

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang diberikan kepada anak yang diberikan sejak Dini merupakan investasi yang berharga dalam proses tumbuh kembangnya maka dari itu sangatlah penting memberikan suatu respon yang positif dalam merangsang pertumbuhan dan perkembangan anak baik itu dalam hal Pendidikan nilai agama dan moral, kognitif, afektif dan psikomotor anak

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 butir 14 menyatakan bahwa Pendidikan Anak 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.

Pasal 28 dinyatakan bahwa pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal. PAUD pada jalur pendidikan formal dapat berupa Taman Kanak-Kanak (TK) dan /Raudathul Atfhal (RA). Adapun PAUD pada jalur pendidikan nonformal dapat berupa Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA) atau bentuk lain yang sederajat.

Dengan adanya pendidikan untuk anak usia dini diharapkan dapat membantu mengembangkan aspek pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini baik pertumbuhan dan perkembangan fisik, kecerdasan, sosial emosional, dan bahasa sesuai dengan tahap perkembangannya, sehingga pendidikan untuk anak usia dini sebaiknya mempunyai kualitas yang baik dalam mengembangkan pertumbuhan dan perkembangan anak. Kualitas dari pendidikan untuk anak usia dini dapat dilihat dari pengelolaan pendidikan, dimana salah satu bagian dari pengelolaan pendidikan adalah kinerja yang dimiliki oleh guru. Kinerja guru merupakan komponen yang saling berhubungan yang terdiri dari kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik dengan baik, dan dapat

melaksanakan tugas yang diembannya secara profesional sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Mengingat pentingnya kedudukan, peran dan fungsi guru selaku tenaga pengajar, diperlukan motivasi kerja dan kinerja demi peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sudarmi (dalam Darianto, dkk.,2022:759) mendefinisikan kinerja merupakan "suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan".Kinerja guru merupakan kemampuan guru untuk menampilkan atau mengerjakan tugas guru. Tugas guru yaitu mengajar, mendidik, dan melatih. Kinerja tersebut dilihat dari adanya perencanaan (program suatu pelajaran), pelaksanaan proses belajar mengajar yang sesuai dengan perencanaan, serta evaluasi untuk mengukur tingkat keberhasilan proses belajar mengajar.

Ditinjau dari Al Quran dan Hadist makna kinerja adalah kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas dala surah Al Fath ayat 29 dijelaskan :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا
سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ لَكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ
فَاسْتَوَى عَلَى سَوْقِهِ يُعْجِبُ الرُّعَاةَ لِْيُعِظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang Bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar”.(Q.S Al Fath : 29)

Selanjutnya dalam surah Al Jumua ayat 10 di jelaskan :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari Umar Ra, Nabi SAW bersabda :

Artinya: “Dari Umar Ibn al-Khaththab ra., dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang

dicarinya atau seorang wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada apa yang dihijrahinya.” (H.R. Bukhari Muslim)

Pesan utama yang terkandung dalam hadits di atas adalah kesungguhan, apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Hasil dari aktivitas itu akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas.

Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam Undang-undang. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah di sematkan kepada beban dan tanggung jawab kepada mereka. Secara implisit, dalam UU no 20 tahun 2003 dan UU no 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas Utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di padaknya.

Kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah daya dorong dalam diri seseorang untuk melakukan tugasnya. Motivasi dibedakan menjadi dua yakni motivasi internal (dari dalam) dan motivasi Eksternal (dari luar) diri individu. Adanya motivasi baik yang berasal dari dalam maupun luar akan mendorong dan mengarahkan tindakan guru untuk bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mewujudkan sesuatu kinerja yang bermutu. Tetapi pada kenyataannya motivasi mengajar guru PAUD Sekecamatan Kalirejo dikatakan rendah diantaranya :

Motivasi mengajar internal meliputi :

1. Masih banyak guru yang kurang bersemangat dalam mengajar dilihat dari seringnya guru tidak mengajar menggunakan metode pembelajaran yang menyenangkan dikarenakan masih menggunakan metode pembelajaran yang klasikal dan menggunakan LK (Lembar Kerja)

2. Kurangnya tanggung jawab guru dalam menyiapkan perangkat ajar (Modul ajar) dan Evaluasi pembelajaran dilihat terdapat guru yang langsung pulang setelah selesai mengajar tanpa melakukan evaluasi pembelajaran dan persiapan untuk kegiatan pembelajara hari esok .
3. Sulitnya guru PAUD untuk mendapatkan kemajuan dalam karir seperti mendapatkan Tunjangan Profesi Guru (TPG) dan mengikuti program guru penggerak terutama bagi guru-guru PAUD Non Formal.

Motivasi mengajar Eksternal diantaranya :

1. Rendahnya gaji guru PAUD yang berkisar Rp.150.000-Rp.500.000 perbulan dan pembayarannya kadang tidak tepat waktu.
2. Kurangnya Motivasi pimpinan/Kepala sekolah dalam memberikan dorongan agar guru bekerja lebih baik lagi melalui kegiatan supervisi yang dilakukan terjadwal dan terstruktur.
3. Kondiri kerja yakni kurangnya keamanan karena banyak sekolah PAUD yang letaknya disamping jala raya sehingga terdapat kebisingan suara kendaraan dan sirkulasi udara yang kurang baik.

Fadhila dan Istiningsih (2020: 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni:

faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, keterikatan dan pengalaman. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Robbins dalam (Okta Abrianto, dkk, 2014:3) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi mengajar adalah dorongan dan upaya guru berkaitan pelaksanaan pembelajaran dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, berafiliasi, berkompetensi, penghargaan dan aktualisasi diri dalam pelaksanaan pembelajaran. Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu.

Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri manusia yang timbul diakibatkan oleh yaitu faktor yang ada didalam diri seseorang (internal) dan faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal), tetapi kedua faktor tersebut dipengaruhi oleh dorongan/rangsangan. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh positif pada kinerja seseorang dan sebaliknya dapat berpengaruh negatif.

Menurut Robbins dalam Riduwan (2010: 147) berpendapat bahwa

motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi

Untuk mengukur atau menilai kinerja guru pemerintah membuat program Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang harus dilaksanakan oleh setiap sekolah. Kegiatan PKG dapat dijadikan tolak ukur dan evaluasi kinerja dari masing-masing guru. Guru dapat mengetahui kelebihan maupun kekurangannya sehingga guru tau apa yang harus diperbaiki dan ditingkatkan. Apabila kinerja guru selalu diperbaiki, tentunya akan berdampak positif bagi peningkatan prestasi peserta didik, hal ini dapat membantu peningkatan kualitas pendidikan suatu bangsa, sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru peneliti melakukan prasurvei pada tanggal 19 September 2023. Responden terdiri dari 30 guru di PAUD Sekecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah yang didapatkan melalui data Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG) yang didapatkan dari sekolah masing-masing. Berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan guru yang meliputi kuantitas, kualitas,

ketepatan waktu, evektifitas dan kemandirian . Adapun data yang diperoleh penulis melakukan prasurei mengenai kinerja guru di PAUD Sekecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil prasurei mengenai kinerja guru

No	Dimensi	Σ Penilaian Kinerja Guru	Jumlah guru	Presentase	Kategori
1	Kuantitas	91	30	60 %	Rendah
2	Kualitas	92	30	61 %	Rendah
3	Ketepatan waktu	82	30	55 %	Rendah
4	Evektifitas	94	30	63 %	Rendah
5	Kemandirian	98	30	65 %	Rendah
Jumlah		91,4	30	60,5 %	Rendah

Sumber : Hasil Pengelolahan Data Kuesioner Prasurei 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja guru yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan.. Rata-rata presentase kinerja guru sebesar 60,5% dikategorikan dengan nilai rendah. Instansi pendidikan mengharapkan setiap gurunya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi instansi pendidikan. Oleh karena itu, instansi pendidikan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja guru guna tercapainya tujuan instansi Pendidikan

Berdasarkan hasil prasurei diatas peneliti tertarik mengetahui seberapa jauh **PENGARUH MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU PAUD SEKECAMATAN KALIREJO KABUPATEN LAMPUNG TENGAH ?**

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka masalah sebagai berikut :

- a. Rendahnya Kinerja guru dilihat dari tanggung jawab guru dalam perencanaan, melaksanakan dan evaluasi pembelajaran yang belum sesuai dengan modul ajar yang disusun yang berpengaruh pada kuantitas pembelajaran
- b. Rendahnya Motivasi mengajar internal guru dilihat dari semangat guru dalam mengembangkan kreatifitas pembelajaran seperti pembelajaran yang masih konvensional dengan menggunakan LK serta pembelajar yang masih klasikal sehingga berpengaruh pada kualitas pembelajaran di PAUD
- c. Rendahnya Motivasi mengajar Eksternal dilihat dari kepemimpinan dan Motivasi kepala sekolah terhadap kinerja Guru melalui kegiatan Supervisi belum berkontribusi secara maksimal.
- d. Rendahnya semangat guru dalam memanfaatkan media pembelajaran
- e. Masih banyak guru yang datang tidak tepat waktu dan langsung pulang setelah jam pembelajaran selesai sehingga tidak melakukan evaluasi pembelajaran dan persiapan pembelajaran untuk hari esok.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka masalah sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh motivasi mengajar internal terhadap kinerja guru PAUD Sekecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah ?
- b. Seberapa besar pengaruh motivasi mengajar eksternal terhadap kinerja guru PAUD Sekecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah ?
- c. Seberapa besar motivasi mengajar internal dan eksternal secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD Sekecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi mengajar internal terhadap kinerja guru PAUD Sekecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah .
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi mengajar eksternal terhadap kinerja guru PAUD Sekecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah

3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama motivasi mengajar internal dan eksternal terhadap kinerja guru di PAUD Sekecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah .

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat:

1. Manfaat teoritis

Dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan memberi kontribusi secara empirik terhadap studi administrasi pendidikan mengenai pengaruh motivasi mengajar internal dan eksternal terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi kepala sekolah, Pendidik, Pemerintah untuk mengembangkan kompetensi dan kesejahteraan pendidik PAUD sehingga meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja pendidik.

E. Asumsi Penelitian .

Asumsi adalah sebagai seluruh pernyataan yang kebenarannya bisa diuji dengan percobaan di dalam penelitian. Menurut Sugiono (2018 : 82) Asumsi penelitian adalah pernyataan yang diterima kebenarannya tanpa pembuktian. Hal ini masih membutuhkan pembuktian agar dugaan tersebut menjadi kebenaran yang mutlak. Asumsi perlu kamu kenali dalam berbagai bidang ilmu. Asumsi penelitian ini menunjukkan bahwa yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi mengajar.

F. Ruang lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah sebuah metode untuk pembatasan permasalahan dalam ilmu yang akan dikaji dalam kajian ilmiah. Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang akan dicapai, maka penulis membatasi ruang lingkup sebagai berikut :

1. Objek dalam penelitian ini adalah motivasi mengajar yang dibagi menjadi dua yaitu motivasi mengajar internal (X_1) dan Motivasi mengajar eksternal (X_2) dan Kinerja guru (Y)
2. Subjek dalam penelitian ini adalah pendidik/guru PAUD di Kecamatan

Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

3. Waktu penelitian ini adalah Tahun Pelajaran 2023/2024

4. Tempat penelitian ini adalah TK ABA Poncowarno, TK ABA Sridadi, KB Assalam Watuagung, dan KB Al Mafhuziyyah Kalidadi Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.