

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan non formal menurut Coombs (Yusnadi, 2014:82) adalah setiap kegiatan yang diorganisasikan di luar sistem persekolahan yang mapan apakah dilakukan secara terpisah atau sebagai bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, dilakukan secara sengaja untuk melayani anak didik tertentu untuk mencapai tujuan belajarnya. Salah satu satuan Pendidikan Non Formal dalam Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2003 Pasal 26 adalah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

PAUD yang dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan non formal adalah Kelompok Bermain, yang berfungsi untuk mengembangkan kognitif, bahasa, fisik (motorik kasar dan halus), sosial, emosional. Untuk mencapai hal tersebut, maka harus didukung oleh sumber daya manusia sebagai pelaku pelaksana berkualitas, mereka ialah yang mengabdikan dirinya sebagai pendidik. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat, bersemangat, dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil kerja tersebut merupakan kinerja kerja. Menurut Mangkunegara

(dalam Wahyudi 2012:86) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja kerja dapat diartikan sebagai upaya meningkatkan kemampuan setiap waktu sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi lagi. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang sangat pesat.

Motivasi adalah suatu pendorong bagi pendidik untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya kinerja kerja pendidik yang lebih baik. Motivasi kerja pada pendidik dipengaruhi oleh faktor internal yang merupakan dorongan yang timbul dalam diri pendidik dan faktor eksternal yang merupakan dorongan yang timbul dari luar diri pendidik. Jika kedua faktor ini mendukung motivasi kerja pendidik, maka kinerja seorang pendidik dapat dikatakan baik.

Keberadaan pendidik sebagai Sumber Daya Manusia di lembaga pendidikan sangat penting artinya bagi peningkatan kinerja kerja di lingkungan lembaga tersebut, karena merupakan salah satu unsur penggerak yang menentukan berhasil tidaknya dalam mencapai tujuan dan mengembangkan misinya. SDM yang dimaksud tentunya memiliki kualitas dan motivasi kerja yang tinggi yang sangat menunjang keberadaan lembaga untuk dapat lebih maju dan berkembang.

Berdasarkan pengamatan yang saya lakukan di Kecamatan Pantai Cermin, terdapat 17 PAUD, diantaranya terdapat 9 kelompok bermain yang di dalamnya memiliki pendidik sebanyak 37 orang dan 8 TK yang di dalamnya memiliki pendidik sebanyak 27 orang, dan dari keseluruhan tersebut terdapat 64 orang pendidik. Dalam hal ini fokus pendidik yang saya amati adalah 9 kelompok bermain yang terdapat 37 orang pendidik (sumber: Dispen kec Pantai Cermin). Berdasarkan jumlah PAUD tersebut, masih ditemukan beberapa PAUD yang tidak aktif, maksudnya ketika ada iven (kegiatan bersama antar PAUD) ada PAUD yang tidak mengikuti kegiatan tersebut. Dari 9 PAUD yang ada hanya 2 PAUD yang aktif sekali dalam kegiatan-kegiatan bersama antar PAUD, dalam hal ini masih digolongkan rendah keaktifan PAUD di kecamatan tersebut dibanding dari jumlah keseluruhan PAUD yang ada. Maka kasus tersebut disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pendidik. Rendahnya motivasi kerja pendidik terlihat pada motivasi pendidik yang kurang terdorong untuk melakukan peningkatan dan perbaikan dalam pekerjaannya.

Faktor yang menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pendidik PAUD di kecamatan tersebut dibuktikan dengan kedatangan pendidik yang tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. Kurangnya dana insentif bagi pendidik berpengaruh pada motivasi kerja mereka, terlihat pada gaji yang diterima oleh tiap pendidik disama ratakan dengan pendidik lain yang letak geografis tempat tinggalnya yang dekat dan yang jauh dari tempat mereka bekerja. Masih kurangnya kerja sama antar pendidik, dibuktikan dengan masih terdapatnya PAUD yang tidak dan terlambat mendapatkan informasi padahal tiap bulannya setiap pendidik PAUD maupun TK membuat pertemuan atau berbentuk arisan di PKG PAUD (Pusat Kegiatan Guru PAUD) yang di dalamnya terdapat kegiatan

perencanaan pembelajaran PAUD dan TK di kecamatan tersebut. Dalam hal ini pendidik kurang aktif mengikuti kegiatan tersebut karena masih ada PAUD yang mengirim hanya satu pendidik dari setiap PAUD untuk datang dalam kegiatan tersebut, padahal alangkah lebih baik jika seluruh pendidik diikut sertakan dalam kegiatan tersebut. Selanjutnya data kualifikasi pendidikan dari 37 orang pendidik PAUD di Kecamatan Pantai Cermin, terdapat 2 orang pendidik lulusan SMP, 22 orang pendidik lulusan SMA, dan 13 orang pendidik lulusan S1. Berdasarkan data tersebut terdapat masalah pendidik yang aktif memiliki keterampilan lebih kelihatan sibuk karna pekerjaan yang dilakukannya, dibanding dengan teman sekerjanya yang kurang aktif. Hal tersebut disebabkan oleh latar belakang pendidikan mereka yang berbeda. Ditemukan juga pendidik yang melakukan pekerjaan jika ada perintah dari atasan saja, dan masih ditemukan pendidik yang menunda-nunda pekerjaan akibat malas bekerja terlihat pada pendidik yang lebih sering membaca majalah dari pada mengerjakan tugasnya, serta terdapat pendidik yang mau bekerja dengan sungguh hati jika dilihat oleh pemimpinnya supaya ia kelihatan rajin bekerja.

Seharusnya pendidik datang tepat waktu sebelum anak didiknya datang ke sekolah, dan pendidik juga sebaiknya mempersiapkan dahulu apa yang hendak dikerjakannya dan inisiatif sendiri mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan tanpa menunggu perintah dari atasannya. Bagi para pendidik, seharusnya memiliki komunikasi yang baik antara pendidik yang lain supaya setiap informasi yang baru cepat diterima dan terjalin kerja sama yang baik. Dalam bekerja perlu adanya latar belakang pendidikan yang mendukung pekerjaan pendidik dalam mengajar dengan memiliki tamatan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Keadaan seperti masalah yang telah dikemukakan di atas tidak baik jika terus menerus berlanjut karena akan memungkinkan pendidik bekerja kurang baik sehingga kelancaran tugasnya tidak dapat tercapai dengan hasil yang maksimal. Berdasarkan penjelasan di atas, maka saya terdorong untuk mencoba mengkaji dan meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pendidik PAUD di PAUD Se Kecamatan Pantai Cermin.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam setiap penelitian, permasalahan merupakan hal yang paling utama bagaimana cara permasalahannya. Namun sebelumnya hal itu dilakukan, maka sebaiknya kita harus melakukan identifikasi masalah terlebih dahulu. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang diteliti, sebagai berikut;

1. Kehadiran pendidik pada hari kerja tidak sesuai dengan jadwal.
2. Masih minimnya dana insentif untuk pendidik.
3. Kurangnya kerjasama antara pendidik PAUD Se Kecamatan Pantai Cermin
4. Masih ditemukan pendidik yang diam saja, dan bingung karena tidak memiliki keterampilan dan tidak mengerti apa yang harus ia kerjakan.
5. Masih ditemukan pendidik yang menunda-nunda pekerjaannya akibat malas.
6. Masih ditemukan pendidik yang terlambat mengumpulkan laporan bulanan yang rutin diberikan kepada atasan.
7. Terdapat pendidik yang mau bekerja dengan sungguh hati jika dilihat oleh pemimpinnya.
8. Masih ditemukan pendidik yang tidak memiliki lulusan dibidangnya.

1.3 Batasan Masalah

Dari beberapa identifikasi masalah di atas maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah : “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik PAUD di PAUD Se Kecamatan Pantai Cermin”.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di awal adalah :

1. Seberapa tinggikah motivasi kerja Pendidik PAUD di PAUD Se Kecamatan Pantai Cermin?
2. Seberapa baikkah kinerja Pendidik PAUD di PAUD Se Kecamatan Pantai Cermin?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pendidik PAUD di PAUD Se Kecamatan Pantai Cermin?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi kerja pendidik PAUD di PAUD Se Kecamatan Pantai Cermin
2. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pendidik PAUD di PAUD Se Kecamatan Pantai Cermin
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik PAUD di PAUD Se Kecamatan Pantai Cermin

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi tambahan khususnya yang menyangkut dengan motivasi kerja terhadap kinerja pendidik di PAUD.

2. Manfaat Praktis

a. Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan pembelajaran di jurusan Pendidikan Luar Sekolah.

b. Sebagai masukan bagi para pendidik PAUD di PAUD Se Kecamatan Pantai Cermin untuk meningkatkan kemampuan kerja yang lebih tinggi, dengan tidak mengabaikan faktor-faktor yang dapat mendukung kemampuan profesionalnya.