

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang diberikan kepada anak semenjak dini merupakan investasi yang berharga dalam proses tumbuhkembangnya, maka dari itu sangatlah penting memberikan suatu respon yang positif dalam merangsang pertumbuhan dan perkembangan anak baik itu dalam hal kognitif, afektif, dan psikomotornya.

Pendidikan usia dini dapat diartikan sebagai fondasi dasar bagi pendidikan anak berikutnya. Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Sistem tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 14 menjelaskan bahwa pendidikan anak usia dini merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak agar memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Sejalan dengan itu pada pasal 28 menyebutkan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar, dan dapat diselenggarakan melalui jalur formal, nonformal, dan informal.

Tenaga pendidik yang terlibat dalam pendidikan anak usia dini terdiri dari guru, pendamping, dan pengasuh. Tenaga pendidik ini bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan terhadap anak didik. Tenaga pendidik PAUD ini bertugas di berbagai jenis layanan baik pada jalur pendidikan formal maupun nonformal seperti Taman Kanak-Kanak (TK), Raudhatul Athfal (RA), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA) dan bentuk lain yang sederajat. Pendidik PAUD pada jalur pendidikan formal terdiri atas guru dan guru pendamping, sedangkan

pendidik PAUD pada jalur pendidikan nonformal terdiri atas guru, guru pendamping, dan pengasuh.

Kualifikasi dan kompetensi guru PAUD ini didasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Sementara itu bagi guru PAUD yang belum memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi disebut guru pendamping dan pengasuh. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 58 Tahun 2009 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini kualifikasi akademik dan kompetensi pendamping yaitu memiliki ijazah D-II PGTK dari Perguruan Tinggi terakreditasi atau memiliki ijazah minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD yang terakreditasi, sedangkan kualifikasi akademik pengasuh PAUD yaitu minimum Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat.

Kompetensi guru PAUD dan pendamping seperti yang dijelaskan dalam Permendiknas No 16 Tahun 2007 dan Permendiknas No 58 Tahun 2009 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sementara itu masih dalam Permendiknas No 58 Tahun 2009 dijelaskan pula mengenai kompetensi untuk pengasuh PAUD yaitu memahami dasar-dasar pengasuhan, terampil melaksanakan pengasuhan, dan bersikap & berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologi anak.

Menurut Spencer dalam Moehariono (2010: 3) kompetensi adalah sebuah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima/superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Selain itu kompetensi juga merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Di samping kompetensi, motivasi juga dapat meningkatkan kinerja seseorang demi mencapai prestasi yang terbaik. Maka dari itu motivasi ini menjadi sangat penting dalam menggerakkan pengasuh PAUD agar mampu mencapai tujuan pembelajaran, mampu membangkitkan dan memelihara perilaku pengasuh dalam menjalankan tugasnya. Mengenai pengertian motivasi berprestasi, Mangkunegara (2007:68) menyatakan bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Selain itu menurut Davis dalam Martinis dan Maisah (2010: 86) jika seseorang sudah mempunyai motivasi, maka ia akan siap mengerjakan hal-hal yang diperlukan sesuai dengan apa yang dikehendaki. Selanjutnya Davis membagi motivasi ini menjadi dua yaitu motivasi intrinsik yang mengacu dalam diri dan motivasi ekstrinsik yang mengacu pada faktor-faktor yang ada di luar diri misalnya penghargaan, pujian, hukuman, dan celaan. Menurutnya untuk keberhasilan belajar sebaiknya pendidik memiliki motivasi intrinsik karena hal itu merupakan kesadaran dari pendidik itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik berfungsi untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku dalam sebuah organisasi dalam hal ini sekolah. Simamora (2010:10) berpendapat kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik berupa jumlah maupun kualitasnya, output yang dihasilkan ini baik berupa fisik ataupun non fisik. Selain itu (Moehriono, 2010: 60) menyatakan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, tujuan dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ini. Gibson (1985: 51-53) menyatakan bahwa ada tiga kelompok variabel sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi organisasi yaitu: Pertama, variabel individu meliputi kemampuan/keterampilan dan latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman). Kedua, variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Ketiga, variabel individu (psikologis) meliputi mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Selain itu Mangkunegara (2009: 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- (1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).
- (2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Dari pendapat di atas, kinerja pengasuh PAUD sangatlah dipengaruhi oleh berbagai faktor. Mulai dari faktor yang mempengaruhi kinerja individu itu sendiri sampai dengan faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal ini sekolah. Maka dari itu penilaian kinerja pengasuh ini sangatlah penting untuk diperhatikan, penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kualitas kerja pengasuh PAUD. Martinis dan Maisah (2012: 110) tujuan penilaian kinerja yaitu mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, menyediakan sarana pembelajaran pegawai, memperbaiki kinerja berikutnya, mempertimbangkan sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*, memotivasi pegawai, dan menciptakan akuntabilitas publik.

Penelitian yang pernah dilakukan terhadap kinerja ini diantaranya hasil penelitian Gina Novianti Rahayu (2012) yang menyimpulkan bahwa: 1)

kontribusi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer SMA di Kabupaten Purwakarta, 2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer SMA di Kabupaten Purwakarta, 3) secara keseluruhan kontribusi kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer SMA sebesar 35,76% dan 62,24% merupakan faktor lainnya. Selain itu penelitian juga pernah dilakukan oleh Febrialismanto (2010) yang menyimpulkan bahwa: a) kontribusi kompetensi professional berpengaruh positif terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Kampar Provinsi Riau b) kontribusi kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Kampar Provinsi Riau c) secara keseluruhan kontribusi kompetensi professional dan kompetensi pedagogik dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Kampar Provinsi Riau sebesar 74,30% dan 25,7% merupakan faktor lainnya.

Data dari Direktorat P2TK PAUDNI Ditjen PAUDNI 2011 bahwa jumlah pendidik PAUD dan Pendidik Nonformal dan Formal (PNF) Tingkat Nasional untuk pendidik Taman Kanak-kanak (TK) 165.139 orang, Kelompok Bermain (KB) 120.351 orang, Taman Penitipan Anak (TPA) 6233 orang, dan Satuan PAUD Sejenis (SPS) 38.825 orang. Sementara itu berdasarkan data dari Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI) Kabupaten Ciamis Tahun 2012 jumlah tenaga pendidik PAUD di Kabupaten Ciamis sebanyak 3970 orang, terdiri dari lulusan SMA 1791 orang, lulusan Diploma 532 orang, lulusan S1 714 orang, dan lulusan S2 14 orang. Sedangkan penyelenggara PAUD berjumlah 1002 lembaga, terdiri dari Taman Kanak-kanak (TK) 403 lembaga, Kelompok Bermain (KB) 493 lembaga, Taman Penitipan Anak (TPA) 2 lembaga, dan Satuan PAUD Sejenis (SPS) 104 lembaga.

Tenaga pendidik yang terlibat di pendidikan anak usia dini (PAUD) masih menemui kendala dalam hal peran dan tugas mereka masing-masing. Dari hasil wawancara dan observasi bulan Desember Tahun 2012 pada 10

orang pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis. Mereka terkadang merangkap sebagai guru ataupun pendamping, padahal pengasuh itu tidak ada aturan atau kewenangan untuk berperan sebagai guru atau pendamping. Rangkap peran inilah yang terkadang melupakan mereka akan tugas pokoknya sebagai pengasuh. Selain itu pengasuh juga masih menemui kendala dalam hal memahami dasar-dasar pengasuhan yang sesuai dengan tumbuh-kembang anak, menciptakan permainan yang edukatif, dan bersikap sesuai dengan kebutuhan psikologi anak. Padahal secara kompetensi pun mereka tidak memenuhi syarat sebagai guru anak usia dini. Apakah karena faktor pengalaman kerja yang sudah cukup lama, kecintaan pada dunia anak-anak, karena tidak ada pekerjaan lain atau tidak ada yang mau menjadi guru PAUD secara sukarela, ataupun hanya faktor motivasi saja yang mendorong mereka untuk selalu mengabdikan sebagai pendidik anak usia dini.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Masalah kompetensi pedagogik pengasuh PAUD yang masih kurang disebabkan terbatasnya pemahaman mereka mengenai peran pengasuhan, serta rangkap peran sebagai pendamping atau guru sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.
2. Masalah motivasi berprestasi pengasuh PAUD baik karena faktor intern ataupun faktor ekstern.
3. Masalah kinerja pengasuh PAUD yang tidak pernah dilakukan evaluasi/monitoring baik oleh kepala sekolah ataupun oleh guru senior.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka rumusan penelitiannya yaitu “Seberapa besar kontribusi kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi dan

kinerja Pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis". Untuk lebih rincinya mengenai rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis?
- b. Seberapa besar kompetensi pedagogik berkontribusi terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis?
- c. Seberapa besar motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis?
- d. Seberapa besar kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu mendeskripsikan tentang kontribusi kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis. Secara rinci tujuan penelitiannya yaitu menganalisis:

1. Gambaran kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis
2. Besaran kontribusi kompetensi pedagogik terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis?
3. Besaran kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis?
4. Besaran kontribusi kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan masukan yang berarti bagi tenaga pendidik PAUD khususnya di Kabupaten Ciamis dan umumnya di Indonesia. Adapun manfaat penelitian ini secara terperinci adalah sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pengetahuan untuk akademisi dan praktisi pendidikan mengenai kontribusi kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis
2. Sebagai bahan pertimbangan Dinas Pendidikan dan HIMPAUDI dalam merancang desain pembelajaran/pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis.

E. Struktur Organisasi Tesis

Rincian struktur organisasi tesis yaitu:

1. Bab I Pendahuluan
Berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.
2. Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian
Berisi tentang konsep-konsep teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.
3. Bab III Metode Penelitian
Berisi tentang penjabaran terperinci mengenai metode penelitian, lokasi dan subjek penelitian, desain penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data.
4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan
Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasannya yang mencakup pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan dan pembahasan atau analisis.
5. Bab V Kesimpulan dan Saran
Berisi tentang penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil dan temuan analisis.