



**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
GURU TK-NEGERI SE KOTA BANDUNG**

**Ojo Suparjo**

Universitas Faletehan, Indonesia

ojosuparjo.msi@gmail.com

---

**Abstrak**

Diterima:  
26 Januari 2022  
Direvisi:  
15 Februari 2022  
Disetujui:  
15 Februari 2022

Masalah yang diselidiki dalam penelitian ini adalah pengaruh pengembangan sdm terhadap efektivitas kerja guru tk-negeri se kota bandung diduga masih rendah, diduga pengembangan sdm faktornya yaitu, perbedaan kemampuan, kesempatan berprestasi, peluang pengembangan diri, kerja sama, dan perlakuan yang sama terhadap aspek kualitas, tepat kuantitas dan tepat waktu belum optimal, sehingga menimbulkan komitmen organisasi yang kurang efisien. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei melalui penelitian deskriptif analisis serta penelitian verifikatif yakni menggambarkan dan menjeleaskan fenomena kinerja guru dengan meneliti hubungan antara variabel penelitian melalui pengujian hipotesis teknik analisis kuantitatif dengan fath analisis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan dan analisis data di ketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan aspek-aspek pengembangan sumberdaya manusia terhadap efektivitas kerja guru tk-n se-kota Bandung, artinya pelaksanaan pengembangan sdm dapat memberikan kontribusi bagi kinerja guru tk-n se kota Bandung. Kesimpulan dinyatakan sebagai berikut: pertama, tingkat pengembangan SDM oleh TK-n se kota Bandung termasuk dalam kategori baik, kedua, secara parsial dan simultan dimensi-dimensi pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan, pengembangan sdm yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap efektifitas kerja guru tk-n se kota Bandung.

**Kata kunci:** *Pengaruh, Pengembangan, Efektivitas, Kerja, TK-n, Variabel, Signifikan*

**Abstract**

*The problem investigated in this study is the influence of human resources development on the work effectiveness of state kindergarten teachers in Bandung, it is suspected that the development of human resources is thought to have factors, namely: differences in abilities, achievement opportunities, opportunities for self-development, cooperation, and equal treatment of quality aspects, the right quantity and on time have not been optimal, resulting in less efficient organizational commitment. The research method used is a survey method through descriptive analysis research and verification research, namely describing and explaining the phenomenon of teacher performance by examining the relationship between research variabels through hypothesis testing. Quantitative analysis techniques with fath analysis are used to determine the magnitude of the influence of independent variabels on the dependent variabel. The results of data processing and analysis show that there is a significant influence between the implementation of aspects of human resource development on the work effectiveness of kindergarten teachers in Bandung, meaning that the implementation of human resource development can contribute to the performance of kindergarten teachers in Bandung. The conclusions are stated as follows: first, the level of*

---

*human resource development by kindergartens in Bandung is included in the good category, second, partially and simultaneously the dimensions of human resource development have a positive and significant effect, the development of human resources has the greatest influence on the work effectiveness of kindergarten teachers-n the city of Bandung.*

**Keywords : Influence, Development, Effectiveness, Work, Kindergarten-n, Variabel, Significant**

---

## **PENDAHULUAN**

Salah satu modal pembangunan yang potensial dalam era yang kompetitif ini adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi modal dasar pembangunan dan kunci keberhasilan pembangunan dalam menyongsong masa depan ([Darman](#), 2017).

Terwujud sumber daya manusia yang berkualitas tidak berjalan dengan sendirinya melainkan harus di upayakan dengan berbagai cara. [Ningrum](#) (2016) berpendapat salah satu cara peningkatan pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan, baik pendidikan usia dini Taman Kanak-kanan (TK) baik Negeri maupun Swasta, Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Menengah Tingkat Atas (SLTA), Maupun Perguruan Tinggi (Universitas). Melalui kebijakan pembangunan SDM diharapkan terjadi proses pembentukan sikap profesionalisme, semangat dan etos kerja yang tinggi serta memiliki keahlian yang mampu merangsang daya kerja secara lebih efektif dan efisien dalam mendidik muridnya ([Aminah](#), 2017).

Proses pekerjaan di Taman Kanak-kanan Negeri se Kota Bandung sangat banyak dalam kegiatannya, oleh sebab itu tidak sedikit pekerjaan yang terabaikan yang dilakukan khususnya oleh para Gurunya, sehingga efektifitas kerja Guru masih rendah.

Berdasarkan hasil penelitian awal ditemukan indikator-indikator masalah yang berkaitan dengan efektifitas kerja Guru masih rendah.

Indikator-indikator tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Tentang kualitasnya Guru. Contohnya: Para Guru dalam menangani Proses Belajar Mengajar (PBM) belum sepenuhnya melaksanakan kurikulum pendidikan secara keseluruhan.
2. Tentang tepatnya peraturan yang berlaku dikejakan secara berkuantitas hasil kerja. Contohnya: Dalam penanganan pekerjaan belum tercapai secara optimal tepat waktu, masih ada pekerjaan di kerjakan esok hari.
3. Pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Contohnya: Dalam rangka pengembangan kemampuan dasar muridnya, Diantaranya daya cipta untuk membuat kreatif.

Berdasarkan indicator-indikator masalah tersebut diduga terdapat factor-faktor penyebab rendahnya efektifitas kerja yang di sebabkan belum berjalannya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Faktor-faktor penyebab tersebut diantaranya:

1. Belum tampak perbedaan kemampuan para Guru di bidang pengajaran. Contohnya semua mata pelajaran belum bisa di sampaikan secara keseluruhan secara optimal.
2. Belum sepenuhnya pra Guru di beri kesempatan berprestasi sesuai dengan keahliannya. Contohnya: meneruskan Studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
3. Belum adanya kerja sama antara Instansi terkait untuk mengembangkan Sumber Daya manusia (SDM) terhadap efektifitas kerja Guru. Contohnya: Masih belum terjangkau secara keseluruhan tentang kerja sama pengembangan SDM dengan TK Swasta, karena TK Swasta se Kota Bandung jumlahnya sebanyak kurang lebih 563 TK Swasta.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah, maka fokus penelitian yang akan di susun dibatasi pada pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja dengan mengambil judul “Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Efektivitas Kerja Guru TK-Negeri Se Kota Bandung”.

Berdasar dari latar belakang penelitian kondisi yang ideal menghendaki:

1. Optimalisasi kualitas kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung

2. Guru memiliki keadaan bekerja.
3. Guru memiliki sikap Profesional.

Fenomena (Kondisi yang ada):

1. Kualitas kerja Guru masih rendah.
2. Kualitas kerja Guru masih rendah.
3. Ketepatan waktu kerja masih rendah.

Kinerja Guru TK Negeri Se kota Bandung belum optimal, sehingga hal ini menarik dan penting untuk di kaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka sumber daya manusia yang ada belumseluruhnya optimal dan kinerja Guru masih rendah, sedangkan pernyataan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sumber daya manusia yang terdiri dari : Perbedaan kemampuan, kesempatan berprestasi, peluang pengembangan diri, kerja sama dan perlakuan yang sama pada TK Negeri Se Kota Bandung ?.
2. Bagaimana pengaruh efektivitas kerja Guru yang terdiri dari : Tepat Kualitas, tepat kuantitas dan tepat waktu pada TK Negeri Se Kota Bandung ?
3. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja Guru pada TK Negeri Se Kota Bandung?

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menemukan data dan informasi tentang pelaksanaan pengembangan SDM Guru pada TK Negeri Se Kota Bandung. Serta mengembangkan teori tentang pengaruh pengembangan SDM terhadap efektivitas kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung.

Beberapa penelitian pada guru telah dilakukan, contohnya penelitian tentang pengaruh kompetensi dan desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan guru SMA ([Sela dkk, 2018](#); [Sobandi, 2010](#)), pengaruh manajerial dan motivasi berprestasi guru terhadap efektivitas mengajar guru ([Faozi, 2020](#); [Kusuma, Budiwibowo, & Amah, 2017](#); [Susanti, 2010](#)).

### **Kegunaan Penelitian**

1. Secara teoritis, diharapkan dapat mengembangkan tentang pengaruh pengembangan SDM terhadap efektivitas kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung.
2. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan bermanfaat bagi Guru-guru khususnya pada TK Negeri Se Kota Bandung dalam merencanakan dan melaksanakan pengembangan SDM Guru di Lingkungan Instansi terkait.

### **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

#### **Kerangka Pemikiran**

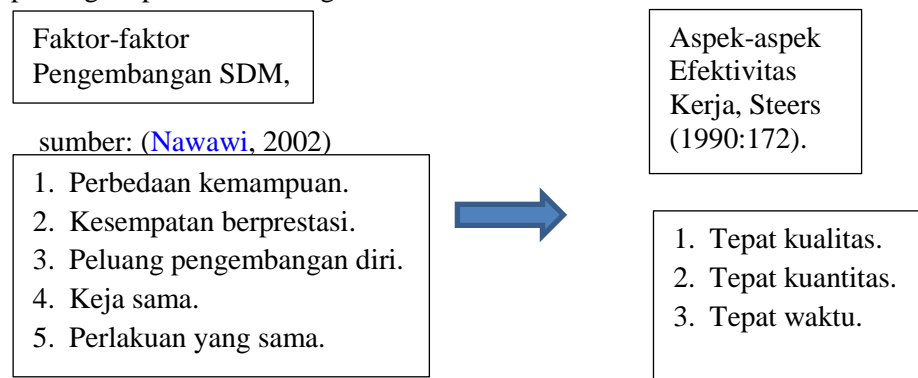
Menurut pendapat [Harifanka \(2017\)](#), Kerangka pemikiran ialah justifikasi landasan ilmiah yang didukung oleh kemampuan penelitian dalam meramu dan menganalisis teori yang berlaku secara informasi penunjang dari berbagai sumber, dalam rangka menyusun pemikiran baru sebagai tercermin dalam hipotesis yang diajukan.

Pengertian pengembangan sumber daya manusia atau pembinaan guru menurut pendapat [Sarnoto \(2017\)](#), pengembangan guru adalah merupakan pengembangan diri (*self development*) salah satu dimensinya melalui pendidikan dan latihan. Individu hasilnya bisa profesional (studi formal program S1) atau sekedar terlatih (melalui pelatihan, semiloka). Maka sebenarnya dalam pengembangan diri dapat di tentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu guru.

Menurut pendapat Steers (1990:172) dalam ([Mustapa dkk, 2019](#)) efektivitas kerja dapat diperhatikan dari 3 aspek yaitu: “1. Ketepatan kualitas, 2. Ketepatan Kuantitas dan 3.

Ketepatan Waktu”.

Setelah beberpa pendapat yang di sampaikan oleh para Ahli, maka dapat digambarkan paradigma pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Desain /Paradigma Pemikiran tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Efektivitas kerja Guru (Y)

### Hipotesis.

Dari kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah :”Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru TK Negeri se kota Bandung”.

Selanjutnya hipotesis tersebut dikembangkan ke dalam sub-sub hipotesis, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor perbedaan kemampuan berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru TK negeri se kota Bandung.
2. Faktor kesempatan berprestasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru TK negeri se kota Bandung.
3. Faktor peluang mengembangkan diri berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru TK negeri se kota Bandung.
4. Faktor kerja sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru TK negeri se kota Bandung.
5. Faktor perlakuan yang sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru TK negeri se kota Bandung.

### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan dan materi yang menjadi obyek penelitian adalah Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung. Lembaga TK Negeri Se Kota Bandung merupakan unit pelaksanaan pendidikan pada Usia Dini sebelum Jenjang Pendidikan Dasar pada Jalur Pendidikan Formal. Hal tersebut wujud nyata pelaksanaan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.

Obyek Penelitian ini di laksanakan di Taman Kanak-Kanak Negeri Se Kota Bandung yang berlokasi di:

1. TK Negeri Pembina Centeh, Jl. Pacar, No,5 Kota Bandung.

2. TK Negeri Pembina Sadang Serang, Jl. Terminal Sadang Serang, No, 11., Cikurta Kota Bandung.
3. TK Negeri Pembina Citarip, Komp. BTN Citarip, Jl. Kopo, Kota Bandung.

### Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif melalui deskriptif Analisis serta penelitian verifikatif. Pada dasarnya sifat penelitian Verifikatif ini adalah menguji hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dan menganalisa data dengan cara menggabungkan (memperpadukan) kaitan (relevansi) antara tugas penelitian dengan aspek-aspek pendidikan dalam prosedurnya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Survei melalui desain pendekatan deskriptif analisis ([Creswell](#) dkk, 2007). Survei deskripsi ditujukan untuk mencari fakta dengan interpretasi yang tepat dengan tujuan membuat, faktual gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sebab-sebab serta hubungan yang terbentuk diantara fenomena masalah yang di teliti”.

### Teknik Penyebaran Angket

Adapun teknik yang digunakan dalam penyebaran angket terhadap responden yaitu dengan menggunakan teknik sensus. Rincian anggota populasi sasaran yang di jadikan responden dalam penyebaran angket penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Data jumlah Guru sebagai Populasi Penelitian yang dijadikan Responden.

No.	Guru/Alamat	Jml.
1.	TK Negeri Pembina Centeh, Jl. Pacar, No,5 Kota Bandung.	15 Orang
2	TK Negeri Pembina Sadang Serang, Jl. Terminal Sadang Serang, No, 11., Cikurta Kota Bandung.	12 Orang
3	TK Negeri Pembina Citarip, Komp. BTN Citarip, Jl. Kopo, Kota Bandung.	12 Orang
Jumlah Keseluruhan		39 Orang

Sumber : Guru Taman Kanak-Kanak Negeri Centeh Kota Bandung.

### Operasionalisasi Variabel

Secara operasional peneliti ini meliputi dua variabel yaitu variabel bebas (X) yang tersusun dalam dimensi perbedaan kemampuan, kesempatan berprestasi, peluang mengembangkan diri, kerja sama dan perlakuan yang sama. Sedangkan Variabel terkait (Y), yaitu efektifitas kerja Guru TK negeri se kota Bandung meliputi dimensi tepat kualitas, tepat kuantitas dan tepat waktu.

### Populasi

Populasi merupakan obyek penelitian yang dijadikan sebagai sumber dari suatu penelitian. Menurut [Mulyadi](#) (2012) “Populasi adalah keseluruhan obyek Penelitian”. Menurut [Sugiyono](#) (2019) bahwa :”Populasi adalah obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini di lakukan dalam rangka mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektifitas kerja guru TK negeri se kota Bandung. Di mana peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan angket kepada sejumlah 39 orang responden.

Pertanyaan dibagi ke dalam dua bagian yaitu 15 item pertanyaan untuk variabel

pengembangan sumber daya manusia dan 10 pertanyaan untuk variabel efektivitas kerja guru TK negeri se kota Bandung.

Data yang di peroleh dari hasil penelitian ini berbentuk data ordinal yang kemudian di transfer ke dalam bentuk data interval melalui *method of successive interval* yang kemudian diuji dengan uji validitas dan reabilitas sebelum data tersebut di olah lebih lanjut.

Hasil penelitian tentang kesesuaian penempatan guru yang sesuai dengan latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa 20, 51% menyatakan sangat setuju, 69% menyatakan setuju, sedangkan 10,26% menyatakan antara setuju dan tidak setuju. Penelitian di atas memberikan makna bahwa guru menghendaki adanya professional antara latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja yang sesuai dengan bidangnya. Hal ini untuk memberikan pemahaman bahwa latar belakang pendidikan sangat dihargai sehingga keilmuannya dan keterampilannya dapat dimanfaatkan untuk menngani bidang pekerjaan yang optimal.

Hasil penelitian tentang penyesuaian keahlian yang dimiliki Guru menunjukkan bahwa 25,64% menyatakan setuju, 38,46 % menyatakan antara setuju dan tidk setuju. Guru yang tidak memiliki pengalaman dalam bekerja akan lebih baik hasil pekerjaannya di bandingkan denru yang belum memiliki pengalaman, Guru makin mantap dan percaya diri untuk senantiasa mengerjakan tugas pokoknya berdasarkan pengalaman yang dimiliki serta dapat memanfa'tkan untuk memberikan pengibasan terhadap Guru lainnya.

Hasil penelitian tentang keutamaan pengalaman pekerjaan yang dimiliki Guru menunjukkan 43, 39% menyatakan sangat setuju, 56,41% menyatakan setuju. Guru yang memiliki pengalaman dalam mengajar akan lebih baik hasil pekerjaannya jika dibandingkan dengan Guru yang belum memiliki Pengalaman.

Hasil penelitian tentang keutamaan pengalaman pekerjaan yang dimiliki guru menunjukkan 43,59% menyatakan sangat setuju, 56,41% menyatakan setuju. Guru yang memiliki pengalaman dalam mengajar akan lebih baik hadil pekerjaannya dibandingkan dengan Guru yang belum memiliki Pengalaman dalam mengajar akan lebih baik hasil pekerjaan dibandingkan dengan Guru yang belum memiliki Pengalaman.

Pernyataan tersebut akan lebih mudah menerapkan pekerjaan dalam Dunia nyata yang digelutinya dengan pengalaman yang dimiliki, maka akan mempunyaibekal dalam menerapkan pengalamannya sehingga yang berpengalaman akan lebih baik daripada yang tidak berpengalaman sama sekali.

## **Pembahasan**

1. Pembahasan Pengaruh Perbedaan Kemampuan terhadap Efektivitas Kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata pengaruh ini bisa secara langsung perbedaan kemampuan terhadap efektivitas kerja Guru maupun secara bersama-sama dengan dimensi yang lainnya. Pengaruh secara langsung sebesar 25,42% dan jika bersama-sama dengan dimensi yang lainnyamaka total Pengaruhnya sebesar 52,65% berdasarkan hal tersebut, maka perbedaan kemampuan ini harus diperhatikan karena berpengaruh terhadap efektivitas kerja Guru sehingga dengan memperhatikan perbedaan kemampuan para Guru maka proses Pembelajaran atau proses belajar mengajar akan lebih efektif.

2. Pembahasan Pengaruh Kesempatan berprestasi terhadap Efektivitas Kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata Pengaruh ini bisa secara langsung Kesempatan berprestasi terhadap efektivitas kerja Guru maupun secara bersama-sama dengan dimensi yang lainnya. Pengaruh secara langsung sebesar 26, 20% dan jika bersama-sama dengan dimensi yang lainnya, maka total pengaruhnya sebesar 53,08%. Berdasarkan hal tersebut, maka kesempatan berprestasi ini perlu di perhatikan oleh

Pemerintah Khususnya untuk meningkatkan kinerja Guru atau untuk meningkatkan efektivitas kerja Guru sehingga dapat membantu dalam mencerdaskan bangsa khususnya anak-anak balita yang membutuhkan pengajaran dini dari seorang Guru TK.

3. Pembahasan Pengaruh Pengembangan Diri terhadap efektivitas kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata peluang pengembangan diri berpengaruh terhadap efektivitas kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung. Pengaruh ini bisa secara langsung dimensi peluang pengembangan diri terhadap efektivitas kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung maupun secara bersama-sama dengan dimensi yang lainnya. Pengaruh secara langsung sebesar 32,56% dan jika bersama-sama dengan dimensi yang lainnya maka total pengaruhnya sebesar 63,34%.

Berdasarkan hal tersebut, maka peluang pengembangan diri ini harus diperhatikan karena berpengaruh terhadap efektivitas kerja Guru karena setiap orang membutuhkan dirinya untuk terus berkembang, tidak tetap dalam posisinya artinya pengembangan diri ini sangat penting disamping untuk peningkatan karir diri maupun untuk penambahan wawasan keilmuan dan pengalaman sehingga Guru TK juga membutuhkan peluang untuk berkembang dan Pemerintah perlu menyediakan wadah untuk Guru TK untuk terus berkembang sehingga lebih efektif dalam mendidik calon generasi Bangsa.

4. Pembahasan Pengaruh Kerjasama terhadap Efektivitas Kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata dimensi kerjasama berpengaruh terhadap efektivitas kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung. Pengaruh ini bisa secara langsung dimensi kerja sama terhadap efektivitas kerja Guru maupun secara bersama-sama dengan dimensi yang lainnya. Pengaruh secara langsung sebesar 22,64% Dan jika bersama-sama dengan dimensi yang lainnya, maka total pengaruhnya sebesar 47,55%. Berdasarkan hasil tersebut . maka Kerja sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja karena dengan adanya kerja sama maka suatu pekerjaan akan lebih hasilnya di bandingkan dengan bekerja sendiri sehingga dalam organisasi TK ini, kerja sama antar berbagai guru secara horizontal maupun dengan pihak manajemen harus senantiasa dilakukan. Dengan kerjasama yang baik antara berbagai pihak maka pekerjaan yang susah akan dapat di selesaikan dengan mudah.

5. Pembahasan Pengaruh Perlakuan yang sama terhadap Efektivitas kerja Guru TK Negeri Se Kota Bandung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata dimensi perlakuan yang sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru TK negeri se kota Bandung. Pengaruh ini bisa secara langsung dimensi kerjasama terhadap efektivitas kerja guru maupun secara bersama-sama dengan dimensi yang lainnya. Pengaruh secara langsung sebesar 8,87% dan jika bersama-sama dengan dimensi yang lainnya, maka total pengaruhnya sebesar 25,43%. Berdasarkan hal tersebut maka perlakuan yang sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru, karena dengan adanya perlakuan yang sama, tidak ada satu orang guru pun yang merasa tidak diperhatikan sehingga akan mendorong kerja guru yang akhirnya efektivitas belajar mengajar di taman kanak-kanak akan lebih Kondusif dan lebih baik lagi.

Berdasarkan hal tersebut, maka pihak manajemen perlu senantiasa memperlakukan guru dengan sama artinya tidak membedakan antara satu orang guru dengan guru yang lainnya. disamping itu juga perlu perlakuan yang adil bagi guru yang berprestasi untuk mendapatkan reward terhadap prestasi yang diraihinya sehingga guru tersebut merasa di hargai segala usaha yang akhirnya akan memotivasinya untuk lebih baik lagi dan memotivasi yang lainnya untuk melakukan hal yang sama.



## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dari dimensi-dimensi pengembangan sumber daya manusia pada TK negeri se kota Bandung ternyata menunjukkan pengaruhnya pada perbedaan kemampuan, kesempatan berprestasi, peluang pengembangan diri, kerjasama dan perlakuan yang sama masih rendah. Berdasar hasil pengujian pengembangan sumber daya manusia pengaruhnya secara langsung dan tidak langsung pada kinerja guru TK negeri se kota Bandung masih rendah. Pelaksanaan tugas pokok yang berkaitan dengan kualitas hasil kerja masih rendah karena menghadapi kendala antara lain ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan, kebersihan dan pelaksanaan Proses Belajar Mengajar (PBM). Dalam menjalankan tugasnya guru dituntut untuk memiliki inisiatif namun keadaannya masih rendah sehingga ada peralatan yang mengalami kerusakan sederhana yang mestinya dapat diperbaiki sehingga masih dapat dipergunakan. Pedoman kerja yang dapat dilaksanakan sendiri pada kenyataannya mengalami kesulitan karena beberapa Guru harus menyesuaikan dengan kurikulum yang terbaru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aminah, S. (2017). Pendekatan Efektif Supervisor Pendidikan Dalam Pelayanan Etos Kerja Guru Di Lembaga Pendidikan Islam. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 40–62.
- Creswell, John W., Hanson, William E., Clark Plano, Vicki L., & Morales, Alejandro. (2007). Qualitative research designs: Selection and implementation. *The Counseling Psychologist*, 35(2), 236–264.
- Darman, R. A. (2017). Mempersiapkan generasi emas indonesia tahun 2045 Melalui Pendidikan Berkualitas. *Jurnal Edik Informatika Penelitian Bidang Komputer Sains Dan Pendidikan Informatika*, 3(2), 73–87.
- Faozi, A. A. (2020). *Pengaruh Efektivitas Manajemen Kepegawaian dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus di MTs Negeri 2 Tangerang)*. UIN SMH BANTEN.
- Harifanka, R. (2017). *Pengaruh hirarki kebutuhan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Sukajadi Bandung*.
- Kusuma, A. M., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI Wonosari. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 41–52.
- Mulyadi, M. (2012). Riset desain dalam metodologi penelitian. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 16(1), 71–80.
- Mustapa, I. A., Hasbullah, H., & Aksan, S. C. (2019). Efektivitas kinerja pegawai bidang informasi dan mutasi pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota Palu. *Katalogis*, 8(2), 124–132.
- Nawawi, H. Hadari. (2002). *Perencanaan SDM*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Sarnoto, A. Z. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal MADANI Institute*, 6(2).
- Sela, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2018). Pengaruh kompetensi dan desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sobandi, A. (2010). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN

Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan SistemInformasi*, 9(2), 25–34.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanti, S. (2010). Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Efektifitas Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1).

---

**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**

