

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sekolah merupakan tumpuan dan harapan orangtua, masyarakat, dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini, sekolah memegang peranan penting dibanding lembaga pendidikan lainnya. Di sini potensi anak akan ditumbuhkembangkan dan ditingkatkan ke arah yang lebih baik dan sempurna (Depag, 2007). Sesuai dengan UUD 1945 tentang pendidikan dan kebudayaan, yakni : "Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang".

Anak usia dini adalah sosok individu yang sedang menjalani suatu proses perkembangan dengan pesat dan fundamental bagi kehidupan selanjutnya (Yuliani, 2009). Proses pertumbuhan dan perkembangan potensi anak dapat dirangsang dan dikembangkan agar anak dapat berkembang secara optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan kondisi atau tempat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan anak, dan agar tujuan pendidikan tercapai secara optimal.

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan salah satu bagian integral dari keseluruhan proses pendidikan. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 28 menyebutkan

bahwa pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal dan informal. PAUD pendidikan Formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), Raudlatul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sejenis. PAUD jalur nonformal berbentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat, sedangkan PAUD jalur informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan (Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini, 2010).

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dikatakan bahwa pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia dini 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 (Kurikulum PAUD, 2007).

Perkembangan bahasa anak yang terjadi mulai interaksi anak dengan lingkungan sekitarnya. Meniru dan mencoba merupakan strategi yang penting dalam penugasan bahasa. Perkembangan bahasa anak mengikuti tahap-tahap berpikirnya. Bermain merupakan alat yang paling kuat untuk membelajarkan kemampuan berbahasa anak. Melalui komunikasi inilah anak dapat memperluas kosakata dan mengembangkan daya penerimaan serta pengekspresian kemampuan berbahasa mereka melalui interaksi dengan anak-anak lain dan orang dewasa pada situasi bermain spontan.

Soemiarti (Maslulah, 2010), menyimpulkan “anak dapat menggunakan bahasa dengan ungkapan yang lain, misalnya bermain peran, isyarat yang ekspresif”. Anak usia dini memiliki rasa ingin tahu dan antusias yang kuat terhadap sesuatu hal.

Oleh karena Pendidikan Anak Usia Dini itu sangatlah penting bagi anak guna untuk mengembangkan segenap potensi-potensi yang terdapat pada anak usia 0-6 tahun. Maka diperlukan adanya guru sebagai penunjang keberhasilan anak usia dini dalam mengembangkan kreativitas dan segenap potensi yang ada pada anak. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Sukadi, 2001).

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Secara sempit, guru dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau belajar fasilitator belajar siswa. Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru

mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya maka dari itu, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu (Usman, 2002).

Sukadi (2001), guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di Indonesia. Tugas sebagai guru tidaklah mudah. Diperlukan *skill-skill* khusus agar mampu menjadi guru yang teladan. Oleh karena itu, sudah sepantasnya guru menerima imbalan / kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan. Keberhasilan kinerja akan tampak apabila guru terdapat motivasi dari kepala sekolah, lingkungan sekitar juga dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang oleh karena itu, selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah atau yayasan juga berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik, dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu bersama gurunya. Dan guru yang berkepribadian tinggi adalah guru yang mampu menjadi teladan bagi peserta didiknya sebagaimana pepatah Jawa menyatakan bahwa guru adalah seseorang yang patut ditiru yakin sosok yang di dengar ucapan petuahnya, serta diikuti dan di teladani. Guru benar-benar di tuntut untuk

memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkatkan terutama para generasi muda Indonesia. Sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan.

Ada berbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan dengan kompetensi kerja. Begitu juga untuk melaksanakan pekerjaan saling mempengaruhi kepuasan guru dapat menentukan hasil kerja. Kedua hal tersebut di atas juga perlu didukung oleh pemberian kompensasi yang cukup memadai sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Pemberian dan peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat melalui program-program pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun pihak yang bersangkutan akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman ataupun perubahan sikap individu yang pada akhirnya akan berdampak kinerja guru.

Pada kenyataannya dapat kita lihat, atau kita alami sendiri bahwa masih adanya organisasi atau lembaga-lembaga baik pemerintah atau pun swasta yang belum memberikan perhatian terhadap faktor SDM. Pemerintah atau pihak yang bersangkutan hendaknya lebih peduli terhadap faktor Sumber Daya Manusia tersebut. Menurut E.Mulyasa (2007), SDM dalam bidang pendidikan tidak hanya terfokus pada peningkatan kualitas guru, sarana dan prasarana yang memadai, kurikulum yang

disempurnakan, dan sebagainya. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang sangat signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Rendahnya gaji yang diterima oleh guru akan mempengaruhi terhadap kinerja guru tersebut. Jika para guru diliputi oleh rasa tidak puas terhadap gaji yang diterima, dampak bagi yayasan akan sangat bersifat negatif jika ketidakpuasan tersebut tidak dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini menjadi wajar karena ada kaitan antara sesuatu yang kita kerjakan dengan imbalan jasa atas pekerjaan tersebut. Hal ini juga akan dimungkinkan dapat meningkatkan resiko keinginan untuk berpindah kerja dari yayasan / sekolah tersebut. Jika itu tidak terjadi, yang sangat mungkin terjadi adalah timbulnya masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya, baik yang bersifat psikis, teknis, maupun administratif.

Gaji adalah salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sekali sebulan). Karyawan penerima gaji demikian biasanya sudah menjadi karyawan atau pegawai tetap yang telah lulus dari masa percobaan (dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, 1996). Gaji guru masih sangat minim jika dibandingkan dengan gaji karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Guru juga membutuhkan waktu luang dan keperluan lainnya untuk menambah ilmunya. Namun dengan gaji yang minim, menjadikan waktu luang mereka digunakan

untuk mencari pekerjaan tambahan untuk menambah penghasilan guna mencukupi kebutuhan keluarga yang terus meningkat. Oleh karena itu, pemerintah atau pihak yang bersangkutan hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan guru PAUD dan berupaya untuk memberikan gaji / upah yang sesuai dengan kinerja guru.

Menurut Dinas Pendidikan dan Olahraga (dikutip dari Kompas, 2013), gaji guru swasta memang bergantung pada keputusan yayasan yang menaungi sekolah tersebut. Yayasan, biasanya menyesuaikan dan bergantung pada pemasukan dari yayasan itu sendiri. Jam mengajar yang sebelumnya ditetapkan 24 jam dalam satu minggu, akhirnya diserahkan pada yayasan yang menaungi sekolah tempat guru yang bersangkutan mengajar. Apabila guru yang bersangkutan sudah melakukan proses mengajar sesuai dengan kesepakatan yang telah dilakukan antara guru dan pihak yayasan, maka pihak yayasan wajib membayar gaji guru tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jadi, semuanya tergantung dari kesepakatan kedua belah pihak.

Sebagai contoh yang dikutip dari Kompas.com (2013), misalnya gaji guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU), Nusa Tenggara Timur, setiap bulannya hanya Rp 125.000. Hal itu membuat kesejahteraan para guru PAUD benar-benar memprihatinkan. Hal tersebut disampaikan anggota DPRD TTU, Carlos Sonbay kepada Kompas.com, Selasa (5/2/2013). Menurutnya, pemberian gaji seperti itu, jauh di bawah standar upah yang layak bagi ujung tombak



pendidikan anak usia dini itu. Padahal di tangan mereka diharapkan generasi ke depan menjadi cerdas dan berkualitas.

Memperoleh gaji Rp.125.000/bulan apakah cukup digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari? Sedangkan kebutuhan-kebutuhan pokok dan bahan pangan lainnya kian hari semakin naik. Pemerintah seharusnya turun tangan untuk mengatasi masalah tersebut agar kehidupan guru-guru PAUD sejahtera karena mereka juga ikut andil dalam mencerdaskan anak bangsa.

Selain itu, peneliti melakukan observasi di salah satu PAUD di kecamatan Megaluh kabupaten Jombang. Peneliti menemukan beberapa guru PAUD yang tidak mempunyai latar belakang PAUD. Beberapa guru tersebut hanya lulusan Sekolah Menengah Atas dan tidak mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai anak usia dini. Permasalahan yang ditemukan yaitu terdapat ibu-ibu rumah tangga yang ikut terjun langsung menjadi guru PAUD tanpa dilatar belakangi pengetahuan yang cukup luas tentang anak usia dini tersebut. Mereka hanya bermodalkan tekad dan telaten dalam mengurus anak-anak. Rendahnya kualitas kemampuan tenaga pendidik anak usia dini tersebut akan berimplikasi terhadap rendahnya kualitas pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakan di lembaga-lembaga PAUD. Hal ini perlu ditindak lanjuti karena bagaimana pun juga seorang guru PAUD harus menguasai aspek-aspek perkembangan anak usia dini dan itu menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru PAUD.



Berdasarkan beberapa pengamatan yang telah dijelaskan mengenai permasalahan-permasalahan di atas, mengundang pertanyaan apakah para guru tersebut mampu bekerja dengan baik? Sedangkan seorang guru dituntut untuk mempunyai keahlian-keahlian khusus di bidang pendidikan.

Menurut Hasibuan (2006), kerja adalah sejumlah aktivitas fisik maupun mental yang dilakukan individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Ketika seseorang bekerja di suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan tiap individu yang bekerja tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Hal ini juga berlaku di instansi manapun, termasuk juga di yayasan – yayasan yang menaungi bidang pendidikan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi/lembaga karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi/ lembaga dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Manusia sebagai sumber daya mempunyai peranan yang sangat penting dalam merealisasikan kesuksesan suatu organisasi/lembaga sebab meskipun sumber daya lainnya seperti modal sistem kerja yang bagus, sarana dan prasarana yang canggih dan sebagainya, tanpa adanya tenaga pendidik

yang handal, sistem pembelajaran di sekolah tidak akan berjalan dengan baik. Namun di lain pihak individu-individu itu mempunyai tujuan tertentu pula yaitu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya (Mangkunegara, 2004).

Kepuasan kerja yang dimaksud di atas adalah perasaan guru PAUD terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif maupun negatif mereka terhadap pekerjaan mengajarnya sebagai guru dan segala sesuatu yang mereka hadapi di sekolah tempat mereka mengajar.

Kinerja seorang guru menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di Indonesia. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2004), kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tamplan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Kinerja guru adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki oleh guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Alasan peneliti memilih mengadakan penelitian guru PAUD di desa Rejoso-lor, kecamatan Rejoso, kabupaten Pasuruan adalah karena para guru tersebut mempunyai beberapa permasalahan yang ada pada bidang pekerjaannya. Diantara permasalahan yang ada, salah satunya adalah para

guru tersebut mendapatkan gaji yang belum sesuai dengan harapan guru tersebut. Para guru tersebut sering mengeluh karena terdapat ketidaksesuaian antara kinerja yang telah dilakukan dengan upah / gaji yang diterima yang berada di bawah standar dan tidak sesuai dengan harapan mereka. Seperti yang diketahui bahwa gaji merupakan salah satu dimensi dari kepuasan kerja. Selain itu, alasan peneliti menjadikan guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan sebagai subyek karena sebagai tenaga pendidik khususnya Pendidikan Anak Usia Dini merupakan faktor pembentuk kepribadian anak untuk ke depannya. Seorang pendidik usia dini diharuskan untuk mampu menguasai aspek-aspek perkembangan anak dan mampu menerapkannya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah PAUD.

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa permasalahan-permasalahan yang ada pada guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan, kemudian peneliti memutuskan untuk meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan karena kinerja guru PAUD tersebut dalam sehari-hari mencerminkan betapa besar tanggung jawab mereka sebagai seorang guru meskipun dalam realitanya mereka belum diimbangi dengan penghasilan yang sesuai dengan harapan mereka.

Fenomena-fenomena di atas menarik untuk diteliti dikarenakan hal tersebut secara langsung mempunyai pengaruh terhadap keutuhan suatu yayasan tersebut. Hal itulah yang mendorong untuk mengkaji lebih lanjut

yang dituangkan dalam sebuah penelitian **“Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru PAUD di Desa Rejoso-lor Kabupaten Pasuruan”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan sebagaimana tersebut diatas, maka dapat dirumuskan bahwa rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan bahwa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan

3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan khalayak intelektual pada umumnya, bagi pengembangan keilmuan baik dari aspek teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. **Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam hasil penelitian terhadap teori yang terkaji secara mendalam khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Pendidikan.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis terutama bagi kepala sekolah atau lembaga yang berhubungan dengan dunia pendidikan yaitu dengan menjadikan penelitian ini sebagai referensi dalam memahami kepuasan kerja para guru PAUD. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan yang berkaitan dengan kepuasan kerja terhadap

kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan. Sehingga ketidakpuasan kerja yang dialami oleh para guru PAUD dapat terselesaikan dengan baik dan tidak berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

