

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Proses pembelajaran adalah pengalaman belajar seseorang sepanjang hidup. Hal senada dinyatakan dalam pernyataan resmi Unesco tentang pendidikan untuk semua (*education for all* atau EFA) pada tahun 1990. Pernyataan ini bermakna bahwa setiap manusia di dunia ini berhak untuk mendapatkan pendidikan. Proses Pendidikan bisa dilakukan oleh siapa saja, di mana saja, dan kapan saja tanpa mengenal batas usia, ruang, dan waktu. Semua anak berhak mendapatkan hak pendidikan yang berkualitas, namun masih banyak anak yang tersisihkan dari sistem Pendidikan bahkan sama sekali tidak mendapatkan akses pendidikan, sementara yang lain dipisahkan dalam pendidikan khusus tersendiri misalnya anak-anak dengan disabilitas di sekolah luar biasa (SLB). Anak-anak penyandang disabilitas secara proporsional sering diabaikan hak mereka untuk mendapatkan pendidikan dan tidak diberikan akses yang sama untuk masuk sekolah.

Diskriminasi dari beragam bentuk, terus mencegah jutaan anak mewujudkan hak mereka atas pendidikan. UNICEF (2013: 1) mengatakan bahwa respon terhadap situasi anak penyandang disabilitas menghadapi berbagai pengucilan, dianggap rendah bahkan berujung kematian. Ketika perlakuan diskriminasi dalam penyelenggaraan pendidikan terjadi maka muncullah sistem pendidikan inklusif yang merupakan peningkatan kesadaran bahwa semua warga negara berhak untuk memperoleh layanan pendidikan yang layak, adil dan bermutu.

Pendidikan inklusif lahir sebagai bentuk ketidakpuasan penyelenggaraan pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus/special dengan menggunakan sistem *segregasi*. Sistem *segregasi* adalah sistem penyelenggaraan sekolah diperuntukkan bagi anak-anak yang memiliki kelainan atau anak-anak berkebutuhan khusus (Garnida, 2015: 47). Pendidikan inklusif merupakan sebuah konsep atau pendekatan pendidikan yang berusaha menjangkau semua individu tanpa kecuali atau dengan kata lain pendidikan inklusif adalah sistem pendidikan yang terbuka bagi semua individu serta mengakomodasi semua kebutuhan sesuai dengan kondisi tiap-tiap individu (Kustawan, 2016: 8). Melalui sistem pendidikan inklusif memungkinkan semua warga pelajar dari jenjang usia dini sampai universitas terlayani dalam proses layanan pendidikan secara sama atau tidak membeda-bedakan hanya saja disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan pembelajaran.

Pembelajaran inklusif di dunia pada mulanya diprakarsai dan diawali dari negara-negara Scandinavia (Denmark, Norwegia, Swedia), Di Amerika Serikat pada tahun 1960-an oleh Presiden Kennedy mengirimkan pakar-pakar Pendidikan Luar biasa ke Scandinavia untuk mempelajarinya yang ternyata cocok untuk diterapkan di Amerika Serikat. Inggris pun mulai memperkenalkan adanya konsep pendidikan inklusif dengan ditandai pergeseran model pendidikan anak kebutuhan khusus dari *segregasi* ke *intergrasi*. wilayah Asia seperti Nepal, India, Srilangka, dan Cina (Budiyanto, 2017:3). Selanjutnya Deklarasi Bangkok tahun 1994 mencetuskan pentingnya pendidikan inklusif yang sebenarnya telah dirintis sejak tahun 1986 dalam bentuk yang sedikit berbeda. Awalnya sistem pendidikan insklusif diberi nama pendidikan terpadu dan disahkan dengan surat keputusan

menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 002/U/1986 tentang penyelenggaraan pendidikan terpadu di Indonesia. Pada pendidikan tersebut anak penyandang cacat juga ditempatkan di sekolah umum tetapi harus menyesuaikan diri pada sistem sekolah umum jadi di paksa mereka harus siap untuk diintegrasikan ke dalam sekolah umum dan kalau ada kegagalan pada anak maka anak dipandang yang bermasalah. Sedangkan pendidikan Inklusi melakukan yang sebaliknya, sekolah dibuat siap dan menyesuaikan diri terhadap kebutuhan anak penyandang cacat. Apabila ada kegagalan pada anak maka sistem dipandang yang bermasalah. Berdasarkan perkembangan sejarah pendidikan inklusif dunia tersebut, maka Pemerintahan Indonesia sejak awal tahun 2000 mengembangkan program pendidikan inklusif yang merupakan kelanjutan program pendidikan terpadu.

Indonesia pada tahun 2004 melaksanakan konvensi nasional dengan menghasilkan Deklarasi Bandung dengan komitmen Indonesia menuju pendidikan inklusif dan pada tahun 2005 diadakan simposium internasional di Bukit tinggi yang menghasilkan Rekomendasi Bukit tinggi yang isinya menekankan perlunya dikembangkan program pendidikan inklusif sebagai cara menjamin semua anak benar-benar memperoleh pendidikan dan pemeliharaan yang berkualitas serta layak sehingga pemerintah wajib menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang menunjang keberlangsungan pendidikan sesuai dengan digariskan pada Undang-undang Dasar tahun 1945 pasal 31 ayat (1) dan (2) dan sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 20 tentang sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang

bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini setidaknya menjadi pembahasan dalam *The International Conference of Special Education (ICSE) ke-3 Tahun 2019* di Surabaya, Jawa Timur yang diikuti 10 negara di *Association of Southeast Asian Nations (ASEAN)* dan berbagai negara di dunia. Konferensi ini merupakan wujud komitmen bersama negara-negara ASEAN untuk menyuatkan pentingnya pendidikan khusus. Konferensi juga diharapkan dapat menjadi wadah berbagi informasi sekaligus menghasilkan solusi tentang pelayanan terbaik bagi anak berkebutuhan khusus. Dalam Webinar Sosialisasi Perlindungan Anak Penyandang Disabilitas di Satuan Pendidikan pada 24 Maret 2021 oleh Kemdikbud pada tahun 2019 terdapat 59 ribu sekolah yang menyediakan pendidikan inklusi, sementara untuk tahun 2020 terdapat 99 ribu sekolah dengan pendidikan inklusi. Sementara untuk jumlah peserta didiknya yaitu pada tahun 2019 sebanyak 17.473 peserta didik, dan tahun 2020 sebanyak 17.558 peserta didik.

Pemerintah Aceh mengatur penyelenggaraan Pendidikan inklusif di provinsi Aceh dalam Qanun Aceh nomor 5 tahun 2008, dan pendidikan inklusif ditegaskan dengan terbitnya peraturan gubernur Aceh nomor 4 tahun 2011 tentang penyelenggaraan Pendidikan inklusif maka peran yang dijalankan pemerintah Aceh adalah membantu pemerintah kabupaten/kota dalam pembiayaan penyelenggaraan pendidikan Inklusif. Kabupaten Bireuen bersama-sama dengan USAID pada tahun 2009 telah menyusun *grand desain* pendidikan inklusif dengan agenda penyusunan program dan kegiatan pendidikan inklusif hingga jangka panjang sebagai pedoman bersama dalam penyelenggaraan pendidikan inklusif sehingga Kabupaten Bireuen salah satu kabupaten di Aceh yang tahun

2016 mendeklarasi sebagai kabupaten pendidikan inklusif yang dimulai dari PAUD.

Mengimplementasikan pendidikan inklusif diperlukan adanya tatanan yang baik dalam lingkungan pendidikan. Tatanan tersebut yaitu guru dengan kinerja yang berkualitas. Sebab, di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, skill (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual (Kunandar, 2007: 40). Pendidikan yang baik berangkat dari kinerja guru yang baik juga. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Dalam teori organisasi, Kinerja menurut Colquitt, LePine, Wesson (2009: 10) merupakan seperangkat nilai perilaku yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dari bagaimana perilaku tugas, perilaku moral, ataupun perilaku menentang. Penyelenggaraan pendidikan inklusif dimulai dari jenjang Pendidikan Anak Usia Dini karena anak yang mengalami kelainan sudah dapat dideteksi semenjak usia dini, dan penanganan anak yang memiliki kelainan haruslah dilakukan sedini mungkin untuk meminimalisir kecatatan yang dimiliki sehingga diperlukan guru yang memahami hakikat dari kinerja guru inklusif mengingat bahwa anak usia dini berada pada masa emas (*the golden age*), yang sekaligus periode yang sangat kritis dalam tahap perkembangan manusia. Sehingga kinerja guru PAUD diharapkan mampu menghasilkan anak bangsa yang berkarakter dan berilmu pengetahuan secara inklusif.

Namun kenyataannya, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa PAUD di Kabupaten Bireuen masih terlihat kinerja guru yang belum memenuhi dimensi kinerja yang diharapkan yaitu (1)

Pada kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar masih ada guru yang yang mengajar tanpa RPPH dan tidak merancang capaian pembelajaran lulusan anak usia dini berdasarkan kurikulum inklusif, (2) Masih ada guru yang tidak menguasai materi yang diajarkan dan tidak memberi penjelasan menyeluruh sesuai usia ketika ada anak yang bertanya secara beruntun, (3). Masih ada guru yang tidak menguasai strategi pembelajaran dan tidak mampu memanfaatkan teknologi, informasi serta komunikasi untuk kepentingan pengembangan pembelajaran yang mendidik (4). Banyak guru yang tidak mengetahui tentang kecerdasan majemuk pada anak dalam proses pembelajaran (5). Saat melakukan pengukuran hasil belajar, guru tidak membuat data dengan observasi anak, catatan anekdot, dan hasil karya anak

Berdasarkan hasil penelitian oleh Muhammad Haekal (2021: 6) menyatakan pendidikan inklusi di Aceh belum terlaksana dengan baik. Selanjutnya, hasil penelitian oleh Rawdhah binti Yasa (2017: 120) menyatakan bahwa terdapat banyak kendala yang dirasakan dalam menjalankan pendidikan inklusif, diantaranya, sarana prasarana yang belum memadai, pemahaman guru yang minim sehingga kinerja tidak berjalan maksimal dan pengetahuan guru yang minim tentang cara memperlakukan siswa.

Hasil penelitian oleh Sri Rahayu (2017: 73) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian dari Kamilin yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru (Kamilin, 2013:78). Hasil penelitian Jumari (2013: 13) menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru adalah bersifat positif,

linier dan signifikan. Artinya, makin kuat budaya organisasi maka makin baik kinerja mengajar guru.

Penelitian yang dilakukan Rahman Tanjung (2020: 387) menyatakan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 16,9% dengan asumsi semakin tinggi efikasi diri seorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Penelitian Fujiaturrahman, S. (2016:3) mengatakan hubungan antara efikasi diri dengan motivasi kerja guru adalah 879 sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berkontribusi dengan motivasi kerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian Tukiyo (2015: 158) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Klaten. Sedangkan Pratiwi (2016: 90) dalam penelitiannya menyatakan bahwa (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yaitu kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,043. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dengan (β) sebesar 0,197 dan $p=0,022$. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,036. (3) Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan terhadap 12 sekolah penyelenggara inklusi di Kabupaten dan Kota Bandung oleh Sunardi (2009), secara umum saat ini terdapat lima kelompok issue dan permasalahan pendidikan inklusif di tingkat sekolah yang perlu dicermati dan diantisipasi agar tidak

menghambat, implementasinya tidak bisa, atau bahkan menggagalkan pendidikan inklusif itu sendiri, yaitu : pemahaman dan implementasinya, kebijakan sekolah, proses pembelajaran, kondisi guru, dan *support system*. Namun, Hasil penelitian terhadap kinerja guru juga masih terdapat perbedaan. Zablun Mike Owala (2016: 131) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang menentukan seberapa banyak upaya yang dilakukan seseorang dalam tugas yang diberikan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasai berpengaruh terhadap motivasi kerja guru pra-sekolah di pusat PAUD. Hal senada dari hasil penelitian dari Aisha et al (2013: 3) menyatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal berbeda dari penelitian Abdusalam, et al. (2012 : 2), tentang motivasi menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian dari Hüsne Demirel di Ankara Turkey (2013: 492) berjudul *An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers* menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja individu yang tinggi secara positif mempengaruhi kinerja. Sementara Penelitian tentang indikator kinerja guru melalui kepuasaam kerja juga dilakukan oleh Robert M. Klassen, University of Alberta (2010: 741) berjudul *Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress*. penelitian ini berusaha untuk memeriksa tiga domain efikasi diri (strategi pembelajaran, manajemen kelas, dan keterlibatan siswa), dua jenis stres kerja (beban kerja dan kelas stres), dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan nonlinier dengan kepuasan kerja yang lebih rendah.

Mulyana (2003: 18) menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi faktor penentu bagi kinerja, karena melalui budaya organisasi para karyawan mengetahui bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa yang penting, disamping mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Dalam kaitannya dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Robbins dan Coulter (1990 : 82) mengemukakan pandangan yang sama bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang dan disepakati serta dijalankan oleh para anggotanya. Semakin banyak anggota organisasi menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya. Hasil penelitian yang dilakukan Robert Kretner dan Kinicki, (2004:144) menyatakan arti pentingnya nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu. Hasil penelitian ini juga memberikan indikasi bahwa terdapat hubungan antara *person-organization fit* dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen dan *turnover* pegawai, dimana individu yang sesuai dengan budaya organisasi memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja pada organisasi, dan juga memiliki intensitas tinggi untuk tetap tinggal dan bekerja di organisasi, sebaliknya individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi cenderung untuk mempunyai kepuasan kerja rendah, akibatnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tentu saja lebih tinggi.

Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian di atas, jelas menunjukkan bahwa budaya organisasi dan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Coquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson (2015:1-11) dalam bentuk suatu model yang disebut *Integratif Model of Organization Behavior* menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karekteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan. Berdasarkan model ini diperlihatkan bahwa budaya organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi langsung terhadap motivasi kerja, sedangkan terhadap kinerja merupakan pengaruh tidak langsung. Gibson, dkk (2006:56), memberikan gambaran lebih rinci dan secara komprehensif dalam model proses kinerja yang menegaskan bahwa faktor motivasi, sebab munculnya kinerja yang berasal dari kelompok dan organisasi. Sementara itu Amstrong, (2010:134) dalam model kinerja menempatkan kinerja sebagai salah satu aspek pada *personal factors*, yang dianggap secara langsung turut mempengaruhi kinerja. Berdasarkan pandangan Colquit, Gibson maupun Amsstrong di atas, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi, dan motivasi kerja menjadi variabel penentu baru upaya meningkatkan kinerja guru.

Teori Colquit, Lepine, Wesson juga mengkaji bahwa efikasi diri tidak langsung mempengaruhi kinerja, tetapi dalam mekanisme individu salah satu indikatornya adalah motivasi. Jika dihubungkan dengan *Goal Setting theory* (Robbins, 2008:489) yang menyebutkan efikasi diri menentukan motivasi maka efikasi diri pada teori Colquit, Lepine, Wesson terjelaskan pada variabel mekanisme individu, efikasi diri memberi pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan pandangan Colquit, Gibson maupun Robbins di atas, dapat dijelaskan bahwa efikasi diri menjadi variabel penentu untuk meningkatkan kinerja guru.

Dari uraian di atas menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik yang ditemukan dari hasil penelitian maupun penjelasan teoretis. Selain itu, juga menjelaskan adanya kesenjangan antara kinerja guru yang diharapkan dengan kinerja yang dimiliki oleh guru PAUD Inklusif di Kabupaten Bireuen Aceh. Jika masalah tersebut tidak mendapat perhatian yang serius dan segera diatasi akan mempengaruhi karakter dan kesiapan peserta didik ke jenjang berikutnya.

Oleh karena itu, dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi permasalahan kinerja guru PAUD inklusif perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi diri, Kepuasan Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, banyak faktor yang menyebabkan masalah tentang kinerja guru PAUD yaitu : (1) Pada kemampuan

membuat perencanaan dan persiapan mengajar masih ada guru yang mengajar tanpa RPPH dan tidak merancang capaian pembelajaran lulusan anak usia dini berdasarkan kurikulum inklusif, (2) Masih ada guru yang tidak menguasai materi yang diajarkan dan tidak memberi penjelasan menyeluruh sesuai usia ketika ada anak yang bertanya secara beruntun (3). Masih ada guru yang tidak menguasai strategi pembelajaran dan tidak mampu memanfaatkan teknologi, informasi serta komunikasi untuk kepentingan pengembangan pembelajaran yang mendidik (4). Banyak guru yang tidak mengetahui tentang kecerdasan majemuk pada anak dalam proses pembelajaran (5). Saat melakukan pengukuran hasil belajar, guru tidak membuat data dengan observasi anak, catatan anekdot, dan hasil karya anak.

Untuk mempermudah melakukan penelitian tentang kinerja guru PAUD Inklusif perlu melakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

- 1 Apakah ada model kinerja guru PAUD yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenous dengan variabel endogenous yang adaptif diimplementasikan pada satuan PAUD inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
- 2 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh?
- 3 Apakah struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?

- 4 Apakah gaya dan perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
- 5 Apakah kekuasaan dan pengaruh pemimpin berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
- 6 Apakah proses tim berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
- 7 Apakah karakteristik tim berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
- 8 Apakah kepribadian dan nilai budaya berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
- 9 Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
- 10 Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
- 11 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?

- 12 Apakah stress berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
- 13 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
- 14 Apakah kepercayaan, keadilan dan etika berpengaruh terhadap kinerja Guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
- 15 Apakah pembelajaran dan pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?

1.3 Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, oleh karena itu perlu dilakukan pembatasan masalah. Adapun alasan objektif yang digunakan sebagai dasar pembatasan masalah adalah tujuan dan manfaat penelitian yang diharapkan, baik manfaat teoretis maupun manfaat praktis. Selain itu, keterbatasan waktu, dan biaya yang diperlukan untuk penelitian merupakan alasan subjektif yang digunakan sebagai dasar pembatasan penelitian.

Penelitian ini difokuskan pada kinerja guru PAUD inklusif sebab diduga dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung oleh variabel budaya organisasi, efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Pengaruh antar variabel dari kelima variabel akan diteliti secara sistematis, disajikan dalam bentuk model paradigma penelitian, hasil analisis pada penelitian

akan menunjukkan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Model paradigma penelitian selanjutnya akan menunjukkan adanya pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalahnya yaitu Bagaimanakah model kinerja guru PAUD yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenous dengan variabel endogenous yang adaptif diimplementasikan pada satuan PAUD inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?

Secara operasional rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh?
2. Bagaimanakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
3. Bagaimanakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh?
4. Bagaimanakah efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?

5. Bagaimanakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
6. Bagaimanakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
7. Bagaimanakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?
8. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menemukan dan menguji model kinerja guru PAUD yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenous dengan variabel endogenous yang adaptif diimplementasikan pada satuan PAUD inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh.

Secara operasional tujuan penelitian ini adalah :

1. Menemukan dan menguji budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh

2. Menemukan dan menguji efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh
3. Menemukan dan menguji budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh?
4. Menemukan dan menguji efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh
5. Menemukan dan menguji budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh
6. Menemukan dan menguji efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh
7. Menemukan dan menguji kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh
8. Menemukan dan menguji motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoretis

Manfaat teoritis penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi khususnya teori budaya organisasi, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru secara ilmiah di pendidikan tinggi.
2. Hasil penelitian pendidikan inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh memberikan kontribusi terhadap penerapan teori budaya organisasi, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru secara ilmiah di PAUD Inklusif .

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah :

1. Memberikan informasi bagi dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh sebagai pengambil kebijakan untuk mengatasi masalah kinerja guru PAUD Inklusif.
2. Memberikan informasi kepada kepala sekolah dan guru PAUD Inklusif sebagai pelaksana kebijakan untuk melaksanakan program PAUD inklusif dalam rangka mengatasi masalah kinerja guru PAUD Inklusif
3. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang relevan di kemudian hari.