**

**Materi Wawancara**

Peneliti	Sudah berapa lama Ibu mengajar?
----------	---------------------------------

Informan	34 tahun. Dulu ngajar di Demak, lalu tahun 1989 pindah ke TK sini sampai sekarang.
----------	--

Peneliti	Perubahan apa yang Ibu alami selama menjadi guru?
----------	---

Informan	Perubahan dalam diri sih, tambah lebih baik mbak
----------	--

Peneliti	Apa alasan Ibu menjadi guru?
----------	------------------------------

Informan	Mau memajukan murid agar mereka bisa lebih bagus kehidupannya nanti.
----------	--

Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik (sesuai standar)?
----------	--

Informan	Guru yang mampu memahami peserta didik, merancang, melakukan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar, membawa peserta didik untuk menjadi manusia yang lebih baik.
----------	---

Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi pedagogik guru?
----------	--

Informan	Kemauan dalam diri mbak.
----------	--------------------------

Peneliti	Upaya apa yang guru lakukan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik?
----------	--

Informan	Ikut pelatihan, kalau ada kegiatan ya harus ikut biar tambah ilmu. Biasanya saya ikut pelatihan untuk kepala sekolah, tapi ya cuma berapa kali aja, hehehe.
----------	--

Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik?
----------	---

Informan	Hambatan biasanya biaya ya mbak, sama waktu to
----------	--

Peneliti	Bagaimana kompetensi pedagogik yang guru miliki?
Informan	Penguasaan peserta didik dia (UA) bagus, ya memberikan kesempatan peserta didik untuk menguasai pembelajaran dia juga bagus. kalau untuk penguasaan perencanaan pembelajaran sampai evaluasi ya kelihatannya belum sepenuhnya, ya masih ada kekurangan sedikit-sedikit.
<b>Refleksi</b>	Guru dengan kompetensi pedagogik yang sesuai adalah guru yang mampu memahami peserta didik, mampu merancang, melakukan pembelajaran, dan mengevaluasi proses pembelajaran sehingga mampu membawa peserta didik untuk menjadi manusia yang lebih baik.

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : SM Waktu : 10.05 -10.10 WIB  
 Hari/ Tanggal : Selasa, 10/12/19 Tempat : Ruang A1

Peneliti/ Informan	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik (sesuai standar)?
Informan	Yang bertindak sesuai dengan norma-norma agama maupun norma sosial.
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi kepribadian guru?
Informan	Punya keyakinan agama yang kuat, punya kepribadian yang baik.
Peneliti	Upaya apa yang guru lakukan untuk meningkatkan kompetensi kepribadian?
Informan	Ya banyak membaca buku, mendengarkan ceramah-ceramah, dan membaur di masyarakat.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi kepribadian?
Informan	Kalau hambatan ya ga ada mbak hehe
Peneliti	Bagaimana kompetensi kepribadian yang guru miliki?
Informan	Kalau UA itu ya bagus mbak, bertingkah laku sopan, berpenampilan baik, perbuatan kepada peserta didik ya baik, sesama orangtua dan teman sejawat juga baik.
<b>Refleksi</b>	Guru dengan kompetensi kepribadian yang sesuai adalah guru yang mampu bertindak sesuai dengan tuntutan agama dan norma sosial yang berlaku di masyarakat.

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : SM Waktu : 10.10-10.15 WIB  
 Hari/ Tanggal : Selasa, 10/12/19 Tempat : Ruang A1

<b>Peneliti/ Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik (sesuai standar)?
Informan	Ya itu memperlakukan semua muridnya tidak sama, sesuai dengan keadaan anak masing-masing secara adil, secara bijaksana.
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi sosial guru?
Informan	Dari kepribadian seseorang itu sendiri sih mbak, tingkat ekonomi juga bisa mempengaruhi.
Peneliti	Upaya apa yang guru lakukan untuk meningkatkan kompetensi sosial?
Informan	Menjaga hubungan yang baik sama guru yang lain, peduli dengan teman sejawat.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kompetensi sosial?
Informan	Hambatannya yo paling ada, kalau mau kemana gitu kan ada yang minta izin, atau ada keluarga yang tidak bisa ditinggalkan, apa anaknya sakit gitu.
Peneliti	Bagaimana kompetensi sosial yang guru miliki?
Informan	Guru UA bisa bekerjasama dengan baik, kerja tim dengan teman-teman juga baik, komunikasinya juga baik.
<b>Refleksi</b>	Kompetensi sosial guru dikatakan baik apabila mampu bersosialisai dengan baik kepada peserta didik, teman sejawat, orangtua, maupun masyarakat secara umum.

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : SM Waktu : 10.15-10.20 WIB  
 Hari/ Tanggal : Selasa, 10/12/19 Tempat : Ruang A1

<b>Peneliti/ Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik (sesuai standar)?
Informan	Yang sesuai ya itu, guru menyusun materi untuk belajar atau perencanaan, pembelajaran secara tepat. Membantu peserta didik dan memahami konsep dalam materi pembelajaran tiap harinya.
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru?
Informan	Ya itu ya penguasaan kurikulum, penguasaan bahan ajar, pembuatan APE yang sesuai dengan usia anak.
Peneliti	Upaya apa yang guru lakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional?
Informan	Selalu aktif mengikuti pelatihan.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi guru dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional?
Informan	Hambatan itu paling ya mbak, waktu, biaya, kesempatan untuk mengikuti pelatihan itu.
Peneliti	Bagaimana kompetensi profesional yang guru miliki?
Informan	Penguasaan landasan kependidikan ya itu, menguasai bahan ajar. Pembuatan ape juga menguasai, selalu melakukan penilaian.
<b>Refleksi</b>	Guru dengan kompetensi profesional yang baik adalah guru yang mampu menyusun perencanaan hingga menyelenggarakan pembelajaran dengan tepat sesuai dengan perkembangan dan karakteristik anak.

### TRANSKRIP WAWANCARA

Informan : SM Waktu : 10.15-10.20 WIB  
 Hari/ Tanggal : Selasa, 10/12/19 Tempat : Ruang A

<b>Peneliti/ Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu mengenai guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik (sesuai standar)?
Informan	Yo yang baik menurut.. sesuai dengan aturan.. Guru bisa tepat waktu dalam berangkat, membuat perangkat pembelajaran.
Peneliti	Menurut Ibu, hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru?
Informan	Kedisiplinan waktu, semangat mengajar.
Peneliti	Upaya apa yang guru lakukan untuk meningkatkan kinerja mengajar?
Informan	Ya guru selalu mengikuti peraturan yang ada yang sudah dibuat disekolah, ya tata tertib.
Peneliti	Hambatan apa yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar?
Informan	Hambatan ya biasanya kesehatan, yang berakibat guru tidak bisa ikut pelatihan.
Peneliti	Menurut pandangan Ibu, bagaimana gambaran umum tentang kinerja mengajar yang guru miliki?
Informan	Bagus mbak, karena UA itu kreatif.
Peneliti	Bagaimana cara yang dilakukan kepala sekolah untuk memberikan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru?
Informan	Beli buku untuk penunjang belajar biar lebih bagus, beli APE untuk mengajar yang memadai sesuai dengan kebutuhan kelas.
Peneliti	Bagaimana pandangan Ibu berkaitan dengan pemberian bantuan, saran, atau kritik yang diberikan oleh kepala sekolah?

---

Informan	Kalau ada teman-teman tidak benar atau tidak apa ya.. seperti kurang sesuai itu saya memberi sarannya dengan mengumpulkan teman-teman, jadi perbaikan sama-sama.
<b>Refleksi</b>	Guru yang semangat dalam mengajar dan memiliki disiplin merupakan salah satu penentu kualitas kinerja mengajar. Dengan kedisiplinan, guru mampu melaksanakan kegiatan yang telah dirancang dengan tertib.

---

# **Lampiran 8**

## **Rubrik Lembar Observasi**



# **Lampiran 9**

## **Transkrip Dokumentasi**

## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran  
Tanggal Pencatatan : 28 November 2019  
Tempat : TK Harapan Kalirejo (Kelas B2)

---

Bukti

Dokumentasi



---

Refleksi : Kegiatan awal pembelajaran yang dibuka dengan doa, tepuk dan lagu, serta absensi peserta didik dengan bernyanyi menyebutkan nama-nama teman dikelas.

---

## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran  
Tanggal Pencatatan : 28 November 2019  
Tempat : TK Harapan Kalirejo (Kelas B2)

---

Bukti

Dokumentasi



---

Refleksi      Proses pembelajaran dengan kegiatan mewarnai gambar bunga teratai, menghitung jumlah gambar bunga pada lembar kerja, dan menyusun kerikil membentuk kata “mawar”.

---

## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran  
Tanggal Pencatatan : 28 November 2019  
Tempat : TK Harapan Kalirejo (Kelas B2)

---

Bukti

Dokumentasi



---

Refleksi : Kegiatan menyiram tanaman yang merupakan bagian dari kegiatan pembelajaran pada tema tanaman.

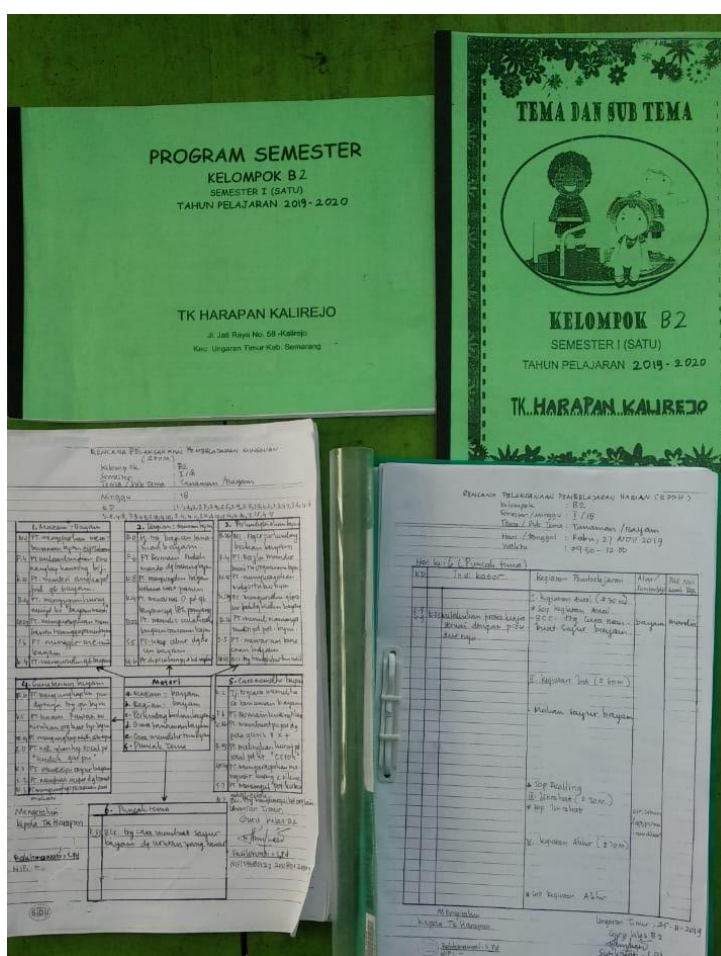
---

## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
 Isi Dokumen : Dokumen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran  
 Tanggal Pencatatan : 28 November 2019  
 Tempat : TK Harapan Kalirejo (Kelas B2)

Bukti

Dokumentasi



Refleksi : Dokumen Program Tahunan (Prota), Program Semester (Promes), Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Mingguan (RPPM), dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian (RPPH)

## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran  
Tanggal Pencatatan : 29 November 2019  
Tempat : TK Harapan Kalirejo (Kelas B2)

---

Bukti

Dokumentasi



---

Refleksi : Kegiatan awal pembelajaran yang dibuka dengan doa, tepuk dan lagu

---



## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
Isi Dokumen : Dokumen Pelaksanaan Pembelajaran  
Tanggal Pencatatan : 29 November 2019  
Tempat : TK Harapan Kalirejo (Kelas B2)

---

Bukti

Dokumentasi



---

Refleksi Kegiatan inti mengerjakan lembar kerja yang terdiri dari menebalkan angka, mewarnai, berhitung, dan menempel.

---

## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
 Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran  
 Tanggal Pencatatan : 02 Desember 2019  
 Tempat : TK Kanaan Nusantara (Kelas B)

---

Bukti

Dokumentasi




---

Refleksi	Kegiatan awal pembelajaran yang dibuka dengan doa, tepuk dan lagu di kelas yang merupakan kegiatan lanjutan setelah kegiatan pembuka klasikal di lapangan sekolah.
----------	--

---



## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
 Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran  
 Tanggal Pencatatan : 02 Desember 2019  
 Tempat : TK Kanaan Nusantara (Kelas B)

---

Bukti

Dokumentasi




---

Refleksi	Kegiatan inti pada hari dilaksanakan yakni pengayaan di akhir semester dengan kegiatan mengerjakan lembar kerja berupa kegiatan menulis nama bagian-bagian pohon dan menebalkan huruf.
----------	--

---

## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
 Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran  
 Tanggal Pencatatan : 03 Desember 2019  
 Tempat : TK Kanaan Nusantara (Kelas B)

---

Bukti

Dokumentasi




---

Refleksi      Guru menjelaskan kegiatan yang akan dilakukan pada hari ini, yakni membuat kartu natal. Lalu anak bertugas untuk menggunting, menempel, dan menghias kartu natal.

---

## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran  
Tanggal Pencatatan : 04 Desember 2019  
Tempat : TK Kanaan Nusantara

---

Bukti

Dokumentasi



---

Refleksi : Kegiatan pembuka sebelum melakukan pembelajaran di masing-masing kelas.

---

## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto

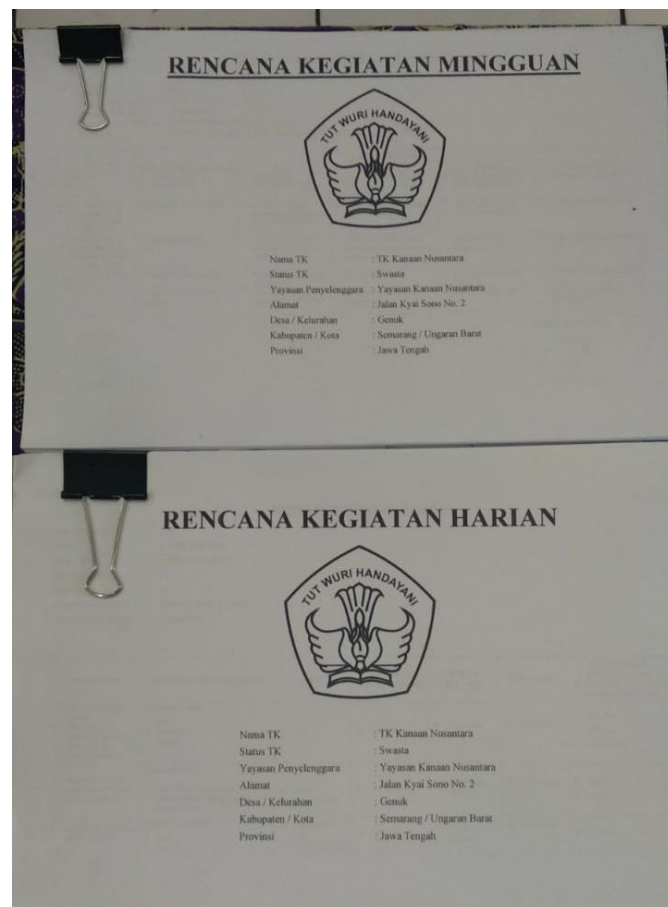
Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran

Tanggal Pencatatan : 04 Desember 2019

Tempat : TK Kanaan Nusantara

Bukti

Dokumentasi



Refleksi : Dokumen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Mingguan (RPPM) dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian (RPPH)

## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran  
Tanggal Pencatatan : 10 Desember 2019  
Tempat : TK Kuncup Mekar (Kelas A)

---

Bukti

Dokumentasi



---

Refleksi : Kegiatan awal pembelajaran yang dibuka dengan doa, tepuk dan lagu di kelas.

---



### TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran  
Tanggal Pencatatan : 10 Desember 2019  
Tempat : TK Kuncup Mekar (Kelas A)

---

Bukti

Dokumentasi



---

Refleksi Kegiatan inti pada hari dilaksanakan yakni mengerjakan lembar kerja berupa kegiatan menebalkan huruf, mewarnai gambar buah-buahan, serta menggambar bebas.

---

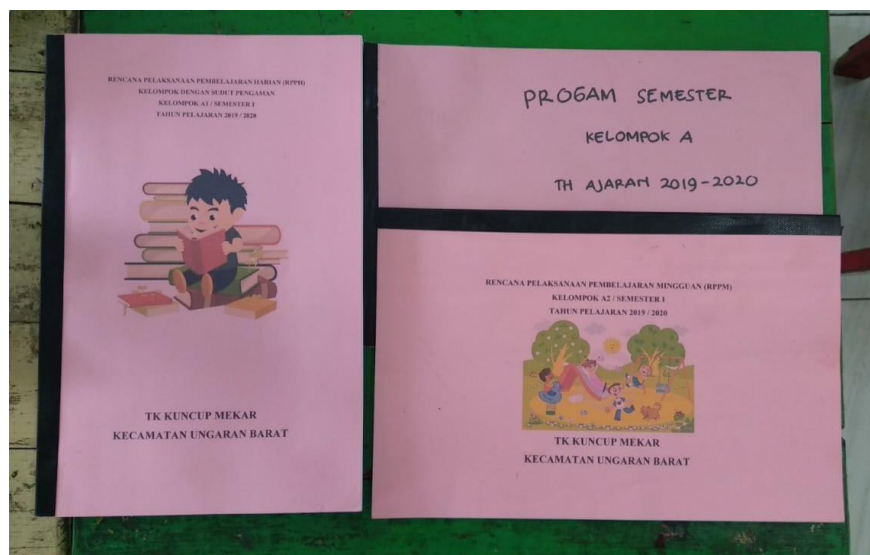
## TRANSKRIP DOKUMENTASI

Bentuk : Foto  
 Isi Dokumen : Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran  
 Tanggal Pencatatan : 10 Desember 2019  
 Tempat : TK Kuncup Mekar (Kelas A)

Bukti

Dokumentas

i



Refleksi      Dokumen Program Semester, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Mingguan (RPPM) dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian (RPPH)

# **Lampiran 10**

## **Catatan Lapangan**



### CATATAN LAPANGAN

No	Kegiatan	Tempat dan Waktu	Uraian
1	Wawancara	Hari/ Tanggal : Kamis, 21/ 11/ 2019 Tempat : TK Kanaan Waktu : 10.00 WIB	<p>Pagi itu sekitar pukul 10.00 WIB peneliti tiba di TK Kanaan Nusantara untuk meminta izin dan menanyakan kesediaan untuk dijadikan informan dalam penelitian ini. Karena peneliti belum tahu letak ruang kepala sekolah, peneliti bertanya kepada satpam sekolah, dan langsung diarahkan untuk menuju ruang kepala sekolah. Setelah bertemu kepala sekolah, peneliti menyampaikan maksud dan tujuan kedatangan peneliti dan kepala sekolah menerima dan bersedia untuk dijadikan informan dalam penelitian ini. Selanjutnya kami bertukar nomor handphone untuk berkomunikasi mengenai jadwal penelitian.</p>
2	Observasi	Hari/ Tanggal : Senin, 02/ 12/ 2019 Tempat : TK Kanaan Waktu : 07.45 WIB	<p>Pagi saat pukul 07.45 WIB peneliti tiba TK Kanaan Nusantara untuk melakukan observasi kegiatan pembelajaran di Kelas B dimana guru yang menjadi informan mengajar di kelas tersebut. Pagi itu, peneliti bertemu dengan beberapa guru setelah melakukan kegiatan pembuka di lapangan sekolah, namun tidak menjumpai kepala sekolah karena kepala sekolah sedang menghadiri kegiatan diluar. Sebelum observasi dilaksanakan, peneliti meminta guru yang menjadi informan untuk menandatangani surat persetujuan menjadi informan sebagai bukti jika informan bersedia dengan sukarela dan tanpa paksaan terlibat dalam penelitian ini. Setelah itu, kegiatan observasi dilakukan hingga pembelajaran selesai.</p>

3	Wawancara	Hari/ Tanggal : Senin, 02/ 12/ 2019 Tempat : TK Kanaan Waktu : 11.05 WIB	Seusai kegiatan pembelajaran, peneliti melakukan wawancara dengan informan yang merupakan guru kelas B2. Pada saat wawancara, informan memberikan informasi terkait dengan topik wawancara pada hari tersebut. Pada saat wawancara berlangsung dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti, informan beberapa kali terlihat diam sembari memandang keluar ruangan. Wawancara selesai sekitar pukul 12.30 WIB.
4	Observasi	Hari/ Tanggal : Jumat, 29/ 11/ 2019 Tempat : TK Harapan Kalirejo Waktu : 08.45 WIB	Peneliti tiba di TK Harapan Kalirejo sekitar pukul 08.15 WIB untuk melanjutkan penelitian. Peneliti langsung menuju ruang guru dan pada saat itu para guru sedang beristirahat. Setelah bersalaman, peneliti berbincang-bincang dengan para guru membahas penelitian yang sedang dilakukan peneliti. Sekitar pukul 08.30 pembelajaran kelas siang dimulai. Peneliti langsung mengikuti proses pembelajaran pada hari tersebut sampai pukul 10.00 WIB.
5	Wawancara	Hari/ Tanggal : Jumat, 29/ 11/ 2019 Tempat : TK Harapan Kalirejo Waktu : 10.50 WIB	Seusai kegiatan pembelajaran, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dengan materi tentang kompetensi dan kinerja guru yang dimiliki oleh guru yang dijadikan informan. Wawancara diakhiri pada pukul 11.10 WIB karena kepala sekolah serta dewan guru harus menghadiri acara diluar sekolah. sesuai kesepakatan peneliti dan informan, sesi wawancara akan dilanjutkan pada keesokan hari.
6	Wawancara	Hari/ Tanggal : Sabtu, 30/ 11/ 2019 Tempat : TK Harapan Kalirejo Waktu : 08.00 WIB	Pagi saat pukul 07.45 peneliti tiba di TK Harapan Kalirejo untuk melakukan wawancara lanjutan dengan kepala sekolah. Namun wawancara diadakan setelah kegiatan “Sabtu Ceria” yang merupakan

---

kegiatan rutin yang dilaksanakan pada hari Sabtu di pekan terakhir setiap bulannya. Kegiatan ini berupa jalan santai mengelilingi lingkungan sekitar sekolah untuk *merefresh* peserta didik maupun para guru setelah berminggu-minggu berkegiatan. Seusai kegiatan “Sabtu Ceria”, wawancara dilakukan mulai pukul 10.45 WIB hingga 11.40 WIB

---

### CATATAN LAPANGAN

No	Kegiatan	Tempat dan Waktu	Uraian
1	Wawancara	Hari/ Tanggal : Kamis, 21/ 11/ 2019 Tempat : TK Kanaan Waktu : 10.00 WIB	<p>Pagi itu sekitar pukul 10.00 WIB peneliti tiba di TK Kanaan Nusantara untuk meminta izin dan menanyakan kesediaan untuk dijadikan informan dalam penelitian ini. Karena peneliti belum tahu letak ruang kepala sekolah, peneliti bertanya kepada satpam sekolah, dan langsung diarahkan untuk menuju ruang kepala sekolah. Setelah bertemu kepala sekolah, peneliti menyampaikan maksud dan tujuan kedatangan peneliti dan kepala sekolah menerima dan bersedia untuk dijadikan informan dalam penelitian ini. Selanjutnya kami bertukar nomor handphone untuk berkomunikasi mengenai jadwal penelitian.</p>
2	Observasi	Hari/ Tanggal : Senin, 02/ 12/ 2019 Tempat : TK Kanaan Waktu : 07.45 WIB	<p>Pagi saat pukul 07.45 WIB peneliti tiba TK Kanaan Nusantara untuk melakukan observasi kegiatan pembelajaran di Kelas B dimana guru yang menjadi informan mengajar di kelas tersebut. Pagi itu, peneliti bertemu dengan beberapa guru setelah melakukan kegiatan pembuka di lapangan sekolah, namun tidak menjumpai kepala sekolah karena kepala sekolah sedang menghadiri kegiatan diluar. Sebelum observasi dilaksanakan, peneliti meminta guru yang menjadi informan untuk menandatangani surat persetujuan menjadi informan sebagai bukti jika informan bersedia dengan sukarela dan tanpa paksaan terlibat dalam penelitian ini. Setelah itu, kegiatan observasi dilakukan hingga pembelajaran selesai.</p>

3	Wawancara	Hari/ Tanggal : Senin, 02/ 12/ 2019 Tempat : TK Kanaan Waktu : 11.05 WIB	Seusai kegiatan pembelajaran, peneliti melakukan wawancara dengan informan yang merupakan guru kelas B. Pada saat wawancara, informan memberikan informasi terkait dengan topik wawancara pada hari tersebut. Wawancara selesai sekitar pukul 12.15 WIB.
4	Observasi	Hari/ Tanggal : Selasa, 03/ 12/ 2019 Tempat : TK Kanaan Waktu : 07.30 WIB	Peneliti tiba di TK Kanaan Nusantara sekitar pukul 07.30 WIB untuk melanjutkan penelitian. Peneliti langsung menuju ruang guru dan pada saat itu para guru sedang menyiapkan bahan-bahan pembelajaran yang akan dilaksanakan. Setelah bersalaman, peneliti berbincang-bincang dengan para guru membahas penelitian yang sedang dilakukan peneliti. Sekitar pukul 08.00 pembelajaran kelas dimulai, yang diawali dengan kegiatan pembuka di lapangan sekolah. Peneliti langsung mengikuti proses pembelajaran pada hari tersebut sampai pukul 11.00 WIB.
5	Wawancara	Hari/ Tanggal : Selasa, 03/ 12/ 2019 Tempat : TK Kanaan Waktu : 11.10 WIB	Seusai kegiatan pembelajaran, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dengan materi tentang kompetensi dan kinerja guru yang dimiliki oleh guru yang dijadikan informan. Wawancara diakhiri pada pukul 11.25 WIB karena kepala sekolah serta dewan guru ada agenda rapat gugus. Sesuai kesepakatan peneliti dan informan, sesi wawancara akan dilanjutkan pada keesokan hari.
6	Observasi	Hari/ Tanggal : Rabu, 04/ 12/ 2019 Tempat : TK Kanaan Waktu : 07.20 WIB	Peneliti tiba di TK Kanaan Nusantara sekitar pukul 07.20 WIB untuk melanjutkan penelitian. Peneliti langsung menuju ruang guru. Setelah bersalaman, peneliti berbincang-bincang dengan para guru membahas

---

			pembelajaran yang akan dilaksanakan di hari ini. Sekitar pukul 08.00 pembelajaran kelas dimulai, yang diawali dengan kegiatan pembuka di lapangan sekolah.
7	Wawancara	Hari/ Tanggal : Rabu, 04/ 12/ 2019 Tempat : TK Kanaan Waktu : 09.15 WIB	Wawancara lanjutan dengan kepala sekolah dilakukan mulai pukul 09.15 WIB hingga 10.20 WIB. Wawancara dilakukan saat pembelajaran karena kepala sekolah harus menghadiri kegiatan di luar sekolah. Setelah wawancara dengan kepala sekolah selesai, peneliti melanjutkan observasi di kelas TK B hingga pembelajaran selesai pada pukul 11.00

---

# **Lampiran 11**

## **Dokumen Foto**



Pertemuan IGTKI Kabupaten Semarang (26 Juli 2019)



Pertemuan IGTKI Kecamatan Ambarawa





Pertemuan IGTKI Kecamatan Bandungan



Pertemuan IGTKI Kecamatan Bergas

### Proses Wawancara

