

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan modal dasar yang diperlukan untuk menyiapkan manusia yang berkualitas. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun. Hal ini dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan rohani dan jasmani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

PAUD merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam jalur formal maupun jalur non formal. Hal ini tertuang dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidikan nasional. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pentingnya PAUD diungkapkan oleh Yusria (2012: 403) yaitu karena usia dini adalah *golden age* yang harus mendapat rangsangan dan stimulus yang tepat sesuai dengan usianya. Menurut Khasanah dan Sari (2013: 84) alasan utama pentingnya layanan PAUD adalah masa usia dini, perkembangan fisik, motorik, intelektual maupun sosial anak terjadi sangat pesat, karena berada pada masa peka atau merupakan usia emas, sedangkan Kiam (2014: 9) lebih jauh mengatakan PAUD dapat diselenggarakan melalui pendidikan formal yang terdiri atas TK, RA atau bentuk lain yang sederajat, nonformal yang terdiri atas KB, TPA, atau bentuk lain yang sederajat.

Salah satu fungsi penting dari program sekolah PAUD adalah untuk membantu anak-anak memperoleh keterampilan yang berhubungan dengan pembelajaran, seperti kemampuan untuk mengekspresikan pikiran, menyesuaikan perilaku dengan tuntutan situasional, mengendalikan impulsif, menunjukkan rasa ingin tahu, tetap berkonsentrasi dan kompeten secara sosial.

Meskipun bermanfaat bagi semua anak, kesempatan belajar anak usia dini ini sangat penting bagi anak-anak dalam kelompok yang kurang beruntung karena mereka memainkan peran penting dalam mengurangi dampak pengalaman awal yang negatif dan dalam mengarahkan perkembangan mereka ke arah yang lebih produktif. Oleh karena itu, program sekolah PAUD dapat membantu mengurangi kesenjangan pendidikan antara anak-anak dari keluarga kurang mampu dan keluarga yang lebih kaya.

PAUD adalah suatu usaha sadar yang dilakukan untuk mempersiapkan anak usia dini memasuki masa perkembangan pengetahuan dan fisiknya. Dalam PAUD, anak diberikan berbagai stimulasi untuk mengetahui tentang lingkungan sekitarnya dan bagaimana mereka harus merespon lingkungan tersebut melalui sikap yang dibentuk pada pendidikan yang sudah diterapkan bagi mereka. Oleh sebab itu penting sekali memberikan pendidikan yang berkualitas pada saat anak masih dalam usia dini sehingga menjadi bekal bagi anak ketika akan memasuki pendidikan dasar.

Kualitas pendidikan yang diberikan di PAUD sejatinya tidak terpaku pada fasilitas sarana prasarana saja melainkan terletak pada kualitas proses pembelajarannya. Untuk dapat mewujudkan PAUD yang berkualitas diperlukan peranan pendidik yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pembelajaran di lembaga PAUD. Keberhasilan pelaksanaan pembelajaran anak usia dini tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhinya, yang salah satunya adalah kemampuan yang dimiliki guru PAUD. Menurut Eko (2018: 29), guru PAUD memiliki dominasi dan peran yang besar dalam pendidikan anak karena hampir seluruh waktu anak adalah bersama dengan guru sehingga guru PAUD harus memiliki profesionalitas dan

integritas tinggi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah. Hal ini sejalan dengan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (2) bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Oleh karena itu, pendidik harus mempunyai kompetensi yang memadai berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Berdasarkan Data Statistik Pendidikan Anak Usia Dini Tahun 2020/2021 tentang jumlah lembaga dan pendidik PAUD yang tersebar di 34 Provinsi di Indonesia saat ini adalah sebesar 90.051 lembaga PAUD, sedangkan jumlah pendidik PAUD yang menangani TK/RA, Kelompok Bermain, Tempat Penitipan Anak dan Satuan Pendidikan Sejenis adalah sebanyak 358.057.

Data lembaga PAUD yang tersebar pada 6 Kecamatan di Kota Kupang adalah 292 lembaga PAUD. Berdasarkan informasi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang terdapat berbagai program PAUD yang menjadi Binaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang yang terdiri atas: Taman Kanak-Kanak (TK)/Raidatul Afdal (RA), Kelompok Bermain (Kober), Tempat Penitipan Anak (TPA) dan Satuan Pendidikan Sejenis (SPS) yang tersebar. Dengan adanya sebaran lembaga PAUD tersebut diharapkan mampu memenuhi kebutuhan pendidikan bagi anak usia dini dan melayani kebutuhan masyarakat yang memahami pentingnya program pendidikan anak usia dini di Kota Kupang. Berikut ini data tentang sebaran lembaga PAUD yang ditunjukkan melalui Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Lembaga PAUD di Kota Kupang

No	Kecamatan	TK/RA	KB	TPA	SPS	Total
1	Kec. Alak	21	37	0	0	58
2	Kec. Maulafa	29	35	1	1	66
3	Kec. Oebobo	27	40	4	2	73
4	Kec. Kelapa Lima	14	22	0	0	36
5	Kec. Kota Raja	18	17	1	0	36
6	Kec. Kota Lama	13	10	0	0	23
Total						292

Data Pokok Pendidikan Kota Kupang Tahun 2021

Dalam kegiatan belajar mengajar pada PAUD masih banyak ditemukan pendidik yang belum menerapkan pembelajaran yang menarik dan menyenangkan sesuai dengan prinsip pembelajaran pada pendidikan anak usia dini yaitu *bermain sambil belajar*, namun di lapangan ternyata masih banyak pendidik PAUD yang belum menerapkan prinsip tersebut dalam pelaksanaannya. Dalam beberapa kegiatan bersama orangtua peserta didik, sering didapati keluhan orangtua terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh peserta didik di rumah. Adapun tugas tersebut berupa tugas menulis maupun berhitung yang belum seharusnya dikerjakan oleh anak usia dini. Pemberian tugas yang tidak sesuai seperti itu merupakan bentuk pembelajaran *drilling* pada anak yang menyebabkan anak menjadi cepat bosan, malas dan merasa tertekan untuk mengikuti pembelajaran di sekolah sehingga partisipasi peserta didik untuk mengikuti kehadiran di kelas juga menurun. Hal ini didukung dengan absensi kehadiran peserta didik yang sering dikeluhkan oleh pihak lembaga PAUD.

Sikap dan perilaku anak yang tidak mengikuti instruksi gurunya saat di kelas mengindikasikan bahwa peserta didik tidak tertarik terhadap aktivitas yang diberikan oleh pendidik. Selain itu, pendekatan yang dilakukan pendidik sebagai rangsangan untuk mengeksplorasi kemampuan anak juga belum terimplementasikan dengan baik. Pada saat pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, masih sering ditemui pendidik yang tidak fokus kepada

setiap peserta didiknya. Dengan kata lain, pendidik mengabaikan peserta didik yang belum bisa mengikuti instruksi dengan baik dan memberikan perhatian khusus kepada kondisi tersebut.

Salah satu faktor yang menyebabkan masih lemahnya proses pembelajaran di PAUD adalah tingkat pendidikan dari pendidik PAUD yang sebagian besar masih belum memenuhi standar. Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini selanjutnya disebut Standar PAUD adalah kriteria tentang pengelolaan dan penyelenggaraan PAUD di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Permendikbud 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD menegaskan bahwa Standar PAUD terdiri atas Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak, Standar Isi, Standar Proses, Standar Penilaian, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan dan Standar Pembiayaan.

Standar PAUD bertujuan menjamin mutu pendidikan anak usia dini dalam rangka memberikan landasan untuk melakukan stimulan pendidikan dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani sesuai dengan tingkat pencapaian perkembangan anak, mengoptimalkan perkembangan anak secara holistik dan integratif, mempersiapkan pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan anak. Pengelolaan dan penyelenggaraan PAUD harus mengacu pada Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak Usia Dini (STPPA). STPPA adalah kriteria tentang kemampuan yang dicapai anak pada seluruh aspek perkembangan dan pertumbuhan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 29 menyatakan bahwa guru PAUD yang diakui sebagai pendidik

profesional adalah guru PAUD yang memiliki ijazah D IV atau S1 di bidang PAUD atau psikologi dan tersertifikasi.

Murwati (2013: 13), menyatakan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya kualitas guru di Indonesia dapat dilihat pada kelayakan guru mengajar. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kompetensi dan kualifikasi guru sebagai tenaga pendidik. Kashanah dan Sari (2013: 73-83) menyatakan bahwa berdasarkan data sejumlah 60% guru di Indonesia belum memenuhi kualifikasi akademik S1, terutama untuk pendidik PAUD justru lebih besar lagi prosentasenya karena selama ini guru-guru PAUD masih banyak yang berijazah SLTA bahkan ada juga yang berijazah SLTP.

Pendidik anak usia dini adalah profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik. Pendidik PAUD bertugas di berbagai jenis layanan baik pada jalur pendidikan formal maupun nonformal seperti TK/RA, KB, TPA dan bentuk lain yang sederajat. Pendidik PAUD pada jalur pendidikan formal terdiri atas guru dan guru pendamping; sedangkan pendidik PAUD pada jalur pendidikan nonformal terdiri atas guru, guru pendamping, dan pengasuh.

Berdasarkan hasil pemetaan mutu yang dilakukan oleh Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2021 menemukan bahwa masih ada 725 lembaga PAUD yang tidak mempunyai dokumen penilaian yang menjadi salah satu standar dalam pemetaan mutu. Adapun dokumen penilaian seharusnya disusun oleh setiap pendidik dalam suatu lembaga. Artinya masih banyak pendidik PAUD yang belum mampu menyusun penilaian pelaksanaan pembelajaran, padahal menyusun penilaian pembelajaran menjadi salah satu indikator kinerja pendidik. Tidak adanya dokumen penilaian menyebabkan lembaga PAUD yang menjadi sasaran pemetaan mutu tersebut tidak dapat direkomendasikan untuk mengikuti akreditasi.

Data Statistik Pendidikan Anak Usia Dini Tahun 2020/2021 tentang jumlah pendidik PAUD yang tersebar di 34 Provinsi di Indonesia yang menangani TK/RA, Kelompok Bermain, Tempat Penitipan Anak dan Satuan Pendidikan Sejenis adalah sebanyak 358.057. Dari jumlah tersebut, apabila diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan dengan jenjang \geq S1 sebesar 247.816 atau 69,2% dan $<$ S1 sebesar 110.241 atau 30,8%. Merujuk pada standar pendidikan yang harus dimiliki pendidik PAUD, maka melalui data tersebut terlihat jelas bahwa masih banyak pendidik PAUD di Indonesia yang belum memenuhi persyaratan dalam aturan pendidikan.

Peningkatan kualitas PAUD dapat dilakukan dengan meningkatkan performansi para guru. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi pendidik PAUD, salah satunya adalah dengan melaksanakan pendidikan dan latihan (Diklat) secara berkelanjutan. Selain itu, dukungan dari Pemerintah Pusat melalui Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat juga terus dilakukan dengan menyelenggarakan berbagai Diklat peningkatan kompetensi maupun bimbingan teknis penyusunan perangkat ajar secara rutin setiap tahunnya dengan tujuan agar para pendidik PAUD dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Barnawi & Arifin (dalam Gusman, 2014) bahwa kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Salah satu indikator untuk mengukur kinerja guru dapat dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki seperti: tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan guru merupakan salah satu syarat yang harus dipertimbangkan dalam menilai kinerja guru. Guru yang profesional adalah guru yang memenuhi kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas yang diampunya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah keseluruhan yang mempengaruhi pribadi guru yang dimaksud, baik aspek kejiwaan, aspek kognitif, maupun aspek psikomotorik. Selain faktor tersebut, adanya guru yang mengajarkan bidang studi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang disebabkan karena kurangnya guru yang tersedia, sehingga apa yang diharapkan tidak sesuai. Faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja guru adalah faktor pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan tanggungjawab (Hairul 2016: 104)

Berdasarkan Data Pokok Pendidikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang Tahun 2021, jumlah pendidik PAUD di Kota Kupang adalah sebesar 1.081 orang. Dari jumlah tersebut, jika diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pendidik, yaitu pendidikan S1 sebanyak 650 atau 60,12%, sedangkan untuk pendidikan SMA sebanyak 345 atau 32% dan 23 atau 2,12% untuk pendidik yang tingkat pendidikannya sudah mencapai S2, selebihnya masih ada beberapa pendidik PAUD yang memiliki tingkat pendidikan dibawah SMA. Artinya masih ada pendidik PAUD di Kota Kupang yang belum memenuhi standar pendidikan sesuai dengan yang diamanatkan undang-undang. Adapun sebaran data tersebut ditunjukkan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Pendidik PAUD Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kecamatan	Tingkat Pendidikan							Total
		S2	S1	D3-D1	SMA	SMP	SD	Tidak Sekolah	
1	Kec. Alak	2	104	10	82	1	0	0	199
2	Kec. Maulafa	3	136	10	79	3	3	1	235
3	Kec. Oebobo	5	184	10	84	1	0	1	285
4	Kec. Kelapa Lima	9	68	8	29	3	0	0	117
5	Kec. Kota Raja	2	99	6	43	1	0	0	151
6	Kec. Kota Lama	2	59	3	28	2	0	0	94
Jumlah Pendidik		23	650	47	345	11	3	2	1.081

Data Pokok Pendidikan Kota Kupang Tahun 2021

Dari data pada Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa masih banyak pendidik PAUD di Kota Kupang yang tingkat pendidikannya belum memenuhi standar. Fenomena ini akan mempengaruhi mutu pendidikan PAUD yang berimbas pada pembentukan kualitas dan tingkat capaian perkembangan anak usia dini. Pendidik yang seharusnya menjadi unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan anak usia dini justru belum sesuai dengan standar yang ditetapkan tetapi sudah melakukan kegiatan belajar mengajar.

Kepala Bidang PAUD dan PNF Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang menambahkan, selain tingkat pendidikan yang dimiliki pendidik PAUD di Kota Kupang yang masih belum sesuai dengan standar yang ditetapkan, latar belakang pendidikan pendidik PAUD juga masih banyak yang tidak sesuai dengan program pendidikan anak usia dini, padahal latar belakang pendidikan juga harus relevan dengan persyaratan untuk menjadi pendidik PAUD karena latar belakang pendidikan guru yang *miss-match* akan mempengaruhi tingkat keberhasilan proses pembelajaran dan kinerja guru itu sendiri. Fenomena ini terjadi karena sebagian pendidik PAUD belum menamatkan pendidikan PAUD yang merupakan jurusan baru di Kota Kupang, tetapi para pendidik tersebut telah mengabdikan diri pada satuan PAUD dalam jangka waktu yang lama.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pendidik dapat dilihat dari pengalaman kerja. Seorang pendidik dengan pengalaman kerja berupa masa kerja yang cukup lama biasanya lebih memahami apa yang harus dikerjakan dibandingkan dengan pendidik pemula yang masih harus mempelajari tugas dan pekerjaannya apalagi dalam melaksanakan pembelajaran, pendidik baru tidak jarang mengalami kesulitan karena masih harus menyesuaikan diri dengan karakter peserta didik.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Menurut Manullang (2008: 102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja membuat seseorang dapat memahami hal yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, apalagi jika pengalaman yang dimiliki relevan dengan pekerjaan yang sedang diperankan. Seorang pekerja dengan pengalaman kerja yang cukup lama setidaknya akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada pekerja yang belum memiliki pengalaman kerja. Begitu pula yang seharusnya terjadi pada pendidik. Semakin lama masa mengajar seorang pendidik, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya tentang berbagai masalah dan cara menyelesaikannya sehingga seorang pendidik dengan pengalaman yang cukup akan terlihat lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Adriana dkk. (2018: 22), kinerja guru yang pengalaman mengajarnya lebih dari 10 tahun lebih baik dari guru yang pengalaman mengajarnya masih dibawah 10 tahun. Pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru, secara teori, dapat dijelaskan bahwa semakin banyak pengalaman mengajar guru maka kinerjanya akan semakin baik. Hal ini karena pengalaman akan membawa pembelajaran bagi guru itu sendiri untuk lebih mengenal

lingkungan kerjanya dan mengerti solusi-solusi yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah yang terjadi.

Pendidik dengan masa kerja yang lebih lama biasanya mampu menyusun perangkat pembelajaran yang baik dan mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik. Selain itu, pendidik yang berpengalaman dalam bidang tugasnya terlihat lebih mampu untuk mengatasi permasalahan dalam pembelajaran, khususnya bagi anak usia dini yang masih kesulitan dalam mencapai tingkat perkembangannya. Pendidik yang lebih senior dalam melaksanakan tugasnya akan terlihat begitu siap untuk melaksanakan pembelajaran dengan mempersiapkan terlebih dahulu perangkat ajar dan media pembelajaran yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran sehingga anak didik akan lebih tertarik dan bersemangat untuk mengikuti pembelajaran, sedangkan bagi pendidik yang belum lama berkecimpung di dunia pendidikan anak usia dini akan terlihat canggung dan kaku dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan harian anak didik yang tidak banyak terlibat dengan aktivitas bermain apabila mereka sedang bersama-sama dengan pendidik yang masih baru.

Pengaruh pengalaman terhadap kinerja beberapa kali telah diteliti oleh beberapa pihak, salah satunya penelitian dari Hasan (2015: 25) yang membahas tentang pengaruh masa kerja dan pendidikan guru terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja guru terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo, dimana variabel pengalaman mengajar guru memberikan kontribusi sebesar 35,4% terhadap kinerja guru. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hairul (2016) terhadap kinerja Guru di SMAN 4 Makassar. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 4 Makassar padahal sebagian besar guru yang diteliti memiliki masa kerja lebih dari 5 Tahun.

Di lembaga PAUD, selain pendidik senior dengan masa kerja yang cukup lama, ada juga pendidik-pendidik yang baru berkecimpung dalam dunia pendidikan anak usia dini sebagai pendidik baru yang berasal dari *fresh graduate* atau tamatan sarjana tetapi bukan dari bidang PAUD dan baru memulai pekerjaan di bidang PAUD tanpa ada pengalaman sebelumnya. Apabila melihat kinerja pendidik kategori ini, secara kemampuan mengajar bisa dikatakan mereka cukup aktif bahkan secara kemampuan IT mereka cukup bagus. Hal ini dapat menunjang aktivitas yang diperlukan untuk dapat menyesuaikan perkembangan pendidikan saat ini. Akan tetapi para pendidik yang belum memiliki pengalaman ini memang masih lemah dalam menyusun perangkat ajar dan media pembelajaran sehingga perlu mendapat bimbingan dari pendidik yang senior.

Berdasarkan data yang diambil dari Data Pokok Pendidikan Kota Kupang tahun 2021 bahwa jumlah pendidik PAUD yang memiliki masa kerja 17-20 tahun sebanyak 78 atau 7,21%, 13-16 tahun sebanyak 34 atau 3,14%, 9-12 tahun sebanyak 74 atau 6,84%, 5-8 tahun sebanyak 29 atau 2,68% dan pendidik yang memiliki masa kerja 1-4 tahun sebanyak 866 atau 80,11% dari total 1.081 pendidik. Adapun data tersebut ditunjukkan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Pendidik PAUD Berdasarkan Masa Kerja

No	Kecamatan	Masa Kerja Pendidik					Total
		17-20 Thn	13-16 thn	9-12 thn	5-8 Th n	1-4 thn	
1	Kec. Alak	7	5	12	4	171	199
2	Kec. Maulafa	16	10	12	9	188	235
3	Kec. Oebobo	18	5	21	4	237	285
4	Kec. Kelapa Lima	9	1	4	5	98	117
5	Kec. Kota Raja	18	9	15	5	104	151
6	Kec. Kota Lama	10	4	10	2	68	94
Total		78	34	74	29	866	1.081

Data Pokok Pendidikan Kota Kupang Tahun 2021

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa masih banyak pendidik PAUD di Kota Kupang yang belum memiliki pengalaman mengajar di PAUD dalam jangka waktu yang cukup lama sehingga perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja pendidik PAUD berdasarkan masa kerja yang dimiliki.

Selain faktor-faktor diatas, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik PAUD adalah motivasi yang dimiliki oleh pendidik tersebut. Motivasi mengajar dari seorang pendidik juga harus menjadi perhatian penting. Tidak jarang ditemukan pendidik PAUD yang mendaftar sebagai pendidik dengan motivasi hanya untuk mendapatkan pekerjaan semata karena terbatasnya lapangan pekerjaan saat ini dan lembaga PAUD memberikan peluang bagi pendaftar dari berbagai kalangan. Kondisi seperti ini apabila terus dibiarkan akan membuat lembaga salah sasaran yang akhirnya akan berdampak pada pelaksanaan pembelajaran PAUD ke depannya.

Hampir setiap tahun lembaga PAUD bermunculan sehingga menyebabkan dibukanya lowongan bagi pelamar kerja yang ingin menjadi pendidik PAUD. Kenyataan inilah yang menyebabkan banyaknya pendaftar yang ingin mendapatkan pekerjaan meskipun latar belakang pendidikan dan pengalamannya belum mendukung tetapi karena lembaga membutuhkan pendidik agar pembelajaran dapat terlaksana, maka pendaftar dengan bidang apapun akan diterima tanpa mempertimbangkan motivasi dari pendaftar tersebut. Selain permasalahan di atas, pendidik yang sudah berkecimpung dalam lembaga PAUD juga masih banyak yang fokus pada pekerjaan lain di luar tugasnya.

Merujuk pada fenomena keberadaan pendidik PAUD khususnya di Kota Kupang, masih banyak ditemukan pendidik PAUD yang mempunyai pekerjaan sampingan, misalnya: berdagang, berkebun, beternak, dan lain sebagainya. Motivasi mengajar pendidik semakin terlihat dengan adanya guru yang masih malas datang mengajar, dan sering datang terlambat, serta adanya kegiatan lain diluar sekolah yang tidak jarang mengganggu jam mengajar di

sekolah. Hal ini dikarenakan sebagian besar pendidik PAUD yang mengajar masih berstatus tenaga honorer dengan gaji yang rendah sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka terpaksa mengambil pekerjaan lain atau kurang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Beberapa gambaran diatas menunjukkan bahwa motivasi dari pendidik itu beragam. Sebagian besar pendidik memang memiliki pekerjaan sampingan karena tidak dipungkiri bahwa gaji yang diterima oleh pendidik PAUD masih kecil sehingga pendidik harus mencari pekerjaan tambahan di luar pekerjaannya sebagai pendidik, akan tetapi pendidik terkadang tidak bisa membagi waktu dengan baik dan menyebabkan terganggunya perannya sebagai pendidik. Keadaan ini, jika berlangsung terus-menerus akan menyebabkan anak tidak mendapatkan perhatian yang penuh dari pendidiknya karena pendidik tidak dapat menstimulasi perkembangan peserta didik secara optimal dan tidak mengetahui kendala yang dialami anak dalam pembelajaran, padahal anak usia dini seharusnya mendapatkan perhatian dan pendampingan yang utuh selama berada di sekolah.

Hasil akreditasi BAN PAUD dan PNF Tahun 2021 terhadap kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang menunjukkan bahwa implementasi kurikulum PAUD masih belum berjalan sesuai standar dan harapan, mulai dari kesiapan perangkat ajar dan media pembelajaran yang seharusnya selalu disiapkan sebelum memulai kegiatan belajar sampai perangkat penilaian yang harus diisi untuk mengetahui tingkat perkembangan yang telah dicapai anak. Selain itu, pelaksanaan kurikulum 2013 PAUD masih belum terlaksana dengan baik karena pendidik masih kesulitan untuk menerapkannya. Lebih lanjut, Pengawas Taman Kanak-Kanak (TK) di Kota Kupang yang melakukan supervisi kepada satuan PAUD menyatakan bahwa pendidik PAUD masih mengalami kesulitan dalam membuat Alat Permainan Edukatif (APE) yang dapat menunjang pembelajaran, padahal pendidik PAUD di Kota Kupang sebagian besar sudah

mengikuti pelatihan dasar berjenjang tetapi masih belum cukup untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Dari data yang dipaparkan terhadap tingkat pendidikan dan masa kerja pendidik PAUD di Kota Kupang, terdapat permasalahan empirik tentang kinerja pendidik yang harus menjadi perhatian mengingat masih banyak pendidik yang sudah berkecimpung pada lembaga PAUD tetapi belum memenuhi persyaratan sesuai dengan Standar Pendidikan Nasional. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan sebuah tantangan tersendiri terhadap eksistensi dan kualitas layanan PAUD di Indonesia, khususnya di Kota Kupang. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian tentang kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang dilihat dari faktor tingkat pendidikan yang dimiliki pendidik, pengalaman kerja dan motivasi kerja dari pendidik untuk melakukan tugasnya mengingat pendidik PAUD adalah ujung tombak dalam pembentukan dari generasi bangsa melalui anak usia dini yang dididiknya.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil fokus pada “Bagaimana gambaran faktual kinerja Pendidik PAUD di Kota Kupang”?

Permasalahan penelitian tersebut di atas dapat dijabarkan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja pendidik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja pendidik PAUD di Kota Kupang?
2. Apakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang?
3. Apakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang kinerja Pendidik PAUD di Kota Kupang.

Berdasarkan tujuan umum diatas, adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja pendidik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja Pendidik PAUD di Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh parsial tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh simultan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pendidik PAUD di Kota Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri atas dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu PAUD dan pengelolaan satuan PAUD serta menambah khasanah keilmuan di bidang pengembangan organisasi pendidikan nonformal dan informal. Lebih jauh penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja Pendidik PAUD

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini akan dapat dimanfaatkan oleh para pengelola PAUD dan pelaksana pendidikan nonformal dan informal untuk mewujudkan pengelolaan PAUD yang berkualitas dan terjamin. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh pengambil kebijakan di

bidang pendidikan terutama PAUD untuk lebih cermat dalam menentukan kelayakan penyelenggaraan pembelajaran PAUD.

Bagi penulis, melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat memperoleh informasi dan data tentang kinerja Pendidik PAUD di Kota Kupang sehingga penulis dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam usaha meningkatkan pelayanan pendidikan PAUD di Kota Kupang.