

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi globalisasi, sukses atau gagal suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kapasitas sumber daya manusia untuk melakukan tugas disediakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus ciptakan suasana yang mendorong semua karyawan produktivitas dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan organisasi, masing-masing organisasi membutuhkan sumber daya untuk menjangkau mereka. adalah mesin organisasi perusahaan personel harus optimal, manajemen berkelanjutan dan lebih banyak perhatian dan perhatian menggunakan hak mereka.

Pendidikan yang baik juga berguna untuk meningkatkan pengetahuan karyawan tentang budaya dan pesaing eksternal membantu karyawan dengan keahlian di tempat kerja guna membantu karyawan memahami dengan bantuan teknologi baru, bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk memberikan layanan dan produk berkualitas untuk memastikan budaya perusahaan. Penekanan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, dijamin secara aman dengan menawarkan cara baru bagi karyawan. Berpartisipasi di perusahaan paruh waktu dan minat mereka berubah atau keterampilan mereka akan berubah tanpa syarat guna mempersiapkan karyawan untuk diterima dan bekerja lebih efektif satu sama lain.

Menurut Lubis (2012: 56) melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Meskipun melalui pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi bekerja

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sebagai upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang bermutu merupakan tahapan yang sangat strategis yang dilakukan secara bertahap, sistematis dan menjadi tanggung jawab pemerintah, masyarakat dan dunia usaha lainnya. Pendidikan anak usia dini memegang peranan penting dan menentukan bagi sejarah perkembangan anak selanjutnya, sebab merupakan pondasi dasar bagi kepribadian anak. Sejak anak dilahirkan hingga memasuki pendidikan dasar merupakan masa keemasan atau disebut "*golden age*". Masa ini merupakan masa yang tepat untuk meletakkan dasar-dasar pengembangan kemampuan fisik, bahasa, sosial-emosional, konsep diri, seni, moral dan nilai-nilai agama, yang bermuara pada pertumbuhan dan perkembangan anak yang sehat, cerdas dan mandiri. Dari aspek pendidikan, stimulasi dini sangat diperlukan guna memberikan rangsangan terhadap seluruh aspek perkembangan anak, yang mencapai: 1) penanaman nilai-nilai dasar (budi pekerti dan agama); 2) sikap (disiplin dan kemandirian); dan 3) pengembangan kemampuan dasar (berbahasa, motorik, kognitif dan *social*). Pemerintah melalui Presiden Republik Indonesia juga telah mencanangkan pelaksanaan Pendidikan Usia

Dini se Indonesia pada 23 Juli 2003 bersamaan dengan puncak hari anak Nasional. Mulai saat ini, setiap kelurahan yang ada di Indonesia didorong untuk memiliki minimal satu pendidikan anak usia dini. Pendidikan anak usia dini merupakan alternatif pemenuhan hak pendidikan selain taman kanak-kanak (TK) atau Taman Pendidikan Alqur'an (TPA). Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 pasal 14 secara tegas dinyatakan bahwa pendidikan anak usia dini adalah upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir (0) sampai usia (6) tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan yang lebih lanjut. Dewasa ini masih banyak anak usia dini yang belum mendapatkan layanan pendidikan anak usia dini.

Hal ini disebabkan oleh berbagai kendala diantaranya adalah kurangnya lembaga penyelenggara pendidikan anak usia dini, jumlah tenaga pendidik baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Salah satu program yang dapat memenuhi kendala-kendala tersebut di atas adalah melalui program pelatihan pendidik anak usia dini. Kurangnya sosialisasi kepada masyarakat dalam pelaksanaan program pendidikan anak usia dini selama ini menyebabkan pemahaman terhadap pendidikan anak usia dini sangat minim, termasuk kurangnya koordinasi antara pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini yang ada di setiap propinsi, kabupaten/kota, dan kecamatan.

Hal ini mengakibatkan pengembangan dan peningkatan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini. Berdirinya himpunan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah untuk membantu pemerintah menangani tugas yang

tidak mungkin dapat dilakukan karena keterbatasan sumber daya manusia. Selain itu terbentuknya himpunan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan dapat: 1) Menjadi wadah bagi para pendidik dan tenaga kependidikan untuk saling asah, asih dan asuh dalam rangka meningkatkan mutu program pendidikan anak usia dini secara optimal di seluruh Indonesia; dan 2) Mengoptimalkan pemahaman dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan tentang program pendidikan anak usia dini yang selama ini dirasa masih kurang.

Di dalam pembentukan sebuah organisasi profesi seperti himpunan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, diperlukan seorang pemimpin yang diharapkan menggunakan pengaruhnya dalam mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus senantiasa memiliki kepekaan tinggi yang mampu menciptakan pembaharuan secara efektif dan efisien, benar dan tepat sesuai dengan tantangan yang menghadang dan mempengaruhi kehidupan organisasi. Intinya pemimpin harus mampu menciptakan keberhasilan-keberhasilan kecil secara bertahap dan berkesinambungan dengan membina komitmen yang mendalam dengan semua pihak yang terkait.

Pendidik dan tenaga kependidikan harus memenuhi standar dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan peraturan tersebut agar dapat melaksanakan proses belajar mengajar di PAUD dengan benar, efisien, efektif dan menyenangkan. Selain data lulusan para pendidik dan tenaga kependidikan, peneliti juga memperoleh data tentang pendidik dan tenaga kependidikan yang telah mengikuti diklat berjenjang tingkat dasar dan lanjutan yang pernah diselenggarakan pada tahun 2013 dan 2016. Dari hasil pendidikan dan latihan ini,

diperoleh jumlah 300 pendidik dan tenaga kependidikan pernah mengikuti diklat berjenjang tingkat dasar dan 24 pendidik dan tenaga kependidikan pernah mengikuti diklat berjenjang tingkat lanjut

Berdasarkan observasi awal, upaya yang dilakukan himpunan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan selama ini bertujuan untuk meningkatkan profesional pendidik. Perjuangan masih harus terus dilakukan dan amanah masih harus terus dijalankan karena organisasi ini tumbuh dari masyarakat, oleh masyarakat, untuk masyarakat yang tercermin dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan organisasi himpunan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bekerjasama dengan mitra organisasi, pihak swasta dan pemerintah daerah. Pendidik dan tenaga kependidikan secara terus menerus mencoba menggali potensi dirinya demi terbentuknya pendidik yang profesional, meskipun tidak ditempuh dengan jenjang pendidikan formal.

Begitu pula dengan perilaku inovatif pada karyawan diperlukan tiap perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif, bisa menghasilkan dan mengkolaborasikan ide-ide kreatif mereka sehingga melahirkan sesuatu yang berharga dan memiliki kekuatan untuk meningkatkan idenya di perusahaan. Scott dan Bruce (2019: 25), mengemukakan bahwa perilaku inovatif sebagai penyempurnaan yang disengaja, serta ada masukan yang diwujudkan pada pekerjaan yang dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaannya. Serta mempunyai terobosan dalam meningkatkan suatu ide yang kreatif, terlepas dari itu juga harus memiliki keterlibatan menerima ancaman bila ide tersebut tidak berhasil.

Ketidak berhasilan yang dimaksud yaitu hasil yang dilahirkan tidak selaras dengan harapan. Selain perilaku inovatif pemberian motivasi kepada karyawan sangat penting dilakukan, sebab tercapainya target organisasi/perusahaan bukan saja pencapaian seorang pemimpin tetapi melibatkan seluruh anggota didalamnya yaitu karyawan. Bangun (2012: 58) menyatakan bahwa motivasi yaitu, suatu aksi yang dipakai untuk melibatkan insan lain untuk bertindak terstruktur dan akurat. Karyawan merupakan penunjang pencapaian organisasi untuk meraih tujuan. Maka dari itu karyawan harus lebih membangkitkan motivasi kerjanya. Bangkitnya motivasi kerja akan mampu mendorong hasrat dalam diri karyawan sehingga rela untuk mengerahkan kemampuannya.

Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah sampai seberapa jauh himpunan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat menjalankan tugasnya sebagai suatu organisasi independen yang menghimpun unsur pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini, dan juga bagaimana himpunan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat mensosialisasikan pendidikan anak usia dini yang berkualitas, melakukan pembinaan serta meningkatkan dan memfasilitasi pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini. Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang **“Peran Pelatihan Dan Motivasi berprestasi Terhadap Perilaku Inovasi Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia Himpunan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di rumuskan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap perilaku inovasi sumber daya manusia himpunan pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini Kabupaten Bangkalan
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap perilaku inovasi.
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia
4. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia
5. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap perilaku inovasi.
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap perilaku inovasi melalui kompetensi sumber daya manusia
7. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap perilaku inovasi melalui kompetensi sumber daya manusia

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelatihan terhadap perilaku inovasi di himpunan pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini Kabupaten Bangkalan
2. Untuk mengetahui motivasi berperan terhadap kompetensi sumber daya manusia
3. Untuk mengetahui pelatihan berperan terhadap kompetensi sumber daya manusia

4. Untuk mengetahui motivasi berperan terhadap kompetensi sumber daya manusia
5. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia berperan terhadap perilaku inovasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis dengan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan terkait peran pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap perilaku inovasi melalui kompetensi himpunan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Kabupaten Bangkalan.
2. Bagi himpunan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Kabupaten Bangkalan, dapat digunakan sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang di hadapi terkait inovasi sebagai pengembangan organisasi, sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
3. Bagi Akademisi dapat digunakan sebagai bahan pustaka bagi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura, khususnya program studi Magister Manajemen

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Fokus penelitian pada dasarnya adalah masalah pokok yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh melalui kepustakaan ilmiah ataupun kepustakaan lainnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka, ditentukan bahwa fokus penelitian yang dimaksud peneliti adalah masalah pokok, yang

akan diuraikan yaitu kompetensi sumber daya manusia himpunan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Kabupaten Bangkalan