

**REKRUTMEN GURU TAMAN KANAK-KANAK  
DI KECAMATAN KOKAP  
KABUPATEN KULON PROGO**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk memenuhi sebagian persyaratan  
guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan



Oleh :  
**Lestari Siti Wulandari**  
**NIM 07101241017**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
OKTOBER 2012**

## PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul **“REKRUTMEN GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN KOKAP KABUPATEN KULON PROGO”** yang disusun oleh **Lestari Siti Wulandari, NIM 07101241017** ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, 17 Oktober 2012

Pembimbing I

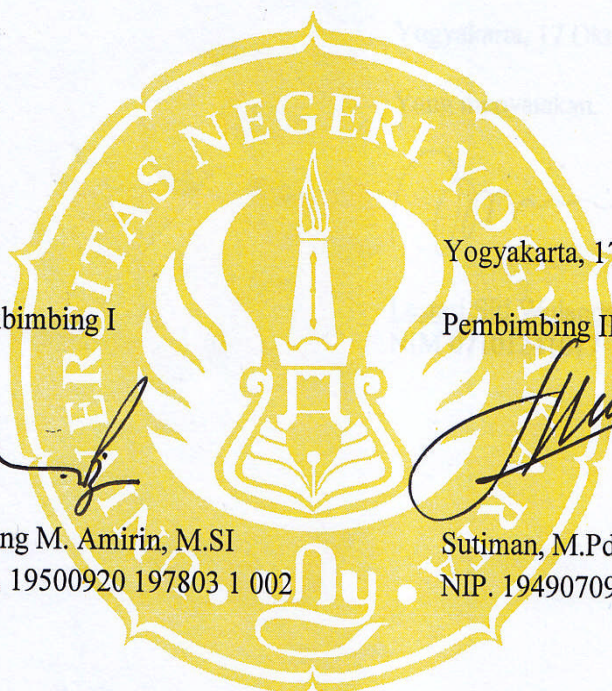


Tatang M. Amirin, M.SI  
NIP. 19500920 197803 1 002

Pembimbing II



Sutiman, M.Pd  
NIP. 19490709 197803 1 001



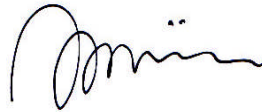
## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 17 Oktober 2012

Yang menyatakan,



Lestari Siti Wulandari  
NIM 07101241017

## PENGESAHAN


Skripsi yang berjudul “REKRUTMEN GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN KOKAP KABUPATEN KULON PROGO” yang disusun oleh **Lestari Siti Wulandari**, NIM **07101241017** ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal September 2012 dan dinyatakan lulus.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Tatang M. Amirin, M.SI	Ketua Penguji		17 - 12 - 2012
M.M. Wahyuningrum H, MM	Sekretaris		17 - 12 - 2012
Ika Budi Maryatun, M.Pd	Penguji Utama		10 - 12 - 2012
Sutiman, M.Pd	Penguji Pendamping		12 - 12 - 2012

Yogyakarta, ~~November 2012~~ **09 JAN 2013**  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



  
Dr. Haryanto, M.Pd  
NIP. 19600902 198702 1 001

## **MOTTO**

**“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan,  
maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan),  
tetaplah bekerja keras ( untuk urusan yang lain)”  
(Al-Insyirah, 6-7)**

**“Pengalaman bukanlah apa yang terjadi pada seseorang,  
pengalaman adalah apa yang dapat dilakukan seseorang  
terhadap apa yang terjadi padanya”  
(Aldous Huxley)**

## **PERSEMBAHAN**

*Skripsi ini kupersembahkan untuk :*

- 1. Ayah, Ibu dan Kakak*
- 2. Almamaterku*
- 3. Nusa, Bangsa dan Agama*

# **PEREKRUTAN TENAGA PENDIDIK PADA TK SE KECAMATAN KOKAP KABUPATEN KULON PROGO**

Oleh  
Lestari Siti Wulandari  
07101241017

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses perekrutan dan pengembangan profesi dan kompetensi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kokap kabupaten Kulon Progo.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah taman kanak-kanak di Kecamatan Kokap. Seluruh taman kanak-kanak sebanyak 22 sekolah diteliti sehingga penelitian ini disebut studi populasi. Sumber informasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah. Data dihimpun dengan menggunakan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) rekrutmen guru taman kanak-kanak di kecamatan Kokap dilakukan oleh Sekolah, walaupun penetapan dan pengangkatannya dilakukan oleh yayasan; (2) yang dijadikan kriteria calon guru pada umumnya adalah minimal D2 PGTK dan kriteria kepribadian; (3) rekrutmen pada umumnya menggunakan sistem tertutup yaitu melalui rekomendasi guru; (4) seleksi calon guru pada umumnya menggunakan wawancara.; (5) tidak ada kontrak kerja antara guru dengan sekolah atau yayasan; (6) seluruh TK tidak melakukan sendiri pengembangan profesi guru, hanya memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan dan studi lanjut.

Kata kunci : *taman kanak-kanak, rekrutmen dan pembinaan guru*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Rekrutmen Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo” ini dengan baik. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

Peneliti menyadari bahwa penyelesaian Tugas Akhir Skripsi ini bukan semata-mata hasil usaha sendiri, tetapi karena keterlibatan banyak pihak yang membantu. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang secara tidak langsung memberikan kemudahan dan kelancaran bagi penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ilmu Pendidikan.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang secara tidak langsung memberikan kemudahan dan kelancaran bagi penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada penulis.
4. Bapak Tatang M. Amirin, M.Si selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis


dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan sebagai motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Sutiman, M.Pd selaku dosen pembimbing II skripsi yang penuh keikhlasan membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan sebagai motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Ika Budi Maryatun, M.Pd selaku penguji utama yang telah memberikan masukan dan saran untuk penyusunan skripsi ini.
7. Ibu M.M. Wahyuningrum H, MM selaku sekretaris penguji yang telah memberikan masukan dan saran untuk penyusunan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Kepala Subbag Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
10. Kepala Tata Usaha Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
11. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
12. Bapak, Ibu dan Kakak yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis.
13. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis mengharapkan saran yang membangun demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 17 Oktober 2012

Hormat saya,



**Lestari Siti Wulandari**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
 <b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Pendidikan Anak Usia Dini.....	8
B. Taman Kanak-kanak (TK).....	11
C. Pendidik Taman Kanak-kanak (TK). .....	12
D. Rekrutmen Guru Taman Kanak-kanak .....	22
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	30

B. Objek Penelitian .....	30
C. Subjek Penelitian .....	31
D. Pengumpulan Data .....	32
E. Instrumen Penelitian dan Kisi-Kisi .....	32
F. Teknik Analisis Data .....	34

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

1. Keadaan TK di Kecamatan Kokap.....	35
2. Latar Belakang Pendidikan Guru TK di Kecamatan Kokap .....	37
3. Kriteria Prioritas Perekrutan Guru TK di Kecamatan Kokap .....	39
4. Pola dan Metode Perekrutan Guru TK di Kecamatan Kokap .....	43
5. Seleksi Calon Guru TK di Kecamatan Kokap .....	44
6. Penetapan Penerimaan Guru TK di Kecamatan Kokap .....	47
7. Kontrak Kerja antara Guru dengan TK di Kecamatan Kokap .....	48
8. Pengembangan Profesi dan Kompetensi Guru TK di Kecamatan Kokap .....	49

### **B. Pembahasan**

1. Latar Belakang Pendidikan Guru TK di Kecamatan Kokap .....	50
2. Kriteria Prioritas Perekrutan Guru TK di Kecamatan Kokap .....	52
3. Pola dan Metode Perekrutan Guru di Kecamatan Kokap .....	53
4. Seleksi Calon Guru TK di Kecamatan Kokap .....	54
5. Penetapan Penerimaan Guru TK di Kecamatan Kokap .....	55
6. Kontrak Kerja antara Guru dengan TK di Kecamatan Kokap .....	56
7. Pengembangan Profesi dan Kompetensi Guru TK Di Kecamatan Kokap.....	56

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	59

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	60
-----------------------------	----

<b>LAMPIRAN</b> .....	62
-----------------------	----

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Rekrutmen Guru TK di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.....	38
Tabel 2. Persentase Latar Belakang Pendidikan Guru Pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap. ....	43
Tabel 3. Kriteria Prioritas Perekrutan Berdasarkan Jenjang Pendidikan Guru TK di Kecamatan Kokap. ....	45
Tabel 4. Kriteria Prioritas Perekrutan Berdasarkan Aspek non Akademis Guru TK di Kecamatan Kokap. ....	46
Tabel 5. Kriteria Prioritas Perekrutan Guru TK di Kecamatan Kokap. ....	48
Tabel 6. Pola dan Perekrutan Guru TK di Kecamatan Kokap. ....	49
Tabel 7. Proses Seleksi Calon Guru TK di Kecamatan Kokap. ....	51
Tabel 8. Penetapan Penerimaan Guru Pada TK di Kecamatan Kokap. ....	54
Tabel 9. Kontrak Kerja antara Guru dengan TK di Kecamatan Kokap. ....	55
Tabel 10. Pengembangan Profesi dan Kompetensi Guru di kecamatan kokap .....	56

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Undang-undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan yang layak, pemerintah juga telah memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % dari APBN guna memenuhi kebutuhan dalam rangka penyelenggaraan pendidikan. Namun, pendidikan tidak hanya tugas yang harus diemban oleh pemerintah semata melainkan tanggung jawab setiap warga negara yaitu orang tua, masyarakat, dan sekolah. Pendidikan akan membawa bangsa menjadi maju yang merupakan cita-cita dan keinginan yang ingin dicapai oleh setiap negara. Bangsa yang maju dapat dilihat dari keberhasilan pada aspek pembangunan nasional dan keberhasilan pembangunan nasional tersebut sangat ditentukan oleh mutu dan kualitas sumber daya manusia yang baik sebagai pelaksana atau pelaku pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa elemen manusialah yang menggerakkan roda pembangunan dengan harapan target dan tujuan dapat tercapai.

Pendidikan merupakan sarana paling strategis dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dengan posisi yang strategis ini dapat diartikan bahwa tujuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia akan tercapai apabila pendidikan tersebut memiliki sistem yang sesuai dengan pembangunan dan kualitas yang baik dilihat dari segi proses dan hasilnya. Pembangunan nasional di bidang pendidikan adalah upaya untuk mencerdaskan bangsa dan untuk meningkatkan mutu serta kualitas manusia Indonesia.

Untuk mewujudkan mutu dan kualitas manusia yang baik maka pembangunan dan pengembangan manusia harus dimulai dan dilakukan dari tingkat yang paling bawah, yaitu pada masa usia dini sebab pendidikan perlu dimulai sejak dini terlebih untuk mengejar ketertinggalan di era globalisasi sekarang ini. Di Indonesia dewasa ini perkembangan anak usia dini tengah mendapatkan perhatian serius terutama dari pemerintah, karena disadari benar bahwa merekalah yang akan menjadi penerus generasi yang ada sekarang.

Keberhasilan dalam mewujudkan anak didik yang nantinya akan menjadi penerus pembangunan bangsa tidak lepas dari sosok guru sebagai tenaga pendidik yang berkualitas, profesional, dan relevan dengan kualifikasi tenaga pendidik. Kualitas, profesional, dan relevansi dengan kualifikasi tenaga pendidik sangat erat hubungannya dengan proses rekrutmen. Sebab, rekrutmen tenaga pendidik berkaitan langsung dengan perencanaan sumber daya manusia atau dalam hal ini perencanaan tenaga pendidik. Perencanaan tenaga pendidik perlu kecermatan yang maksimal karena berhubungan dengan penarikan tenaga pendidik yang berkompeten dan mampu mendidik anak-anak sebagai generasi penerus bangsa secara profesional. Proses rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia tidak boleh diabaikan karena untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapatkan atau dengan kata lain tenaga pendidik yang direkrut tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Lembaga atau Sekolah. Artinya, sekolah tidak memperoleh tenaga pendidik yang tepat dalam arti kualitas dan kuantitas. Apabila terjadi demikian maka sekolah tersebut dapat dikatakan kurang efektif dan kurang efisien sehingga akan menyebabkan

kerugian dan kegagalan. Oleh karena itu, untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tenaga pendidik. Agar efektifitas dan efisiensi sekolah terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dan dilandasi perencanaan yang matang.

Dewasa ini masih sulit ditemukan guru atau tenaga pendidik yang mampu mengajar peserta didik sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka tempuh saat kuliah. Faktanya, di lapangan banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan dan kompetensi sebagaimana diatur oleh Pemerintah. Guru profesional seharusnya memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogis, kognitif, kepribadian, dan sosial. Disamping itu, Pemerintah berupaya membuat program sertifikasi guru untuk meningkatkan kinerja, keprofesionalan, kesejahteraan dan martabat guru yang tercermin dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Sertifikasi profesi guru hanya diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi akademik dan benar-benar telah memiliki standar kompetensi yang telah disyaratkan.

Membangun kualitas pendidikan yang baik tidak bisa lepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik sehingga adanya pengakuan formal terhadap guru sebagai suatu profesi yang bermartabat. Dengan adanya pengakuan formal tersebut menegaskan bahwa guru menjadi pahlawan tanpa tanda jasa yang memiliki kontribusi besar terhadap pembentukan karakter peserta didik. Selain itu, pengakuan tersebut juga memberi tantangan bagi guru untuk lebih berkompeten.

Kompetensi ini diperlukan sebagai dasar untuk berpikir dan bertindak sebagai guru professional dimana seorang guru professional harus memiliki kompetensi akademis dan pedagogis untuk mendidik. Adanya pengakuan bahwa guru sebagai profesi yang bermartabat dipertegas pula dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dimana memberikan penjelasan bahwa guru sebagai profesi yang tidak saja memberikan peluang mendapatkan tunjangan profesi satu kali gaji akan tetapi juga memberikan peluang untuk lebih mengembangkan kompetensi yang dimilikinya.

Oleh karena itu, dari penjelasan di atas maka tidak mengherankan lagi apabila dewasa ini semakin banyak lulusan-lulusan dari bangku kuliah yang berminat mendaftar pekerjaan sebagai seorang guru sehingga profesi guru menjadi pilihan. Bahkan, latar belakang pendidikan pun tidak menjadi hambatan atau kendala bagi seseorang untuk mencalonkan dirinya sebagai seorang guru. Kualifikasi guru sebagai tenaga pendidik adalah minimal Strata 1 atau S1 Kependidikan, namun banyak dijumpai lulusan Diploma III maupun Strata 1 non Kependidikan juga ikut mendaftarkan diri sebagai guru. Banyak ditemukan pula di Taman Kanak-kanak dengan sebagian tenaga pendidik mempunyai latar belakang pendidikan yang dirasa belum memenuhi kualifikasi dan persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik. Hal ini banyak ditemukan di sebagian besar Taman Kanak-kanak yang ada di Kabupaten Kulon Progo khususnya di Kecamatan Kokap. Masih ada guru Taman Kanak-kanak mempunyai latar belakang pendidikan yang tidak memenuhi standar persyaratan yang sudah

ditentukan. Salah satu hal yang menjadi penyebab adalah karena semakin meningkatnya minat atau keinginan masyarakat akan profesi sebagai guru.

Pendidikan anak usia dini menurut pasal 28 UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 dapat dilaksanakan melalui tiga jalur yaitu informal atau pendidikan dalam keluarga, formal melalui Taman Kanak-kanak dan non formal melalui kelompok bermain. Taman Kanak-kanak sebagai jalur formal Pendidikan Anak Usia Dini yang paling banyak dijumpai di masyarakat menurut Depdiknas bertujuan untuk membantu peserta didik dalam mengembangkan berbagai potensi baik psikis dan fisik yang meliputi moral dan nilai-nilai agama, sosial, emosional, kognitif, bahasa, motorik, kemandirian dan seni untuk siap memasuki pendidikan dasar. Perkembangan aspek kognitif, afektif dan psikomotor yang dicapai anak selama di Taman Kanak-kanak akan membentuk kemampuannya di masa-masa selanjutnya.

Untuk mencapai tujuan pendidikan di Taman Kanak-kanak maka diperlukan adanya program pendidikan yang baik dengan ditunjang keberadaan guru berkualitas. Guru memegang peran penting dan sentral dalam jalannya proses pendidikan di Taman Kanak-kanak. Peran guru sebagai peletak fondasi pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang kokoh bagi anak didik sehingga bermanfaat ketika anak menempuh jenjang pendidikan selanjutnya. Agar dapat berperan secara optimal guru Taman Kanak-kanak harus mampu memilih dan menggunakan strategi pembelajaran yang tepat yang memungkinkan anak belajar dengan melibatkan seluruh indera dan berlangsung secara menyenangkan sehingga pembelajaran menjadi bermakna dan bermanfaat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Guru Taman Kanak-kanak tidak seluruhnya berkualifikasi tenaga pendidik Strata 1/Diploma IV di Kecamatan Kokap.
2. Kompetensi profesional guru masih rendah.
3. Banyak guru yang berkualifikasi D3 maupun S1 non kependidikan dapat mengajar sebagai tenaga pendidik di Kecamatan Kokap

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi permasalahan pada masih banyak guru Taman Kanak-kanak mempunyai latar belakang pendidikan yang tidak relevan dengan persyaratan mengajar sebagai tenaga pendidik di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

## **D. Rumusan Masalah**

Dengan memperhatikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang sudah diuraikan maka dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perekrutan guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap?
2. Apa usaha pengembangan profesi dan kompetensi yang dilakukan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap?

## **E. Tujuan Penelitian**

Melihat dari rumusan masalah yang sudah dirumuskan di atas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan perekrutan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.
2. Untuk mendeskripsikan usaha pengembangan profesi dan kompetensi yang dilakukan oleh guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dan diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis
  - a. Sebagai bahan evaluasi bagi Sekolah (Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap) dalam merekrut calon guru.
  - b. Dapat dijadikan sebagai acuan bagi guru Taman Kanak-kanak mengenai tuntutan kualifikasi dan kompetensi yang harus dipenuhi.

2. Manfaat Teoretis

Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan khususnya dalam hal perekrutan guru di Taman Kanak-kanak.

## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **A. Pendidikan Anak Usia Dini**

#### **1. Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab 1 ayat 14, menyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian *stimulant* atau rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani supaya anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal.

Slamet Suyanto (2005:01) mengatakan bahwa pendidikan anak usia dini adalah pendidikan untuk anak usia 0-8 tahun yang dipandang memiliki karakteristik yang berbeda dengan anak usia di atasnya sehingga pendidikannya dipandang perlu untuk dikhususkan.

Pendidikan Anak Usia Dini atau PAUD sebagai bagian integral dalam sistem pendidikan nasional yang dewasa ini mendapat perhatian yang cukup besar dari pemerintah. Pendidikan anak usia dini merupakan suatu pembinaan tumbuh kembang anak usia lahir hingga enam tahun secara menyeluruh, yang mencakup aspek fisik dan nonfisik dengan memberikan rangsangan bagi perkembangan jasmani, rohani (moral dan spiritual), motorik, akal pikiran, emosional, dan sosial yang tepat dan benar agar anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.

Definisi dari Wikipedia mengenai anak usia dini sebagai berikut :

Early childhood education is the formal teaching and care of young children by people other than their family or in settings outside of the home. Early childhood is usually defined as before the age of normal schooling five years in most nations, though the U.S National Association for the Education of Young Children (NAEYC) instead defined early childhood as before as the age of eight.

[http://en.wikipedia.org/wiki/Early\\_childhood\\_education](http://en.wikipedia.org/wiki/Early_childhood_education)

Yang artinya pendidikan anak usia dini adalah pengajaran formal dan perawatan anak-anak muda dengan orang lain selain keluarga mereka atau dalam pengaturan di luar rumah. Anak usia dini biasanya didefinisikan sebagai sebelum usia sekolah normal lima tahun di negara-negara besar, meskipun AS Asosiasi Nasional untuk Pendidikan Anak Muda (NAEYC) bukan mendefinisikan anak usia dini seperti sebelum usia delapan tahun.

Menurut definisi ini pula anak usia dini dapat diartikan sebagai kelompok yang sedang berada dalam proses pertumbuhan dan perkembangan. Hal ini mengisyaratkan bahwa anak usia dini adalah individu unik yang memiliki pola pertumbuhan dan perkembangan yang mencakup aspek fisik, kognitif, sosio-emosional, kreativitas, bahasa dan komunikasi yang khusus sesuai dengan tahapan yang sedang dilalui oleh anak tersebut.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang menitikberatkan pada peletakan dasar ke arah pertumbuhan dan perkembangan fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), kecerdasan (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual), sosio emosional (sikap

dan perilaku serta agama) bahasa dan komunikasi, sesuai dengan keunikan dan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia dini.

## **2. Tujuan Pendidikan Anak Usia Dini**

Slamet Suyanto (2005:3-5) menyatakan bahwa pendidikan anak usia dini bertujuan sebagai berikut:

- a. Pendidikan anak usia dini bertujuan untuk mengembangkan seluruh potensi anak agar kelak dapat berfungsi sebagai manusia yang utuh sesuai dengan falsafah suatu bangsa.
- b. Pendidikan anak usia dini bertujuan untuk membimbing dan mengembangkan potensi setiap anak agar dapat berkembang secara optimal sesuai dengan tipe kecerdasannya.
- c. Pendidikan anak usia dini bertujuan untuk memfasilitasi setiap anak dengan lingkungan dan bimbingan belajaryang tepat agar anak dapat berkembang sesuai dengan kapasitas genetisnya.

Sedangkan, tujuan pendidikan nasional Indonesia yang tercantum dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dari uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan dari pendidikan anak usia dini adalah untuk membentuk anak Indonesia yang berkualitas, yaitu anak yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi,

tingkat perkembangannya, sehat jasmani maupun rohani, berilmu, kreatif, dan mandiri sehingga memiliki kesiapan yang optimal dalam rangka memasuki pendidikan dasar serta dapat mengarungi kehidupan di masa yang dewasa.

### **3. Bentuk dan Jenis Satuan Pendidikan Anak Usia Dini**

Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa bentuk dan satuan Pendidikan Anak Usia Dini terbagi menjadi 3, yaitu :

#### **a. Pendidikan Anak Usia Dini jalur formal**

Bentuk pendidikan anak usia dini pada jalur formal terdiri dari Taman Kanak-kanak (TK) dan “Raudhatul Athfal” (RA)

#### **b. Pendidikan Anak Usia Dini jalur non formal**

Bentuk pendidikan anak usia dini pada jalur non formal terdiri dari Taman Penitipan Anak (TPA) dan Kelompok Bermain (KB).

#### **c. Pendidikan Anak Usia Dini jalur informal**

Bentuk pendidikan anak usia dini pada jalur informal adalah melalui pendidikan dalam keluarga.

## **B. Taman Kanak-kanak (TK)**

### **1. Pengertian Taman Kanak-kanak (TK)**

Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 penjelasan pasal 28 menyatakan bahwa pengertian Taman Kanak-kanak adalah lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan untuk mengembangkan kepribadian dan potensi diri sesuai dengan tahap perkembangan peserta didik.

Yuliani Nurani Sujiono (2009:22) mengemukakan bahwa Taman Kanak-kanak adalah salah satu bentuk pendidikan bagi anak usia dini pada jalur

pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak usia empat tahun sampai enam tahun yang dibagi dalam dua kelompok belajar berdasarkan usia yaitu Kelompok A untuk usia 4-5 tahun dan Kelompok B untuk anak didik usia 5-6 tahun.

Dari penjelasan yang sudah disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa Taman Kanak-kanak adalah jenjang pendidikan anak usia dini yaitu usia 6 tahun atau dibawahnya dalam bentuk pendidikan formal. Kurikulum Taman Kanak-kanak ditekankan pada pemberian rangsangan atau *stimulant* pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan serta rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

### **C. Pendidik Taman Kanak-kanak (TK)**

Tenaga pendidik menjadi faktor terpenting dalam proses pelaksanaan pembelajaran anak usia dini. Tenaga pendidik dapat berperan sebagai orang dewasa yang mengarahkan, membimbing, dan menunjukkan kegiatan yang dilakukan oleh anak. Dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki, tenaga pendidik dapat memberikan stimulasi terhadap aspek-aspek perkembangan melalui proses pembelajaran yang dilaksanakan.

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58 Tahun 2009 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini menyebutkan bahwa:

Pendidik anak usia dini adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik.

Pendidik Taman Kanak-kanak bertugas sebagai pamong belajar pada jalur pendidikan formal yang terdiri dari guru dan guru pendamping. Undang-Undang

Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (6) menyebutkan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dari pengertian di atas, maka pendidik Taman Kanak-kanak dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan professional yang berwenang dan bertanggung jawab untuk melakukan tugas mengajar, mendidik, membimbing, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan Taman Kanak-kanak.

#### **1. Kualifikasi Pendidik Taman Kanak-kanak (TK)**

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 4 disebutkan bahwa kualifikasi pendidik pada satuan pendidikan anak usia dini sebagaimana diatur dalam PP nomor 19 tahun 2005 pasal 29 adalah :

- a. Memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat/S1
- b. Latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain, atau psikologi.
- c. Sertifikat profesi guru untuk PAUD.

Sedangkan menurut Permendiknas Nomor 58 Tahun 2009, kualifikasi yang harus dimiliki oleh guru pendamping PAUD adalah memiliki ijazah SMA atau yang sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD yang terakreditasi.

Kunandar (2008:72) mengemukakan bahwa kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang berlaku.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 5, menyatakan bahwa kualifikasi akademik guru ditunjukkan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan standar nasional pendidikan. Dari pernyataan tersebut maka secara eksplisit menunjukkan bahwa persyaratan ijazah pendidikan terakhir adalah sebagai bukti bahwa guru mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan dengan baik sehingga proses pembelajaran yang dilakukan menjadi lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik.

Dari beberapa pendapat yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kualifikasi tenaga pendidik Taman Kanak-kanak adalah persyaratan akademik yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik berupa ijazah minimal S1/Diploma IV sebagai bukti bahwa guru mempunyai kemampuan sebagai pendidik sehingga proses pembelajaran yang dilakukan menjadi lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik.

## **2. Kompetensi Pendidik Taman Kanak-kanak (TK)**

Munsi (Hamzah B. Uno, 2007:61) menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi menunjuk pada *performance* dan perbuatan yang rasional

untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan *performance* adalah perilaku nyata dalam artian tidak hanya diamati tetapi juga meliputi perihai yang tidak tampak.

Spencer dan Spencer (Hamzah B. Uno, 2007:63), kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara dalam berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, berlangsung dalam waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Lebih lanjut Spencer dan Spencer (Hamzah B. Uno, 2007:63), membagi lima karakteristik kompetensi yaitu :

- a. Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
- b. Sifat, karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
- c. Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan image dari seseorang.
- d. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- e. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

E. Mulyasa (2004:37-38) menyatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan untuk berfikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman lain sesuai dengan tingkat kompetensinya.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, Keterampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru yang bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas mengajarnya secara professional.

Kompetensi Pendidik Anak Usia Dini yang diatur dalam Permendiknas Nomor 58 Tahun 2009 Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini disebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik anak usia dini adalah Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, dan Kompetensi Sosial.

a. Kompetensi Kepribadian

Wina Sanjaya (2009: 18), mengemukakan bahwa guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Oleh karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan. Sebagai seorang model, guru harus memiliki kompetensi yang berhubungan dengan perkembangan kepribadian (*personal competencies*), diantaranya :

1. Kemampuan yang berhubungan dengan pengamalan ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya.
2. Kemampuan untuk menghormati dan menghormati antar umat beragama.
3. Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan system lain yang berlaku di masyarakat.
4. Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru, seperti sopan santu dan tata karma.
5. Bersifat demokratis dan terbuka terhadap pembaharuan dan kritik.

Selanjutnya Syaiful Sagala (2009: 33), dilihat dari aspek psikologi kompetensi kepribadian guru menunjukkan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian diantaranya :

1. Mantap dan stabil yaitu memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku.
2. Dewasa yang berarti mempunyai kemandirian untuk bertindak sebagai pendidik yang memiliki etos kerja sebagai guru.
3. Arif dan bijaksana yaitu mempunyai tampilan yang bermanfaat bagi peserta didik, sekolah, dan masyarakat dengan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
4. Berwibawa yaitu perilaku guru yang disegani sehingga berpengaruh positif bagi peserta didik.
5. Memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik, bertindak sesuai dengan norma religious, jujur, ikhlas, dan suka menolong.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi kepribadian adalah perilaku guru yang harus tercermin dalam diri seorang guru dalam pergaulan sehari-hari baik dengan peserta didik, tenaga kependidikan, teman sejawat, wali murid, dan masyarakat sekitar. Guru merupakan suatu sosok yang ideal yang segala tingkah lakunya diikuti oleh peserta didik, maka kepribadian guru harus mencerminkan perilaku seorang guru sejati meliputi kepribadian yang mantap dan stabil, kepribadian yang dewasa, kepribadian yang arif dan bijaksana, kepribadian yang berwibawa dan berakhlak mulia serta dapat menjadi seorang tauladan bagi peserta didiknya.

#### b. Kompetensi Profesional

Wina Sanjaya (2009: 18-19) mengemukakan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang dilaksanakan dan ditampilkan

oleh guru. Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi professional diantaranya :

1. Kemampuan untuk menguasai landasan pendidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai baik tujuan nasional institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan pembelajaran.
2. Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar, dan lain sebagainya.
3. Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarnya.
4. Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
5. Kemampuan dalam merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
6. Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran
7. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
8. Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan, dan penyuluhan.
9. Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir secara ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

Slamet PH (Syaiful Sagala, (2009: 39-40) mengemukakan bahwa kompetensi professional yang harus dikuasai oleh guru adalah sebagai berikut :

1. Memahami mata pelajaran yang sudah dipersiapkan untuk mengajar.
2. Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam Peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP).
3. Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar.
4. Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
5. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3 ayat 2 menyatakan bahwa kompetensi professional merupakan kemampuan guru dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya sekurang-kurangnya meliputi :

1. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
2. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Melihat dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan kompetensi professional adalah kemampuan guru dalam menyelesaikan tugasnya sebagai guru baik itu ilmu pengetahuan, teknologi, dan.atau seni maupun budaya. Dalam kompetensi ini, kualitas guru dapat dilihat karena kompetensi ini langsung berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru. Kompetensi professional yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu memahami jenis-jenis materi pembelajaran, mengurutkan materi pembelajaran, mengorganisasikan materi pembelajaran, mendyagunakan sumber pembelajaran, memilih dan menentukan materi pembelajaran.

#### c. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik. (penjelasan PP 19 Tahun 2005 pasal 28 ayat 3 butir a).

#### d. Kompetensi Sosial

Wina Sanjaya (2009: 19), mengemukakan bahwa kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi :

1. Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat dengan meningkatkan kemampuan profesional.
2. Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
3. Kemampuan untuk menjalin kerja sama, baik secara individual maupun secara berkelompok.

Syaiful Sagala (2009: 38), menyatakan bahwa kompetensi sosial terkait dengan kemampuan tenaga pendidik sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Kompetensi sosial yang harus dipenuhi oleh seorang guru adalah sebagai berikut :

1. Berperilaku santun.
2. Mempunyai rasa empati terhadap orang lain.
3. Kemampuan guru berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan wali peserta didik, masyarakat sekitar sekolah, dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan sekolah.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3 ayat 2 menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi :

1. Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun.
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik.
4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma atau sisten nilai yang berlaku.
5. Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Dari beberapa pendapat yang sudah dipaparkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dan bagian dari masyarakat sekitar yang tidak luput dari adanya interaksi sesama makhluk sosial baik itu dengan yang lebih muda, sebaya,

maupun yang lebih tua. Kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah berkomunikasi secara lisan, tertulis, dan atau isyarat secara santun menggunakan teknologi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku di masyarakat dan menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

### **3. Pengelolaan Guru Taman Kanak-kanak**

Pengelolaan tenaga kerja dalam dunia pendidikan berorientasi pada pembangunan pendidikan, dimana bidang garapan dan keluarannya jelas berbeda dari bidang garapan dan keluaran perusahaan dan pemerintah atau lembaga lainnya. Hal tersebut sejalan dengan karakteristik aktifitas dunia pendidikan yang menjadi pembeda dengan aktivitas di bidang lainnya. Demikian halnya dengan praktik-praktik pengelolaan guru, bagaimanapun tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan praktik-praktik pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi lainnya.

Guru Taman Kanak-kanak sebagai sumber belajar merupakan salah satu komponen penting dalam menentukan keberhasilan program Taman Kanak-kanak karena pendidik terlibat langsung dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan proses pembelajaran. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 1 ayat (6) disebutkan bahwa guru adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor,

instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

#### **D. Rekrutmen Guru Taman Kanak-kanak**

##### **1. Pengertian Rekrutmen**

Sondang P. Siagian (2002:102) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang memiliki kemampuan untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan benar, hasilnya adalah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratan yang akan diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Edwin B. Flippo (1992:152) mengungkapkan bahwa perekrutan adalah suatu proses mencari calon karyawan dan merangsang mereka untuk melamar atau mendaftar pekerjaan dalam organisasi yang bersangkutan. Hal demikian dianggap positif yang berarti bahwa sasarannya untuk meningkatkan rasio seleksi yaitu jumlah pelamar untuk setiap lowongan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses ataupun kegiatan mencari, dan menemukan serta menarik para pelamar untuk mengisi posisi ataupun jabatan tertentu dalam suatu organisasi baik itu organisasi publik maupun swasta.

Apabila dihubungkan dengan perekrutan guru pada suatu Sekolah mempunyai pengertian usaha-usaha yang dilakukan oleh Lembaga atau Yayasan

untuk memperoleh guru yang dibutuhkan. Langkah-langkah penting dalam proses perekrutan sebagai kelanjutan perencanaan guru, yaitu:

- a. Menyebarkan pengumuman tentang kebutuhan guru dalam berbagai jenis dan kualifikasinya sebagaimana proses perencanaan yang telah ditetapkan, dapat melalui media publikasi atau rekomendasi terbatas, atau kerjasama dengan instansi lain.
- b. Menentukan persyaratan bagi pelamar sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditetapkan baik administrasi maupun akademis.
- c. Menyelenggarakan pengujian berdasarkan standar seleksi dan dengan menggunakan teknik-teknik seleksi atau cara-cara tertentu yang dibutuhkan.

## **2. Penarikan Sumber Daya Manusia**

Moekijat (1999:69) mengungkapkan bahwa sumber pegawai atau sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. dari dalam perusahaan/organisasi/lembaga itu sendiri,
- b. teman-teman pegawai organisasi,
- c. jawatan penempatan tenaga,
- d. lembaga-lembaga pendidikan,
- e. melalui advertensi, dan
- f. sumber-sumber lain

M. Manullang dalam bukunya Dasar-Dasar Manajemen (2006:120) mengemukakan bahwa sumber-sumber pegawai bagi suatu perusahaan/organisasi/lembaga dapat digolongkan sebagai berikut:

- a. Dari dalam perusahaan/organisasi itu sendiri
- b. Teman-teman pegawai perusahaan.
- c. Jawatan penempatan tenaga.
- d. Melalui advertensi atau iklan.
- e. Sumber-sumber lain.

Dari pendapat-pendapat di atas, disimpulkan bahwa penarikan guru adalah proses untuk mencari dan menentukan calon guru atau tenaga pendidik melalui sumber dan metode yang tepat. Sumber penarikan bias didapatkan dari sumber internal yakni dari dalam suatu lembaga dan sumber eksternal yang berasal dari luar.

### **3. Maksud dan Tujuan Rekrutmen**

Cardoso (1995:106) mengemukakan bahwa tujuan dari rekrutmen antara lain :

- a. Berdirinya organisasi atau lembaga baru,
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi,
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru,
- d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi atau lembaga lain,
- e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan *punitive*

- f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun,
- g. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Dari pendapat di atas, maka disimpulkan tujuan dilakukannya rekrutmen adalah untuk menarik pegawai baru maupun pegawai lama untuk menduduki posisi ataupun jabatan yang lowong. Hal ini juga bertujuan meningkatkan karier dan kompetensi pegawai lama dan pegawai baru yang merupakan kesempatan mendapatkan pekerjaan serta dapat menyumbangkan kreativitas, tenaga, pikiran/ide, keterampilan yang dimiliki kepada organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

#### **4. Seleksi**

Proses seleksi dilakukan oleh perusahaan atau organisasi supaya benar-benar mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang dipangkunya. M. Manullang (2006:122) menyatakan bahwa pada umumnya proses seleksi pegawai adalah pengisian formulir-formulir, tes psikologi, wawancara, dan referensi.

##### **a. Pengisian Formulir-formulir Lamaran**

Hadari Nawawi (2005:195) menyatakan bahwa penggunaan metode seleksi ini sebagai cara melakukan skrening yang merupakan cara paling sederhana dalam memperkirakan atau memprediksikan kesesuaian kemampuan calon pelamar dengan syarat-syarat dan karakteristik pekerjaan/jabatan yang akan diisi. Metode ini banyak digunakan untuk memperkecil jumlah calon yang akan diikutsertakan dalam tahap skrening dan atau seleksi berikutnya, apabila jumlah

pelamarnya cukup banyak. Selain itu, metode ini juga digunakan untuk menyusun urutan dalam memprediksi calon yang memenuhi persyaratan, dari yang diperkirakan peluangnya tertinggi sampai yang terendah yang akan diketahui kebenarannya setelah dilakukan tahap-tahap seleksi berikutnya.

M.Manullang (2006:122-123) menyatakan bahwa formulir isian itu memuat keterangan-keterangan mengenai hal-hal sebagai berikut:

- 1) Keterangan pengenalan, seperti nama, alamat, dan nomor telepon.
- 2) Keterangan perorangan, seperti kawin, belum kawin, umur, tanggungan, jumlah saudara, tempat, dan alamat orang tua.
- 3) Keterangan fisik, seperti tinggi, berat, kesehatan, cacat, dan sebagainya.
- 4) Pendidikan
- 5) Pengalaman
- 6) Keterangan lain-lain seperti hobi, keanggotaan dalam organisasi, dan sebagainya.

#### **b. Tes Psikologi**

Hadari Nawawi (2005:198) mengemukakan bahwa tes psikologi perlu dilakukan dalam seleksi calon pegawai karena untuk mendapatkan pegawai yang tidak akan menyalahgunakan jabatan atau pekerjaannya. Disamping itu juga digunakan untuk mengukur apakah calon pegawai memiliki etika kerja yang kuat, motivasi yang tinggi atau mudah menyerah menghadapi tantangan dalam bekerja. Tes ini difokuskan pada aspek-aspek psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan, bukan tentang kehidupan pribadi sehari-hari.

### **c. Wawancara**

M. Manullang (2006:124) menyatakan bahwa wawancara atau *interview* adalah suatu teknik seleksi dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu dengan maksud untuk mengetahui apakah calon pegawai memiliki kualifikasi-kualifikasi yang tercantum dalam analisis jabatan. Dalam mengadakan wawancara hal utama yang perlu diperhatikan adalah bagaimana menafsirkan fakta-fakta yang diperoleh dari calon pegawai sehingga sungguh-sungguh terjamin obyektivitasnya.

Hadari Nawawi (2005:205) mengungkapkan bahwa tujuan dari diadakannya wawancara adalah:

- 1) Untuk menetapkan tingkat reliabilitas (konsistensi) dan validitas (keakuratan) metode interviu, melalui usaha menilai berbagai keputusan mengenai pekerjaan, yang penetapannya didasarkan pada hasil perkiraan (prediksi) dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari interviu.
- 2) Untuk menemukan berbagai faktor psikologis yang dapat mempengaruhi penginterview dalam membuat kesimpulan atau keputusan.

### **d. Referensi**

Hadari Nawawi (2005:196) mengemukakan bahwa surat-surat referensi pada dasarnya merupakan satu kesatuan dengan surat lamaran, karena sebagian besar membuktikan kebenaran keterangan yang dituliskan, terutama yang berkenaan dengan biodata. Surat-surat tersebut merupakan informasi yang paling sederhana, jika akan digunakan untuk memprediksi kesesuaian calon dengan

pekerjaan atau jabatan yang akan diisinya. Data atau informasi tersebut antara lain:

- 1) Riwayat dan pendidikan pelamar/calon pegawai.
- 2) Gambaran kasar tentang karakter dan kompetensi (kemampuan) pelamar.
- 3) Aspek-aspek khusus dalam kemampuan yang dimiliki yang diperkirakan berhubungan dengan jabatan yang akan diisi.
- 4) Untuk pelamar yang sudah pernah bekerja, terdapat juga pengalaman masa lalu, yang mungkin relevan apabila dipekerjakan kembali dalam jabatan/pekerjaan yang akan diisi.

## **5. Pengembangan Profesi**

M. Manullang (2006:202-203) mengemukakan berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka pengembangan profesi tenaga kerja adalah : (1) pelatihan/pendidikan, (2) rotasi jabatan, (3) delegasi tugas, (4) promosi, (5) pemindahan, (6) konseling, (7) penugasan dalam keanggotaan sesuatu panitia, (8) konferensi.

Suryosubroto (2007:41) pembinaan atau pengembangan profesi adalah semua upaya yang dilakukan oleh lembaga untuk mempertahankan para personel dan mengupayakan kedinamisan, keterampilan, pengetahuan, serta sikapnya agar mutu kerjanya dapat tetap dipertahankan. Pengembangan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh guru agar semakin memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan pendidikan.

E.Mulyasa (2004:43) menyatakan bahwa pengembangan guru merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, Depdiknas (2007:37) membagi pengembangan guru di taman kanak-kanak meliputi kegiatan pengembangan profesionalisme atau kemampuan, pengembangan karir, dan pengembangan kesejahteraan.

Dari pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesi merupakan suatu program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi atau lembaga dengan tujuan membantu tenaga kerja dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan memperbaiki sikapnya.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Tatang M. Amirin (1990:119) membedakan jenis penelitian sebagai berikut :

1. Penjenisan menurut tujuan :
  - a. Penelitian dasar
  - b. Penelitian terapan
  - c. Penelitian evaluasi
2. Jenis penelitian menurut metodenya :
  - a. Penelitian historic
  - b. Penelitian survey
  - c. Penelitian percobaan (eksperimental)
  - d. Penelitian inkuiri alamiah
  - e. Penelitian evaluasi
3. Penjenisan menurut taraf pemberian informasi :
  - a. Deskriptif
  - b. Asosiasi
  - c. Kausalitas
4. Penjenisan menurut jenis data :
  - a. Kuantitatif
  - b. Kualitatif

Berdasarkan penjelasan di atas maka apabila ditinjau dari metode penelitian, penelitian ini merupakan penelitian survei. Apabila ditinjau dari taraf pemberian informasi, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena penelitian ini tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan atau eksperimen. Peneliti menggambarkan keadaan sebenarnya tentang perekrutan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

### **B. Objek Penelitian**

Suharsimi Arikunto (1996:97) menyebutkan bahwa objek penelitian adalah apa yang menjadi titik perhatian dalam penelitian. Dalam penelitian ini

yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah rekrutmen guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

### **C. Subjek Penelitian**

Penelitian ini berkaitan dengan rekrutmen guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap. Taman Kanak-kanak sebagai suatu Lembaga pendidikan yang dipimpin dan dikelola oleh seorang Kepala Sekolah, guru sebagai tenaga pendidik, dan Yayasan yang menaungi Taman Kanak-kanak tersebut. Berkaitan dengan tema penelitian ini yaitu rekrutmen guru sebagai tenaga pendidik di Taman Kanak-kanak, maka perekrutan dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah beserta staf atau Yayasan yang menaungi Sekolah.

Suharsimi Arikunto (2005:88) mengemukakan bahwa subjek penelitian adalah benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang dipermasalahkan. Oleh karena itu, subjek dalam penelitian ini adalah guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo. Populasi penelitian ini adalah 22 Taman Kanak-kanak yang tersebar di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

Informan atau sumber informasi dalam penelitian ini adalah seseorang yang mengetahui, berkaitan, dan atau menjadi pelaku dari suatu aktivitas atau proses rekrutmen yaitu Kepala Taman Kanak-kanak se Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo yang mengetahui jalannya proses rekrutmen guru Taman Kanak-kanak.

#### **D. Pengumpulan Data**

Data merupakan perwujudan dari informasi yang dengan sengaja digali untuk dikumpulkan guna mendiskripsikan suatu peristiwa atau kegiatan lainnya. Mengenai teknik pengumpulan data, Suharsimi Arikunto (2002:198) untuk memperoleh data dapat digunakan dengan teknik tes, kuisisioner atau angket, wawancara atau interview, observasi atau pengamatan, dan dokumentasi. Tatang M. Amirin (1990:94) mengemukakan bahwa teknik yang dapat digunakan untuk menggali data yaitu tes, angket atau kuisisioner, wawancara atau interview, observasi, dan dokumen. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara untuk mengumpulkan data.

Wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tentang rekrutmen guru Taman Kanak-kanak. Wawancara ini dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang memuat permasalahan dalam pokok penelitian.

#### **E. Instrumen Penelitian dan Kisi-Kisi**

Suharsimi Arikunto (1996:185) menyatakan bahwa instrumen adalah suatu alat bantu yang digunakan dalam mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara. W. Gulo (2002:123) mengemukakan, instrumen penelitian adalah pedoman tertulis tentang wawancara, atau pengamatan, atau daftar pertanyaan yang disiapkan untuk mendapatkan informasi dari responden. Berdasarkan uraian di atas maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara.

**Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Rekrutmen Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item
Perekrutan Guru TK	- Jumlah Guru TK	- Dua atau lebih dari dua guru	1
	- Pendidikan terakhir guru TK	- S1 PGTK - D2 PGTK - SMA/SMK - S1 Bidang lain	2
	- Kriteria prioritas berdasarkan jenjang pendidikan	- Jenjang S1 - Jenjang D2 PGTK - Jenjang SMA/SMK	3
	- Kriteria prioritas berdasarkan aspek non akademis	- Aspek kepribadian - Aspek keterampilan mengajar	4
	- Pola perekrutan guru TK	- Terbuka/diumumkan - Tertutup/tidak diumumkan	5
	- Metode perekrutan guru TK	- Iklan/advertensi - Rekomendasi guru - Diminta oleh Yayasan - Diminta oleh Sekolah	6
	- Seleksi calon guru TK	- Wawancara - Tes tertulis - Seleksi administratif - Cek latar belakang - Ujian kemampuan mengajar	7
	- Penetapan guru TK	- Yayasan - Kepala Sekolah	8
	- Kontrak kerja	- Melaksanakan - Tidak melaksanakan	9
	- Pengembangan profesi dan kompetensi	- Mengikuti pelatihan - Menyediakan buku dan referensi - Studi lanjut	10

## F. Teknik Analisis Data

Tatang M. Amirin (1990:99) secara garis besar data digolongkan menjadi dua macam, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif, dalam analisisnya digolongkan menjadi dua teknik analisis yaitu analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Suharsimi Arikunto (2002:213) menjelaskan dalam penelitian deskriptif diklasifikasikan menjadi dua yaitu data bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka dan data yang bersifat kualitatif berwujud kata-kata atau simbol.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Merujuk pada pendapat Suharsimi Arikunto (2002:221) untuk dapat melaporkan hasil penelitian maka data yang terkumpul harus dilakukan suatu analisis. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik persentase dengan rumus Anas Sudidjono (1989:325) sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

f = Banyaknya informan

N = Jumlah seluruh populasi

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Keadaan TK di Kecamatan Kokap**

Penelitian ini dilaksanakan pada Taman Kanak-kanak yang berada di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo dimana keseluruhan berjumlah 22 TK yang tersebar di wilayah Kecamatan Kokap. Dari 22 TK yang ada di Kecamatan Kokap, keseluruhan TK merupakan TK swasta yang berada di bawah pengelolaan Yayasan atau Lembaga, yaitu Yayasan Aisiyah, Nadhatul Ulama, PGRI, PKK, dan Dharma Wanita. Yayasan Aisiyah menaungi TK ABA yang ada di Kecamatan Kokap diantaranya TK ABA Selo, TK ABA Hargowilis, TK ABA Penggung, TK ABA Menguri, TK ABA Tirto, TK ABA Segajih, TK ABA Tlogolelo, dan TK ABA Clapar. Nadhatul Ulama menaungi TK Swasta Masyitoh Tejogan, TK Putera Al-Hidayah, TK Masyitoh Tonobakal, TK Masyitoh Plampang, TK Masyitoh Pucanggading, dan TK Masyitoh Sangon. Yayasan PGRI menaungi TK PGRI Sremo, TK Bhakti Pertiwi, dan TK Putera Harapan. Yayasan PKK menaungi TK PKK Guyub Rukun dan TK PKK Giriyooga. Yayasan Dharma Wanita menaungi TK Putera Utama I, TK Putera Utama II, dan TK Sinar Pelangi.

Sebagian besar TK yang ada di Kecamatan Kokap berada di wilayah yang dapat dikatakan sebagai wilayah kurang strategis karena lokasi sekolah yang berada di lingkungan pegunungan dan jauh dari perkotaan. Antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lainnya pun terpaut jarak yang cukup jauh dan

minimnya transportasi yang ada di Kecamatan Kokap sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menempuh perjalanan dari TK yang satu ke TK yang lain. Namun, hal tersebut tidak menjadi suatu hambatan bagi peserta didik untuk tetap belajar dan hadir di sekolah tepat waktu begitu juga dengan guru yang berkewajiban mengampu peserta didik di sekolah.

Berkaitan dengan guru Taman Kanak-kanak, sebagian besar Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap memiliki 2 atau lebih tenaga pengajar yang mengampu peserta didik di dalam kelas. Semua Taman Kanak-kanak yang ada di Kecamatan Kokap memiliki Kepala Sekolah yang merangkap sebagai guru pengajar di kelas. Dengan demikian, apabila dalam suatu kelas terdapat dua orang tenaga pengajar berarti salah satu dari kedua tenaga pengajar tersebut adalah Kepala Sekolah yang merangkap sebagai guru. Dalam menentukan jumlah guru yang dibutuhkan, Kepala Sekolah berpedoman pada jumlah peserta didik yang ada di kelas yaitu satu orang guru wajib mengajar atau mengampu minimal 10 sampai dengan 15 murid sehingga apabila dalam satu kelas terdapat 25 sampai dengan 30 murid yang diampu maka kelas harus dibagi menjadi dua bagian. Hal ini didasarkan pada sebagian besar guru yang mengampu Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap masih tergolong Guru Tidak Tetap (GTT) dimana dalam hal pemberian kompensasi mengajar, Guru Tidak Tetap hanya menerima penghasilan dari sekolah atau yayasan yang besarnya bervariasi tergantung pada kondisi finansial lembaga atau yayasan yang menaungi TK yang bersangkutan. Dengan demikian, kebutuhan guru di Taman Kanak-kanak benar-benar telah disesuaikan dengan jumlah murid yang diampu di kelas dan sesuai dengan porsi guru

mengajar dengan harapan tidak ada kelebihan guru pengajar karena minimnya insentif yang diberikan oleh yayasan. Oleh karena itu, sekolah mempunyai peraturan tertentu terkait dengan penerimaan atau perekrutan calon guru baru untuk mengampu di sekolah tersebut dengan alasan jumlah guru yang ada sudah cukup sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh yayasan dan dirasa tidak membutuhkan tenaga pendidik lagi.

Meskipun sebagian besar Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap sudah menetapkan jumlah guru yang sesuai dengan jumlah murid yang diampu di kelas, ada satu TK yang masih membutuhkan guru lagi karena jumlah peserta didik yang banyak dan semakin bertambah yaitu TK ABA Tlogolelo. Peserta didik yang diampu di sekolah tersebut mencapai lebih dari 40 murid dan guru yang mengampu berjumlah 5 guru sehingga Kepala Sekolah TK ABA Tlogolelo mengatakan bahwa sekolah masih membutuhkan calon guru baru.

## **2. Latar Belakang Pendidikan Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap**

Berikut ini hasil penelitian terkait dengan latar belakang pendidikan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Persentase Latar Belakang Pendidikan Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Latar Belakang Pendidikan	TK	
		f	%
1	S1 PGTK	3	5
2	D2 PGTK	31	54
3	D2 PGSD	1	2
4	SPG	7	12
5	S1 Bidang lain	4	7
6	SMA/SMK	11	19
	Jumlah	57	100

Dari tabel di atas diperoleh data sebanyak 3 guru (5%) Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap mempunyai latar belakang pendidikan S1 PGTK. Guru yang mempunyai latar belakang D2 PGTK diperoleh data sebanyak 31 (54%). Guru yang mempunyai latar belakang D2 PGSD hanya satu orang atau 2% saja. Sedangkan, diperoleh data sebanyak 7 (12%) guru berlatar belakang SPG. Sebanyak 4 (7%) guru berlatar belakang S1 di bidang lain dan sisanya sebanyak 11 (19%) guru mempunyai latar belakang SMA/SMK.

Dari jumlah 57 guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap, hanya terdapat 3 guru yang memiliki latar belakang Strata 1/Diploma IV bidang kependidikan dan 31 guru yang memiliki latar belakang D2 PGTK. Sedangkan, sisanya masih memiliki latar belakang dibawah Strata 1. Masih banyaknya guru yang belum memiliki ijazah S1 tentu saja kurang baik dalam penciptaan kegiatan pembelajaran di Taman Kanak-kanak karena menurut PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kualifikasi pendidikan minimal bagi seorang guru Taman Kanak-kanak adalah Strata 1/Diploma IV pada bidang PAUD, psikologi atau kependidikan.

Dengan demikian, sebagian besar Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap belum sepenuhnya menetapkan S1 kependidikan/S1 PGTK sebagai kualifikasi akademik yang harus dipenuhi oleh guru untuk mengajar di Taman Kanak-kanak. Pernyataan di atas berbanding terbalik dengan persyaratan pendidik PAUD yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 tentang guru dan dosen dalam pasal 4 disebutkan bahwa kualifikasi pendidik pada satuan pendidikan anak

usia dini sebagaimana di atur dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 pasal 29 butir pertama adalah memiliki kualifikasi akademik minimal Diploma empat atau Strata satu. Sedangkan faktanya di lapangan adalah rata-rata pendidik PAUD yaitu Taman Kanak-kanak yang berada di Kecamatan Kokap memiliki latar belakang pendidikan jenjang D2 PGTK yang berarti masih sedikit guru yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi sebagai guru di Taman Kanak-kanak yaitu minimal jenjang S1. Meskipun sebagian besar guru belum memenuhi persyaratan mengajar terkait dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, namun banyak diantara guru tersebut yang berniat dan masih berminat untuk melanjutkan studi dengan tujuan untuk pemenuhan kompetensi mereka sebagai guru pada satuan pendidikan anak usia dini.

### 3. Kriteria Prioritas Perekrutan Guru Taman Kanak-Kanak.

Kriteria prioritas perekrutan guru TK di Kecamatan Kokap dapat dilihat dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Kriteria Prioritas Perekrutan berdasarkan Jenjang Pendidikan Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Jenjang Pendidikan	f	(%)
1	Jenjang S1	4	18,18
2	Jenjang D2 PGTK	11	50,00
3	Jenjang SMA/SMK	7	31,82
	Jumlah	22	100,00

Melihat tabel di atas dapat disimpulkan bahwa 4 TK (18,18%) yang ada di Kecamatan Kokap sudah memprioritaskan persyaratan minimal jenjang S1 PGTK sebagai kriteria perekrutan guru berdasarkan jenjang pendidikan yang harus

dimiliki. Sebanyak 11 TK (50,00%) memprioritaskan persyaratan ijazah minimal D2 PGTK dan 7 TK (31,82%) yang menetapkan persyaratan minimal jenjang pendidikan SMA/SMK sebagai kriteria prioritas perekrutan guru.

Berdasarkan tabel hasil penelitian di atas, dapat disebutkan bahwa separuh TK yang ada di Kecamatan Kokap memprioritaskan jenjang pendidikan minimal D2 PGTK dalam perekrutan guru Taman Kanak-kanak.

Sebagian besar Kepala TK di Kecamatan Kokap menyatakan bahwa jenjang pendidikan yang sudah ditempuh masih merupakan persyaratan mutlak yang harus dipenuhi oleh calon guru yang ingin mendaftarkan diri sebagai tenaga pengajar di Taman Kanak-Kanak, sehingga dalam hal ini persyaratan aspek jenjang pendidikan yang dimiliki calon guru menjadi kriteria prioritas Yayasan dan Sekolah sebagai tolok ukur penetapan calon guru untuk diterima di Taman Kanak-Kanak yang bersangkutan. Dengan demikian, kualifikasi berdasarkan pada jenjang pendidikan dapat dikatakan sebagai salah satu bukti bahwa calon guru benar-benar mempunyai kualifikasi yang terstandar dan sesuai dengan Undang-Undang yang mengatur kualifikasi tenaga pendidik pada satuan pendidikan anak usia dini khususnya Taman Kanak-Kanak.

Tabel 4. Kriteria Prioritas Perekrutan berdasarkan Aspek non Akademis Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Kriteria	Ya		Tidak		Jumlah	
		f	N(%)	f	N(%)	f	N(%)
1	Kepribadian	13	59.09	9	40.91	22	100
2	Keterampilan mengajar	12	54.55	10	45.45	22	100

Dari tabel di atas, dapat diperoleh data sebanyak 13 TK (59,09%) dari keseluruhan 22 TK yang ada di Kecamatan Kokap mengutamakan aspek kepribadian sebagai kriteria prioritas berdasarkan aspek penunjang sebagai persyaratan perekrutan guru. Sedangkan, diperoleh 12 TK (54,55%) yang lebih memperhatikan aspek keterampilan mengajar atau kemampuan dalam mengajar peserta didik di kelas.

Kepribadian yang baik menjadi modal utama calon guru untuk dapat mengajar peserta didik di Taman Kanak-kanak karena Yayasan atau Kepala TK beranggapan bahwa seorang guru yang memiliki kepribadian yang baik maka akan menjadi tauladan atau contoh yang baik pula bagi peserta didik yang diampu. Apalagi anak-anak usia dini tergolong peniru aktif yaitu selalu ingin menirukan perilaku-perilaku yang mereka lihat di sekitar mereka. Apabila guru memberikan suri tauladan dan sikap atau perilaku yang baik maka anak-anak yang diampu pun akan senantiasa menjadikan guru mereka sebagai sumber inspirasi yang baik pula sehingga akan berpengaruh langsung terhadap perkembangan sikap dan perilaku anak sebagai peserta didik.

Aspek keterampilan mengajar juga diperhatikan saat perekrutan guru yang berarti calon guru harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di kelas.

Melihat dari tabel kriteria prioritas berdasarkan aspek jenjang pendidikan dan aspek non akademis di atas, maka dapat dikelompokkan lagi mengenai kriteria prioritas perekrutan guru secara lebih rinci dalam tabel berikut ini :

Tabel 5. Kriteria Prioritas Perekrutan Guru TK di Kecamatan Kokap.

No	Kriteria	f	N(%)
1	Keterampilan mengajar, kepribadian, ijasah S1	2	9,09
2	Keterampilan mengajar, kepribadian, ijasah D2 PGTK	1	4,55
3	Keterampilan mengajar, ijasah S1	2	9,09
4	Keterampilan mengajar, ijasah D2 PGTK	4	18,18
5	Keterampilan mengajar, ijasah SMA	3	13,64
6	Kepribadian, ijasah D2 PGTK	6	27,27
7	Kepribadian, ijasah SMA	4	18,18
	Jumlah	22	100.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 2 TK (9,09%) dari jumlah total 22 TK yang ada di Kecamatan Kokap menetapkan persyaratan keterampilan mengajar, kepribadian, dan ijasah S1 sebagai prioritas persyaratan pada perekrutan calon guru. Persyaratan keterampilan mengajar, kepribadian dan ijasah D2 PGTK diperoleh data hanya 1 TK (4,55%).

Persyaratan keterampilan mengajar dan ijasah S1 diperoleh data sebanyak 2 TK (9,09%). Persyaratan keterampilan mengajar dan ijasah D2 PGTK diperoleh data sebanyak 4 TK (18,18%). Persyaratan keterampilan mengajar dan ijasah SMA/SMK diperoleh data sebanyak 3 TK (13,64%). Persyaratan aspek kepribadian dan ijasah D2 PGTK diperoleh data sebanyak 6 TK (27,27%) dan untuk yang terakhir yaitu persyaratan aspek kepribadian dan ijasah SMA/SMK diperoleh data sebanyak 4 TK (18,18%).

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Taman Kanak-kanak yang ada di Kecamatan Kokap memprioritaskan kriteria jenjang pendidikan minimal D2 PGTK dan aspek kepribadian dalam perekrutan calon guru.

#### 4. Pola dan Metode Perekrutan Guru Taman Kanak-Kanak

Berikut ini hasil penelitian terkait dengan metode perekrutan guru pada TK di Kecamatan Kokap dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Pola dan Metode Perekrutan Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Pola perekrutan	f	N (%)
1	Terbuka /iklan/advertensi	6	27.27
2	Tertutup :		
	a. Rekomendasi guru	8	36.36
	b. Diminta oleh Yayasan	5	22.73
	c. Diminta oleh Sekolah	3	13.64
	Jumlah	22	100.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 6 TK (27,27%) menggunakan pola perekrutan dengan sistem terbuka yaitu melalui media iklan/pengumuman/advertensi. Metode ini dilakukan dengan menggunakan papan pengumuman atau pamflet sebagai media untuk mencari calon guru yaitu Sekolah membuat selebaran untuk ditempelkan di papan pengumuman yang berisi lowongan pekerjaan yang ditujukan kepada calon pelamar bahwa sekolah sedang membutuhkan guru untuk mengajar Taman Kanak-kanak dengan mencantumkan persyaratan-persyaratan atau kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon pelamar. Namun, cara ini tidak banyak digunakan karena dinilai cara ini tidak efektif dan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Selebihnya ada 16 TK (72,73%) di Kecamatan Kokap menggunakan pola tertutup yaitu tidak diumumkan saat perekrutan guru baru. Pola ini diantaranya melalui rekomendasi rekan kerja atau guru, direkrut secara langsung oleh Yayasan atau Sekolah yaitu Yayasan atau TK sendiri yang menunjuk dan meminta secara langsung calon guru yang menurut

Yayasan atau TK adalah calon guru yang mempunyai kompetensi dan kemampuan untuk mengajar peserta didik di TK.

Dari tabel di atas dapat diperoleh sebanyak 8 TK (36,36%) merekrut guru melalui rekomendasi dari guru, yaitu guru merekomendasikan teman atau keluarga kepada sekolah untuk mengajar di Taman Kanak-Kanak. Sebanyak 5 TK (22,73%) mengaku bahwa yayasan sendiri yang merekrut guru untuk mengajar di TK dengan cara yayasan menunjuk dan meminta secara langsung kepada pihak yang bersangkutan. Sedangkan selebihnya yaitu sebanyak 3 TK (13,64%) yang mengaku bahwa perekrutan dilakukan dengan cara sekolah sendiri yang meminta dan menunjuk kepada calon guru yang mempunyai kemampuan dan kompetensi untuk mengajar di Taman Kanak-kanak.

Dari tabel hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap menggunakan metode rekomendasi guru dan pemanfaatan iklan dalam perekrutan calon guru. Sedangkan hanya sedikit saja Taman Kanak-kanak yang menggunakan metode meminta secara langsung kepada calon guru untuk mengajar di Taman Kanak-kanak.

#### **5. Seleksi Calon Guru Taman Kanak-kanak.**

Proses seleksi calon guru digunakan dengan tujuan untuk memilih calon guru yang paling tepat dan sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan oleh Sekolah sebelumnya.

Hasil penelitian mengenai proses seleksi calon guru di Kecamatan Kokap disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Proses Seleksi Calon Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Proses seleksi calon guru	f	N(%)
1	Wawancara dan pengecekan latar belakang	8	36,36
2	Wawancara, pengecekan latar belakang, dan tes tertulis	4	18,18
3	Wawancara, pengecekan latar belakang, dan seleksi administrative	2	9,09
4	Wawancara, pengecekan latar belakang, dan ujian mengajar	3	13,64
5	Wawancara, pengecekan latar belakang, tes tertulis, dan ujian mengajar	2	9,09
6	Wawancara, pengecekan latar belakang, seleksi administratif, dan ujian mengajar	1	4,55
7	Wawancara dan tes tertulis	1	4,55
8	Wawancara dan seleksi administrative	1	4,55
	Jumlah	22	100,00

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh Taman Kanak-kanak yang ada di Kecamatan Kokap yaitu sebanyak 22 Taman Kanak-Kanak melaksanakan seleksi calon guru dengan menggunakan seleksi wawancara atau *interview*. Wawancara dilakukan dalam bentuk tatap muka atau *face to face* antara perekrut dengan pelamar dengan harapan wawancara secara langsung dapat diketahui seberapa besar minat dari pelamar untuk menjadi guru Taman Kanak-kanak, perilaku, dan sikap dalam bertutur kata serta cara berpakaian. Dengan demikian, seleksi wawancara dapat dikatakan sebagai media untuk menilai penampilan dan kepribadian calon guru secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan oleh seluruh Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kokap.

Dari tabel di atas diperoleh data sebanyak 8 TK (36,36%) yang menggunakan seleksi wawancara dan pengecekan latar belakang pendidikan. Pengecekan latar belakang pendidikan dilakukan dengan cara memverifikasi

ijasah dari tiap-tiap pelamar. Sebanyak 4 TK (18,18%) menggunakan seleksi wawancara, pengecekan latar belakang pendidikan, dan tes tertulis dalam perekrutan tenaga pendidik. Tes tertulis dilaksanakan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah disepakati oleh Yayasan yaitu dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan di beberapa lembar kertas yang berisikan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kompetensi guru, selanjutnya hasil dari tes tertulis tersebut akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi sekolah untuk merekrut guru. Ada 3 TK (13,64%) menggunakan seleksi wawancara, pengecekan latar belakang pendidikan, dan ujian keterampilan mengajar. Ujian keterampilan mengajar dilakukan dengan cara melihat dan menilai kemampuan calon guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas yaitu cara berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta didik, serta cara menyampaikan materi secara kondusif. Ujian kemampuan mengajar merupakan seleksi yang jarang digunakan karena ketiadaan personel pelaksana, waktu yang tidak mencukupi, dan kerumitan dalam prosesnya.

Selain itu, dari tabel di atas dapat diperoleh 2 TK (9,09%) menggunakan seleksi wawancara, pengecekan latar belakang pendidikan, dan seleksi administratif dalam perekrutan guru. Demikian pula dengan prosedur wawancara, tes tertulis, pengecekan latar belakang pendidikan, dan ujian keterampilan mengajar.

Seleksi dengan menggunakan wawancara, pengecekan latar belakang pendidikan, seleksi administratif, dan ujian keterampilan mengajar diperoleh data hanya 1 TK (4,55%) yang menggunakannya. Seleksi wawancara dan tes tertulis

juga diperoleh data 4,55%, demikian pula dengan seleksi wawancara dan seleksi administratif.

Dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap menggunakan seleksi dengan cara wawancara dan pengecekan latar belakang pendidikan dalam perekrutan guru.

#### **6. Penetapan Penerimaan Guru Taman Kanak-kanak.**

Penetapan penerimaan guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap menggunakan dua pola. Pola yang pertama ditetapkan oleh Kepala Sekolah bersama-sama dengan guru sedangkan pola yang kedua adalah tenaga pendidik ditetapkan oleh Yayasan yang menaungi Sekolah.

Hasil penelitian terkait dengan proses penetapan penerimaan guru dalam hal ini adalah pembuat keputusan perekrut guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Penetapan Penerimaan Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Pembuat keputusan	f	N(%)
1	Yayasan	14	63,64
2	Kepala Sekolah	8	36,36
	Jumlah	22	100.00

Melihat tabel di atas dapat diketahui bahwa penetapan penerimaan guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap sebagian besar dilaksanakan oleh Yayasan yaitu sebanyak 14 TK (63,64%). Sedangkan selebihnya sebanyak 8 TK (36,36%) dalam perekrutan guru ditetapkan oleh Kepala Sekolah.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Yayasan masih mempunyai wewenang penuh dalam penetapan penerimaan guru di sebagian besar Taman Kanak-kanak yang ada di Kecamatan Kokap. Sekolah hanya tinggal menerima guru yang sudah ditetapkan oleh Yayasan. Pihak Yayasan terlebih dahulu konfirmasi kepada pihak sekolah yaitu Kepala Taman Kanak-Kanak sebelum memutuskan untuk merekrut guru terkait dengan kebutuhan tenaga pendidik di kelas, apakah masih membutuhkan guru lagi. Dengan demikian, dalam hal ini Kepala Taman Kanak-Kanak tidak mempunyai wewenang untuk menetapkan tenaga pendidik melainkan sebagai media konfirmasi Yayasan untuk merekrut dan menetapkan guru Taman Kanak-kanak.

Meskipun penetapan penerimaan guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap didominasi oleh Yayasan, namun sebanyak 8 TK (36,36%) dalam hal penetapan guru dilakukan oleh Kepala Taman Kanak-Kanak bersama-sama dengan guru. Sebab, Kepala Taman Kanak-Kanak dan guru lebih mengetahui keadaan yang terjadi di Sekolah. Kepala Taman Kanak-Kanak dan guru lebih mengerti apakah sekolah masih membutuhkan atau tidak membutuhkan calon guru lagi sehingga apabila sekolah dirasa masih membutuhkan guru, Kepala Sekolah akan meminta konfirmasi kepada Yayasan yang selanjutnya penetapan guru dan penerimaan guru tetap menjadi wewenang Kepala Sekolah bersama dengan guru.

## **7. Kontrak Kerja**

Hasil penelitian terkait dengan kontrak kerja antara guru dengan Sekolah atau Yayasan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Kontrak Kerja antara Guru dengan TK di Kecamatan Kokap.

No.	Kontrak kerja	Ya		Tidak		Jumlah	
		F	%	f	%	f	%
1	Melaksanakan	1	4.55	21	95.45	22	100
2	Tidak melaksanakan	21	95.45	1	4.55	22	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hampir seluruh Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap yaitu sebanyak 21 TK (95,45%) tidak melaksanakan kontrak kerja dengan guru. Sebagian besar guru yang sudah ditetapkan oleh Sekolah atau Yayasan langsung disertai tugas untuk mengajar atau mengampu kegiatan belajar mengajar di Taman Kanak-kanak yang bersangkutan tanpa suatu ikatan kerja sehingga bersifat *fleksibel* dan kekeluargaan. Sedangkan dari hasil wawancara dengan pihak sekolah/TK yang melaksanakan kontrak kerja dengan guru diperoleh keterangan bahwa isi kontrak kerja adalah mengenai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh guru maupun sekolah/TK yang berlaku selama satu tahun atau lebih.

### 8. Pengembangan Profesi dan Kompetensi Guru Taman Kanak-kanak.

Pengembangan profesi dan kompetensi guru Taman Kanak-kanak merupakan suatu upaya Sekolah yang ditujukan kepada guru untuk meningkatkan kualitas kemampuan mengajar anak didik. Usaha pengembangan kemampuan dan kompetensi guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kokap disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Pengembangan Profesi dan Kompetensi Guru di Kecamatan Kokap.

No.	Bentuk usaha pengembangan kompetensi	f	(%)
1	Memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan	3	13.64
2	Memfasilitasi mengikuti pelatihan, penyediaan buku dan referensi	7	31.82
3	Memfasilitasi mengikuti pelatihan, memfasilitasi untuk studi lanjut	12	54.55
	Jumlah	22	100.00

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 3 TK (13,64%) memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan sebagai bentuk usaha pengembangan kemampuan dan kompetensi guru. Mengikuti sertakan pada pelatihan yaitu seminar-seminar atau diklat terkait dengan kompetensi guru yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan atau lembaga pendidikan lainnya.

Kegiatan pembinaan yang lain adalah mengikuti sertakan guru dalam pelatihan dan menyediakan buku-buku dan referensi yang diperoleh data sebanyak 7 TK (31,82%), sedangkan sebanyak 12 TK (54,55%) yang memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan dan memfasilitasi untuk melanjutkan studi sebagai bentuk kegiatan pembinaan dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik.

## **B. Pembahasan**

### **1. Latar Belakang Pendidikan Guru Taman Kanak-kanak.**

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 4 disebutkan bahwa kualifikasi pendidik pada satuan pendidikan anak usia dini sebagaimana diatur dalam PP nomor 19 tahun 2005 pasal 29 adalah : 1) memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal Strata 1/Diploma IV, 2) latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain, atau psikologi, 3) Sertifikat profesi untuk guru PAUD.

Berdasarkan penelitian terkait dengan latar belakang pendidikan yang harus dimiliki oleh guru Taman Kanak-kanak, diperoleh persentase sebanyak 54,00% guru memiliki latar belakang D2 PGTK, sehingga dapat dikatakan bahwa

sebagian besar guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap dalam kategori belum sesuai dengan kualifikasi untuk mengajar sebagai tenaga pendidik sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 14 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa kualifikasi akademik yang harus dimiliki guru Taman Kanak-kanak adalah minimal Strata 1/Diploma IV.

Dengan demikian, sebagian besar Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap belum sepenuhnya menetapkan S1 kependidikan/S1 PGTK sebagai kualifikasi akademik yang harus dipenuhi oleh guru untuk mengajar di Taman Kanak-kanak. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang diketahui bahwa guru Taman Kanak-kanak memiliki latar belakang pendidikan jenjang D2 PGTK yang berarti masih sedikit guru yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi sebagai tenaga pendidik di Taman Kanak-kanak yaitu minimal jenjang S1. Meskipun sebagian besar guru belum memenuhi persyaratan mengajar terkait dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, banyak diantara guru tersebut yang berniat dan masih berminat untuk melanjutkan studi dengan tujuan untuk pemenuhan kompetensi mereka sebagai guru pada satuan pendidikan anak usia dini.

Pada kenyataannya dalam penelitian ini guru yang memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 dan guru yang memiliki latar belakang pendidikan D2 PGTK sama-sama menunjukkan kompetensi dan kualitas mengajar yang baik, sehingga kinerjanya juga baik. Hal tersebut dikarenakan guru yang memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 dan guru yang memiliki latar belakang D2 PGTK sama-sama mempunyai etos kerja yang tinggi dan mengajar anak-anak di Taman Kanak-

kanak sebagai bentuk ibadah dan keinginan diri sendiri untuk memajukan pendidikan anak usia dini.

## **2. Kriteria Prioritas Perekrutan Guru Taman Kanak-kanak.**

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kualifikasi pendidik pada satuan pendidikan anak usia dini sebagaimana diatur dalam PP nomor 19 tahun 2005 pasal 29 adalah : 1) memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal Strata 1/Diploma IV, 2) latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain, atau psikologi, 3) Sertifikat profesi untuk guru PAUD.

Berdasarkan penelitian mengenai kriteria prioritas perekrutan guru Taman Kanak-kanak berdasarkan pada jenjang pendidikan yang harus dimiliki diperoleh persentase 50,00% lebih memprioritaskan jenjang pendidikan minimal D2 PGTK, yaitu kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh calon guru sehingga dapat dikatakan kriteria prioritas perekrutan guru Taman Kanak-kanak berdasarkan pada jenjang pendidikan masuk dalam kategori belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang mengatur tentang Guru dan Dosen. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang menunjukkan sebagian besar Taman Kanak-kanak memprioritaskan kualifikasi akademik minimal D2 PGTK dalam perekrutan guru TK. Padahal seharusnya Sekolah sudah memprioritaskan jenjang pendidikan Strata 1 dalam perekrutan guru Taman Kanak-kanak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005.

Sebagian besar Kepala Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap menyatakan bahwa jenjang pendidikan yang sudah ditempuh masih merupakan

persyaratan mutlak yang harus dipenuhi oleh calon guru yang ingin mendaftarkan diri sebagai tenaga pengajar di Taman Kanak-Kanak meskipun jenjang pendidikan yang diprioritaskan belum sesuai dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 yaitu kualifikasi akademik minimal Strata 1. Hal ini dikarenakan untuk mencari calon guru yang memiliki kualifikasi akademik Strata 1 di Kecamatan Kokap masih sulit, karena sebagian besar guru hanya mampu menempuh pendidikan sampai dengan jenjang pendidikan D2 PGTK.

Berdasarkan penelitian mengenai kriteria prioritas perekrutan berdasarkan pada aspek non akademis diperoleh persentase 59,09% Taman Kanak-kanak lebih memprioritaskan pada aspek kepribadian calon guru. Kepribadian yang baik menjadi modal utama calon guru untuk dapat mengajar peserta didik di Taman Kanak-kanak karena Yayasan atau Kepala Taman Kanak-kanak beranggapan bahwa guru dengan memiliki kepribadian yang baik maka akan menjadi tauladan atau contoh yang baik pula bagi peserta didik yang diampu. Apalagi anak-anak usia dini adalah peniru aktif yang selalu ingin menirukan perilaku-perilaku yang mereka lihat di sekitar mereka. Apabila guru memberikan contoh suri tauladan dan sikap atau perilaku yang baik dan terpuji maka anak-anak pun akan senantiasa menjadikan guru mereka sebagai sumber inspirasi yang baik pula sehingga akan berpengaruh langsung terhadap perkembangan sikap dan perilaku anak sebagai peserta didik.

### **3. Pola dan Metode Perekrutan Guru Taman Kanak-kanak.**

Mengacu pada pendapat M. Manullang (2006:120) mengemukakan bahwa sumber-sumber pegawai bagi suatu perusahaan/organisasi/lembaga dapat

digolongkan sebagai berikut: a) dari dalam perusahaan/organisasi itu sendiri, b) teman-teman pegawai perusahaan, c) jawatan penempatan lembaga, d) melalui advertensi atau iklan, d) sumber-sumber lain.

Berdasarkan penelitian mengenai pola dan metode perekrutan guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap diperoleh persentase 36,36% menggunakan metode rekomendasi guru. Hal tersebut sesuai dengan pendapat M. Manullang (2006:120) yang menjelaskan tentang sumber-sumber pegawai dalam suatu lembaga yaitu pada butir b.

Metode perekrutan guru yang dilakukan di Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap lebih banyak dilakukan dengan cara rekomendasi guru yaitu rekan guru merekomendasikan atau menyarankan seseorang yang dikenalnya, baik itu teman maupun keluarga sendiri untuk mendaftarkan diri sebagai guru di Taman Kanak-kanak yang bersangkutan dengan tetap memperhatikan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki, apakah sesuai dengan persyaratan dan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan oleh Sekolah.

#### **4. Seleksi Calon Guru Taman Kanak-kanak.**

Proses seleksi dilakukan oleh perusahaan atau organisasi supaya benar-benar mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang dipangkunya. Mengacu pada pendapat M. Manullang (2006:122) yang menyatakan bahwa pada umumnya proses seleksi pegawai adalah pengisian formulir-formulir, tes psikologi, wawancara, dan referensi.

Berdasarkan penelitian mengenai seleksi calon guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap diperoleh persentase 36,36% melaksanakan seleksi

dengan cara wawancara dan pengecekan latar belakang pendidikan atau referensi, sehingga dapat dikatakan bahwa seleksi calon pegawai atau calon guru masuk dalam kategori sesuai dengan peraturan seleksi pada umumnya.

Wawancara dilakukan dalam bentuk tatap muka atau *face to face* antara Sekolah dengan pelamar atau calon guru dengan harapan wawancara secara langsung dapat diketahui seberapa besar kemauan dan keinginan dari pelamar untuk menjadi guru, perilaku, dan sikap dalam bertutur kata serta cara berpakaian. Dengan demikian, seleksi menggunakan wawancara dapat dikatakan sebagai media untuk menilai penampilan dan kepribadian calon guru secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan oleh seluruh Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kokap. Seleksi dengan cara pengecekan latar belakang pendidikan dilakukan dengan cara memverifikasi ijazah dari tiap-tiap pelamar atau calon guru.

#### **5. Penetapan Penerimaan Guru Taman Kanak-kanak.**

Penetapan penerimaan guru Taman Kanak-kanak adalah kegiatan menetapkan seseorang atau calon guru yang menyatakan bahwa seseorang tersebut benar-benar telah diterima sebagai guru untuk mengajar di Taman Kanak-kanak. Kegiatan tersebut dapat dilaksanakan oleh Kepala Taman Kanak-kanak selaku Kepala Sekolah atau Yayasan yang menaungi Sekolah.

Berdasarkan penelitian mengenai penetapan penerimaan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap diperoleh persentase 63,64% penetapan penerimaan guru Taman Kanak-kanak dilakukan oleh Yayasan. Hal ini dikarenakan seluruh Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap adalah milik

Yayasan, sehingga Yayasan mempunyai wewenang penuh dalam penetapan penerimaan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap. Sekolah hanya tinggal menerima guru yang sudah ditetapkan oleh Yayasan. Pihak Yayasan terlebih dahulu konfirmasi kepada pihak sekolah yaitu Kepala Taman Kanak-kanak sebelum memutuskan untuk merekrut guru terkait dengan kebutuhan guru di kelas, apakah masih membutuhkan guru atau tidak membutuhkan lagi.

Dengan demikian, Kepala Taman Kanak-kanak tidak mempunyai wewenang untuk menetapkan guru melainkan sebagai media konfirmasi Yayasan untuk merekrut dan menetapkan guru Taman Kanak-kanak.

## **6. Kontrak Kerja**

Berdasarkan penelitian mengenai kontrak kerja antara guru dengan Yayasan/Sekolah di Kecamatan Kokap diperoleh persentase 95,45% guru tidak melaksanakan kontrak kerja dengan pihak Yayasan maupun Sekolah. Sebagian besar guru yang sudah ditetapkan oleh sekolah atau yayasan langsung diserahi tugas untuk mengajar atau mengampu kegiatan belajar mengajar di Taman Kanak-kanak yang bersangkutan tanpa suatu ikatan kerja sehingga bersifat *fleksibel* dan kekeluargaan.

## **7. Pengembangan Profesi dan Kompetensi Guru Taman Kanak-kanak.**

Mengacu pada pendapat M. Manullang (2006:202-203) yang mengemukakan berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka pengembangan profesi tenaga kerja adalah : (1) pelatihan/pendidikan, (2) rotasi jabatan, (3) delegasi tugas, (4) promosi, (5)

pemindahan, (6) konseling, (7) penugasan dalam keanggotaan sesuatu panitia, (8) konferensi.

Berdasarkan penelitian mengenai pengembangan profesi dan kompetensi guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap diperoleh persentase 54,55% Taman Kanak-kanak memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan studi lanjut. Pelatihan dilakukan dalam bentuk seminar-seminar dan diklat-diklat bagi guru Taman Kanak-kanak. Dengan pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan Sekolah.

Studi lanjut dilakukan oleh sebagian besar guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap karena masih banyak guru Taman Kanak-kanak yang masih berkualifikasi akademik D2 PGTK yaitu belum memenuhi standar kualifikasi sebagai guru Taman Kanak-kanak sehingga perlu untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi yaitu Strata 1 sebagai bentuk pengembangan kompetensi dan profesionalisme guru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap adalah D2 PGTK dan belum sesuai dengan standar kualifikasi akademik tenaga pendidik.
2. Rekrutmen guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo telah dilakukan dengan baik. Kriteria guru yang direkrut adalah berkualifikasi akademik minimal D2 PGTK dan kriteria kepribadian. Metode perekrutan guru menggunakan sistem tertutup dengan cara rekomendasi guru. Prosedur perekrutan guru paling banyak dilakukan dengan wawancara dan pengecekan latar belakang pendidikan. Penetapan dan pengangkatan guru sebagian besar dilakukan oleh Yayasan. Kontrak kerja antara guru dengan Yayasan atau Sekolah sebagian besar tidak dilaksanakan. Proses perekrutan yang dilakukan oleh Sekolah, penetapan penerimaan dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Yayasan. Namun, apabila perekrutan dilakukan oleh Yayasan sendiri maka penetapan penerimaan adalah wewenang Yayasan sendiri yang berarti Kepala Sekolah tidak mempunyai wewenang untuk ikut menetapkan guru yang akan diterima.

3. Pengembangan guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kokap yang paling banyak dilaksanakan oleh Sekolah yaitu memfasilitasi guru dalam pelatihan-pelatihan dan memfasilitasi studi lanjut.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Perekrutan guru Taman Kanak-kanak harus direncanakan secara lebih teratur dengan cara memanfaatkan berbagai media perekrutan secara komprehensif. Prosedur perekrutan guru seharusnya melalui tahap tes kesehatan, dimana tes kesehatan bagi calon guru di Kecamatan Kokap belum diberlakukan.
2. Pengembangan kemampuan harus tetap ada dan lebih ditingkatkan supaya guru akan lebih termotivasi untuk selalu berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudidjono. (1989). *Pengantar Struktur Pendidikan*. Jakarta: Rajawali.
- Depdiknas.(2003). *Undang-Undang Republik Indonesia, Tentang Sistem Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- \_\_\_\_\_(2005). *Undang-Undang Republik Indonesia, Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- \_\_\_\_\_(2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- \_\_\_\_\_(2007). *Kurikulum Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Pedoman Penyusunan Silabus*. Jakarta: BP Cipta Jaya.
- \_\_\_\_\_(2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Edwin B. Flippo. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Faustino Cardoso Gomes. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gulo. W. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grasindo.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno. (2007). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunandar. (2008). *Guru Profesional: Implementasi kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Manullang. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyasa E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Permendiknas. (2009). *Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta. Depdiknas
- Slamet Suyanto. (2005). *Dasar-Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Yogyakarta: Hikayat.

- Sondang P. Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsimi Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_ (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_ (1996). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryosubroto. (2007). *Manajemen Sekolah Dasar : Buku Pegangan Kuliah Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: FIP UNY.
- Syaiful Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tatang M. Amirin. (1990). *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wina Sanjaya. (2009). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuliani Nurani Sujiono. (2009). *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: PT Indeks.

# LAMPIRAN

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Sumiyati Kepala TK ABA Penggung  
Waktu dan tanggal : Rabu, 7 Maret 2012 jam 09.00  
Tempat : Ruang tamu TK ABA Penggung  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
SMY = Sumiyati

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK ABA Penggung ?
- SMY : “TK ABA Penggung mempunyai dua orang tenaga pengajar”.
- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK ABA Penggung?
- SMY : “Kami mempunyai dua tenaga pengajar yang masing-masing memiliki latar belakang pendidikan D2 PGTK dan SLTA”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK ABA Penggung?
- SMY : “TK ABA Penggung memprioritaskan kriteria berdasarkan aspek akademis sebagai aspek utama dan aspek non akademis sebagai aspek penunjang. Kriteria prioritas pada aspek akademis adalah dilihat dari jenjang pendidikan yang sudah ditempuh oleh tenaga pendidik yang akan direkrut, yaitu TK ABA Penggung lebih mengutamakan tenaga pendidik yang berlatar belakang pendidikan jenjang D2 PGTK”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK ABA Penggung?
- SMY : “Untuk aspek non akademis, lebih mengutamakan pada aspek kepribadian yang meliputi sikap dan perilaku, cara berkomunikasi, dan berinteraksi dengan anak-anak sebagai nilai tambahan”.

- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK ABA Penggung?
- SMY : “TK ABA Penggung menggunakan pola perekrutan secara tertutup mbak yaitu tidak diumumkan”.
- LSW : Jika pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan adalah tertutup, bagaimana metode perekrutan yang digunakan di TK ABA Penggung?
- SMY : “Metode perekrutan tenaga pendidik dilakukan oleh Sekolah yaitu Kepala Sekolah merekrut dan meminta secara langsung kepada calon tenaga pengajar”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK ABA Penggung?
- SMY : “Seleksi dilakukan dengan cara wawancara kepada calon guru di Sekolah sekaligus pengecekan latar belakang calon guru”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- SMY : “Kepala Sekolah yang menetapkan dan menentukan siapa calon tenaga pendidik yang dinyatakan diterima menjadi tenaga pendidik. Karena dari pihak Yayasan menyerahkan sepenuhnya proses perekrutan pada sekolah, dengan alasan Kepala Sekolah lebih mengetahui kondisi di sekolah”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah?
- SMY : “Tidak ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan yayasan maupun sekolah. Selama masih ada kemauan menjadi tenaga pendidik di TK ABA Penggung, maka dari pihak yayasan/sekolah menyerahkan tanggung jawab kepada guru dan tidak diikat oleh suatu kontrak”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?
- SMY : “Ya, ada mbak. Kegiatan pembinaan dilakukan dengan cara memfasilitasi tenaga pendidik untuk ikut serta dalam kegiatan

pelatihan dan memfasilitasi tenaga pendidik dengan penyediaan buku-buku referensi”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Sunarti A.ma.Pd Kepala TK PGRI Sremo  
Waktu dan tanggal : Jumat, 9 Maret 2012 jam 10.15  
Tempat : Ruang tamu kepala sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
SNT = Sunarti

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK PGRI Sremo?
- SNT : “Ada dua guru mbak. Saya sebagai Kepala TK sekaligus merangkap guru dan satu guru pendamping”.
- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK PGRI Sremo?
- SNT : “Saya berpendidikan D2 PGTK dan guru pendamping juga berpendidikan akhir D2 PGTK dan sekarang masih dalam proses studi lanjut S1”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK PGRI Sremo?
- SNT : “TK PGRI Sremo mengutamakan lulusan D2 PGTK sebagai prioritas akademik yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK PGRI Sremo?
- SNT : “Keterampilan dan kemampuan mengajar menjadi kriteria penunjang yang sangat dan perlu diperhatikan”.
- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK PGRI Sremo?

- SNT : “Pola yang digunakan adalah dengan tertutup yaitu tidak diumumkan kepada masyarakat”.
- LSW : Jika menggunakan pola perekrutan tenaga pendidik dengan cara tertutup, bagaimana metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK PGRI Sremo?
- SNT : ”Metode rekomendasi dari guru lain. Tenaga pendidik disalurkan langsung oleh guru lain yang dianggap mampu untuk mengajar di TK”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK PGRI Sremo?
- SNT : “prosedur wawancara sebagai prosedur utama, seleksi administratif, dan pengecekan latar belakang. Pengecekan latar belakang dilakukan karena TK kami memang lebih memprioritaskan pendidikan terakhir dari jenjang D2 PGTK”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- SNT : “Kepala Sekolah yang menetapkan tenaga pendidik untuk diterima sebagai tenaga pengajar di TK karena Kepala Sekolah lah yang mengetahui situasi dan kondisi di Sekolah”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?
- SNT : “Ada mbak, cara yang digunakan adalah bahwa salah satu tenaga pendidik di TK PGRI Sremo mengikuti program jenjang pendidikan lanjutan, yaitu melanjutkan studi ke jenjang berikutnya yaitu jenjang S1”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Sitin Kepala TK Putera Utama I  
Waktu dan tanggal : Kamis, 8 Maret 2012 jam 08.00  
Tempat : Ruang kepala sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
STN = Sitin

---

LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK Putera Utama I?  
STN : “Tiga tenaga pengajar yang ada di TK Putera Utama I”.  
LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK Putera Utama I?  
STN : “Tiga guru yang mengajar di TK memiliki latar belakang pendidikan D2 PGTK yaitu saya sebagai Kepala Sekolah, dan dua guru lainnya berpendidikan SMA dan SMK”.  
LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Putera Utama I?  
STN : “Tidak ada kriteria yang muluk-muluk di TK kami mbak, hanya saja TK Putera Utama I memprioritaskan tenaga pendidik minimal berijazah SMA/SMK untuk kriteria prioritas aspek akademis”.  
LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Putera Utama I?  
STN : “Kami lebih memprioritaskan pada aspek keterampilan mengajar atau kemampuan calon guru dalam mengajar anak didik di kelas. Itu adalah aspek yang sangat penting dan mendukung sekali”.  
LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Putera Utama I?

- STN : “Pola yang dipakai di TK Putera Utama I saat perekrutan tenaga pendidik adalah menggunakan pola tertutup dan tidak diumumkan”.
- LSW : Jika menggunakan pola tertutup dalam perekrutan tenaga pendidik, bagaimana metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Putera Utama I?
- STN : “Kami menggunakan pola tertutup karena metode yang dipakai oleh Sekolah adalah merekrut tenaga pendidik yang sudah direkomendasikan terlebih dahulu oleh guru lain atau rekan kerja”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK Putera Utama I?
- STN : “Seleksi dengan menggunakan wawancara itu wajib dilakukan oleh calon tenaga pendidik dan seleksi administratif oleh Kepala Sekolah”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- STN : “Kepala Sekolah yang berwenang untuk menetapkan dan menyatakan bahwa tenaga pendidik sudah diterima”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah?
- STN : “Tidak ada mbak. Karena sekolah yakin tenaga pendidik mempunyai rasa tanggung jawab penuh berdasarkan dengan kemauannya sendiri untuk mengabdikan diri mengajar di TK Putera Utama I.”
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?
- STN : “Ada mbak. Tenaga pendidik kami menempuh pendidikan lanjutan yaitu jenjang D2 PGTK di Universitas Terbuka. Disamping itu, guru juga berpartisipasi aktif dalam kegiatan seminar dan diklat”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Surantini Kepala TK ABA Hargowilis  
Waktu dan tanggal : Rabu, 7 Maret 2012 jam 11.00  
Tempat : Ruang kepala sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
SRT = Surantini

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK ABA Hargowilis?
- SRTN : “Jumlah guru yang mengajar di TK sebanyak tiga guru”.
- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK ABA Hargowilis?
- SRTN : ”Pendidikan terakhir guru TK ABA Hargowilis adalah satu guru lulusan S1 PAI dan dua guru adalah lulusan D2 PGTK”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK ABA Hargowilis?
- SRTN : ”Yayasan beserta kepala sekolah TK ABA Hargowilis meprioritaskan lulusan S1 untuk dapat mengajar di TK mbak karena kami berkeyakinan bahwa lulusan S1 sudah sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan Pemerintah”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK ABA Hargowilis?
- SRTN : “Untuk kriteria berdasarkan pada aspek yang lain yaitu aspek non akademis, kami melihat dari aspek kepribadian dan keterampilan dan kemahiran dalam mengajar anak-anak didik”.

- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK ABA Hargowilis?
- SRTN : “Pola perekrutan dengan sistem tertutup mbak”.
- LSW : Jika pola perekrutan tertutup, bagaimana metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan TK ABA Hargowilis?
- RTN : “Yayasan sendiri yang mempunyai wewenang untuk merekrut tenaga pendidik yang dirasa memiliki kemampuan, kompetensi yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah maupun standar dari yayasan.”
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK ABA Hargowilis?
- SRTN : “Wawancara itu wajib dilaksanakan dalam proses perekrutan mbak, sedangkan proses seleksi lain yang mengikuti adalah tes tertulis yang dilaksanakan oleh Yayasan Aisiyah sekaligus pengecekan latar belakang”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- SRTN : “Wewenang untuk menetapkan tenaga pendidik tetap berada di pihak Yayasan karena Yayasan lah yang mengatur segala aspek yang berhubungan dengan Sekolah”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah?
- SRTN : “Tidak ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik di TK ABA Hargowilis?
- SRTN : “Tenaga pengajar di TK ABA Hargowilis mengikuti program studi lanjutan S1 di salah satu Universitas Terbuka dan aktif mengikuti pelatihan”

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Isniyatun, A.Ma.Pd Kepala TK Masyitoh Tejogan  
Waktu dan tanggal : Rabu, 8 Maret 2012 jam 08.30  
Tempat : ruang tamu Kepala Sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
ISY = Isniyatun

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK Masyitoh Tejogan?
- ISY : “Ada dua tenaga pengajar yang mengampu anak didik di TK Masyitoh Tejogan”.
- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK Masyitoh Tejogan?
- ISY : “Dua guru yang mengajar di TK Masyitoh Tejogan berpendidikan D2 PGTK dan bersama-sama sedang meneruskan studi S1 di salah satu Universitas”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Masyitoh Tejogan?
- ISY : “Kriteria yang harus dimiliki adalah minimal berpendidikan akhir D2 PGTK karena masih sulit mendapatkan lulusan S1”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Masyitoh Tejogan?
- ISY : “Tata cara berpakaian, sikap, perilaku, dan bertutur kata sangat kami perhatikan dan salah satu aspek yang mendukung dan mendapat nilai lebih”.

- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Masyitoh Tejogan?
- ISY : “Pola perekrutan dengan sistem terbuka atau diumumkan”.
- LSW : Jika pola perekrutan tenaga pendidik dengan menggunakan cara diumumkan, bagaimana metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan TK Masyitoh Tejogan?
- ISY : ”Metode perekrutan dilaksanakan dengan memasang iklan lowongan pekerjaan atau selebaran yang didalamnya memuat kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon pelamar”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK Masyitoh Tejogan?
- ISY : “Wawancara dan pengecekan latar belakang calon guru adalah seleksi yang harus dilakukan”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- ISY : “Yayasan yang mempunyai wewenang untuk menetapkan dan mengangkat tenaga pendidik, Sekolah hanya tinggal menerima saja”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik di TK Masyitoh Tejogan?
- ISY : “Ada mbak, dengan memfasilitasi untuk ikut serta dalam kegiatan pelatihan atau seminar. Selain itu, guru juga melanjutkan studi S1 di salah satu Universitas”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Siti Mariyam Kepala TK ABA Selo  
Waktu dan tanggal : Rabu, 7 Maret 2012 jam 09.00  
Tempat : Ruang tamu kepala sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
SMY = Siti Mariyam

---

- LSW : Apa pendidikan terakhir guru yang ada di TK ABA Selo?
- SMY : “Ada dua guru yang mengajar di TK. Salah satunya saya sebagai kepala sekolah, dan satu sebagai guru pendamping. Pendidikan terakhir saya adalah D2 PGTK namun sekarang masih dalam proses studi lanjut S1. Sedangkan satu guru pendamping memiliki latar belakang pendidikan D2 PGTK”.
- LSW : Kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik?
- SMY : “TK ABA Selo tidak mematokkan pada kriteria atau persyaratan yang rinci namun mencoba untuk memenuhi kriteria yang mendasar, yaitu tenaga pendidik harus memiliki kepribadian yang baik dan mampu mengajarkan hal-hal yang baik dan dapat menjadi suri tauladan bagi anak didiknya. Untuk aspek akademik, kami memprioritaskan pada lulusan D2 PGTK”.
- LSW : Apa pola dan metode yang digunakan di TK ABA Selo saat merekrut tenaga pendidik?
- SMY : “Perekrutan tenaga pendidik menggunakan pola terbuka yaitu melalui pengumuman penerimaan calon tenaga pendidik TK”.
- LSW : Adakah prosedur dan bagaimana prosedur yang digunakan saat perekrutan tenaga pendidik?

- SMY : “Ada, prosedur yang digunakan adalah melalui tiga tahap yaitu wawancara, seleksi administratif, dan pengecekan latar belakang”.
- LSW : Siapa yang menetapkan dan menentukan tenaga pendidik yang sudah terpilih?
- SMY : “Yayasan yang mempunyai wewenang dalam hal pembuat keputusan akhir apalagi terkait dengan perekrutan tenaga pendidik. Pihak sekolah hanya bertugas untuk melaksanakan proses perekrutannya saja”.
- LSW : Apakah tenaga pendidik memiliki kontrak kerja dengan pihak yayasan tau sekolah?
- SMY : “tidak ada kontrak antara tenaga pendidik dengan yayasan ataupun sekolah”.
- LSW : Apakah ada program pembinaan bagi tenaga pendidik dalam rangka pengembangan kemampuan dan kompetensi?
- SMY : “Ada mbak, dengan memfasilitasi guru untuk mengikuti berbagai pelatihan dan memfasilitasi untuk melanjutkan studi ke jenjang berikutnya”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Susiyanti Kepala TK Putera Utama II  
Waktu dan tanggal : Jumat, 9 Maret 2012 jam 09.00  
Tempat : Ruang Kepala Sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
SSY = Susiyanti

---

- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang ada di TK Putera Utama II?
- SSY : “TK Putera Utama II mempunyai dua guru dan masing-masing mempunyai latar belakang pendidikan D2 PGTK”.
- LSW : Kriteria Prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Putera Utama II?
- SSY : “Kriteria prioritas terdiri dari dua kriteria, yaitu kriteria dilihat dari aspek akademis calon tenaga pendidik dan kriteria dilihat dari aspek non akademis calon tenaga pendidik. Untuk kriteria aspek akademis, TK Putera Utama II memang lebih memprioritaskan pada lulusan D2 PGTK karena dirasa sudah memenuhi kualifikasi dan kompetensinya. Sedangkan dari aspek non akademis, lebih memprioritaskan aspek kepribadian calon tenaga pendidik”.
- LSW : Apa pola dan metode yang digunakan di TK Putera Utama II saat merekrut tenaga pendidik?
- SSY : “Pola yang digunakan adalah pola perekrutan tertutup yaitu calon tenaga pendidik diminta secara langsung oleh pihak sekolah. Dalam hal ini, Kepala Sekolah secara sukarela mendatangi calon tenaga pendidik yang dirasa berkompeten untuk melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik”.

- LSW : Adakah prosedur dan bagaimana prosedur yang digunakan saat perekrutan tenaga pendidik?
- SSY : “Prosedur wawancara dan pengecekan latar belakang yang digunakan karena prosedur ini lebih mudah dan efektif”.
- LSW : Siapa yang menetapkan dan atau menentukan tenaga pendidik yang terpilih?
- SSY : “Terkait dengan perekrutan yaitu penetapan dan pengangkatan pegawai yang sudah dinyatakan diterima adalah wewenang dan tanggung jawab Yayasan. Dari pihak sekolah hanya bertanggung jawab dalam kegiatan perekrutannya saja dan selanjutnya akan diproses oleh Yayasan”.
- LSW : Apakah tenaga pendidik memiliki kontrak kerja dengan Yayasan atau Sekolah?
- SSY : “Tidak ada kontrak yang dilakukan antara tenaga pendidik dan Yayasan atau Sekolah. Tenaga pendidik yang sudah dinyatakan diterima langsung melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru”.
- LSW : Apakah ada pembinaan bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensinya?
- SSY : “Ada, dengan mengikutsertakan pada pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Sutyem Kepala TK ABA Menguri  
Waktu dan tanggal : Senin, 12 Maret 2012 jam 08.30  
Tempat : Ruang guru TK ABA Menguri  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
STY = Sutyem

---

- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang ada di TK ABA Menguri?
- STY : “Ada tiga tenaga pendidik. Saya sebagai kepala sekolah, dan dua diantaranya adalah guru pendamping. Saya mempunyai latar belakang pendidikan D2 PGTK dan sekarang dalam proses S1. Sedangkan dua guru pendamping masing-masing mempunyai latar belakang S1 PAI dan D2 PGTK”.
- LSW : Kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik?
- STY : “Latar belakang pendidikan S1 PGTK dan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas adalah kriteria yang harus dipenuhi calon tenaga pendidik”.
- LSW : Apa pola dan metode yang digunakan di TK ABA Menguri saat merekrut tenaga pendidik?
- STY : “perekrutan tenaga pendidik memakai pola terbuka yaitu dengan cara diumumkan atau advertensi yaitu Sekolah membuat iklan lowongan kerja yang dimuat di surat kabar dan selebaran dengan mencantumkan kualifikasi yang harus dipenuhi”.
- LSW : Adakah prosedur dan bagaimana prosedur yang digunakan saat perekrutan tenaga pendidik?

- STY : “Ada mbak, Prosedur yang digunakan yaitu tahap wawancara terlebih dahulu, selanjutnya ada tes tertulis, dan yang terakhir adalah pengecekan latar belakang pendidikan”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- STY : “Sekolah diberi wewenang oleh Yayasan untuk menetapkan dan mengangkat tenaga pendidik yang dinyatakan diterima dengan alasan pihak Sekolah yang lebih mengetahui situasi dan kondisi Sekolah”.
- LSW : Apakah tenaga pendidik memiliki kontrak kerja dengan pihak Yayasan atau Sekolah?
- STY : “Tidak ada kontrak mbak”.
- LSW : Apakah ada pembinaan bagi tenaga pendidik dalam rangka pengembangan kemampuan dan kompetensi tenaga pendidik?
- STY : “Iya ada mbak, tetapi Sekolah hanya memfasilitasinya saja yaitu memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan atau seminar-seminar dan memfasilitasi untuk melanjutkan studi”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Wartini, A.Ma.Pd Kepala TK ABA Tirto  
Waktu dan tanggal : Senin, 12 Maret 2012 jam 10.00  
Tempat : Ruang tamu Kepala Sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
WTN = Wartini

LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang ada di TK ABA Tirto?

WTN : “Ada empat tenaga pendidik yang mengajar di TK ABA Tirto mbak. Dua tenaga pendidik yang ada mempunyai pendidikan akhir D2 PGTK. Saya sebagai Kepala Sekolah mempunyai pendidikan akhir D2 PGTK namun sekarang dalam proses S1. Sedangkan satu lagi mempunyai pendidikan akhir SMA”.

LSW : Kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK ABA Tirto?

WTN : “Kami lebih memprioritaskan pada lulusan SMA karena kami beranggapan bahwa di Kecamatan Kokap masih belum banyak calon tenaga pendidik yang mempunyai pendidikan D2 PGTK atau bahkan di atasnya. Sedangkan kriteria dari aspek non akademis kami mengutamakan pada aspek kepribadian yang mampu menjadi contoh positif bagi anak didik”.

LSW : Apa pola dan metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan TK ABA Tirto?

WTN : “Pola yang digunakan adalah pola tertutup dengan cara perekrutan langsung oleh Yayasan kepada calon yang bersangkutan yang dianggap mampu melaksanakan tugasnya menjadi tenaga pendidik untuk anak didiknya di kelas. Dengan kata lain, Yayasan menunjuk langsung calon tenaga pendidik dengan terlebih dahulu

mempertimbangkan aspek-aspek yang dimiliki calon tenaga pendidik”.

LSW : Adakah prosedur dan bagaimana prosedur perekrutan tenaga pendidik yang digunakan YK ABA Tirto?

WTN : ”Ada prosedurnya. Prosedur yang digunakan antara lain wawancara, seleksi administratif, pengecekan latar belakang dan ujian kemampuan mengajar bagi calon tenaga pendidik”.

LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?

WTN : “Yayasan yang berwenang untuk menyatakan bahwa calon tenaga pendidik diterima atau tidak sekaligus pengangkatannya. Sekolah tidak mempunyai wewenang sama sekali dalam hal penetapan pegawai baru”.

LSW : Apakah tenaga pendidik mempunyai kontrak kerja dengan Yayasan atau Sekolah?

WTN : ”Tenaga pendidik yang sudah diterima biasanya tidak melaksanakan kontrak kerja dengan Yayasan ataupun Sekolah”.

LSW : Apakah ada pembinaan untuk pengembangan kemampuan dan kompetensi bagi tenaga pendidik di TK ABA Tirto?

WTN : “Sekolah tidak melaksanakan program pembinaan bagi tenaga pendidik tetapi hanya memfasilitasi mereka apabila keikutsertaan pada seminar-seminar pendidikan dan memfasilitasi untuk meneruskan studi lanjut”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Ratikem Kepala TK Putera Al- Hidayah  
Waktu dan tanggal : Selasa, 13 Maret 2012 jam 09.00  
Tempat : Ruang kelas TK Putera Al-Hidayah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
RTM = Ratikem

---

- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang ada di TK Putera Al-Hidayah?
- RTM : “Dua tenaga pendidik yang mengajar di TK Putera Al-Hidayah dan keduanya mempunyai latar belakang pendidikan D2 PGTK”.
- LSW : Kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik TK Putera Al-Hidayah?
- RTM : ”Sekolah mengutamakan berpendidikan minimal D2 PGTK untuk mengajar peserta didik di dalam kelas. Sedangkan kriteria lain yang mengikuti adalah kepribadian yang dimiliki calon tenaga pendidik”.
- LSW : Apa pola dan metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Putera Al-Hidayah?
- RTM : “Metode yang dipakai untuk merekrut tenaga pendidik adalah dengan membuat iklan atau advertensi dengan mencantumkan persyaratan-persyaratan bagi calon tenaga pendidik”.
- LSW : Adakah prosedur dan bagaimana prosedur perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Putera Al-Hidayah?
- RTM : ”Prosedur yang digunakan adalah dengan melaksanakan wawancara dengan calon tenaga pendidik, melaksanakan tes tertulis untuk melihat

kemampuan calon tenaga pendidik, dan yang terakhir adalah dengan pengecekan latar belakang pendidikan”.

- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- RTM : “Yang mempunyai wewenang untuk menetapkan tenaga pendidik terpilih adalah Yayasan”.
- LSW : Apakah tenaga pendidik melaksanakan kontrak kerja dengan Yayasan atau Sekolah?
- RTM : “Tenaga pendidik tidak melaksanakan kontrak kerja dengan pihak Yayasan atau Sekolah”.
- LSW : Apakah ada pembinaan dalam rangka pengembangan kemampuan dan kompetensi bagi tenaga pendidik?
- RTM : “Ya, ada. Pembinaan dilakukan dengan cara mengikutsertakan tenaga pendidik dalam pelatihan-pelatihan dan menyediakan buku-buku referensi bagi tenaga pendidik”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Muryanti Kepala TK ABA Segajih  
Waktu dan tanggal : Rabu, 14 Maret 2012 jam 08.00  
Tempat : ruang tamu Kepala Sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
MYT = Muryanti

---

- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang ada di TK ABA Segajih?
- MYT : “D2 PGSD dan SMA/SPG. Dua guru berpendidikan D2 PGTK dan satu guru yaitu saya sendiri berpendidikan SMA/SPG”.
- LSW : Kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik TK ABA Segajih?
- MYT : “Kami lebih mengutamakan pada keterampilan mengajar seorang guru di dalam kelas. Kami beranggapan bahwa dengan memperhatikan pada keterampilan mengajar, dapat melihat kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas dan bagaimana mendekati diri dengan anak-anak yang mana mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda-beda. Dari segi kependidikan, Sekolah bersama dengan Yayasan sepakat untuk memprioritaskan kependidikan D2 PGTK sebagai persyaratan akademik yang harus dipenuhi bagi calon tenaga pendidik di TK ABA Segajih”.
- LSW : Apa pola dan metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK ABA Segajih?

- MYT : "Ada rekan sejawat yang merekomendasikan calon tenaga pendidik yang dianggap berkompeten dan masuk kualifikasi sebagai guru Taman Kanak-Kanak".
- LSW : Adakah prosedur dan bagaimana prosedur perekrutan tenaga pendidik yang digunakan TK ABA Segajih?
- MYT : "Perekrutan tenaga pendidik dilakukan dengan prosedur wawancara, karena menurut kami dengan teknik wawancara kepada pelamar akan memperoleh jawaban yang agak pasti atas pertanyaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dipercayakan pada dirinya. Selanjutnya adalah pengecekan latar belakang beserta surat-surat referensinya dengan maksud untuk melengkapi informasi yang berkaitan dengan diri dan kepribadian pelamar seperti misalnya kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku dan hal-hal lain yang dipandang relevan. Untuk prosedur yang terakhir yaitu ujian kemampuan mengajar yaitu calon tenaga pendidik mempraktikkan diri bagaimana melaksanakan kegiatan belajar sambil bermain dengan anak didik dalam suatu kelas".
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- MYT : "Kepala Sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam penetapan tenaga pendidik terpilih. Hal ini beralasan Kepala Sekolah yang lebih mengetahui kebutuhan sekolahnya dan sekolah sendiri yang melaksanakan proses perekrutan".
- LSW : Apakah tenaga pendidik melaksanakan kontrak kerja dengan Yayasan atau Sekolah?
- MYT : "Tidak melaksanakan".
- LSW : Apakah ada pembinaan dalam rangka pengembangan kemampuan dan kompetensi bagi tenaga pendidik?
- MYT : "Sekolah memfasilitasi tenaga pendidik untuk ikut serta dalam berbagai pelatihan untuk menambah wawasan dan pengetahuannya dan memberi ijin untuk meneruskan studi lanjutan. Dua tenaga pendidik yang ada di sini sekarang masih mengikuti program studi lanjut di salah satu Universitas Terbuka".

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Murni A.Ma.Pd Kepala TK Sinar Pelangi  
Waktu dan tanggal : Rabu, 14 Maret 2012 jam 10.30  
Tempat : Ruang tamu Kepala Sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
MUR = Murni

---

- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang ada di TK Sinar Pelangi?
- MUR : “Dua tenaga pendidik mempunyai pendidikan D2 PGTK dan satu guru berpendidikan terakhir SMA”.
- LSW : Kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi tenaga pendidik TK Sinar Pelangi?
- MUR : “Yang paling diprioritaskan adalah lulusan D2 PGTK mbak karena sudah cukup mampu dan berkompeten untuk mendidik dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas. Sedangkan untuk kriteria prioritas dari segi non akademis kami sangat mengutamakan pada keterampilan mendidik anak didik”.
- LSW : Apa pola dan metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK ABA Sinar Pelangi?
- MUR : “Pola perekrutan dengan menggunakan pola tertutup yaitu dengan cara rekomendasi guru dan teman kerja”.
- LSW : Adakah prosedur dan bagaimana prosedur perekrutan tenaga pendidik yang digunakan oleh TK Sinar Pelangi?
- MUR : “Prosedur yang dipakai adalah dengan pengecekan latar belakang calon tenaga pendidik, selanjutnya melaksanakan wawancara dan ujian kemampuan mengajar”.

- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- MUR : “Yayasan yang bertanggung jawab terkait dengan penerimaan tenaga pendidik yang terpilih. Sekolah hanya tinggal menerima saja”.
- LSW : Apakah tenaga pendidik melaksanakan kontrak kerja dengan Yayasan atau Sekolah?
- MUR : “Tidak ada kontrak yang berarti antara tenaga pendidik dengan Yayasan maupun Sekolah”.
- LSW : Apakah ada pembinaan dalam rangka pengembangan kompetensi bagi tenaga pendidik?
- MUR : “Ada mbak, yaitu dengan mengikuti pelatihan atau diklat-diklat serta Sekolah hanya memfasilitasi pada penyediaan buku-buku referensi”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Suyatirah Kepala TK Putera Harapan  
Waktu dan tanggal : Kamis, 15 Maret 2012 jam 08.00  
Tempat : Ruang kelas TK Putera Harapan  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
SYT = Suyatirah

---

- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang ada di TK Putera Harapan?
- SYT : “TK Putera Harapan mempunyai dua guru yang keduanya mempunyai pendidikan akhir SMA”.
- LSW : Kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Putera Harapan?
- SYT : “Kriteria prioritas dilihat dari aspek kepribadian calon tenaga pendidik dan berpendidikan minimal SMA”.
- LSW : Apa pola dan metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan TK Putera Harapan?
- SYT : “Sekolah menggunakan pola tertutup yaitu pihak Sekolah sendiri yang meminta langsung kepada calon tenaga pendidik untuk direkrut menjadi guru Taman Kanak-Kanak”.
- LSW : Adakah prosedur dan bagaimana prosedur perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Putera Harapan?
- SYT : “Wawancara dan pengecekan latar belakang calon tenaga pendidik yang digunakan sebagai prosedur perekrutan di TK Putera Harapan”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?

- SYT : “Yang menetapkan dan menerima tenaga pendidik terpilih adalah Kepala TK Putera Harapan”.
- LSW : Apakah tenaga pendidik melaksanakan kontrak kerja dengan Yayasan atau Sekolah?
- SYT : “iya mbak, Sekolah melaksanakan kontrak kerja dengan tenaga pendidik yang sudah terpilih”.
- LSW : Apakah ada pembinaan dalam rangka pengembangan kompetensi bagi tenaga pendidik?
- SYT : “Iya, ada kegiatan pembinaan yaitu dengan memfasilitasi tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan atau diklat”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Ponijan, S.Pd Kepala TK ABA Tlogolelo  
Waktu dan tanggal : Kamis, 15 Maret 2012 jam 11.00  
Tempat : Ruang tamu Kepala Sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
PNJ = Ponijan

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK ABA Tlogolelo?
- PNJ : “Total guru yang mengajar di TK ada lima orang mbak dan sekarang ini Sekolah masih membutuhkan tenaga pendidik lagi karena dirasa masih kurang tenaga”.
- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK ABA Tlogolelo?
- PNJ : “Guru yang berpendidikan S1 sebanyak tiga orang, berpendidikan D2 PGTK ada dua orang sehingga semua berjumlah lima orang guru”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK ABA Tlogolelo?
- PNJ : “Kalau melihat dari segi jenjang pendidikan yang ditempuh, Sekolah kami sangat mengutamakan lulusan dari S1 kependidikan, karena memang sudah menjadi kualifikasi dari Pemerintah sekarang ini”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK ABA Tlogolelo?
- PNJ : “Kami melihat dan sangat mempertimbangkan pada aspek kepribadian calon tenaga pendidik dan kemampuan serta kompetensi mengajar anak didik. Karena kami berpikir bahwa seorang guru wajib mempunyai kepribadian yang baik, baik itu sikap, perilaku, maupun perangai. Karena seorang guru adalah sosok panutan dan sosok yang

akan ditiru secara langsung oleh anak-anak sehingga kriteria ini sangat penting bagi kami untuk diperhitungkan dalam proses perekrutan tenaga pendidik. Sedangkan, dengan kemampuan mengajar maka akan terlihat bagaimana calon tenaga pendidik berkomunikasi, cara menyampaikan materi dan penggunaan kata-kata kepada anak-anak. Hal itu sangat berpengaruh pada kinerja pembelajaran di Taman Kanak-Kanak”.

- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK ABA Tlogolelo? Tertutup atau Terbuka?
- PNJ : “Sekolah kami menggunakan pola tertutup, karena yang mengurus adalah Yayasan”.
- LSW : Jika pola perekrutan tertutup, bagaimana metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK ABA Tlogolelo?
- PNJ : “Pihak Yayasan yang langsung mendatangi seseorang atau calon tenaga pendidik untuk diminta secara langsung oleh Yayasan untuk mau mengajar dan mendidik anak-anak di Sekolah. Sedangkan dari pihak Sekolah hanya tinggal menerima tenaga pendidik yang sudah ditentukan oleh Yayasan tersebut”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK ABA Tlogolelo?
- PNJ : “Proses penyeleksian meliputi empat tahapan, yaitu wawancara, tes tertulis langsung dari Yayasan, pengecekan referensi pelamar dan latar belakang, dan yang terakhir ujian kemampuan mengajar bagi calon tenaga pendidik, dimana pihak Yayasan beserta Sekolah yang menguji mereka”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik terpilih?
- PNJ : “Jelas yang mengurus dan berwenang dalam hal penetapan dan pengangkatan adalah Yayasan mbak”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah

- PNJ : “Tidak ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?
- PNJ : “Ada mbak. Guru biasanya mengikuti kegiatan seminar atau semacam diklat. Sekolah juga menyediakan referensi-referensi sebagai panduan bagi tenaga pendidik”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Rokhayati Kepala TK Masyitoh Tonobakal  
Waktu dan tanggal : Jumat, 16 Maret 2012 jam 08.00  
Tempat : Ruang tamu Kepala Sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
RHY = Rokhayati

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK Masyitoh Tonobakal?
- RHY : “Guru yang mengajar di sekolah kami berjumlah tiga orang”.
- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK Masyitoh Tonobakal?
- RHY : “Saya berpendidikan terakhir S1, sedangkan dua guru yang lain berpendidikan masing-masing D2 PGSD dan D2 PGTK”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Masyitoh Tonobakal?
- RHY : “Persyaratan akademis yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik untuk mengajar di kami kalau bisa minimal lulusan dari D2 PGTK. Lulusan D2 PGTK sudah cukup mampu untuk memenuhi kualifikasi sebagai guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kokap”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Masyitoh Tonobakal?
- RHY : “Kami sangat mempertimbangkan dan memperhitungkan calon guru dalam hal sikap, perilaku, cara berkomunikasi dan berinteraksi terhadap sesama. Dengan kata lain aspek kepribadian yang baik bagi calon guru TK”.

- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Masyitoh Tonobakal? Tertutup atau terbuka?
- RHY : “Kami menggunakan sistem tertutup dalam perekrutan tenaga pendidik. Karena menurut kami itu jauh lebih mudah dan simpel”.
- LSW : Jika menggunakan pola perekrutan tertutup, apa metode perekrutan yang digunakan di TK Masyitoh Tonobakal?
- RHY : “Metode yang kami pakai adalah dengan menyaring dari rekomendasi-rekomendasi guru atau rekan sejawat yang dapat dipercaya. Biasanya ada rekan guru yang mempromosikan atau merekomendasikan seseorang yang dianggapnya mampu dan berkualifikasi untuk mengajar di Taman Kanak-Kanak”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK Masyitoh Tonobakal?
- RHY : “Seleksi dilakukan dengan mewajibkan calon tenaga pendidik untuk mengikuti proses wawancara yang dilaksanakan oleh yayasan dan penyeleksian dengan melihat dan mengecek latar belakang calon tenaga pendidik”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik terpilih?
- RHY : “Yang mempunyai wewenang untuk menetapkan calon guru yang akan diterima adalah Yayasan. Sekolah tidak mempunyai hak dan wewenang dalam hal penetapan dan pengangkatan calon guru”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah?
- RHY : “Antara Yayasan dan Sekolah dengan guru yang sudah diterima tidak melaksanakan kontrak. Guru yang sudah diterima langsung bekerja sebagai guru pendamping di sekolah”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?

RHY : “Ada mbak, kurang lebih tiga bulan sekali guru disini rutin mengikuti kegiatan pelatihan dan sekolah memfasilitasi buku-buku panduan dalam membimbing anak didik yang baik”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Sudiasih Kepala TK PKK Giriyoğa  
Waktu dan tanggal : Senin, 19 Maret 2012 jam 09.00  
Tempat : Ruang Kepala Sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
SDS = Sudiasih

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK PKK Giriyoğa?
- SDS : “Ada tiga guru mbak. Saya guru sekaligus merangkap sebagai Kepala Sekolah dan dua guru pendamping”.
- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK PKK Giriyoğa?
- SDS : “Saya berpendidikan D2 PGTK dan dua guru pendamping masing-masing adalah lulusan D2 PGTK dan S1”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK PKK Giriyoğa?
- SDS : “Jenjang pendidikan S1 adalah yang lebih diutamakan di TK PKK Giriyoğa. Minimal lulusan S1 adalah kualifikasi untuk guru Taman Kanak-Kanak yang memang sudah diatur oleh Pemerintah. Akan tetapi, sekarang ini masih sangat sulit untuk mencari calon guru yang memiliki standar tersebut di Kecamatan Kokap”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK PKK Giriyoğa?
- SDS : “Untuk aspek non akademis, kepandaian dan kemampuan dalam membimbing anak-anak dalam proses pembelajaran itu sangatlah penting dan sangat diperhitungkan”.

- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK PKK Giriyoğa? Tertutup atau terbuka?
- SDS : “Pola tertutup yang kami gunakan dalam perekrutan tenaga pendidik”.
- LSW : Jika pola perekrutan yang digunakan adalah pola perekrutan tertutup, bagaimana metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK PKK Giriyoğa?
- SDS : “Ada teman kerja yang memberitahu kami bahwa ada seseorang atau calon tenaga pendidik yang mampu dan sesuai untuk mengajar anak-anak di TK, dan mempercayakan pada Sekolah ataupun Yayasan untuk merekrutnya sebagai guru pendamping di kelas. Namun, walaupun begitu Sekolah tetap melakukan penyaringan dan memperhatikan persyaratan atau kualifikasi dari calon guru tersebut”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK PKK Giriyoğa?
- SDS : “Seleksi adalah kegiatan terpenting dalam perekrutan tenaga pendidik. Oleh karena itu kami sangat mengupayakan kegiatan ini. Seleksi yang dilakukan dengan menggunakan wawancara terhadap calon tenaga pendidik dan pengecekan latar belakang si pelamar untuk mengetahui apakah sesuai dengan persyaratan yang sudah disepakati oleh Yayasan”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik terpilih?
- SDS : “Yayasan adalah pihak yang berwenang untuk menetapkan bahwa calon guru diterima sebagai tenaga pendidik”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah?
- SDS : “Tidak ada kontrak kerja antara Yayasan atau sekolah dengan tenaga pendidik yang sudah dinyatakan diterima”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?
- SDS : “Iya mbak, yaitu guru ikut serta aktif dalam kegiatan seminar dan mempelajari referensi-referensi yang sudah difasilitasi oleh Sekolah”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Rahayu Siswinarti Kepala TK PKK Guyub Rukun  
Waktu dan tanggal : Selasa, 20 Maret 2012 jam 08.00  
Tempat : Ruang tamu Kepala Sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
RHS = Rahayu Siswinarti

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK PKK Guyub Rukun?
- RHS : “Ada tiga tenaga pendidik yang sudah sesuai untuk mengajar di TK PKK Guyub Rukun”.
- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK PKK Guyub Rukun?
- RHS : “Yang berlatar pendidikan D2 PGTK berjumlah dua orang guru, sedangkan yang berlatar pendidikan SLTA ada satu orang guru”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK PKK Guyub Rukun?
- RHS : “Di Sekolah kami mempunyai peraturan minimal lulusan SLTA atau SMA untuk kategori kriteria dari sisi akademis”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK PKK Guyub Rukun?
- RHS : “Untuk persyaratan dilihat dari sisi non akademis, Sekolah kami memberlakukan bahwa keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas merupakan aspek yang sangat perlu diperhatikan dan menjadi persyaratan penting di Sekolah kami saat perekrutan tenaga pendidik”.

- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK PKK Guyub Rukun? Tertutup atau terbuka?
- RHS : Pola perekrutan dengan sistem tertutup atau “diam-diam”.
- LSW : Jika menggunakan pola perekrutan tertutup, maka bagaimana metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK PKK Guyub Rukun?
- RHS : “Teman sesama guru merekomendasikan keluarga atau orang lain yang dianggap mampu menjalankan tugas sebagai seorang guru dan mempunyai kompetensi serta persyaratan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK PKK Guyub Rukun?
- RHS : “Proses seleksi calon tenaga pendidik menggunakan tahapan wawancara dan pengecekan latar belakang pelamar atau calon guru yang bersangkutan. Sekolah menggunakan wawancara karena dengan cara ini maka dapat diketahui kesan kuat tentang kemauan dan kesanggupan pelamar untuk bekerja di Sekolah dan dengan wawancara pula maka akan mendapatkan jawaban yang pasti terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepadanya”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- RHS : “Yayasan yang menetapkan dan menerima calon tenaga pendidik yang dinyatakan terpilih”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah?
- RHS : “Sekolah maupun Yayasan tidak melaksanakan kontrak kerja dengan tenaga pendidik yang sudah terpilih”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?

RHS : “Guru-guru di TK PKK Guyub Rukun berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan-pelatihan. Sedangkan, ada satu orang guru yang sedang melanjutkan studi S1 nya di salah satu Universitas”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Laily Rusdiyana Kepala TK ABA Clapar  
Waktu dan tanggal : Selasa, 20 Maret 2012 jam 10.00  
Tempat : Ruang kelas TK ABA Clapar  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
LRD = Laily Rusdiyana

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK ABA Clapar?
- LRD : “Sebanyak empat tenaga pendidik yang mengajar di TK ABA Clapar dan sudah tidak membutuhkan lagi”.
- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK ABA Clapar?
- LRD : “Dua guru berpendidikan akhir D2 PGTK dan dua guru berpendidikan akhir SMEA dan SLTA”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK ABA Clapar?
- LRD : “Kriteria prioritas yang harus dipenuhi oleh pelamar adalah minimal lulusan SMA”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK ABA Clapar?
- LRD : “Untuk aspek selain jenjang pendidikan, Sekolah memprioritaskan pada keterampilan mendidik peserta didik di dalam kelas dan kemampuan dalam berinteraksi serta berkomunikasi dengan sesama dan terlebih dengan peserta didik”.
- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK ABA Clapar? Tertutup atau terbuka?

- LRD : “Perekrutan calon tenaga pendidik dengan pola tertutup yaitu yang menangani adalah pihak Yayasan”.
- LSW : Jika menggunakan pola perekrutan tertutup, bagaimana metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK ABA Clapar?
- LRD : “Pihak dari Yayasan Aisyah mendatangi calon tenaga pendidik dan memintanya untuk menjadi guru TK yang sebelumnya memang sudah dipilih dan dipertimbangkan untuk mengajukan diri mengajar di Sekolah”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK ABA Clapar?
- LRD : “Seleksi yang pertama adalah wawancara karena dengan wawancara secara intensif dibarengi dengan pengecekan referensi-referensi terkait dengan data diri calon guru dan yang terakhir dengan ujian kemampuan mengajar di kelas bersama-sama anak didik”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- LRD : “Yang menetapkan adalah Yayasan karena mempunyai wewenang untuk memilih dan menetapkan penerimaan tenaga pendidik”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah?
- LRD : “Tidak melaksanakan kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan maupun Sekolah”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?
- LRD : “Ada mbak, dengan cara mengikuti seminar atau diklat, dan sebagian dari kami sedang dalam proses meneruskan studi lanjut S1”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Sulasih Kepala TK Masyitoh Plampang  
Waktu dan tanggal : Rabu, 21 Maret 2012 jam 08.00  
Tempat : Ruang kelas TK Masyitoh Plampang  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
SLS = Sulasih

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK Masyitoh Plampang?
- SLS : “Guru yang mengampu di TK hanya berjumlah dua orang mbak, seorang Kepala Sekolah dan satu guru pendamping”.
- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK Masyitoh Plampang?
- SLS : “Guru berlatar belakang pendidikan SLTA dan D1. Namun, guru pendamping kami sekarang masih dalam proses studi melanjutkan pendidikan S1”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Masyitoh Plampang?
- SLS : “Untuk kriteria dari segi jenjang pendidikan yang ditempuh oleh calon guru atau pelamar, Sekolah mempersyaratkan pada jenjang pendidikan minimal lulusan SMA/SLTA. Hal ini karena di daerah kami masih sangat sulit sekali mendapatkan calon guru yang mempunyai kriteria jenjang pendidikan diatas SMA”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Masyitoh Plampang?

- SLS : “Calon tenaga pendidik dilihat dari sikap, perilaku, dan cara berpakaian, tidak hanya dilihat dari segi pendidikan yang sudah ditempuh saja”.
- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Masyitoh Plampang?
- SLS : “Pola perekrutan tenaga pendidik menggunakan cara terbuka, atau sengaja diumumkan kepada masyarakat dengan harapan masyarakat mengetahui bahwa Sekolah sedang membutuhkan tenaga pengajar”.
- LSW : Jika menggunakan pola perekrutan tenaga pendidik secara terbuka, bagaimana metode perekrutan yang digunakan di TK Masyitoh Plampang?
- SLS : “Yayasan dibantu oleh Sekolah membuat selebaran yang berisikan lowongan kerja yang akan ditempelkan di berbagai tempat yang ramai dikunjungi masyarakat. Selebaran tersebut memuat berbagai jenis informasi seperti jumlah lowongan, persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK Masyitoh Plampang?
- SLS : “Seleksi dilakukan dengan menggunakan dua proses yaitu wawancara dan tes tertulis. Penggunaan wawancara karena dengan wawancara kita dapat melihat bagaimana calon pelamar berkomunikasi dan bersikap. Sedangkan untuk tes tertulis, dimaksudkan dapat memperoleh informasi yang obyektif berkaitan dengan cocok tidaknya pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- SLS : “Yayasan menyerahkan sepenuhnya kepada Kepala Sekolah terkait dengan penetapan dan penerimaan tenaga pendidik yang terpilih karena Sekolah lah yang lebih mengetahui situasi dan kondisi di Sekolah”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah?

- SLS : “Tidak ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan maupun Sekolah”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?
- SLS : “Ada mbak, kami selalu mengusahakan untuk aktif mengikuti pelatihan-pelatihan diklat. Salah satu guru juga sedang proses studi lanjut S1 untuk menyesuaikan kualifikasi”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Wiyanti Kepala TK Bhakti Pertiwi  
Waktu dan tanggal : Kamis, 22 Maret 2012 jam 10.30  
Tempat : Ruang tamu Kepala Sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
WYT = Wiyanti

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK Bhakti Pertiwi?
- WYT : “Ada tiga guru yang mengajar di TK Bhakti Pertiwi sekarang ini”.
- LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK Bhakti Pertiwi?
- WYT : “Dua guru berpendidikan akhir D2 PGTK dan sekarang sedang melanjutkan studi S1 nya di salah satu Universitas, sedangkan saya sendiri berpendidikan akhir SMA”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Bhakti Pertiwi?
- WYT : “Minimal berpendidikan D2 PGTK adalah persyaratan utama sebagai guru di TK Bhakti Pertiwi. Sebab, sekarang ini masih sulit mendapatkan calon tenaga pendidik dengan lulusan S1”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Bhakti Pertiwi?
- WYT : “Sebagai persyaratan penunjang lain yang sangat kami pertimbangkan dan diperhitungkan adalah dalam hal keterampilan mengajar. Kemampuan calon guru dalam mengolah kata-kata dan berkomunikasi secara intensif kepada peserta didik sehingga materi

dapat tersampaikan dengan jelas kepada anak didik dan dapat dipahami dengan baik”.

- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Bhakti Pertiwi?
- WYT : “Pola perekrutan dengan cara terbuka dan diumumkan kepada khalayak umum dengan tujuan supaya masyarakat mengerti bahwa Sekolah sedang membutuhkan guru atau tenaga untuk mengajar di Taman Kanak-Kanak”.
- LSW : Jika pola perekrutan dilaksanakan dengan diumumkan, bagaimana metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Bhakti Pertiwi?
- WYT : “Sekolah memasang iklan atau advertensi yang berisi lowongan pekerjaan yang ditujukan kepada calon tenaga pendidik. Lowongan pekerjaan juga memuat persyaratan atau kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon pelamar”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK Bhakti Pertiwi?
- WYT : “Ada empat tahapan atau prosedur yang harus dilakukan oleh calon pelamar. Prosedur tersebut antara lain wawancara, tes tertulis, pengecekan latar belakang pelamar, dan ujian kemampuan mengajar. Semua prosedur itu ditujukan untuk melihat apakah calon pelamar sudah benar-benar sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi untuk menjadi tenaga pendidik”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- WYT : “Kepala Sekolah yang bertanggung jawab untuk menetapkan dan mengangkat calon guru yang sudah dinyatakan diterima”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak kerja yang dilaksanakan antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah?
- WYT : “Tidak ada kontrak mbak, tenaga pendidik yang sudah terpilih sudah langsung diterjunkan untuk mengajar di kelas”.

- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?
- WYT : “Ada. Kegiatan pembinaan dilakukan dengan aktif mengikuti pelatihan dan diklat. Disamping itu, dua guru di Sekolah kami juga masih dalam proses studi lanjut S1”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data(informan) : Yudi Murtiningsih Kepala TK Masyitoh Pucanggading

Waktu dan tanggal : Jumat, 23 Maret 2012 jam 09.00

Tempat : Ruang tamu Kepala Sekolah

Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari

YDM = Yudi Murtiningsih

---

LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK Masyitoh Pucanggading?

YDM : “Tiga guru yang mengajar di TK sekarang ini dan dirasa sudah cukup”.

LSW : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK Masyitoh Pucanggading?

YDM : “Dua tenaga pendidik berpendidikan akhir SMA dan SMK, sedangkan ada satu guru yang berpendidikan akhir D2 PGTK”.

LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Masyitoh Pucanggading?

YDM : “Peryaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik minimal berpendidikan akhir SMA”.

LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Masyitoh Pucanggading?

YDM : “Selain persyaratan minimal lulusan SMA, kriteria lain yang harus dipenuhi adalah aspek kepribadian calon guru secara keseluruhan yaitu sikap perilaku, cara berpakaian, kesopanan, dan cara berkomunikasi”.

LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Masyitoh Pucanggading?

- YDM : “Pola perekrutan menggunakan sistem tertutup atau tidak diumumkan kepada masyarakat”.
- LSW : Jika menggunakan pola perekrutan secara tertutup, bagaimana metode perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Masyitoh Pucanggading?
- YDM : “Guru merekomendasikan seseorang yang dianggap mampu mengampu anak-anak di Taman Kanak-Kanak, oleh karena itu, Yayasan maupun Sekolah memeng menutup proses perekrutan yang dilakukan atau dengan kata lain tidak diumumkan”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK Masyitoh Pucanggading?
- YDM : “Seleksi dilakukan dengan wawancara kepada calon guru sekaligus dengan pengecekan latar belakang calon guru”.
- LSW : Siapa yang menetapkan tenaga pendidik yang terpilih?
- YDM : “Yayasan lah yang berwenang untuk menetapkan dan menerima serta mengangkat tenaga pendidik yang terpilih”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak yang dilaksanakan antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah?
- YDM : “Tidak melaksanakan kontrak dengan tenaga pendidik yang sudah terpilih”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?
- YDM : “Ada mbak, yaitu dengan mengikutsertakan pada kegiatan pelatihan-pelatihan dan Sekolah hanya memfasilitasi dengan penyediaan buku-buku referensi sebagai panduan mengajar yang baik bagi guru”.

## TRANSKRIP WAWANCARA

Sumber data (informan) : Susdiasih, A.Ma.Pd Kepala TK Masyitoh Sangon  
Waktu dan tanggal : Senin, 26 Maret 2012 jam 10.00  
Tempat : Ruang tamu Kepala Sekolah  
Keterangan : LSW = Lestari Siti Wulandari  
SDH = Susdiasih

---

- LSW : Berapa jumlah tenaga pendidik yang mengajar di TK Masyitoh Sangon?
- SDH : Apa pendidikan terakhir tenaga pendidik yang mengajar di TK Masyitoh Sangon?
- SDH : “Dua guru yang mengajar di TK Masyitoh Sangon masing-masing berpendidikan akhir D2 PGTK, dan salah satu guru sekarang masih dalam proses melanjutkan ke jenjang berikutnya”.
- LSW : Berdasarkan pada jenjang pendidikan, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Masyitoh Sangon?
- SDH : “Minimal harus berpendidikan jenjang D2 PGTK mbak, sebagai persyaratan dari segi pendidikan akhir”.
- LSW : Berdasarkan pada aspek non akademis, kriteria prioritas apa yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik di TK Masyitoh Sangon?
- SDH : “Selain memprioritaskan dari segi jenjang pendidikan yang sudah ditempuh, kami juga memprioritaskan pada aspek kepribadian dan keterampilan untuk mengajar anak-anak di TK”.
- LSW : Apa pola perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di TK Masyitoh Sangon?

- SDH : “Yayasan menggunakan pola perekrutan dengan diumumkan kepada masyarakat”.
- LSW : Jika pola perekrutan tenaga pendidik dilakukan dengan pola terbuka, bagaimana metode perekrutan tenaga pendidikan yang digunakan di TK Masyitoh Sangon?
- SDH : “Metode yang digunakan adalah dengan memasang iklan atau selebaran yang memuat tentang lowongan pekerjaan beserta persyaratan-persyaratannya”.
- LSW : Bagaimana proses seleksi calon tenaga pendidik di TK Masyitoh Sangon?
- SDH : “Seleksi dilaksanakan dengan dengan wawancara, melaksanakan tes tertulis bagi calon tenaga pendidik dan pengecekan latar belakang si pelamar”.
- LSW : Setelah seleksi dilakukan, siapa yang menetapkan tenaga pendidik terpilih?
- SDH : “Yayasan yang menetapkan guru yang sudah terpilih”.
- LSW : Setelah terpilih, apakah ada kontrak kerja antara tenaga pendidik dengan Yayasan atau Sekolah?
- SDH : “Tidak ada kontrak kerja”.
- LSW : Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik, apakah ada kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik?
- SDH : “Ada”.

**LAPORAN DATA PESERTA DIDIK TAMAN KANAK-KANAK/ RAUDHATUL ATHFAL  
TAHUN PELAJARAN 2012 / 2013**

No	NAMA TK / RA Alamat No. Telp. / HP	STATUS AKREDITASI	Jumlah Peserta Didik Tahun Pelajaran 2011 / 2012					Peserta Didik yang Tamat			Peserta Didik Baru					Peserta Didik Tahun Pelajaran 2012 / 2013					Rombel		
			Kel. A		Kel. B		Jml	L	P	Jml	Kel. A		Kel. B		Jml	Kel. A		Kel. B		Jml	A	B	Jml
			L	P	L	P				L	P	L	P		L	P	L	P					
1	TK ABA TLOGOLELO Tlogolelo, Hargomulyo Kokap	A	13	5	19	8	45	22	7	29	7	10	9	7	33	7	10	21	11	49	1	2	3
2	TK PKK GIRI YOGA Tangkisan 1, Hargomulyo Kokap, Kulon Progo	B	3	3	7	9	22	8	9	17	4	7	2	15	28	4	7	4	18	33	1	1	2
3	TK PKK GUYUP RUKUN	B	6	4	7	9	26	7	9	16	3	5	4	3	15	4	6	9	6	25	1	1	2
4	TK MASYITOH TONOBAKAL Tonobakal, Hargomulyo Kokap, Kulon Progo	B	-	-	15	10	25	10	7	17	-	-	14	13	27	-	-	17	16	33		2	2
5	TK MASYITHOH SANGON	A	-	-	9	14	23	7	13	20	-	-	7	11	18	-	-	9	12	21	-	1	1
6	TK MASYITOH PUCANG GADING B Pucang Gading, Hargomulyo Kokap, Kulon Progo	B	-	-	7	14	21	5	10	15	-	-	9	5	14	-	-	11	9	20	-	20	20

No	NAMA TK / RA Alamat No. Telp. / HP	STATUS AKREDITASI	Jumlah Peserta Didik Tahun Pelajaran 2011 / 2012						Peserta Didik yang Tamat			Peserta Didik Baru						Peserta Didik Tahun Pelajaran 2012 / 2013						Rombel		
			Kel. A		Kel. B		Jml	L	P	Jml	Kel. A		Kel. B		Jml	Kel. A		Kel. B		Jml	A	B	Jml			
			L	P	L	P					L	P	L	P		L	P	L	P							
7	RA PLAMPANG Plampang 3, Kalirejo Kokap, Kulon Progo	-	-	-	2	7	9	2	7	9	5	3	-	-	8	5	3	-	-	8	1	-	1			
8	TK PUTRA UTAMA 1 Ngaseman, Hargorejo Kokap, Kulon Progo	A	-	-	15	10	25	7	9	16	-	-	5	5	10	-	-	14	16	20	-	1	1			
9	TK ABA SELO Selo Barat, Hargorejo Kokap, Kulon Progo	A	-	-	8	13	21	7	12	19	-	-	8	7	15	-	-	9	8	17	-	1	1			
10	TK ABA PENGGUNG Penggung, Hargorejo Kokap, Kulon Progo	A	-	-	5	4	9	4	4	8	-	-	9	11	20	-	-	9	11	20	-	1	1			
11	TK PUTRA HARAPAN Kalibuko 2, Kalirejo Kokap, Kulon Progo	B	-	-	7	6	13	5	4	9	-	-	5	8	13	-	-	7	10	17	-	1	1			

No	NAMA TK / RA Alamat No. Telp. / HP	STATUS AKREDITASI	Jumlah Peserta Didik Tahun Pelajaran 2011 / 2012					Peserta Didik yang Tamat			Peserta Didik Baru					Peserta Didik Tahun Pelajaran 2012 / 2013					Rombel		
			Kel. A		Kel. B		Jml	L	P	Jml	Kel. A		Kel. B		Jml	Kel. A		Kel. B		Jml	A	B	Jml
			L	P	L	P				L	P	L	P		L	P	L	P					
12	TK MASYITHOH TEJOGAN Sambeng, Hargorejo Kokap, Kulon Progo	B	-	-	12	5	17	12	5	17	-	-	18	7	25	-	-	18	7	25	-	1	1
13	TK ABA HARGOWILIS	B	-	-	11	14	25	11	14	25	-	-	8	9	17	-	-	8	9	17	-	1	1
14	TK BHAKTI PERTIWI Kriyan, Hargorejo Kokap, Kulon Progo	B	-	-	7	8	15	5	6	11	-	-	9	6	15	-	-	11	8	19	-	1	1
15	TK ABA MENGURI Menguri, Hargotirto Kokap, Kulon Progo	A	-	-	13	14	27	13	13	26	-	-	21	19	40	-	-	21	20	41	-	2	2
16	TK ABA TIRTO	B	-	-	7	8	15	-	-	-	-	-	2	10	12	-	-	4	13	17	-	1	1
17	TK SINAR PELANGI Sidowayah, Hargowilis Kokap, Kulon Progo	B	-	-	8	7	15	8	7	15	-	-	10	7	17	-	-	10	7	17	-	1	1
18	TK PUTRA UTAMA 2 Tegiri, Hargowilis, Kokap	B	-	-	8	7	15	5	4	9	-	-	12	6	18	-	-	12	6	18	-	1	1

No	NAMA TK / RA Alamat No. Telp. / HP	STATUS AKREDITASI	Jumlah Peserta Didik Tahun Pelajaran 2011 / 2012						Peserta Didik yang Tamat			Peserta Didik Baru			Peserta Didik Tahun Pelajaran 2012 / 2013					Rombel			
			Kel. A		Kel. B		Jml	L	P	Jml	Kel. A		Kel. B		Jml	Kel. A		Kel. B		Jml	A	B	Jml
			L	P	L	P				L	P	L	P		L	P	L	P					
19	TK PUTRA AL-HIDAYAH Teganing 2, Hargotirto, Kokap	-	-	-	7	3	10	7	3	10	-	-	5	6	11	-	-	5	6	11	-	1	1
20	TK PGRI SERMO	B	-	-	10	5	15	6	3	9	-	-	6	4	10	-	-	10	6	16	-	1	1
21	TK ABA CLAPAR Clapar 2, Hargowilis Kokap, Kulon Progo	B	-	-	4	4	8	4	2	6	-	-	6	8	14	-	-	6	10	16	-	1	1
22	TK ABA SEGAJIH Keji, Harotirto Kokap, Kulon Progo	B	-	-	12	11	23	10	10	20	-	-	10	10	20	-	-	12	11	23	-	2	2





KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Karangmalang, Yogyakarta 55281

Telp. (0274) 586168 Hunting, Fax. (0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094

Telp. (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)

E-mail: [humas@fip.uny.ac.id](mailto:humas@fip.uny.ac.id) Home Page: <http://fip.uny.ac.id>



Certificate No. GSC 00687

Nomor : ~~10779~~ / UN 34.11/PLJ/2011

7 November 2011

Lamp : -

Hal : Permohonan Ijin Observasi

Yth. : Kepala Dinas Pendidikan Kulonprogo  
Jl. Sutijab Wates Kulonprogo

Dengan hormat kami beritahukan bahwa, untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, maka mahasiswa sbb :

Nama : Lestari Siti Wulandari

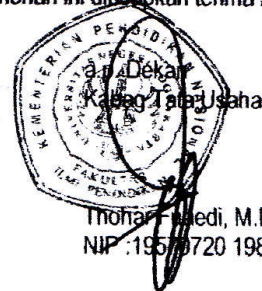
NIM : 07101241017

Sem/Jurusan/Prodi : IX / AP / Manajemen Pendidikan

Diwajibkan melaksanakan kegiatan Observasi / pencarian data tentang : **data diri guru PAUD se-kabupaten Kulonprogo** untuk memenuhi tugas mata kuliah skripsi dengan dosen pengampu **Tatang M Amirin, M.Si.**

Sehubungan dengan itu perkenankanlah kami memintakan ijin mahasiswa tersebut diatas untuk melaksanakan kegiatan observasi pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik serta terkabulnya permohonan ini diucapkan terima kasih.



Tembusan :  
Ketua Jurusan AP

Thojar Faleedi, M.Pd.  
NIP : 19570720 198403 1 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp.(0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094  
Telp.(0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295,344, 345, 366, 368,369, 401, 402, 403, 417)  
E-mail: humas\_fip@uny.ac.id Home Page: http://fip.uny.ac.id



Certificate No. QSC 00687

No. : 1551 /UN34.11/PL/2012  
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta  
Cq.Kepala Biro Administrasi Pembangunan  
Setda Provinsi DIY  
Kepatihan Danurejan  
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Lestari Siti Wulandari  
NIM : 07101241017  
Prodi/Jurusan : MP /AP  
Alamat : Canggalan, Somokaton, Ngluwar, Magelang.

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan ijin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi  
Lokasi : Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo, DIY  
Subyek : Guru PAUD  
Obyek : Latar belakang PAUD merekut tenaga Pendidik non Kependidikan  
Waktu : Februari – April 2012  
Judul : LATAR BELAKANG PEREKRUTAN TENAGA PENDIDIKAN NON  
KEPENDIDIKAN PADA PAUD SE KECAMATAN KOKAP KABUPATEN KULON  
PROGO

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Tembusan Yth:  
1.Rektor ( sebagai laporan)  
2.Wakil Dekan I FIP  
3.Ketua Jurusan AP FIP  
4.Kabag TU  
5.Kasubbag Pendidikan FIP  
6.Mahasiswa yang bersangkutan  
Universitas Negeri Yogyakarta



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)  
YOGYAKARTA 55213

**SURAT KETERANGAN / IJIN**

070/1639/V/2/2012

mbaca Surat : Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY Nomor : 1551/UN.34.1/PL/2012  
anggal : 24 Februari 2012 Perihal : Ijin Penelitian

- ingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;  
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;  
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.  
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

JINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

ma : LESTARI SITI WULANDARI NIP/NIM : 07101241017  
mat : CANGGALAN SOMOKATON KULON PROGO  
ul : LATAR BELAKANG PEREKURUTAN TENAGA PENDIDIKAN NON KEPENDIDIKAN PADA PAUD SEKECAMATAN KOKAP KABUPATEN KULON PROGO  
asi : Kabupaten Kulon Progo  
Kec. KOKAP, Kota/Kab. KULON PROGO  
ktu : 27 Februari 2012 s/d 27 Mei 2012

**ngan Ketentuan**

Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;  
Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website [adbang.jogjaprov.go.id](http://adbang.jogjaprov.go.id) dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;  
Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;  
Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website [adbang.jogjaprov.go.id](http://adbang.jogjaprov.go.id);  
Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 27 Februari 2012

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perencanaan dan Pembangunan

PLH Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Dr. Sugeng Istanto, M.Kes.  
NIP. 19620226 198803 1 008

**mbusan :**

Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);  
Bupati Kulon Progo cq KPT  
Ka. Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Prov. DIY  
Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY  
Yang Bersangkutan



**PEMERINTAH KABUPATEN KULON PROGO**  
**KANTOR PELAYANAN TERPADU**  
Alamat : Jl. KHA Dahlan, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 774402 Kode Pos 55611

**SURAT KETERANGAN / IZIN**  
Nomor : 070.2 /00149/II/2012

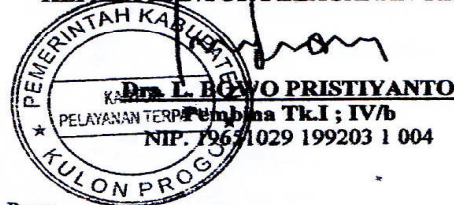
- perhatikan : Surat dari Sekretariat Daerah Provinsi DIY Nomor: 070/1639/V/2/2012 TANGGAL: 29 FEBRUARI 2012 PERIHAL: IZIN PENELITIAN
- ingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri;  
2. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;  
3. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor : 15 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor : 12 Tahun 2000 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah;  
4. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor : 56 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelayanan pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Kulon Progo.
- inkan kepada : **LESTARI SITI WULANDARI**  
M / NIP : **07101241017**  
Instansi : **UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
perluan : **IZIN PENELITIAN**  
ul/Tema : **LATAR BELAKANG PEREKRUTAN TENAGA PENDIDIKAN NON KEPENDIDIKAN PADA PAUD SE-KECAMATAN KOKAP KABUPATEN KULON PROGO**
- asi : **PAUD SE- KECAMATAN KOKAP KABUPATEN KULON PROGO**  
ktu : **27 Februari 2012 s/d 27 Mei 2012**

ngan ketentuan :  
Terlebih dahulu menemui/melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.  
Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku.  
Wajib menyerahkan hasil Penelitian/Riset kepada Bupati Kulon Progo c.q. Kepala Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Kulon Progo.  
Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah.  
Surat izin ini dapat diajukan untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.  
Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

udian diharap kepada para Pejabat Pemerintah setempat untuk dapat membantu seperlunya.

Ditetapkan di : **Wates**  
Pada Tanggal : **29 Februari 2012**

**KEPALA KANTOR PELAYANAN TERPADU**



mbusan kepada Yth. :  
Bupati Kulon Progo (Sebagai Laporan)  
Kepala Bappeda Kabupaten Kulon Progo  
Kepala Kantor Kesbanglinmas Kabupaten Kulon Progo  
Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo;  
Kepala UPTD PAUD dan DIKDAS Kecamatan Kokap Kab. Kulon Progo  
Yang bersangkutan  
Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN KULON PROGO  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**UPTD PAUD DAN DIKDAS KECAMATAN KOKAP**  
*Alamat : Hargorejo, Kokap, Telp. (0274 ) 7491713, Kode Pos 55653*

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 421 / 581

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. SIANTA  
Jabatan : Kepala UPTD PAUD dan Dikdas Kecamatan Kokap

Menerangkan bahwa :

Nama : LESTARI SITI WULANDARI  
NIM : 07101241017  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kokap mengenai Latar Belakang Perekrutan Tenaga Pendidik Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya.

Kulon Progo, 04 Oktober 2012

Kepala UPTD PAUD dan Dikdas  
Kecamatan Kokap



*[Signature]*  
Drs. SIANTA

NIP. 195812151979121006