

KONTRIBUSI KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PENGASUH PAUD DI KABUPATEN CIAMIS

(Studi Korelasional Terhadap Pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis)

Dadan Nugraha

Program Studi PGSD UPI Kampus Sumedang

Email : dadan@upi.edu

(Received: September 2017; Accepted: Oktober 2017; Published: Desember 2017)

ABSTRACT

This study is conducted based on observations of caretaker of early childhood education. Caretaker sometimes play a role as a teacher or as a companion, in fact they are not included as teachers or companions. The reason of it because there is no want who wants to become early childhood education teache or just because of their high motivation, but in terms of competence they are still lacking, so it could have an effect on its performance asearly childhood teacher. This study is analyzed the description of pedagogic competence, achievement motivation, and caretaker of early childhood performance and simultaneous of caretaker of early childhood performance. To find out the contribution of pedagogic competence, achievement motivation, and caretaker of early childhood, correlation study with survey method, data is collectted using test and structured observation. The results showed that pedagogic competence contribute positively significant to the performance of caretaker of early childhood education, achievement motivation contribute to the performance of caretaker of early childhood, and pedagogic competence and achievement motivation simultaneously have significant positive correlation to the performance of caretaker of early childhood education. This research recommended for caretaker of early childhood education to improve their ability in parenting continually and improving their motivation and competence by attending seminar and training and continuing tehir education.

Keywords: *Pedagogic Competence, Achievement Motivation, caretaker of early childhood performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pengamatan pada pengasuh PAUD. Pengasuh terkadang berperan rangkap sebagai guru atau sebagai pendamping, padahal secara akademik mereka tidak termasuk sebagai guru atau pendamping. Alasan mereka melakukan hal itu bisa saja dilatar belakangi karena tidak adanya orang yang mau menjadi pendidik PAUD atau hanya karena motivasi mereka yang tinggi, padahal dari segi kompetensi mereka masih kurang, sehingga bisa saja berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai pendidik PAUD. Penelitian ini menganalisis gambaran kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan kinerja pengasuh PAUD serta besaran kontribusi kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi (simultan) terhadap kinerja pengasuh PAUD. Untuk mengetahui kontribusi kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan kinerja pengasuh PAUD dilakukan penelitian studi korelasional dengan metode survai, pengumpulan data menggunakan teknik tes untuk mengumpulkan data tentang kompetensi pedagogik dan angket untuk mengumpulkan data tentang motivasi berprestasi dan kinerja pengasuh PAUD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja pengasuh PAUD, motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja pengasuh PAUD, dan kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama (simultan) berkorelasi positif signifikan terhadap kinerja pengasuh PAUD. Penelitian ini merekomendasikan pengasuh PAUD untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam bidang pengasuhan dan diharapkan melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan atau seminar yang dapat meningkatkan kompetensi dan motivasinya.

Kata Kunci: *Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, Kinerja Pengasuh PAUD*

PENDAHULUAN

Pendidikan yang diberikan kepada anak semenjak dini merupakan investasi yang berharga dalam proses tumbuh kembangnya, maka dari itu sangatlah penting memberikan suatu respon yang positif dalam merangsang pertumbuhan dan perkembangan anak baik itu dalam hal kognitif, afektif, dan psikomotornya.

Pendidikan usia dini dapat diartikan sebagai fondasi dasar bagi pendidikan anak berikutnya. Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Sistem tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 14 menjelaskan bahwa

pendidikan anak usia dini merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak agar memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Sejalan dengan itu pada pasal 28 menyebutkan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar, dan dapat diselenggarakan melalui jalur formal, nonformal, dan informal.

Tenaga pendidik yang terlibat dalam pendidikan anak usia dini terdiri dari guru, pendamping, dan pengasuh. Tenaga pendidik ini bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan terhadap anak didik. Tenaga pendidik PAUD ini bertugas di berbagai jenis layanan baik pada jalur pendidikan formal maupun nonformal seperti Taman Kanak-Kanak (TK), Raudhatul Athfal (RA), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA) dan bentuk lain yang sederajat. Pendidik PAUD pada jalur pendidikan formal terdiri atas guru dan guru pendamping, sedangkan pendidik PAUD pada jalur pendidikan nonformal terdiri atas guru, guru pendamping, dan pengasuh.

Kualifikasi dan kompetensi guru PAUD ini didasarkan pada Peraturan Menteri

Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Sementara itu bagi guru PAUD yang belum memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi disebut guru pendamping dan pengasuh. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 58 Tahun 2009 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini kualifikasi akademik dan kompetensi pendamping yaitu memiliki ijazah D-II PGTK dari Perguruan Tinggi terakreditasi atau memiliki ijazah minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD yang terakreditasi, sedangkan kualifikasi akademik pengasuh PAUD yaitu minimum Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat.

Kompetensi guru PAUD dan pendamping seperti yang dijelaskan dalam Permendiknas No 16 Tahun 2007 dan Permendiknas No 58 Tahun 2009 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sementara itu masih dalam Permendiknas No 58 Tahun 2009 dijelaskan pula mengenai kompetensi untuk pengasuh PAUD yaitu memahami dasar-dasar pengasuhan, terampil melaksanakan pengasuhan, dan bersikap & berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologi anak.

Menurut Spencer dalam Moehariono (2010: 3), kompetensi adalah sebuah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima/superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Selain itu kompetensi juga merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat

dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Di samping kompetensi, motivasi juga dapat meningkatkan kinerja seseorang demi mencapai prestasi yang terbaik. Maka dari itu motivasi ini menjadi sangat penting dalam menggerakkan pengasuh PAUD agar mampu mencapai tujuan pembelajaran, mampu membangkitkan dan memelihara perilaku pengasuh dalam menjalankan tugasnya. Mengenai pengertian motivasi berprestasi, Mangkunegara (2007:68) menyatakan bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Selain itu menurut Davis dalam Martinis dan Maisah (2010: 86) jika seseorang sudah mempunyai motivasi, maka ia akan siap mengerjakan hal-hal yang diperlukan sesuai dengan apa yang dikehendaki. Selanjutnya Davis membagi motivasi ini menjadi dua yaitu motivasi intrinsik yang mengacu dalam diri dan motivasi ekstrinsik yang mengacu pada faktor-faktor yang ada di luar diri misalnya penghargaan, pujian, hukuman, dan celaan. Menurutnya untuk keberhasilan belajar sebaiknya pendidik memiliki motivasi intrinsik karena hal itu merupakan kesadaran dari pendidik itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik berfungsi untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku dalam sebuah organisasi dalam hal ini sekolah. Simamora (2010:10) berpendapat kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik berupa jumlah maupun kualitasnya, output yang dihasilkan ini baik berupa fisik ataupun non fisik. Selain itu (Moehriono, 2010: 60) menyatakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, tujuan dan misi

organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ini. Gibson (1985: 51-53) menyatakan bahwa ada tiga kelompok variabel sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi organisasi yaitu: Pertama, variabel individu meliputi kemampuan/keterampilan dan latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman). Kedua, variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Ketiga, variabel individu (psikologis) meliputi mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Dari pendapat di atas, kinerja pengasuh PAUD sangatlah dipengaruhi oleh berbagai faktor. Mulai dari faktor yang mempengaruhi kinerja individu itu sendiri sampai dengan faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal ini sekolah. Maka dari itu penilaian kinerja pengasuh ini sangatlah penting untuk diperhatikan, penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kualitas kerja pengasuh PAUD. Martinis dan Maisah (2012: 110) tujuan penilaian kinerja yaitu mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, menyediakan sarana pembelajaran pegawai, memperbaiki kinerja berikutnya, mempertimbangkan sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*, memotivasi pegawai, dan menciptakan akuntabilitas publik.

Penelitian yang pernah dilakukan terhadap kinerja ini diantaranya hasil penelitian Gina Novianti Rahayu (2012) yang menyimpulkan bahwa: 1) kontribusi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer SMA di Kabupaten Purwakarta, 2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer SMA di Kabupaten Purwakarta, 3) secara keseluruhan kontribusi kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer SMA sebesar 35,76% dan 62,24% merupakan faktor lainnya. Selain itu penelitian juga pernah dilakukan oleh Febrialismanto (2010) yang menyimpulkan bahwa: a)

kontribusi kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Kampar Provinsi Riau b) kontribusi kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Kampar Provinsi Riau c) secara keseluruhan kontribusi kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Kampar Provinsi Riau sebesar 74,30% dan 25,7% merupakan faktor lainnya.

Data dari Direktorat P2TK PAUDNI Ditjen PAUDNI 2011 bahwa jumlah pendidik PAUD dan Pendidik Nonformal dan Formal (PNF) Tingkat Nasional untuk pendidik Taman Kanak-kanak (TK) 165.139 orang, Kelompok Bermain (KB) 120.351 orang, Taman Penitipan Anak (TPA) 6233 orang, dan Satuan PAUD Sejenis (SPS) 38.825 orang. Sementara itu berdasarkan data dari Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI) Kabupaten Ciamis Tahun 2012 jumlah tenaga pendidik PAUD di Kabupaten Ciamis sebanyak 3970 orang, terdiri dari lulusan SMA 1791 orang, lulusan Diploma 532 orang, lulusan S1 714 orang, dan lulusan S2 14 orang. Sedangkan penyelenggara PAUD berjumlah 1002 lembaga, terdiri dari Taman Kanak-kanak (TK) 403 lembaga, Kelompok Bermain (KB) 493 lembaga, Taman Penitipan Anak (TPA) 2 lembaga, dan Satuan PAUD Sejenis (SPS) 104 lembaga.

Tenaga pendidik yang terlibat di pendidikan anak usia dini (PAUD) masih menemui kendala dalam hal peran dan tugas mereka masing-masing. Dari hasil wawancara dan observasi bulan Desember Tahun 2012 pada 10 orang pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis. Mereka terkadang merangkap sebagai guru ataupun pendamping, padahal pengasuh itu tidak ada aturan atau kewenangan untuk berperan sebagai guru atau pendamping. Rangkap peran inilah yang terkadang melupakan mereka akan tugas pokoknya sebagai pengasuh. Selain itu pengasuh juga masih menemui kendala dalam hal memahami dasar-dasar pengasuhan yang sesuai dengan tumbuh-kembang anak, menciptakan permainan yang edukatif, dan bersikap sesuai dengan

kebutuhan psikologi anak. Padahal secara kompetensi pun mereka tidak memenuhi syarat sebagai guru anak usia dini. Apakah karena faktor pengalaman kerja yang sudah cukup lama, kecintaan pada dunia anak-anak, karena tidak ada pekerjaan lain atau tidak ada yang mau menjadi guru PAUD secara sukarela, ataupun hanya faktor motivasi saja yang mendorong mereka untuk selalu mengabdikan sebagai pendidik anak usia dini.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Pendapat Sukmadinata (2012: 56) penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain. Hubungan antara satu dengan beberapa variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik. Adanya korelasi antara dua variabel atau lebih, tidak berarti adanya pengaruh atau hubungan sebab-akibat dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Korelasi positif berarti nilai yang tinggi dalam suatu variabel berhubungan dengan nilai yang tinggi pada variabel lainnya. Korelasi negatif berarti nilai yang tinggi dalam satu variabel berhubungan dengan nilai yang rendah dalam variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik PAUD berkualifikasi SMA yang selanjutnya disebut pengasuh PAUD yang berjumlah 1791 orang, laki-laki berjumlah 75 orang dan perempuan berjumlah 1716 orang yang tersebar di 36 Kecamatan Kabupaten Ciamis. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 267 orang, jumlah sampel di Kecamatan Kawali 62 orang, Kecamatan Panjalu 47 orang, Kecamatan Panumbangan 47 orang, Kecamatan Cimaragas 23 orang, Kecamatan Padaherang 22 Orang, Kecamatan Mangunjaya 20 orang, Kecamatan Langkaplancar 26 orang, dan Kecamatan Parigi 20 orang. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Area Sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kontribusi Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berkorelasi positif signifikan terhadap kinerja pengasuh PAUD, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,593 dengan interpretasi cukup kuat. Angka koefisien korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin baik kompetensi pedagogik pengasuh PAUD, maka akan semakin baik pula kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis. Adapun kontribusi sumbangan yang diberikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja pengasuh PAUD adalah hanya sebesar 12,39%, sisanya diperoleh kontribusi dari aspek-aspek lain yang tidak diteliti.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kompetensi pendidik dapat diklasifikasikan sebagai bidang pengetahuan, pengetahuan umum, dan pembentukan pedagogik. Pedagogik merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai guru. Kemampuan mengelola pembelajaran dan membangun komunikasi yang baik dengan anak merupakan gambaran dari kemampuan pedagogik yang dapat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Dalam hal ini kompetensi pedagogik pengasuh adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh pengasuh yang mencakup pemahaman dasar-dasar pengasuhan, terampil melaksanakan pengasuhan, bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologis anak.

2. Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berkorelasi positif signifikan terhadap kinerja pengasuh PAUD, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,686 dengan interpretasi kuat. Angka koefisien korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi berprestasi pengasuh PAUD, maka

akan semakin baik pula kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis. Adapun kontribusi sumbangan yang diberikan motivasi berprestasi terhadap kinerja pengasuh PAUD adalah sebesar 22,09%, sisanya diperoleh kontribusi dari aspek-aspek lain yang tidak diteliti.

Secara umum motivasi berkaitan dengan istilah kebutuhan (*needs*), keinginan (*want*), dan dorongan (*drive*). Istilah tersebut dinamakan motif, namun motif hanya bersifat potensial saja sementara untuk aktualisasinya adalah motivasi. Sondang (2004: 138) motivasi adalah daya pendorong yang mengikibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran serta tujuan organisasi.

Mengenai motivasi berprestasi, Mangkunegara mengemukakan (2007: 68) menyatakan "Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji". Kemudian Uno (2007: 30) dengan menggunakan kata motif mengemukakan motif berprestasi yaitu motif untuk berhasil dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, motif untuk memperoleh kesempurnaan. Motif semacam ini merupakan unsur kepribadian dari perilaku manusia, sesuatu yang berasal dari "dalam" diri manusia yang bersangkutan. Motif berprestasi adalah motif yang dipelajari, sehingga motif bias diperbaiki dan dikembangkan melalui proses belajar.

Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi berprestasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk untuk mencapai kesuksesan, kesempurnaan bahkan keunggulan dalam melaksanakan

tugas atau pekerjaan yang diperjuangkannya dengan sungguh-sungguh. Dalam hal ini motivasi berprestasi pengasuh diartikan sebagai dorongan atau keinginan pengasuh untuk mencapai kesuksesan, kesempurnaan bahkan keunggulan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang mencakup motif (dorongan atau keinginan), harapan (usaha) dan insentif.

3. Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi berkorelasi positif signifikan terhadap kinerja pengasuh PAUD, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,547. Dengan angka koefisien korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang cukup kuat antara kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis. Adapun kontribusi sumbangan yang diberikan yaitu sebesar 54,70%, sisanya diperoleh kontribusi dari aspek-aspek lain yang tidak diteliti.

Beberapa referensi yang berkaitan dengan kompetensi (Rivai, 2009: 302) pertama, kompetensi merupakan performa individu untuk menunjukkan pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan yang mengacu pada standar tertentu. Itu semua ditunjukkan dalam konteks pekerjaan, dipengaruhi oleh budaya suatu organisasi dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk performa tugas besar atau fungsi dalam lingkungan kerja.

Kedua, kompetensi terdiri dari pengetahuan dan keterampilan serta aplikasi yang konsisten antara pengetahuan dan keterampilan tersebut dengan standar kinerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Ketiga, kompetensi dipergunakan dengan

mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan

Berkaitan dengan motivasi atau kebutuhan berprestasi, David Mc Clelland (Thoha, 2007: 235) mengemukakan *three-needs theory*. Teorinya meyakini bahwa ada tiga kebutuhan manusia yang merupakan motivasi utama seseorang dalam bekerja, sehingga ketiganya amat menentukan prestasi kerjanya. Menurut Mc Clelland kebutuhan untuk berprestasi berbeda dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Ia meyakini bahwa manusia itu pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi jika mempunyai keinginan untuk berkarya lebih baik dari orang lain.

Karakteristik orang yang berorientasi pada prestasi, menurut hasil riset Mc Clelland (Thoha, 2007: 236) adalah suka mengambil resiko yang moderat, memerlukan umpan balik yang segera, memperhitungkan keberhasilan dan menyatu dengan tugas.

Sementara itu kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Veithzal Rivai (2009: 548) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2007: 94) menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9) Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai SDM per satuan waktu periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada uraian sebelumnya. Kompetensi pedagogik berada pada kategori cukup tinggi dalam membentuk kinerja pengasuh PAUD. Indikator yang berkategori tinggi yaitu: (1) memahami peran pengasuhan terhadap pertumbuhan dan perkembangan anak, (2) memahami pola makan dan kebutuhan gizi masing-masing anak, sedangkan indikator yang berkategori cukup dan perlu perbaikan adalah: (1) memahami layanan dasar dan kesehatan anak, (2) memahami tugas dan kewenangan dalam membantu guru dan guru pendamping, (3) terampil dalam melakukan perawatan kebersihan anak, (4) terampil bermain dan berkomunikasi secara verbal dan non verbal dengan anak, (5) mengenali dan mengatasi ketidaknyamanan anak, (6) terampil merawat kebersihan fasilitas bermain anak, (7) menyenangkan anak secara tulus, (8) berperilaku sabar, tenang, ceria, penuh perhatian, serta melindungi anak, (9) memiliki kepekaan dan humoris dalam menyikapi perilaku anak, (10) menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan bertanggung jawab, (11) berpenampilan rapi, bersih, dan sehat, (12) berperilaku santun, menghargai, dan hormat kepada orang tua anak.

Motivasi berprestasi berada pada kategori cukup tinggi dalam membentuk kinerja pengasuh PAUD. Indikator dari motivasi berprestasi yang berkategori cukup yaitu: (1) dorongan untuk memenuhi kebutuhan harga diri, (2) dorongan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, (3) tanggung jawab (4)

keberhasilan/kesuksesan, dan (5) *competitiveness* dan keunggulan, sedangkan indikator yang berkategori rendah adalah insentif intrinsik.

Kinerja pengasuh PAUD berada pada kategori tinggi dalam membentuk kinerja pengasuh PAUD. Indikator kompetensi pedagogik terdiri dari: (1) terampil dalam melakukan perawatan kebersihan anak, (2) terampil bermain dan berkomunikasi secara verbal dan nonverbal dengan anak, (3) mengenali dan mengatasi ketidaknyamanan anak, (4) terampil merawat kebersihan fasilitas bermain anak, (5) menyenangkan anak secara tulus, (6) berperilaku sabar, tenang, ceria, penuh perhatian, serta melindungi anak, (7) memiliki kepekaan dan humoris dalam menyikapi perilaku anak, (8) menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan bertanggung jawab, (9) berpenampilan rapi, bersih, dan sehat, (10) berperilaku santun, menghargai, dan hormat kepada orang tua anak.

Kontribusi kompetensi pedagogik terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis memiliki kontribusi positif yang cukup kuat. Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis memiliki kontribusi positif yang kuat. Kontribusi kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis memiliki kontribusi positif yang cukup kuat.

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan simpulan, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pengasuh PAUD di

Kabupaten Ciamis. Kondisi ini menggambarkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi dapat meningkatkan kinerja pengasuh. Pihak Dinas Pendidikan dapat memberikan perhatian kepada pengasuh berupa: a) merekomendasikan mereka untuk melanjutkan pendidikan, b) memberikan pelatihan atau seminar yang dapat meningkatkan kompetensi pedagogiknya, c) memberikan insentif yang layak sehingga dapat meningkatkan motivasinya, dan d) mengintruksikan kepala sekolah untuk melakukan monitoring secara rutin.

2. HIMPAUDI Kabupaten Ciamis

Mengingat HIMPAUDI merupakan organisasi perkumpulan tenaga pendidik dan kependidikan anak usia dini, diharapkan dari hasil penelitian ini bisa menjadi masukan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi dan kinerja pengasuh PAUD berupa: a) merekomendasikan mereka untuk melanjutkan sekolah, b) melaksanakan pelatihan atau seminar yang dapat meningkatkan kompetensi pedagogik pengasuh PAUD, c) melaksanakan monitoring.

3. Peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini, untuk mengetahui kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi dilakukan dengan teknik tes dan angket sehingga kemampuan kompetensi dan motivasi pengasuh baru dapat diketahui secara kognitif, untuk mengetahui kinerjanya secara optimal peneliti selanjutnya dapat melakukan dengan cara lain seperti dengan performen tes ataupun observasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Z. (2011). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Astriana, E. (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung*. [Online]. Tersedia: <http://jurnal.upi.edu/file/7-engkay.pdf> [19 November 2012].
Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1989). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
Departemen Pendidikan Nasional (2005). *Modul sosialisasi pentingnya Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Direktorat PAUD, Dirjen PLS.
Dessler, G. (2003). *Human Resource Management (Ninth Edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
Edukasi Kompasiana. (2010). *Memahami Hakikat Perkembangan Anak*. [Online]. Tersedia: <http://edukasi.kompasiana.com/2010/10/26/memahami-hakikat-perkembangan-anak-didik/>. [31 September 2012].
Febrialsimanto. (2010). *Kontribusi Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Mengajar Guru*. Sekolah Pasca Sarjana UPI: Tidak diterbitkan.
Furqon. (2009). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
Gibson, et all. (1985). *Organisasi (Terjemahan). Edisi Ke-Lima*. Jakarta: Erlangga.
Gomez, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Yogyakarta.
Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Khotimah, K. (2011). *Hakikat anak usia dini*. [Online]. Tersedia: <http://blog.elearning.unesa.ac.id/khusnul-khotimah/hakikat-dan-prinsip-prinsip-pendidikan-anak-usia-dini>. [31 September 2012].
Kosim, N. (2007). *Hubungan antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru SDIT Nur Fatahillah*

- Pondok Benda Buaran Serpong. Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Syarif Hidayatullah: Tidak diterbitkan.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. dan Aida. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Marwansyah dan Mukaram (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Administrasi Niaga.
- Martinis, Y dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP Press.
- Masitoh dkk. (2005). *Pendekatan Belajar Aktif di Taman Kanak-Kanak*. Jakarta: DiknasDirjenDikti.
- Moehersono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa. E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi. Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Rosda Karya.
- Musfiroh, T. (2008). *Cerdas Melalui Bermain, Cara Mengasah Multiple Intelligence Pada Anak Sejak Usia Dini*. Jakarta: Gramedia.
- Permen Diknas RI Nomor 16 Tahun 2007. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Permen Diknas RI Nomor 58 Tahun 2009. *Standar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Depdiknas.
- Rahayu, G. N. (2012). *Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA di Kabupaten Purwakarta*. [Online]. Tersedia: <http://jurnal.upi.edu/file/7-engkay.pdf> [19 November 2012].
- Riduwan. (2004). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- (2002). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V dan Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Persahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2005). *Performance Apraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. et al. (2003). *Foundation of Management*. Pearson Education Australia: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Seyfarth, J. T. (2002). *Human Resources Management for Effective School*. Boston: Allyn and Bacon.
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YPKN
- Sondang, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. (2005). *Metode statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujiono, Y. N. (2009). *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Indeks.
- Sukmadinata, S. N. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suryabrata, S. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Syaripudin, T. (2007). *Landasan Pendidikan*. Bandung: Percikan Ilmu.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Perkasa.
- Tohari, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Madju.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Fokusmedia.
- Unesco. (2005). *Pendidikan Anak Usia Dini dan Kebijakan Keluarga. Laporan*

- Review dan Perawatan Anak Usia Dini di Indoensia*. Jakarta: Seksi Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Inklusif Divisi Pendidikan Dasar Sektor Pendidikan UNESCO.
- Uno, H. B. (2007). *Profesi Kependidikan. Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2010). *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab, A. dan Umiarso. (2010). *Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemasivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grasindo Persada.
- Wiyani, A. N. dan Barnawi. (2012). *Format PAUD: Konsep, Karakteristik, & Implementasi Pendidikan Anak Usia Dini*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Yasema Center. (2010). *Hakikat Pendidikan Anak Usia Dini*. [Online]. Tersedia: <http://yasemacentre.blogspot.com/2010/08/hakikat-pendidikan-anak-usia-dini.html>. [31 September 2012].
- Yuhetty, H dan Miarso, Y. (2009) *Sinopsis Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organization (Terjemahan) Edisi Ke-Tiga*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Zenzen, T. G. (2002). *Achievement Motivation – A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science Degree Industrial / Technology Education Approved: 2 Semester Credits, Investigation Advisor, the Graduate College, University of Wisconsin-Stout*. (Online). Tersedia: <http://www.uwstout.edu/lib.thesis/2002/2002zenzen.pdf>. [31 Desember 2012]