

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan anak usia dini adalah upaya untuk mencerdaskan anak bangsa sehingga berdampak untuk melindungi segenap bangsa Indonesia. Menurut Hery Widodo (2019:3) di Indonesia yang dimaksud dengan anak usia dini adalah anak usia 0-6 tahun, sedikit berbeda dari konsep yang berlaku di mancanegara, yaitu usia 0-8 tahun sesuai konvensi anak dunia. Perbedaan batas usia sebetulnya tak jadi masalah kalau konsep pendidikan anak usia dini diterapkan dengan belajar melalui bermain (*learning through playing*).

Anak usia dini adalah agen perubahan bagi bangsanya, sehingga memerlukan pendidikan yang berkualitas, Pendidikan berkualitas bersumber dari pendidik yang berkompeten di bidangnya sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang akan membawa bangsa Indonesia menjadi lebih maju.

Dalam upaya mencerdaskan anak bangsa, kualitas pendidikan menjadi kunci utama dalam melaksanakan *transfer* ilmu kepada anak. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pendidikan antara lain; 1) kurikulum, 2) sarana-prasarana, 3) tenaga pendidik yang profesional.

Hal tersebut diperkuat oleh Deming dalam Sallis (2006:103) yang mengemukakan bahwa:

“Rendahnya mutu Pendidikan secara umum disebabkan oleh beberapa sumber yang mencakup desain kurikulum yang lemah, bangunan yang tidak memenuhi syarat, lingkungan kerja yang buruk, sistem dan prosedur yang tidak sesuai, jadwal kerja yang serampangan, sumberdaya yang kurang, dan pengembangan staf yang tidak memadai. Sebab-sebab khusus masalah mutu bisa mencakup kurangnya motivasi, kegagalan komunikasi, atau masalah yang berkaitan dengan perlengkapan-perengkapan”.

Dengan memperhatikan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa kinerja guru adalah salah satu faktor keberhasilan pendidikan. Dengan kinerja yang sesuai dengan tugas pokok, dan fungsi sebagai guru, guru akan dapat menciptakan pembelajaran yang berkualitas, sebagai outputnya tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula.

Terdapat beberapa langkah yang diambil pemerintahan untuk meningkatkan kinerja guru salah satunya dijelaskan dalam UU No. 14 tahun 2005, PP No.74 tahun 2008, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademi dan kompetensi guru. Dalam peraturan pemerintah disebutkan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu; pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu CD yang merupakan kepala sekolah salah satu TK di kota Tangerang diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa guru yang menunjukkan kinerja yang kurang inovatif dalam pembelajaran, kurangnya pengetahuan dalam metode-metode pembelajaran, dan tidak banyak berpartisipasi dalam organisasi profesi. Hal tersebut salah satu faktornya diprediksi dari kurangnya insentif yang diterima. Karena untuk menjadikan pendidik yang inovatif memerlukan pengetahuan yang luas salah satunya dengan mengikuti seminar atau workshop, yang kebanyakan memerlukan investasi pribadi atau dari sumber dana sendiri tidak ditanggung lembaga.

Guru dituntut agar dapat mengembangkan kompetensinya di dalam pengembangan pendidikan yang berkualitas. Selama ini guru PAUD bekerja keras tetapi masih banyak yang pendapatannya di bawah UMR, dapat terbilang bahwa pendapatan yang dimilikinya sangat minim tidak dapat memenuhi standar ekonomi untuk kehidupan sehari-harinya.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, pemerintah berupaya meningkatkan kesejahteraan guru melalui disahkannya UU No. 14 tahun 2005 yang menyebutkan bahwa guru berhak menerima ketentuan kesejahteraan dari pemerintah adalah guru yang dapat mempertahankan keterampilannya dan terus mengasah dirinya, sehingga APBN negara

dapat bertambah kedepannya agar dapat mengalokasikan dana untuk menyejahterakan guru Indonesia apabila terlihat jelas perubahan kinerja guru dalam bidang pendidikan.

Meskipun demikian, dengan berbagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru, masih dapat ditemui kinerja guru yang kurang, hal tersebut diperkuat oleh penelitian Ayu Dwi Kesuma Putri dan Nani Imaniyati (2017) yang berjudul “Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru sebesar 21.65% mengimplikasikan pengembangan profesi guru mempengaruhi kinerja guru sebesar 21,6%, sementara 78,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian sehingga diperoleh hasil yang optimal menurut pandangan (Mulyasa dalam Putri & Imaniyati;2017).

Adanya kesenjangan dari kinerja guru dapat dilihat pada artikel yang dirilis oleh Kompasiana.com per tanggal 17 Juni 2015 yang memberitakan bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) menunjukkan bahwa guru Indonesia hanya berhasil mendapatkan nilai 44,5 atau masih di bawah rata-rata nasional. Saat ini, total guru yang mengikuti UKG mencapai 243.619 orang dan skor yang didapat rata-rata 44,55. Bahkan, tidak ada seorang pun guru yang berhasil meraih nilai maksimal 100. Nilai tertinggi UKG hanya 91,12. Nilai ini tidak berbeda jauh dengan rata-rata nilai Uji Kompetensi Awal (UKA) yakni 42. Ada tiga faktor yang menjadi penyebab rendahnya mutu guru sekarang. Ketiga faktor itu adalah kesalahan metode rekrutmen guru, kemiskinan pendidikan dan pelatihan, dan ketiadaan jaminan karier. Pertama, metode rekrutmen guru yang salah kaprah. Sejak diberlakukannya otonomi daerah, rekrutmen guru PNS menjadi kewenangan daerah. Kebijakan ini berpotensi negatif terhadap menurunnya kualitas guru.

Safyra (Buya Jilan, 2018; dalam uinjkt.ac.id) menyatakan bahwa Guru bukan PNS di sekolah negeri 735,82 ribu orang dan guru bukan PNS

di sekolah swasta 798,2 ribu orang. Jumlah tenaga guru honorer K2 saat ini mencapai 1,53 juta orang, dari jumlah guru keseluruhan sebanyak 3,2 juta orang. Saat ini, Indonesia kekurangan guru berstatus PNS sebanyak 988.133 orang.

Dalam situs WartaKotalive.com (2018) memberitakan bahwa anggota DPRD Kota Tangerang, Sjaifuddin Z. Hamadin mengungkapkan gaji guru di Kota Tangerang begitu memprihatinkan, terutama para guru di sekolah PAUD yang hanya diberi honor Rp 350 ribu per bulannya. Pemerintahan kota Tangerang sejak awal tahun 2020 menaikkan gaji seluruh guru honorer yang tersebar di kota Tangerang, namun hal tersebut tidak berlaku untuk guru tingkat Pendidikan anak usia dini dan hanya berlaku pada tingkat SD, SMP, SMA, dimuat dalam Instagram abouttng (2020).

Dengan memperhatikan berbagai fenomena dan fakta di atas, khususnya yang terjadi di Kota Tangerang maka dapat dikatakan bahwa rendahnya kompetensi guru salah satunya ditentukan oleh tingkat kesejahteraan guru. Menurut Zulkifli (Indah, 2016:149) kesejahteraan adalah rasa aman, tenteram, dan makmur yang dirasakan masyarakat secara bersama-sama. Kesejahteraan harus memenuhi kebutuhan fisik, psikologi, sosial, dan kerohanian. Kesejahteraan dapat diperoleh jika seseorang dapat mengakses pekerjaan, pendapatan, pangan, pendidikan, tempat tinggal, kesehatan dan lainnya.

Sementara itu, menurut Nasikun (Indah, 2016:149) kesejahteraan sepadan dengan konsep martabat manusia yang dapat dilihat dari rasa aman, kesejahteraan, kebebasan dan jati diri. Bentuk kesejahteraan guru harus seimbang dengan kinerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas untuk masa depan peserta didik.

Oleh karena itu, perlu ditegaskan secara empiris apakah upaya pemerintah dalam rangka menjamin kesejahteraan guru pendidik anak usia dini seperti pemberian tunjangan, penghargaan, dan cuti sebagaimana yang telah ditetapkan dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen saling berkaitan dengan kinerja yang ditampilkan oleh guru di jenjang

pendidikan anak usia dini khususnya di wilayah Kota Tangerang, Provinsi Banten.

Untuk itu, dilakukan penelitian berjudul “Hubungan antara tingkat kesejahteraan guru dengan kinerja guru Raudhatul Athfal di wilayah kecamatan karawaci kota Tangerang Banten”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru yang rendah menyebabkan pembelajaran menjadi kurang inovatif, hal ini terjadi pula di jenjang pendidikan anak usia dini, khususnya di kota Tangerang.

Rendahnya kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor, namun dalam hal ini yang paling terlihat adalah rendahnya insentif bagi kinerja yang diterima oleh guru. Insentif atau bantuan dana berkaitan dengan kontribusi materil yang diberikan suatu lembaga terhadap pekerja di dalamnya. Oleh karena itu pemberian insentif merupakan salah satu cara suatu lembaga menjamin kesejahteraan pekerjanya. Penelitian ini bermaksud mengkaji tentang hubungan antara tingkat kesejahteraan guru dengan kinerja guru RA di wilayah kec. Karawaci Kota Tangerang Banten.

Dengan demikian rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana gambaran kinerja guru RA di Kecamatan Karawaci Kota Tangerang Banten ?
2. Bagaimana gambaran tingkat kesejahteraan guru RA di Kecamatan Karawaci Kota Tangerang Banten ?
3. Bagaimana hubungan antara tingkat kesejahteraan guru dengan kinerja guru Raudhatul Athfal di wilayah Kecamatan Karawaci Kota Tangerang Banten ?

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesejahteraan guru mempengaruhi kinerja guru RA di wilayah Kecamatan Karawaci Kota Tangerang Banten. Tujuan tersebut dipecah menjadi tujuan yang lebih khusus sebagai berikut :

1. Mengetahui gambaran kinerja guru RA di Kecamatan Karawaci Kota Tangerang Banten.
2. Mengetahui gambaran tingkat kesejahteraan guru RA di Kecamatan Karawaci Kota Tangerang Banten.
3. Mengetahui hubungan antara tingkat kesejahteraan guru dengan kinerja guru Raudhatul Athfal di wilayah Kecamatan Karawaci Kota Tangerang Banten.

D. Signifikansi dan Manfaat Penelitian

1. Signifikansi

Penelitian ini membahas mengenai Tingkat kesejahteraan dan kinerja guru khususnya pada lembaga Raudhatul Athfal di Kecamatan Karawaci Kota Tangerang Banten. Oleh karena itu penelitian ini melengkapi kajian-kajian sebelumnya yang dilakukan di lembaga dan jenjang yang berbeda.

Penelitian ini merupakan penelitian dasar yang bermaksud mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lembaga PAUD salah satunya yakni tingkat kesejahteraan guru.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat menambah kontribusi ilmiah di bidang PAUD khususnya terkait upaya meningkatkan kinerja guru anak usia dini.

b. Manfaat Praktis

1) Civitas akademika prodi PGPAUD

Penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa rujukan keilmuan terkait bahasan seputar kesejahteraan guru dan kinerja guru pendidik AUD khususnya di lembaga raudathul athfal.

2) Guru

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi kinerja guru pendidik anak usia dini.

3) Lembaga pemerintah

Sebagai acuan bagi lembaga pemerintahan terkait dalam memperhatikan standar kesejahteraan pendidik AUD serta

untuk menyusun kebijakan terkait peningkatan kinerja guru di jenjang PAUD.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi merupakan bagian sistematika penulisan keseluruhan isi bab dan sub bab dalam skripsi.

Bab I merupakan pendahuluan berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, signfikansi penelitian, manfaat penelitian (manfaat teoretis dan praktis), dan struktur organisasi Skripsi.

Bab II membahas tentang kajian pustaka konsep-konsep teori yang bersifat deskriptif sesuai dalam bidang yang dikaji, memuat penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti dan kerangka berfikir.

Bab III membahas tentang metode penelitian yang mencakup dengan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas variabel, dan teknik analisis data.

Bab IV memaparkan tentang temuan dan pembahasan yang diuraikan dari hasil pengolahan data dan di bahas pada analisis temuan dari perhitungan statistik.

Bab V menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran