

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Mengajar adalah profesi yang sangat mulia dan guru adalah aset bagi masyarakat dan bangsa. Pengajaran seorang guru dimaksudkan untuk menanamkan kepercayaan pada anak-anak, sehingga tidak hanya sementara selama mereka menjadi siswa, tetapi juga sepanjang hidup mereka, mereka dapat memperoleh pengetahuan yang relevan kapanpun mereka membutuhkannya. Karenanya, tugas guru adalah menunjukkan apa yang harus dipelajari, menantang siswa dengan menetapkan standar tinggi dan mengkritik untuk mendorong pencapaian lebih lanjut, untuk membantu mengatasi titik-titik buta dan untuk mengevaluasi kemajuan setiap siswa dalam hal tujuan yang valid. Oleh karena itu, guru harus mengadopsi beberapa strategi dalam pengajaran mereka agar efektif dalam pekerjaan mereka.

Menurut Panda dan Mohanty (2003, 29), guru adalah poros dari semua sistem pendidikan dan kekuatan suatu bangsa. Guru mengembangkan karakteristik gaya kinerja dengan cara mereka berhubungan dengan dunia, secara persepsi maupun kognitif. Seseorang, oleh karena itu, cenderung bertindak dengan cara yang memaksimalkan penggunaan bakatnya. Demikian pula, sikap positif guru terhadap pengajaran dan tingkat aspirasi yang lebih tinggi menentukan persepsi positifnya terhadap lingkungan. Diakui secara universal bahwa kinerja pengajaran guru memainkan peran kunci dalam pembelajaran dan prestasi akademik siswa (Panda

dan Mohanty 2003, 29). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti bakat, sikap, penguasaan mata pelajaran, metodologi pengajaran, karakteristik pribadi, lingkungan kelas, kemampuan mental umum, kepribadian, dan hubungan dengan siswa. Untuk pengembangan guru yang berkualitas, seseorang harus memahami faktor-faktor yang terkait dengannya.

Motivasi adalah variabel penting dalam lembaga pendidikan karena meningkatkan kinerja dan efisiensi staf. Sebenarnya, itu penting dalam menentukan efek pendidikan. Hal ini karena motivasi guru kemungkinan besar akan difokuskan pada peningkatan pendidikan siswa dan pencapaian hasil belajar yang diperoleh.

Oleh karena itu, guru harus dimotivasi dengan tujuan akhir yang spesifik untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Pada umumnya, tingkat gaji dan upah merupakan komponen pendorong yang penting karena keduanya sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan fundamental. Jika seorang guru tidak termotivasi maka sifat prestasi kerja akan melemah.

Menurut Latt (2008, 8) motivasi dan kinerja merupakan elemen penting sejauh pencapaian dan pencapaian asosiasi. Jika perkembangan terjadi di lingkungan luar, maka penting bagi sebuah asosiasi untuk menerima perubahan itu karena hal itu mungkin mendorong untuk mengambil perbaikan yang terfokus. Untuk mendukung ini, perhatian utama yang mereka butuhkan adalah pekerja yang berbakat dan mampu.

Menurut Robbins (2009, 45) motivasi memainkan peran penting dalam institusi karena meningkatkan efisiensi pekerja dan tujuan dapat dicapai dengan cara yang efektif. Perilaku pekerja dapat diubah melalui inspirasi di setiap asosiasi.

Motivasi juga berperan penting bagi para guru karena itu mencapai tujuannya dengan cara yang mahir. Sedangkan menurut Mustafa dan Othman (2010 12), motivasi guru sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan dan informasi guru karena secara khusus berdampak pada prestasi belajar siswa.

Motivasi dapat bersifat intrinsik (dalam) atau ekstrinsik (luar). Menurut Wigfield (2004, 59) motivasi intrinsik mengacu pada inspirasi yang ditentukan oleh perhatian atau kesenangan dalam pekerjaan itu sendiri, lebih jauh lagi, ada di dalam diri orang tersebut daripada berkonsentrasi pada kekuatan luar atau keinginan untuk hadiah. Karyawan yang didorong secara intrinsik cenderung melakukan tugasnya dengan antusias. Mereka juga cenderung mempelajari metode untuk membuat kemajuan bakat dan kemampuan mereka. Sedangkan motivasi ekstrinsik mengacu pada latihan di lingkungan yang berdampak pada seseorang untuk berperan dalam suatu perilaku. Itu berasal dari luar orang tersebut. Imbalan sebagai uang tunai atau posisi dan ancaman hukuman sebagai konsekuensi dari perilaku buruk adalah contoh motivasi ekstrinsik.

Persaingan juga merupakan bantuan luar karena memberdayakan pemain untuk berhasil serta mengalahkan orang lain, tidak hanya untuk menghargai imbalan normal dari gerakan tersebut. Kerumunan yang menyemangati dan kerinduan untuk memenangkan penghargaan juga merupakan motivasi ekstrinsik. Menurut Bennell & Akyeampong (2007, 16), motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam arah pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Menyadari pentingnya pengalaman pembelajaran awal bagi kesiapan sekolah anak-anak dan kesuksesan seumur hidup, negara bagian dan komunitas di seluruh negeri merencanakan atau melaksanakan inisiatif untuk memastikan akses

yang lebih besar ke layanan prasekolah berkualitas tinggi yang didukung publik. Untuk merancang upaya tersebut, perencana membutuhkan informasi yang akurat tentang faktor programatik yang mengarah pada praktik terbaik dan hasil terbaik dalam pendidikan awal – terutama di bidang persiapan profesional bagi guru.

Dewasa ini, peningkatan kualifikasi guru sedang digadang-gadangkan, dengan penekanan pada gelar perguruan tinggi di pendidikan anak usia dini (PAUD) atau bidang terkait.

Beberapa tinjauan penelitian sebelumnya membahas hubungan latar belakang dan kualitas guru (Barnett 2003, 38; Bowman, Donovan & Burns 2001, 21; Howes & Brown 2000, 25), dan semuanya sampai pada kesimpulan bahwa kehadiran guru dengan pelatihan khusus dalam pendidikan anak usia dini mengarah pada hasil yang lebih baik untuk anak-anak. Saat kita meninjau penelitian tentang kualifikasi guru dan kualitas program prasekolah, kita harus menyadari bahwa di banyak tempat, merekomendasikan gelar Sarjana Pendidikan, khususnya PAUD, atau standar serupa akan menghasilkan peningkatan standar yang signifikan bagi guru prasekolah, dan saran semacam itu dapat karena itu memicu perdebatan yang cukup besar.

Dalam beberapa kasus, implikasi biaya yang mendasari peningkatan standar mendorong perdebatan ini, dan di beberapa komunitas, kekhawatiran tentang kemampuan tenaga kerja penitipan anak yang ada untuk memenuhi standar yang lebih tinggi – dan/atau masalah keragaman bahasa dan budaya di angkatan kerja – juga menimbulkan pertanyaan. tentang meningkatkan kualifikasi. Kekhawatiran lain termasuk kapasitas sistem pendidikan tinggi untuk menanggapi permintaan untuk lebih banyak guru anak usia dini yang berpendidikan perguruan

tinggi, dan skeptisisme tentang bagaimana bidang yang telah lama dibayar ini akan berhasil menyesuaikan standar yang lebih tinggi dengan kompensasi guru yang memadai (Bellm & Whitebook 2003, 33).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama beberapa bulan, ditemukan kekurangan kinerja beberapa guru di sekolah Gracefully Grace Preschool. Guru yang merupakan tamatan sarjana pendidikan anak usia dini, cara mengajarnya berbeda dari guru-guru yang bukan merupakan tamatan sarjana pendidikan usia dini.

Cara mengajar guru tamatan sarjana pendidikan usia dini lebih inovatif dan lebih variatif. Dalam pembuatan desain pembelajaran dan lembar kerja pun lebih baik dan edukatif dibanding guru-guru tamatan sarjana lain. Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi pendidik berperan dalam kinerja guru.

Selain itu, peneliti menemukan bahwa banyak hal yang mempengaruhi motivasi para guru dalam mengajar dan melakukan pekerjaan mereka. Peneliti melihat bahwa ada beberapa guru yang merasa fasilitas sekolah kurang memadai untuk menghasilkan pembelajaran yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam kinerja guru.

Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang **“Studi Kasus Peran Motivasi Kerja dan Kualifikasi Pendidik Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Gracefully Grace Preschool Tangerang”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja dan kualifikasi pendidikan terhadap kinerja guru PAUD di sekolah Gracefully Grace Preschool.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi guru dalam mengajar.
2. Kurangnya pendidikan yang memadai bagi guru PAUD.
3. Tingkat stress guru yang tinggi.

1.3. Batasan Masalah

Masalah yang dibatasi dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian terbatas pada hubungan motivasi kerja dan kualifikasi pendidik terhadap kinerja guru PAUD.
2. Hanya guru-guru kelas yang diteliti.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah peran motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah Gracefully Grace Preschool?
2. Bagaimanakah peran kualifikasi pendidik terhadap kinerja guru di sekolah Gracefully Grace Preschool?
3. Bagaimanakah jenis motivasi kerja dan kualifikasi pendidik dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah Gracefully Grace Preschool?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. mengidentifikasi peran motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah Gracefully Grace Preschool.
2. mengidentifikasi peran kualifikasi pendidik terhadap kinerja guru di sekolah Gracefully Grace Preschool.
3. mengidentifikasi jenis motivasi kerja dan kualifikasi pendidik yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah Gracefully Grace Preschool.

1.6. Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijabarkan di atas, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang akan didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang pendidikan di Indonesia.
- b. Sebagai referensi dan landasan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, kualifikasi pendidik, dan kinerja guru PAUD.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sarana yang bermanfaat dalam memahami peran motivasi kerja dan kualifikasi pendidik terhadap kinerja guru PAUD.
- b. Sebagai masukan untuk pihak sekolah agar dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
- c. Sebagai referensi bagi para guru untuk membantu meningkatkan kinerja.

1.7. Sistematika Penulisan

Bab I merupakan bagian pendahuluan yang berisi latar belakang masalah dan kasus di Gracefully Grace Preschool yang mendasari dilakukannya penelitian ini. Selain itu, terdapat pula identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan bagian landasan teori yang berisi teori-teori mengenai motivasi kerja, kualifikasi pendidik, dan kinerja guru beserta indikator-indikatornya, yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel penelitian dan kerangka berpikir.

Bab III merupakan bagian metode penelitian yang berisi tentang pendekatan penelitian yaitu kualitatif, dan jenis penelitian yaitu studi kasus, beserta tempat, waktu, dan subjek penelitian, latar penelitian, prosedur pengumpulan data,

analisis data, pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data, serta perencanaan pengumpulan data.

Bab IV merupakan bagian hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang hasil penelitian yang berisi gambaran umum sekolah Gracefully Grace Preschool dan temuan-temuan penelitian, serta pembahasan hasil penelitian. Dalam bab ini juga terdapat keterbatasan penelitian.

Bab V merupakan bagian kesimpulan dan saran yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi penelitian, dan saran untuk sekolah dan peneliti-peneliti berikutnya.

