ANALISIS KOMPETENSI PROFESIONAL DAN PEDAGOGIK GURU TK NEGERI PEMBINA 2 MEDAN

Jasmin Assyifa¹ Happy Juwita² Gusprida Ramayanti Sitohang³ Jessica Putri Anjani⁴

Fakultas Ilmu Pendidikan UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

[1jasminassyifa768@gmail.com](mailto:jasminassyifa768@gmail.com), [2heppyzai81@gmail.com](mailto:heppyzai81@gmail.com), [3jesicaputri1009@gmail.com](mailto:jesicaputri1009@gmail.com),
[4gusoridaolivia27@gmail.com](mailto:gusoridaolivia27@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to analyze the professional and pedagogical competencies of teachers in the learning process at TK Negeri Pembina 2 Medan. The main focus in this study includes teachers' ability to design and implement learning that is in accordance with the needs of students, how the school handles teachers who experience a decline in performance or lack of discipline, and the extent to which teachers update their knowledge and skills regularly. The method used is a qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews and documentation. The results show that teachers have shown positive efforts in adjusting learning methods according to children's characteristics, as well as playing an active role in attending training and sharing knowledge. The principal applies a humane yet firm coaching approach to teachers who experience a decline in performance. Overall, the school environment supports the improvement of teachers' competencies and professionalism, although continuous monitoring and training are still needed to ensure equitable performance development.

Keywords: teacher performance, teacher competence, teacher training, learning evaluation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi profesional dan pedagogik guru dalam proses pembelajaran di TK Negeri Pembina 2 Medan. Fokus utama dalam penelitian ini mencakup kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, cara sekolah menangani guru yang mengalami penurunan kinerja atau kurang disiplin, serta sejauh mana guru memperbarui pengetahuan dan keterampilannya secara rutin. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru-guru telah menunjukkan upaya positif dalam menyesuaikan metode pembelajaran sesuai karakteristik anak, serta berperan aktif dalam mengikuti pelatihan dan berbagi pengetahuan. Kepala sekolah menerapkan pendekatan pembinaan yang humanis namun tetap tegas terhadap guru yang mengalami penurunan kinerja. Secara keseluruhan, lingkungan sekolah mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru, meskipun masih diperlukan pemantauan dan pelatihan berkelanjutan agar pengembangan kinerja dapat merata.

Kata kunci: kinerja guru, kompetensi guru, pelatihan guru, evaluasi pembelajaran.

PENDAHULUAN

Dalam hal ini pendidikan merupakan wadah yang akan menentukan kualitas kehidupan manusia dalam menopang pertumbuhan dan perkembangan bangsa dan negara. Pendidikan dalam konteks pembangunan nasional memiliki fungsi sebagai pemersatu bangsa, persamaan peluang dan pembangunan potensi (Laili, H. 2016). Sekolah sebagai lembaga pendidikan, mahasiswa akan mengalami pembelajaran sebagai proses mendidik mahasiswa yang direncanakan, diimplementasikan dan dievaluasi secara sistematis sehingga siswa dapat mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien (Komalasari, K. 2010). Menurut Brew 2011 didalam Saragih & Surya, E. 2017, Guru berperan aktif dalam pembelajaran dan tentunya merupakan posisi yang sangat penting untuk pembelajaran yang efektif. Kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial seorang guru harus dapat diandalkan dalam proses pembelajaran, antara lain menentukan model pembelajaran yang sesuai dengan materi. Karena efektivitas pembelajaran juga bisa dicapai dengan kesesuaian pembelajaran dengan materi yang diajarkan.

Kinerja guru sangat menentukan hasil pencapaian studi siswa dalam proses pembelajaran (Ensign et al., 2018). Nurnaningsih & Sunarto (2022) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dinilai berdasarkan kompetensi profesional yang dimiliki, di mana seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang baik jika punya kompetensi profesional yang baik pula. Kepala sekolah merupakan pemimpin dan pengawas yang memiliki peran dalam mengembangkan kualitas dan potensi guru dalam memberikan arahan serta motivasi dalam pembinaan yang akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak dapat dipisahkan dari keberadaan kepala sekolah yang menjalankan pengawasan dengan baik. Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan, karena prestasi belajar siswa bergantung pada cara guru mengajar.

Produktivitas akan meningkat ketika berada di lingkungan kerja yang baik (Hairo & Martono, 2019; Indraswari & Martono, 2020). Lingkungan kerja harus dibangun dalam suasana yang mendukung kenyamanan dalam proses kerja yang dirasakan oleh guru. Kepala sekolah diharapkan juga dapat memberikan pengarahan perilaku dengan memberikan keyakinan kepada guru dan siswanya bahwa cara terbaik untuk mencapai tujuan pribadi adalah dengan melalui pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Kepala sekolah dapat memberikan kesadaran kepada guru dan siswa hubungan keselarasan, keserasian,

keharmonisan, dan keseimbangan antara tujuan individu dan organisasi dengan cara-cara yang persuasif tanpa paksaan. Karena itu, kepala sekolah perlu membimbing guru agar proses pembelajaran dan administrasi sekolah bisa berjalan dengan baik demi kemajuan sekolah. Salah satu caranya adalah dengan melakukan supervisi untuk membantu meningkatkan kompetensi guru. Namun, dalam kenyataannya, supervisi akademik oleh kepala sekolah belum dilaksanakan secara maksimal, dan baru berjalan dengan baik di sebagian sekolah saja.

TK NEGERI PEMBINA 2 merupakan salah satu sekolah jenjang TK berstatus Negeri yang berada di wilayah Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara. TK NEGERI PEMBINA 2 didirikan pada tanggal 1 November 2007 dengan Nomor SK Pendirian 09 yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam dunia pendidikan, guru itu punya peran penting banget dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini fokus untuk melihat bagaimana kinerja dan kompetensi guru di TK NEGERI PEMBINA 2 MEDAN, agar bisa menilai kemampuan mereka dalam merancang dan menjalankan proses belajar mengajar yang sesuai dengan kebutuhan anak-anak.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru di TK NEGERI PEMBINA 2 MEDAN. metode deskriptif kualitatif. Sesuai dengan Bogdan & Taylor (1992) yang menyatakan bahwa metode ini menghasilkan data deskriptif tentang orang melalui tulisan, kata-kata yang diucapkan, dan perilaku yang diamati (Syahrudin & Salim, 2014). Objek penelitian ini adalah kepala sekolah. Alasan penggunaan metode deskriptif kualitatif adalah untuk mendeskripsikan bagaimana manajemen kinerja guru di sekolah tersebut. Kepala sekolah diharapkan melakukan perencanaan yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan, serta melakukan pengawasan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di TK NEGERI PEMBINA 2 MEDAN. Pengumpulan data menggunakan teknik triangulasi, yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan terhadap berbagai aspek yang relevan, sementara wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi tambahan dan dokumentasi seperti foto dan video.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekolah adalah pihak yang paling tahu kelebihan, kekurangan, dan hal-hal yang perlu diperbaiki dalam proses pembelajaran. Guru menjadi faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Sebagai sosok kunci, guru memegang tanggung jawab besar, baik di sekolah maupun di masyarakat. Tugas utama guru adalah mengajar, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Ketiga aktivitas ini menjadi tolok ukur utama kinerja guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik. Hal ini sejalan dengan pendapat Soedijarto (2008) yang menyatakan bahwa kinerja guru mencakup merencanakan, mengelola, mengevaluasi pembelajaran, mendiagnosis kesulitan belajar, serta memperbaiki kegiatan belajar (dalam Feriyanto, 2014; Munawir et al., 2022).

Kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga profesional. Kinerja yang baik tercermin dari kualitas, kuantitas, kemampuan bekerja sama, keandalan, dan kreativitas. Secara sederhana, kinerja menunjukkan seberapa produktif seorang guru dan seberapa besar kontribusi yang dihasilkan dari pengembangan dirinya. Pada akhirnya kinerja akan berpengaruh pada efektivitas organisasi. Kinerja yg baik mencerminkan kemampuan berkontribusi melalui karya-karya mereka mengarah di pencapaian perilaku yg sesuai dengan tujuan asal perusahaan atau organisasi (Dwi et al., 2017). Kinerja guru dapat di lihat dari manajemen sekolah yang dipimpin kepala sekolah dimana figur kepala sekolah memiliki tanggung jawab meningkatkan kinerja guru (Iskandar, 2013). Kinerja guru tidak akan berkembang manakala tidak dibarengi dengan program-program yang mendukung. Sehingga kepala sekolah perlu merancang program-program untuk meningkatkan kinerja guru (Gunawan, 2015),

Di banyak negara, proses penilaian kinerja guru masih sangat bergantung pada pengamatan subjektif oleh atasan atau rekan kerja, yang dapat menyebabkan bias dan ketidakadilan (Syahrin & Salehudin, M 2024). Meskipun kesadaran akan pentingnya kinerja guru sudah meningkat, masih ada banyak tantangan dalam mengelolanya dengan efektif. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya penilaian kinerja guru yang objektif dan akurat (Macpal et al., 2023)

Wawancara:

1. Bagaimana Ibu menilai kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa?

"Kalau menurut saya sih, guru-guru di sini udah lumayan oke ya dalam bikin rencana pembelajaran. Mereka tuh udah mulai ngerti kalau nggak semua anak bisa belajar dengan cara yang sama. Ada yang cepat nangkep, ada juga yang butuh dijelasin pelan-pelan atau pakai contoh yang konkret. Nah, guru-guru mulai menyesuaikan tuh misalnya ada yang pakai video, gambar, atau ajak diskusi biar anak-anak nggak bosan. Memang sih, masih ada yang kadang ngajar dengan cara lama, satu pola untuk semua anak. Tapi saya lihat mereka udah ada usaha buat berubah, apalagi setelah ikut pelatihan-pelatihan. Mereka jadi lebih terbuka buat coba hal baru. Terus ada juga yang sekarang sering ngobrol sama murid, nanya apa yang mereka suka atau susahnyanya di mana. Itu bagus banget sih menurut saya. Jadi ya, secara umum guru-gurunya udah cukup bagus, cuma ya namanya juga proses, masih perlu dibimbing dan ditingkatkan lagi pelan-pelan."

2. Bagaimana Ibu menanggapi jika ada guru yang kinerjanya menurun atau kurang disiplin?

"Kalau ada guru yang kinerjanya menurun atau kelihatan mulai kurang disiplin, biasanya saya nggak langsung menegur keras ya. Saya lebih pilih pendekatan pelan-pelan dulu. Biasanya saya ajak ngobrol baik-baik, nanya ada masalah apa, mungkin lagi ada beban di rumah atau lagi capek secara mental. Soalnya kan kita nggak tahu ya, bisa aja dia ada masalah pribadi yang bikin semangatnya menurun. Jadi saya coba pahami dulu. Tapi kalau setelah diajak ngobrol tetap nggak ada perubahan, baru saya kasih peringatan secara resmi, sesuai aturan. Intinya sih saya usahakan pendekatannya tetap manusiawi. Tapi tetap harus tegas juga, karena ini menyangkut tanggung jawab terhadap anak-anak. Kita pengen lingkungan sekolah tetap disiplin, tapi juga suportif."

3. Apakah guru memperbarui pengetahuan dan keterampilannya secara rutin

"Kalau saya lihat, sebagian besar guru di sini memang berusaha terus belajar, apalagi sekarang akses ke pelatihan online udah makin gampang. Ada yang ikut webinar, pelatihan daring, atau sekadar cari-cari referensi baru dari internet buat bahan ajar. Jadi, kelihatan mereka tuh nggak mau ketinggalan zaman. Tapi ya namanya manusia, ada juga beberapa yang masih jalan di tempat. Mungkin karena kesibukan atau udah

merasa nyaman dengan cara lama. Tapi kami biasanya saling dorong, saling ajak. Kadang ada guru yang habis ikut pelatihan, terus dia sharing ke teman-teman, jadi semua bisa dapat manfaatnya. Jadi intinya, ya guru-guru terus berusaha update ilmu, walaupun belum semuanya rutin dan semangat belajar mereka tetap ada."

Hasil dari wawancara dengan Kepala Sekolah TK Negeri 2 Pembina Medan menunjukkan bahwa secara umum, para guru di sana sudah cukup baik dalam merencanakan dan menjalankan proses belajar mengajar. Mereka mulai menyadari bahwa setiap anak belajar dengan cara yang berbeda, jadi pendekatan yang digunakan harus disesuaikan satu per satu. Beberapa guru bahkan sudah mulai pakai berbagai metode, seperti media audio-visual, diskusi, atau pendekatan tematik supaya siswa lebih terlibat. Ini bukti bahwa mereka sudah menerapkan kompetensi pedagogik yang relevan, sesuai dengan aturan dalam Permendiknas No. 35 Tahun 2010. Tapi, ada juga guru yang belum sepenuhnya berhenti pakai metode pembelajaran lama dan belum benar-benar berpusat pada anak. Ini menunjukkan perlunya pelatihan lanjutan dan pendampingan dari tenaga profesional, supaya semuanya bisa memenuhi standar kompetensi yang sama dan maksimal. Saat ada guru yang performanya menurun atau kedisiplinannya berkurang, kepala sekolah biasanya pakai pendekatan yang lebih persuasif dan humanis dulu.

Guru yang performanya turun tidak langsung dihukum, tapi diajak ngobrol buat cari tahu apa penyebabnya, termasuk masalah pribadi yang mungkin mempengaruhi kinerja. Pendekatan ini sesuai sama teori manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi interpersonal yang efektif. Tapi kalau setelah itu tidak ada perubahan, barulah diambil tindakan tegas sesuai aturan yang berlaku. Ini menunjukkan adanya keseimbangan antara menegakkan disiplin dan bersikap empatik dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah. Kalau soal pengembangan profesionalisme, sebagian besar guru di TK Negeri 2 Pembina Medan sadar akan pentingnya memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Kini, akses ke pelatihan daring dan webinar makin gampang, jadi mereka punya peluang buat meningkatkan kemampuan, baik di bidang pedagogik maupun profesional. Guru juga banyak yang mulai cari referensi sendiri dan berbagi ilmu sama teman sejawat, yang jadi nilai plus dalam usaha meningkatkan mutu pembelajaran mereka. Tapi, tentu saja tantangannya tetap ada, terutama buat guru yang nyaman dengan metode lama dan kurang mau keluar dari zona nyaman mereka. Makanya, peran kepala sekolah sebagai fasilitator dan motivator jadi sangat critical dalam mendorong budaya belajar yang berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan sangat penting dalam dunia pendidikan saat ini. Kurikulum terus berkembang, dan kebutuhan siswa pun semakin beragam. Karena itu, guru perlu terus meningkatkan kemampuan mereka agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Ketika guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, mereka akan lebih siap dalam merancang dan menyampaikan pembelajaran yang berkualitas. Ini secara langsung berdampak pada meningkatnya kinerja mereka di kelas. Di sisi lain, kepala sekolah memegang peran penting dalam mendukung proses ini. Mereka bisa menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif bagi pengembangan profesional guru, misalnya dengan memberikan pelatihan, pendampingan, atau memberikan kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan diri. Dukungan seperti ini tidak hanya memotivasi guru, tapi juga mendorong mereka untuk terus belajar dan berkembang.

Guru yang kompeten biasanya lebih terbuka dan responsif terhadap arahan kepala sekolah. Mereka mampu menerapkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan visi sekolah dan kebutuhan siswa. Oleh karena itu, hubungan yang sinergis antara kepala sekolah dan guru sangat dibutuhkan. Ketika keduanya saling mendukung dan bekerja sama dalam proses pengembangan kompetensi, hasilnya adalah peningkatan kinerja secara menyeluruh. Tidak hanya bagi guru secara individu, tetapi juga bagi kemajuan sekolah dan kualitas pendidikan secara umum. Dengan kata lain, keberhasilan pendidikan tidak bisa hanya mengandalkan guru atau kepala sekolah saja. Keduanya harus berjalan beriringan. Kepala sekolah sebagai pemimpin, dan guru sebagai pelaksana pembelajaran di lapangan, perlu saling memperkuat agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan wawancara dan analisis data yang sudah dilakukan, bisa dibilang bahwa guru-guru di TK Negeri 2 Pembina Medan, cukup pintar dalam merancang dan menjalankan pelajaran yang sesuai dengan kebutuhan murid-murid mereka. Mereka mulai paham dan menerapkan berbagai metode belajar yang beragam dan fleksibel, yang menunjukkan bahwa mereka mulai menguasai kompetensi pedagogik. Meskipun masih ada beberapa guru yang belum sepenuhnya optimal dalam menerapkan pendekatan pembelajaran secara personal,

secara umum, ada usaha besar yang dilakukan, terutama setelah mengikuti pelatihan dan pembinaan. Ketika ada masalah terkait penurunan performa atau kedisiplinan guru, pihak sekolah cenderung menggunakan cara yang lebih manusiawi, dengan ngobrol, saling pengertian, baru memberi sanksi sesuai aturan. Pendekatan ini mencerminkan kepemimpinan yang bijak dan penuh dukungan, demi menjaga kualitas pendidikan. Selain itu, para guru tetap semangat untuk terus belajar dan berkembang, baik lewat pelatihan online, webinar, maupun diskusi bareng rekan. Tapi, sayangnya, pengembangan kemampuan ini belum merata, dan butuh perhatian lebih serta monitoring yang lebih terstruktur dari pihak sekolah. Secara keseluruhan, penelitian ini nunjukin bahwa kemampuan guru sangat berpengaruh sama performa mereka sebagai pengajar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan penilaian kinerja guru sebaiknya dilakukan secara rutin dan disertai masukan yang membangun, agar mereka bisa terus berkembang. Kalau ada guru yang performanya menurun atau kurang disiplin, sebaiknya diajak bicara dengan cara yang ramah, tapi juga harus ada tindakan tegas kalau tidak ada perubahan. Selain itu, penting banget buat mendorong para guru agar terus belajar dan berbagi ilmu satu sama lain, misalnya melalui diskusi atau kelompok belajar. Kepala sekolah juga diharapkan tetep jadi pemimpin yang suportif dan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, agar kualitas pendidikan di sekolah makin membaik.

DAFTAR PUSTAKA

Dwi, A., Putri, K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 202–211.

Ensign, J., Mays Woods, A., & Hodges Kulinna, P. (2020). My Turn to Make a Difference: Efficacy Trends among Induction Physical Educators. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 91(1), 3–17.

Feriyanto, T. L. (2014). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar di Kecamatan Bambanglipuro Kabupaten Bantul (Issue c).

Gunawan, I. (2015). Strategi Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Berbasis Karya Ilmiah*, 23 Agustus, 305–312.

Indraswari, I., & Martono, S. (2020). Increased Productivity through Adaptive Behavior, Work Environment, and Training. *Management Analysis Journal*, 9(3), 271–280.

Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027.

Komalasari, K. (2010). *Pembelajaran Kontekstual*. Bandung: Refika Aditama.

Laili, H. (2016). Keefektifan Pembelajaran dengan Pendekatan CTL dan PBL Ditinjau dari Motivasi dan Prestasi Belajar Matematika Siswa Mataram. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 11(1), 25–34. ISSN 1978-4538.

Macpal, S., Mewengkang, A., & Paat, W. R. L. (2023). Perancangan Sistem Evaluasi Kinerja Guru di SMK Negeri Tabukan Utara Berbasis Web. **Edutik: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi**, 3(4), 543–551.

Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja guru profesional sekolah dasar. **Jurnal Pendidikan Guru**, 3(1), 8–14.

Nurnaningsih, I., & Sunarto, S. (2022). Pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi oleh lingkungan kerja (Studi kasus guru SMP se-Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang). **Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis**, 7(1).

Saragih, D. I., & Surya, E. (2017). Analysis the Effectiveness of Mathematics Learning Using Contextual Learning Model. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 34(1), 135–143. ISSN 2307-4531.

Syahrin, & Salehudin, M. (2024). Manajemen kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar Kec. Karanganyar Kabupaten Kutai Timur. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1).