

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada PAUD (Pendidikan Usia Dini) memiliki karakteristik yang khas secara fisik, sosial, kognitif, dan spiritual yang berhubungan satu sama lain. Pada masa anak usia 1 – 6 tahun adalah masa terpenting dalam hidupnya. Sebab pada masa tersebut merupakan pembentukan pondasi dirinya sehingga pola pendidikan harus disesuaikan dengan usia dan karakter peserta didik. Sebab perubahan dalam satu dimensi mempengaruhi dan dipengaruhi dimensi lain. Oleh sebab itu proses pendidikan peserta didik PAUD harus memenuhi kebutuhan anak usia dini terutama berhubungan dengan asah, asih, dan asuh.

Jenjang PAUD menggunakan jalur formal dan non formal, yaitu Taman Kanak adalah pendidikan formal peserta didik usia 4 – 6 tahun; Kelompok Bermain adalah pendidikan non formal peserta didik usia 2 – 4 tahun; Taman Penitipan Anak adalah layanan pendidikan yang dilaksanakan pemerintah dan masyarakat bagi anak usia lahir sampai 6 tahun diperuntukkan bagi orang tua yang bekerja; dan Satuan PAUD Sejenis (SPS) adalah layanan minimal yang dilakukan 1 – 2 kali/minggu bagi peserta didik 2 – 4 tahun. Namun demikian jenjang PAUD adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai usia enam tahun. Hal ini yang dilakukan melalui rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Saat ini, Standar

Nasional Pendidikan (SNP) untuk PAUD sebagai acuan penyusunan KTSP ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 58 Tahun 2009 yang mengakomodasi kebutuhan spesifik peserta didik yang belum maksimal.

Oleh sebab itu, proses pendidikan bagi peserta didik PAUD harus memperhatikan karakteristik anak yang berbeda-beda dan unik. Dalam perkembangannya, tidak menutup kemungkinan peserta didik menghadapi berbagai permasalahan yang akan menghambat aspek selanjutnya. Hal ini seperti yang diteliti oleh Mursyid (2016) dalam *Indonesian Journal of Islamic Early Childhood Education*, pembelajaran BCCT di RA Kecamatan Ngalian terbilang efektif data yang diperoleh, 73% setuju dan 27% lainnya menyatakan sangat setuju. Pendekatan *Beyond Centers and Circles Time* (BCCT) memandang bermain sebagai media yang tepat dan satu-satunya media pembelajaran anak karena disamping menyenangkan, bermain dalam *setting* pendidikan dapat menjadi media untuk menyenangkan dirinya dengan siapa dia hidup serta lingkungan dia hidup. Melalui bermain peserta didik memperoleh kesempatan untuk berkreasi, bereksplorasi, menemukan dan mengekspresikan perasaannya. Salah satu prinsip dasar dari fenomena pendidikan bermain bagi anak usia dini adalah *High Tech* (teknologi/sesuai jaman) serta *High Touch* (Sentuhan/Perasaan). Jadi pendidikan bermain yang modern dengan teknologi yang lebih maju dan penuh dengan sentuhan sosial yang tinggi serta mempunyai pengalaman interaksi sosial satu sama lainnya. Konsep pendidikan tersebut juga harus sesuai dengan perkembangan anak yaitu konsep *Developmentally Appropriate Practice (DAP)*.

Para ahli menyebut masa kanak-kanak peserta didik sebagai *golden age* karena masa ini sangat menentukan seperti apa mereka kelak jika dewasa baik

dari segi fisik, mental maupun kecerdasan. Tentu saja banyak faktor yang mempengaruhi dalam perjalanan masa depannya. Namun pengalaman dan apa yang diajarkan kepada peserta didik PAUD tidak akan terhapuskan dan memiliki pengaruh dominan dalam menentukan setiap pilihan dan langkah hidup mereka.

Peran guru PAUD sangat penting dan dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan peserta didik. Guru harus menyadari hubungan antar semua bagian dari perkembangan peserta didik untuk menentukan bahan ajar dan merencanakan, mengelola serta mengembangkan potensi peserta didik. Guru PAUD harus mengerti dan memahami pola perkembangan pendidikan anak usia dini sebagaimana termaktub dalam UU No. 20 Tahun 2003 Bab I, pasal 1, ayat 14 yang menyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Pada saat ini, lembaga-lembaga pendidikan anak usia dini banyak bermunculan di tengah-tengah masyarakat terutama di daerah perkotaan. Menurut data BPS Kota Bogor *update* 2018 tercatat jumlah PAUD sebanyak 540 dengan 1.415 guru PAUD. Hal ini disebabkan karena hanya perlu modal kecil, persyaratan relatif mudah, dan peminatnya banyak. Namun demikian masih saja terjadi ketimpangan antara harapan dan kenyataan. Selain itu ternyata lembaga-lembaga penyelenggara tersebut dalam menyajikan pola pendidikan anak usia dini minim sarana dan prasarana.

Kurangnya pemahaman terhadap metode pembelajaran adalah salah satu penyebab lemahnya orientasi pendidik. Pada saat mengajar mereka hanya berorientasi pada aspek kognitif. Padahal dalam mendidik anak usia dini, faktor emosi juga menjadi hal yang tak kalah penting. Dalam suasana emosi yang gembira, mereka menjadi mudah menangkap maksud yang disampaikan. Oleh karena itu pembelajaran di PAUD menggunakan metode belajar sambil bermain. Dari sinilah tolak ukur kinerja guru dipertaruhkan. Dalam hal ini kinerja guru PAUD adalah usaha optimalisasi pembelajaran pada PAUD dan mensukseskan program tersebut berjalan dengan baik. Terhadap seluruh sekolah yang berhasil, orang selalu menunjuk bahwa kinerja guru adalah kunci keberhasilan.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola pembelajaran di kelas. Unjuk kerja tersebut merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya seperti kualitas kerja, ketepatan menggunakan media maupun kemampuan menggunakan berbagai metode belajar. Berdasarkan gejala dan dampak tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dapat diamati dan diukur baik kualitas maupun kuantitasnya serta kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar peserta didik.

Namun demikian unjuk kerja guru tidak cukup hanya berupa kegiatan yang berkaitan dengan kinerja guru pada PAUD. Tetapi rendahnya kompetensi guru adalah salah satu penyebab belum optimalnya pelayanan guru kepada peserta didik. Hal ini dapat dilihat dari faktor internal maupun eksternal dari guru tersebut. Latihan dan pengalaman kerja, sikap kepribadian, organisasi, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, serta motivasi

kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja guru.

Dari berbagai kendala yang dihadapi guru PAUD dalam setiap pembelajaran, maka pada tanggal 21 sampai 23 Nopember 2018 telah dilakukan survei pra penelitian dengan menyebarkan angket tentang kinerja guru PAUD di Kota Bogor yang berjumlah oleh 30 Kepala PAUD (penilai) yang mewakili 6 kecamatan dan dokumen administrasi PAUD. Hasil temuan di lapangan khususnya guru PAUD di Kota Bogor terdapat beberapa masalah terkait dengan rendahnya kinerja guru sebagai berikut:

1. Terdapat 32% Guru PAUD yang tidak membuat dan merencanakan bahan ajar yang mengacu pada kurikulum terpadu serta tidak membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan.
2. Terdapat 49% Guru PAUD tidak merencanakan rumusan standar kompetensi dan indikatornya serta tidak merencanakan metode pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran.
3. Terdapat 39% Guru PAUD tidak merencanakan kegiatan lomba antar PAUD dan tidak memberikan penguatan kepada peserta didik usia dini agar terlibat aktif serta mampu menyelesaikan tugas.
4. Terdapat 41% Guru PAUD tidak menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan tidak memberikan penjelasan yang berkaitan dengan isi atau materi pelajaran.
5. Terdapat 43% Guru PAUD tidak membuat analisis kemajuan hasil belajar peserta didik usia dini dan membuat analisis perencanaan pembelajaran yang akan datang.

Dari data di atas, masih belum memenuhi harapan serta dilihat dari administrasi akademik guru yang belum memadai. Permasalahan persekolahan yang kompleks menjadi tantangan guru PAUD dimasa yang akan datang. Perubahan semakin cepat dalam dunia pendidikan harus diikuti dengan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di persekolahan PAUD.

Didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang guru membutuhkan dorongan semangat dan motivasi dari pimpinan PAUD. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya sedemikian rupa sehingga dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dan mampu membuahkan hasil yang memuaskan, baik bagi sekolahan maupun guru itu sendiri.

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru yang diduga berkaitan dengan faktor kepemimpinan kepala PAUD, faktor kompetensi pedagogik guru, dan komitmen guru terhadap organisasi PAUD. Sebab kemampuan kepemimpinan kepala PAUD merupakan faktor penentu keberhasilan suatu lembaga PAUD. Selain sebagai penentu dalam pemberdayaan guru dan peningkatan mutu proses dan produk pembelajaran. Kepala PAUD adalah orang yang bertanggungjawab apakah guru dan staf bekerja secara maksimal. Kultur PAUD dan kultur pembelajaran dibangun oleh faktor kepemimpinan kepala PAUD dalam berinteraksi dengan komunitasnya (Kepala, guru, dan staf). Kepala PAUD sebagai pemimpin di PAUD memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Kepala PAUD sebagai pemimpin harus mampu memotivasi dan menciptakan rasa percaya diri bawahan dalam melaksanakan tugas masing-

masing. Kemudian memberikan bimbingan dan pengarahan serta memberikan dorongan semangat, memacu dan berdiri didepan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan PAUD. Sebab seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinnya. Kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan merupakan bagian dari kepemimpinan. Konsep kepemimpinan erat hubungannya dengan konsep kekuasaan. Dengan kekuasaan pemimpin memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya.

Salah satu tipe kepemimpinan seorang pemimpin yang memungkinkan untuk mencapai hal tersebut di atas adalah tipe kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan transformasional ini merupakan tipe kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan oleh seorang pemimpin organisasi pendidikan yang mana dalam hal ini adalah kepala PAUD pada era yang penuh dengan perkembangan seperti saat ini. Kepala PAUD yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional biasanya mampu mengimplementasikan suatu perubahan dan perkembangan guna kemajuan PAUD. Seorang pemimpin yang mampu melakukan perubahan hanya dimiliki oleh pemimpin yang mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformasional dalam perputaran roda organisasi di PAUD.

Selanjutnya faktor yang berkaitan dengan kinerja guru di PAUD adalah kompetensi pedagogik. Sebab guru adalah sutradara dan sekaligus aktor dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, seorang guru harus mampu memilih strategi yang paling efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran. Intinya guru harus memiliki kemampuan untuk mengelola pembelajaran, merencanakan dan

melaksanakan pembelajaran serta mengevaluasi hasil belajar anak untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki anak dan juga berpengaruh terhadap meningkatkan perkembangan anak dari aspek kognitif, aspek psikomotorik, maupun aspek afektif. Sebab dengan memiliki kemampuan pedagogik seorang guru dapat mengaplikasikan secara benar dalam proses pembelajaran di PAUD dan secara tidak langsung mampu mengoptimalkan serta membantu perkembangan anak secara optimal.

Selain itu, guru yang memiliki kompetensi pedagogik diharapkan mampu merangsang dan mengarahkan peserta didik dalam belajar. Selanjutnya mendorong peserta didik dalam pencapaian hasil belajar secara maksimal. Sebab pada kenyataannya mengajar atau mendidik peserta didik di PAUD adalah menolong peserta didik dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap dan ide serta apresiasi yang mengarah pada perubahan tingkah laku dan pertumbuhan peserta didik pada masa perkembangan fisik, mental dan sikap perilaku.

Guru yang memiliki kompetensi pedagogik adalah guru yang mengetahui secara mendalam tentang apa yang diajarkannya, cakap dalam cara mengajarkannya secara efisien dan efektif serta memiliki kepribadian yang mantap. Posisi serta peranan guru dalam membimbing belajar peserta didik berdampak luas pada kehidupan serta perkembangan masyarakat pada umumnya, sehingga jabatan guru bersifat strategis.

Selain faktor kepemimpinan transformasional dan kompetensi pedagogik guru, salah satu faktor lain mempunyai hubungan berkaitan dengan kinerja guru adalah komitmen guru terhadap organisasi PAUD. Dalam upaya mencapai tujuan, guru PAUD dituntut memiliki komitmen tinggi dimana dia bekerja. Komitmen ini

merupakan kondisi yang memungkinkan perilaku guru terikat kepada lembaga PAUD dalam melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

Seorang guru harus mempunyai komitmen yang tinggi agar memberikan dampak yang baik terhadap organisasi sekolahnya. Sebab komitmen kepada organisasi yang tinggi menciptakan loyalitas dan keberlanjutan serta efektivitas dalam pembelajaran. Jika seorang guru rendah komitmennya maka berdampak kepada semangatnya mengembangkan mutu pendidikan. Sebaliknya jika seorang guru mempunyai komitmen yang tinggi, maka pembelajaran dapat berjalan lancar. Oleh sebab itu guru sebagai penanggung jawab pelaksanaan proses pendidikan di tingkat PAUD sebaiknya mampu menciptakan lingkungan PAUD yang kondusif dan nyaman, sehingga proses pendidikan berjalan dengan baik.

Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi PAUD. Begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen organisasional merupakan loyalitas seseorang pada suatu pekerjaan atau organisasinya. Komitmen terhadap lembaga PAUD sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seseorang yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Sehingga tidak menjadi alasan untuk meninggalkan pekerjaan dan menjadi aset untuk kemajuan persekolahan PAUD di kemudian hari.

Selanjutnya diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai mengenai kinerja guru PAUD di Kota Bogor dengan harapan ditemukan hal-hal penting sehingga dapat ditingkatkan mutu dan kapasitas guru dalam memberikan pengajaran

kepada peserta didik. Maka berdasarkan latar belakang masalah ini, penelitian akan mengkaji mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja guru PAUD di Kota Bogor dan variabel-variabel yang diduga berhubungan dengannya yaitu variabel kepemimpinan transformasional, variabel kompetensi pedagogik dan variabel komitmen terhadap organisasi.

Selain ketiga faktor di atas, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah iklim organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kecerdasan emosional, motivasi kerja, keberhasilan karir, dan lain-lain yang tidak diteliti.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru pada PAUD. Ada beberapa hal yang menyebabkan permasalahan pada rendahnya kinerja guru yang diduga terkait dengan faktor kepemimpinan transformasional kepada PAUD, faktor kompetensi pedagogik guru, dan komitmen guru terhadap organisasi PAUD.

1. Beberapa guru berasal dari lulusan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang seharusnya melekat pada diri guru sehingga diduga berhubungan dengan kinerja.
2. Masih ada sebagian guru PAUD banyak yang asal bersedia mengajar bukan berlatar belakang pendidikan anak usia dini. Hal ini dilakukan sebab mengajar di PAUD hanya bermain sehingga proses belajar mengajar menjadi salah arah, salah konsep dan salah persepsi. Sehingga diduga berhubungan dengan kinerja.

3. Kurangnya pembinaan dari kepala PAUD dalam proses belajar mengajar sehingga ketika terjadi kesalahan tidak ada sanksi apa pun dan memberikan arah serta kegiatan yang dapat meningkat dimasa depan sehingga diduga kinerja juga tidak maksimal.
4. Masih terdapat beberapa guru tidak responsif terhadap perkembangan jaman atau gaptek (gagap teknologi) sehingga pembelajaran kurang menarik dan tidak mendapat informasi terbaru dari berbagai informasi pendidikan usia dini. Sehingga dapat diduga berhubungan dengan kinerja dalam proses pembelajaran jika dikaitkan dengan perkembangan informasi dan komunikasi.
5. Masih lemahnya komunikasi kepala PAUD dengan guru sehingga kegiatan pembelajaran masih belum mendapat perhatian yang lebih serius dan diduga berhubungan dengan kinerja.
6. Belum optimalnya upaya guru dalam melayani program pendidikan sehingga menyebabkan rasa ketidakpuasan dari pihak lain dan diduga berhubungan dengan kinerja.
7. Pemberian insentif masih dirasakan kurang menyeluruh dan kurang memberikan kepuasan kepada guru sehingga timbul kecemburuan salah satu diantaranya bagi guru yang sudah sertifikasi dan yang belum sertifikasi. Hal ini diduga berhubungan dengan kinerja.
8. Masih rendahnya motivasi guru PAUD untuk meningkatkan kompetensinya atau kurang kesadaran pentingnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pendidikan, pelatihan atau lokakarya, seminar atau

sejenisnya. Sehingga diduga berhubungan dengan kinerja dalam setiap pembelajaran yang selalu dinamis menyesuaikan perkembangan jaman.

9. Sebagian guru masih terbelenggu untuk menjaga profesi dan kebebasannya dalam bekerja sebagai contoh kalau tidak mengikuti kebijakan PAUD maka dipecat, guru dituntut untuk memberikan pelajaran sesuai dengan selera atasan atau tuntutan masyarakat, posisi rendah secara ekonomi sehingga kalau tidak mengikuti kebijakan akan diberhentikan. Sehingga diduga berhubungan dengan kinerja guru terutama dalam hal komitmen kepada lembaga PAUD.
10. Sebagian guru PAUD masih enggan membuat program tahunan, semesteran, maupun kegiatan harian. Sebab lebih mudah menyontek bahan-bahan tersebut atau mengunduh perangkat pembelajaran melalui internet atau sejenisnya. Sehingga diduga mempengaruhi kinerja guru untuk bekerja kreatif, inovatif dan profesional.
11. Masih banyak guru yang mempunyai pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga tidak fokus dan berhubungan dengan kinerja guru dalam meningkatkan kompetensinya sebagai sebuah profesi guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, untuk lebih fokus penelitian pada upaya-upaya kinerja guru PAUD akan dibatasi pada penelitian ini hanya pada masalah kinerja sebagai variabel terikat dan variabel-variabel bebas yang diduga mempunyai hubungan, yaitu kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik guru, dan komitmen guru terhadap organisasi pada PAUD

di Kota Bogor. Adapun yang menjadi unit analisis ini adalah guru PAUD pada PAUD yang terakreditasi di Kota Bogor.

D. Perumusan Masalah

Setelah peneliti menguraikan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja?
2. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan kinerja?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi pedagogik dengan secara bersama-sama dengan kinerja?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen terhadap organisasi secara bersama-sama dengan kinerja?
6. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi pedagogik dan komitmen terhadap organisasi secara bersama-sama dengan kinerja?
7. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik, dan komitmen terhadap organisasi secara bersama-sama dengan kinerja?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menemukan upaya-upaya meningkatkan kinerja guru PAUD Kota Bogor dengan penguatan

kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik, dan komitmen terhadap organisasi, dengan cara mengidentifikasi kekuatan-kekuatan hubungan, sebagai berikut:

1. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja.
2. Hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja.
3. Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan kinerja.
4. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja.
5. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen terhadap organisasi secara bersama-sama dengan kinerja.
6. Hubungan antara kompetensi pedagogik dan komitmen terhadap organisasi secara bersama-sama dengan kinerja.
7. Hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik, dan komitmen guru terhadap organisasi secara bersama-sama dengan kinerja.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritik

Penelitian ini dilakukan sebagai langkah awal penulis dalam menganalisis tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian sehingga diharapkan nantinya, yaitu:

- a. Ditemukan sistesis-sintesis baru pada variabel-variabel penelitian ini, yaitu:
 - 1) Sintesis tentang Kinerja.
 - 2) Sintesis tentang Kepemimpinan Transformasional
 - 3) Sintesis tentang Kompetensi Pedagogik

- 4) Sintesis Komitmen terhadap Organisasi.
- b. Diharapkan menjadi khasanah keilmuan khususnya pada bidang pendidikan.
- c. Sebagai bahan kajian sehingga dapat memperluas wawasan, khususnya mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik, dan komitmen terhadap organisasi dengan kinerja.
- d. Dijadikan bahan untuk melakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik, komitmen terhadap organisasi, dan kinerja.

2. Kegunaan Praktik

Hasil temuan dari penelitian ini nantinya berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai dasar kajian yaitu kinerja Guru PAUD dan semoga dalam penelitian ini diharapkan:

- a. Ditemukannya upaya-upaya meningkatkan kinerja guru PAUD melalui penguatan kepemimpinan transformasional Kepala PAUD, kompetensi pedagogik guru PAUD dan Komitmen terhadap organisasi guru PAUD.
- b. Khusus bagi Guru PAUD dengan penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan semangat guru dalam meningkatkan kinerja guru dan produktivitas guru PAUD.
- c. Khusus bagi Kepala PAUD penelitian ini dijadikan informasi bagi para kepala PAUD untuk menyusun dan mengembangkan serta meningkatkan kinerja.
- d. Bagi Dinas Pendidikan, penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada Dinas Pendidikan Kota Bogor dalam merencanakan dan melaksanakan serta mengembangkan progam PAUD di masa datang.

G. Kebaharuan (*Novelty*)

Dari hasil penelitian ini ditemukan kebaharuan sebagai berikut:

1. Ditemukannya upaya-upaya meningkatkan kinerja dengan penguatan kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah.
2. Ditemukannya upaya-upaya meningkatkan kinerja dengan penguatan kompetensi pedagogik guru.
3. Ditemukannya upaya-upaya meningkatkan kinerja dengan penguatan komitmen terhadap organisasi sekolah.
4. Ditemukannya upaya-upaya meningkatkan kinerja secara bersama-sama dengan penguatan kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik dan komitmen terhadap organisasi.
5. Metode regresi–*Scientific Identification Theory for Operational Research in Education (SITOREM)* merupakan kombinasi dari dalam penelitian tentang kinerja.
6. Ditemukannya Sintesis baru dalam penelitian ini tentang kinerja, kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik, dan komitmen terhadap organisasi.
7. Ditemukannya Variabel yang paling kuat hubungannya dengan kinerja guru adalah variabel komitmen terhadap organisasi.
8. Ditemukannya pemetaan indikator variabel yang lemah diprioritaskan untuk diperbaiki dan yang kuat dipertahankan.