

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu aspek pembangunan bangsa yang sangat penting untuk mewujudkan warga negara yang handal profesional dan berdaya saing tinggi. Sesuai yang di amanatkan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003 pada Bab II Dasar, Fungsi dan Tujuan, Pasal 3, “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan pembentukan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

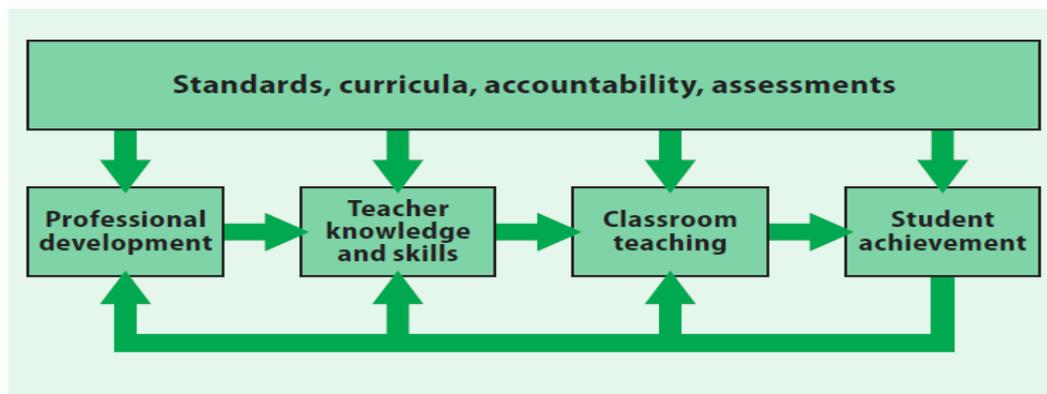
Agar tujuan pendidikan tersebut dapat tercapai, maka seluruh jenjang dan jenis pendidikan yang ada harus berupaya maksimal untuk mengembangkan secara seimbang seluruh aspek kepribadian anak, termasuk di dalamnya kecerdasan intelektual, kepekaan hati nurani, iman, dan keterampilan berperilaku/bertindak. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan dari tujuan pendidikan di sekolah adalah guru.

Guru mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru berinteraksi secara langsung dalam kegiatan proses belajar mengajar dengan peserta didik. Selain itu guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Guru adalah tenaga pendidikan dan menjadi model yang ditiru oleh siswa termasuk bagaimana upaya guru dalam pendidikan. Kesadaran guru terhadap pendidikan yang ditunjukkan dengan mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi merupakan sebuah contoh yang seharusnya terjadi. Guru seharusnya menjadi contoh dalam setiap aspek yang melekat pada dirinya termasuk

kesadarannya terhadap makna pendidikan dan profesionalitas. Kenyataannya, guru lebih banyak disibukan dengan persoalan pribadi dan melupakan bahwa guru adalah pendidik sekaligus pengajar.

Berdasarkan teori mengenai konsep diri, profesional dilihat sampai sejauhmana para guru memandang dirinya terkait dengan perannya dalam sistem pendidikan. Sutherland dan Markauskaite (2012, hlm. 747) menjelaskan bahwa: *“Learning to become a professional is a complex process as students need to not only acquire the knowledge and skills for professional practice, but also new ways of defining themselves as professionals”*. Bagaimanapun juga, guru profesional akan mempengaruhi kualitas pendidikan. Yoon, et al (2007, hlm. 4) dalam laporannya untuk U.S. Departement, menggambarkan bagaimana pengembangan guru profesional yang mempengaruhi pencapaian siswa seperti dibawah ini:



Gambar 1.1. Pengaruh Pengembangan Profesional dan Kinerja Terhadap Pencapaian Siswa

Persoalan pendidikan terutama masalah profesionalitas dan kinerja guru tidak akan terselesaikan jika sistem dan kebijakan tidak mendukung upaya perbaikan tersebut sebagai contoh beban kinerja guru yang memiliki sertifikasi cukup berat disamping tugas profesionalitasnya yaitu melakukan penelitian yang berkualitas tentang pendidikan. Dalam jangka panjang, beban kerja yang tidak didukung oleh sistem pelatihan dan pengembangan serta pemeliharaan yang tepat justru akan berdampak buruk dalam jangka panjang. Chang et al (2014, hlm. 15) menyatakan bahwa persoalan pendidikan semakin kompleks. Guru menghadapi persoalan keanekaragaman siswa serta perubahan lingkungan Oleh karena itu, profesionalitas dan kinerja guru menentukan bagaimana kualitas pendidikan di masa depan, seperti dinyatakan:

Schools and individual teachers faced more learners of ever more diverse backgrounds and identities, who have (a) varying values, ways of thinking, behaviors, and motivations; (b) greater independence, creativity, and open-mindedness and more enterprising minds; and (c) skills often better than their teachers' skills in using new information and communication technologies.

Secara konsep persoalan tentang kualitas dan kinerja guru dapat diselesaikan dengan adanya upaya sertifikasi yang menunjukkan profesionalitasnya. Kenyataannya sertifikasi tidak akan efektif mendorong kualitas pada *outcome* tanpa adanya sistem pengelolaan yang menempatkan profesionalitas dan kinerja agar berkembang dan meningkat. Lembaga pendidikan seyogyanya memberikan ruang bagi tumbuhnya profesionalitas dan kinerja di kalangan para guru agar guru bisa melakukan pengembangan diri. Hal ini ditujukan agar sertifikasi tidak hanya bertujuan untuk menambah income bagi para guru namun merupakan tanggung jawab yang harus ditunaikan terutama pada profesionalitasnya dan kinerjanya. Tantangan dan dinamika perubahan lingkungan mempengaruhi bagaimana tuntutan terhadap profesionalitas guru.

Penilaian terhadap seorang guru di dalam melaksanakan tugasnya, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian ini merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitas seorang guru, sehingga bagian-bagian yang menunjukkan kinerja dan profesionalitas yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut berlaku bagi semua guru, baik di jenjang Sekolah Menengah, Dasar maupun Pendidikan Anak Usia Dini.

Menurut Mangkunegara (2001, hlm. 67) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) motivasi (*motivation*), dan 2) kemampuan (*ability*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kemampuan kinerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memiliki salah satu diantara dua persyaratan tersebut.

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak ada kemauan yang berasal dari

dalam diri guru. Menurut teori motivasi David McClelland *achievement motivation Theory* dalam Hasibuan (2008, hlm. 162) menyatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Jadi para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Berkaitan dengan motivasi guru, Kodariah et al (2016, hlm. 128) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara menciptakan gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Dewi et al (2018, hlm. 154) menjelaskan bahwa guru yang baik adalah guru yang memiliki motivasi untuk mendidik. Budiawati (2017, hlm. 43) menjelaskan motivasi sebagai suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar sekitarnya. Jonet (2009) menjelaskan bahwa iklim kerja, kompensasi, pembinaan dan dorongan dari pimpinan dalam hal ini kepala sekolah merupakan faktor yang memperkuat motivasi guru dalam menjalankan tugasnya termasuk mengajar dan menghadapi tekanan dalam pekerjaan. Seebaluck dan Seegum (2013, hlm. 462) menjelaskan bahwa berdasarkan perspektif kognitif, motivasi guru tumbuh karena adanya interaksi guru dengan lingkungan luar. Persepsi dibentuk berdasarkan pengalamannya berinteraksi dengan lingkungan.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan dengan tegas perlunya penanganan pendidikan anak usia dini, hal tersebut bisa dilihat pada pasal 1 butir 14 yang menyatakan bahwa : “Pendidikan usia dini adalah 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 agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut”.

Merujuk berita harian <https://lifestyle.kompas.com> ditulis oleh Felicia (2011) dengan judul “Ada Apa dengan Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia?” memberikan informasi terdapat tiga masalah fundamental kondisi PAUD di

Indonesia, pertama pendidikan anak usia dini tidak memiliki kurikulum yang universal. Kedua, guru PAUD belum memiliki sertifikat sesuai kualifikasi pendidikan dan kurangnya pelatihan guru-guru untuk menjadi lebih baik. Ketiga, sistem PAUD di Indonesia belum memiliki kerjasama antara lembaga sekolah.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak, khususnya masyarakat yang telah mempercayakan sekolah dan guru dalam membina anak didik. Prestasi belajar siswa akan banyak ditentukan oleh faktor kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Guru yang mampu menyelenggarakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien akan memberikan kemudahan kepada siswa dalam memahami materi pembelajaran. Proses pembelajaran yang efektif dan efisien tersebut akan berimplikasi kepada raihan prestasi belajar siswa yang optimal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa salah satu faktor penting keberhasilan siswa meraih prestasi belajar yang optimal adalah kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Menurut Suhayati (2013, hlm. 47) kinerja mengajar guru merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Lebih lanjut Kodariah et al (2016, hlm. 127) menjelaskan bahwa untuk meyakinkan bahwa setiap guru telah melaksanakan kinerjanya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap semua guru. Penilaian kinerja guru merupakan acuan badi sekolah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh guru meliputi Kualifikasi akademik Guru PAUD / TK / RA Guru pada PAUD, TK, RA harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Tabel 1.1. Kualifikasi Guru Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Guru	Presentase
1	Pasca Sarjana (S2)	5	2.33%
2	Sarjana (S1)	51	23.72%
3	D3	4	1.86%
4	D1	10	4.65%
5	SMA	130	60.46%
6	SMP	15	6.98%
Total		215	100%

Sumber : Penilik PAUD Kec. Banjaran Kab. Bandung Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan Guru yang ada di PAUD Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung adalah S2 dengan proporsi 2,33%, S1 dengan proporsi 23,72%, D3 dengan proporsi 1,86%, D1 dengan proporsi 4,65%, SMA dengan proporsi 60,46%, dan SMP dengan proporsi 6,98%. Sedangkan berdasarkan data tersebut kualifikasi pendidikan guru yang sesuai dengan kualifikasi akademik guru PAUD masih sedikit.

Adapun permasalahan yang menjadi faktual berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara dengan penilik Kecamatan Banjaran yaitu tentang pembinaan Penilik PAUD belum maksimal dengan alasan Penilik PAUD Kecamatan Banjaran hanya 1 (satu) orang. Sedangkan jumlah lembaga PAUD mencapai 59 lembaga. Kemudian lokasi lembaganya berjauhan yang hanya dapat di jangkau dengan kendaraan bermotor roda 2 (dua). Dengan demikian standarisasi PAUD, Kulifikasi guru belum sesuai dengan Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis secara Nasional. Karena tidak terkontrol dalam pelaksanaan pembinaanya.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis mencoba untuk mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung, berdasarkan data dari Penilik bahwa terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru (belum optimal) bisa dilihat salah satunya gejala-gejala guru yang masih membolos/mangkir mengajar, guru yang masuk kelas tidak tepat waktu atau terlambat masuk ke sekolah, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajar yang kurang lengkap.

Tugas guru yang rutin dalam kegiatan belajar mengajar menunjukkan fenomena bahwa guru mengajar hanya sebuah rutinitas belaka tanpa adanya inovasi pengembangan lebih lanjut, sehingga guru masih terlihat kurang

termotivasi, dia hanya sebagai pengajar saja yang bertugas mengajar dan kurang mempedulikan segi-segi pendidikan lainnya, seperti belum optimalnya bimbingan kepada anak didik. Meningkatnya ketidaksiplinan kehadiran guru pada kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban seorang guru yang terjadi di PAUD Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung selama tahun 2018, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Absensi Ketidakhadiran Guru PAUD di Kecamatan Banjaran Dalam Kegiatan Belajar Mengajar Bulan Januari – September Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Guru	Absensi kerja					Jam Efektif	(%)
			S	I	C	TK	JML		
1	Januari	15	27	1	0	43	331	21 hari	4,55
2	Februari	10	28	0	0	38	331	21 hari	4,65
3	Maret	26	13	1	0	40	331	21 hari	3,88
4	April	16	25	1	0	42	331	20 hari	3,93
5	Mei	17	26	0	0	43	331	22 hari	4,09
6	Juni	18	26	0	0	44	331	18 hari	5,43
7	Juli	13	25	0	0	38	331	16 hari	5,27
8	Agustus	15	28	0	0	43	331	14 hari	6,82
9	September	11	20	0	0	31	331	20 hari	3,24
Total			140	240	3	0	383	173	

Sumber: Penilik PAUD Kec. Banjaran Kab. Bandung Tahun 2018

Tabel 1.3. Absen Kehadiran Guru PAUD Pada Kegiatan PHBN, Rapat HIMPAUDI, dan Kegiatan Sosial Januari – September 2018

No	Kegiatan	Jumlah Guru	Kehadiran Januari - Juni		Kehadiran Juli - Oktober	
			Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
1	PHBN	215	74%	26%	72%	28%
2	Rapat HIMPAUDI	215	72%	28%	75%	25%
3	Kegiatan Sosial	215	75%	25%	70%	30%
Rata-Rata			74%	26%	72%	28%

Sumber: HIMPAUDI / PKG Kecamatan Banjaran Kab. Bandung Tahun 2018

Pada tabel 1.3 menunjukkan presentase kehadiran guru pada kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban seorang guru masih rendah. Hal ini dapat dijadikan sebagai indikator-indikator rendahnya motivasi kerja guru.

Tabel 1.4. Kelengkapan Administrasi Guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung

No	Tahun Pelajaran	Jumlah Lembaga	Kelengkapan Adminstrasi		Kesesuaian Standar PAUD Permendiknas RI No. 58/2009	
			LKP	Tkd LKP	Sesuai	Tdk Sesuai
1	2018/2019	59	78%	22%	80%	20%

Sumber : Penilik PAUD Kec. Banjaran Kab. Bandung, 2018

Data kelengkapan administrasi guru pada tabel 1.4 dapat menjadi indikator rendahnya kompetensi guru, dan indikasi lain, masih terdapatnya guru yang kurang peka terhadap perubahan, misalnya, dalam pemanfaatan teknologi sebagai media dan sumber pembelajaran.

Dari data pada tabel di atas, terdapat kecenderungan kinerja mengajar guru belum optimal. Fenomena belum optimalnya kinerja guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung dapat disebabkan adanya pembinaan penilik yang kurang optimal dan motivasi guru yang kurang baik. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut mengenai pembinaan penilik dan motivasi kerja Guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung. Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru, dalam tesis yang berjudul: **“Pengaruh Pembinaan Penilik dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung”**.

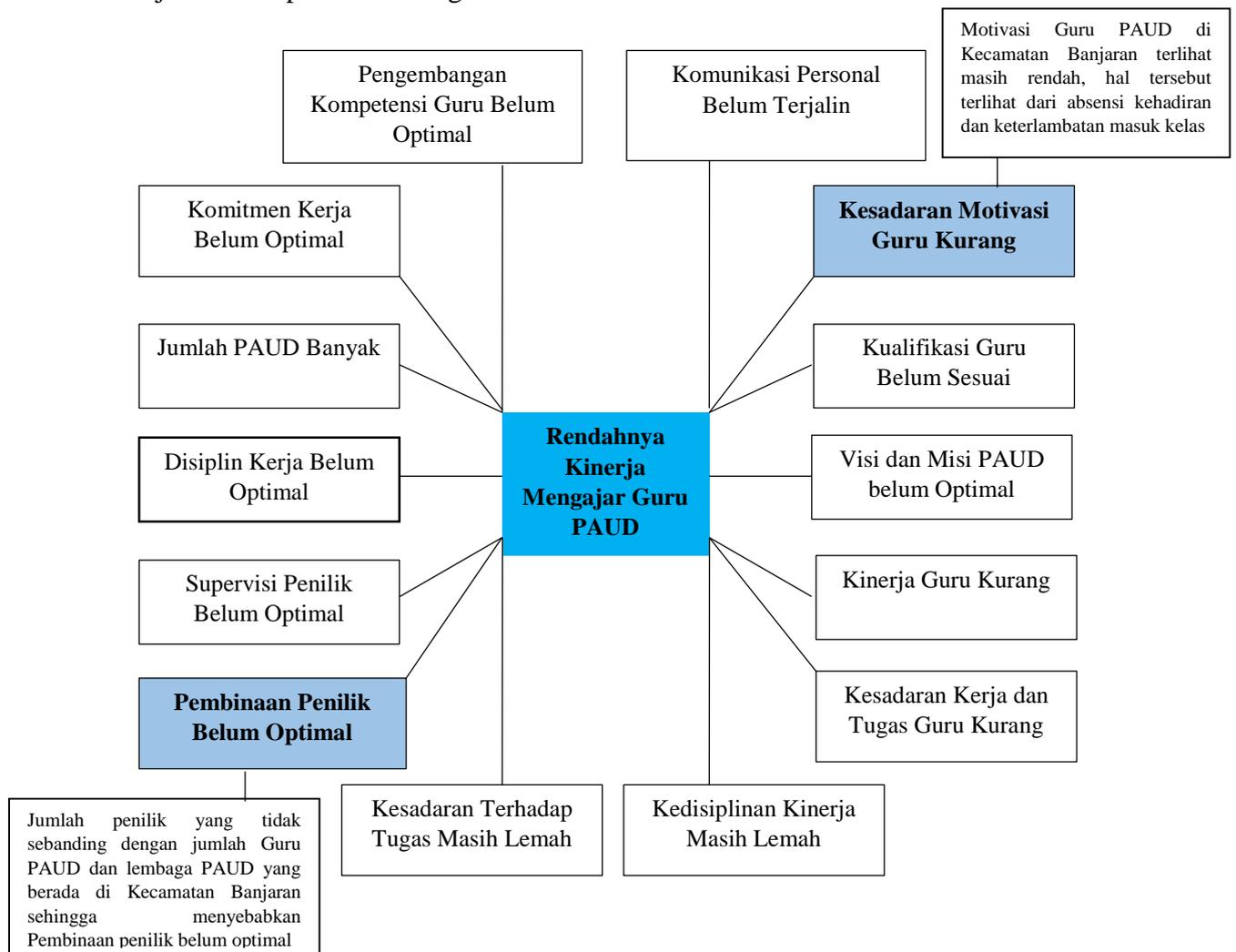
1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka permasalahan secara umum adalah rendahnya kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran. Memperhatikan uraian pada latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagaimana yang tercantum pada gambar 1.2 sebagai berikut.

Berdasarkan Gambar 1.2 tentang identifikasi masalah ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru PAUD, rendahnya kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah pengembangan kompetensi guru belum optimal, komunikasi personal belum terjalin, kesadaran motivasi guru masih kurang, kualifikasi guru masih ada yang belum sesuai, Visi dan Misi PAUD belum optimal, kinerja guru kurang, kesadaran kerja dan tugas guru kurang, kedisiplinan kerja masih lemah, kesadaran terhadap tugas masih lemah, disiplin kerja belum optimal, supervisi penilik belum optimal, pembinaan penilik belum optimal, jumlah guru PAUD yang banyak dan terakhir adalah faktor dari komitmen kerja belum optimal.

Pada penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru PAUD yang menjadi fokus penelitian adalah pembinaan penilik dan motivasi kerja guru. Pembinaan penilik menjadi fokus penelitian dari faktor yang

mempengaruhi kinerja mengajar guru PAUD dikarenakan jumlah penilik yang tidak sebanding dengan jumlah Guru PAUD dan lembaga PAUD yang berada di Kecamatan Banjaran sehingga menyebabkan Pembinaan penilik belum optimal. Selanjutnya motivasi guru menjadi fokus penelitian dari faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru dikarenakan motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Banjaran terlihat masih rendah, hal tersebut terlihat dari absensi kehadiran dan keterlambatan masuk kelas para Guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung.



Gambar 1.2. Identifikasi Masalah Ditinjau dari Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru PAUD

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penelitian hanya fokus untuk mengkaji, yaitu :

1. Pengawasan dan pembinaan penilik dalam upaya pengawasan pembelajaran PAUD mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 137 tahun 2014 tentang standar nasional pendidikan anak usia dini.
2. Pembinaan Penilik untuk motivasi kerja Guru PAUD mencakup faktor internal dan eksternal.
3. Kinerja Mengajar Guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung.

1.4. Rumusan Masalah

Memperhatikan uraian identifikasi masalah, peneliti merumuskan masalah penelitian pada aktivitas pembinaan yang dilakukan oleh Penilik PAUD, motivasi kerja dan kinerja guru di Kecamatan Banjaran pada semester genap tahun ajaran 2018/2019. Oleh karena itu masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana pembinaan penilik di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pembinaan penilik terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung?
5. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung?
6. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pembinaan penilik dan motivasi Kerja Guru terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Terdeskripsikannya kinerja guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung.
2. Terdeskripsikannya pembinaan penilik PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung.
3. Terdeskripsikannya motivasi kerja guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung.
4. Teranalisisnya pengaruh yang positif dan signifikan dari pembinaan penilik terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung.
5. Teranalisisnya pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung.
6. Teranalisisnya pengaruh yang positif dan signifikan dari pembinaan penilik dan motivasi Kerja Guru terhadap kinerja mengajar guru PAUD di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Secara konseptual, hasil penelitian diharapkan memberikan dukungan terhadap konsep dan teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya manajemen sumber daya manusia di bidang kependidikan.
2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada:
 - a. Guru PAUD di Kecamatan Banjaran atas kinerja yang telah diraih untuk dijadikan bahan referensi dalam rangka meningkatkan kemampuan profesi dan prestasi kerja.
 - b. Ketua Pengelola Lembaga PAUD, penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk meningkatkan kinerja para Pengelola PAUD dan menjadi kerangka dalam menyusun dan menetapkan strategi peningkatan mutu pendidikan khususnya di PAUD yang dipimpinnya.

- c. UPTD TK dan SD Dinas Pendidikan Kecamatan Banjaran, khususnya Kepala UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Banjaran, Penilik PAUD di Kecamatan Banjaran dalam kerangka menyusun dan menetapkan strategi peningkatan mutu pendidikan yang mengarah kepada perbaikan dan peningkatan kinerja para guru PAUD.
- d. Peneliti lebih lanjut
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar bagi peneliti lebih lanjut khususnya yang berminat terhadap upaya meningkatkan pembinaan, motivasi, dan kinerja mengajar guru.
- e. Praktisi pendidikan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memicu personalia terbiasa berperilaku organisasi dan manajemen, bukan menghindari tantangan akan tetapi meningkatkan kinerja dan bersedia dengan sungguh-sungguh membuka diri terhadap pengalaman dan berbagai proses manajemen yang dirasa dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi berbagai kendala yang selama ini dirasa sangat mengganggu proses kemajuan lembaga PAUD.

1.7. Struktur Organisasi Tesis

Dalam penyusunan tesis ini, peneliti membuat stuktur organisasi untuk lebih memudahkan pembaca dalam mengetahui apa saja isi dari Tesis ini. Dengan demikian, penelitian ini dibagi kedalam beberapa BAB yang mempunyai sub-BAB masing-masing sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN: berisi awal mula dilakukannya penelitian, yang dimulai dari uraian latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA: terdiri dari beberapa sub pembahasan yang berkenaan dengan manusia sebagai tujuan esensial dalam pendidikan, yaitu; *Pertama* tentang pembinaan Penilik, *kedua* tentang motivasi kerja, *ketiga* tentang kinerja mengajar guru, *keempat* tentang penelitian terdahulu, *kelima* tentang kerangka pemikiran dan terakhir tentang hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN: berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian yang terdiri dari desain penelitian, metode dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, pedoman skoring, proses pengembangan instrument, dan terakhir adalah analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN: menyajikan tentang deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengolahan data atau analisis data untuk menghasilkan temuan dari masalah penelitian, jawaban penelitian, hipotesis, tujuan penelitian, dan pembahasan atau analisis temuan.

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI: Kesimpulan menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan peneliti. Implikasi dan rekomendasi yang ditujukan kepada hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, dan kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.