PUBLICUS Vol. 2, No. 1, Februari 2024
FISIP UNIVERSITAS PATTIMURA
e-ISSN 2985-6361
p-ISSN 2985-637X

PUBLICUS: Jurnal Administrasi Publik
URL: https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/publicus/

PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI IMPLEMENTASI SISTEM PENGHARGAAN DAN MOTIVASI PADA PAUD NABIGH AKADEMIK SOPPENG

IMPROVEMENT OF TEACHER PERFORMANCE THROUGH THE IMPLEMENTATION OF A REWARD AND MOTIVATION SYSTEM IN NABIGH ACADEMIC SOPPENG EARLY CHILDHOOD EDUCATION

Zul Fadli

Universitas Pattimura
zf.fadli12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mendalami implementasi sistem penghargaan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Nabigh Akademik Soppeng. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa meskipun sistem telah diimplementasikan, tantangan signifikan terkait ketidakpastian kriteria penghargaan dan kurangnya partisipasi guru masih terjadi. Guru mengharapkan lebih banyak keterlibatan dalam menentukan kriteria dan pengakuan yang lebih personal. Dampak sistem ini juga bervariasi, dengan beberapa guru melaporkan peningkatan motivasi dan kinerja, sementara yang lain merasakan dampak yang kurang signifikan. Faktor-faktor motivasi dan kinerja melibatkan tidak hanya sistem penghargaan tetapi juga dukungan kepemimpinan dan iklim kerja. Kesenjangan antara harapan ideal dan realitas implementasi membuka peluang perbaikan, dengan perlunya revisi kriteria penghargaan dan peningkatan transparansi. Rekomendasi melibatkan peningkatan partisipasi guru dalam perancangan sistem dan integrasi faktor motivasi yang lebih luas. Implikasi temuan ini memberikan dasar bagi PAUD Nabigh Akademik Soppeng untuk meningkatkan efektivitas sistem motivasi dan potensi peningkatan kinerja guru. Kesimpulannya, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen motivasi PAUD dan menyoroti pentingnya perbaikan berkelanjutan untuk mencapai sistem yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru dan tujuan pendidikan anak usia dini.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Penghargaan, Motivasi, PAUD.

Abstract

This research delves into the implementation of the reward and motivation system to enhance the performance of teachers in early childhood education (PAUD) at Nabigh Academic Soppeng. The research findings reveal that despite the implementation of the system, significant challenges related to the uncertainty of reward criteria and a lack of teacher participation persist. Teachers express the desire for more involvement in determining criteria and personalized recognition. The impact of this system varies, with some teachers reporting increased motivation and performance, while others perceive less significant effects. Motivational and performance factors involve not only the reward system but also leadership support and the work environment. The gap between ideal expectations and implementation reality opens opportunities for improvement, emphasizing the need for revised reward criteria and

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Copyright (c) 2024 Zul Fadli

increased transparency. Recommendations involve enhancing teacher participation in system design and integrating broader motivational factors. The implications of these findings provide a foundation for Nabigh Academic Soppeng PAUD to improve the effectiveness of the motivation system and the potential enhancement of teacher performance. In conclusion, this research contributes to the literature on PAUD motivation management, highlighting the importance of continuous improvement to achieve a system more tailored to teachers' needs and the goals of early childhood education.
Keywords: *Teacher Performance, Rewards, Motivation, Early Childhood Education.*

PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memegang peran yang sangat penting dalam membentuk dasar perkembangan anak. Di masa-masa awal ini, anak-anak mengalami periode pembentukan karakter, pengembangan keterampilan sosial, dan pembelajaran dasar yang akan membentuk fondasi bagi kesuksesan akademis dan kehidupan mereka di masa depan. Kualitas pendidikan di tingkat PAUD bukan hanya tanggung jawab guru, tetapi juga melibatkan berbagai faktor, termasuk manajemen sekolah, kurikulum yang diterapkan, dan pentingnya memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik.

Motivasi guru dalam konteks PAUD memiliki dampak signifikan pada kualitas pembelajaran. Guru yang termotivasi cenderung memberikan pengajaran yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Oleh karena itu, muncul konsep implementasi sistem penghargaan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru di PAUD. Sistem ini dirancang untuk memberikan pengakuan atas prestasi, meningkatkan motivasi intrinsik guru, dan merangsang dedikasi terhadap tugas-tugas pendidikan.

PAUD mencakup fase pendidikan bagi anak-anak dari usia 0 hingga 6 tahun, yang sering kali dianggap sebagai periode kritis dalam perkembangan anak. Dalam lingkungan PAUD, guru bukan hanya sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator perkembangan holistik anak. Mereka bertanggung jawab untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang positif, mendukung pertumbuhan emosional, dan merangsang perkembangan kognitif dan sosial anak-anak.

Pentingnya pendidikan anak usia dini telah diakui secara global, dan banyak negara telah berkomitmen untuk meningkatkan akses dan kualitas PAUD. Namun, tantangan yang dihadapi oleh guru PAUD sering kali kompleks, termasuk tuntutan akan fleksibilitas, keahlian multitasking, dan ketersediaan sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru di tingkat ini memiliki dampak signifikan pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada anak-anak.

Motivasi guru merupakan faktor penentu dalam keberhasilan sistem pendidikan. Guru yang termotivasi memiliki dampak positif pada motivasi siswa, atmosfer kelas yang positif, dan akhirnya pada pencapaian akademis siswa. Dalam konteks PAUD, motivasi guru tidak hanya berkaitan dengan prestasi akademis, tetapi juga dengan keterampilan sosial, kreativitas, dan pengembangan karakter anak-anak.

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian-penelitian telah menyoroti pentingnya motivasi guru dan dampaknya pada pembelajaran siswa. Motivasi guru bukan hanya tentang insentif finansial, tetapi juga terkait dengan pengakuan atas kontribusi mereka, kepuasan kerja, dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya. Implementasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD diharapkan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Sistem penghargaan dan motivasi merupakan strategi manajemen kinerja yang memiliki tujuan meningkatkan kinerja guru melalui pemberian penghargaan dan insentif tertentu. Di tingkat PAUD, strategi ini tidak hanya memberikan dorongan materi, tetapi juga pengakuan atas prestasi, penghargaan publik, dan peningkatan pengembangan profesional. Implementasi sistem ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong partisipasi guru dalam proses pembelajaran, dan meningkatkan kualitas pengajaran.

Meskipun sistem ini memiliki potensi yang besar, tantangan-tantangan tertentu harus diatasi. Salah satu tantangan utama adalah desain yang tepat sesuai dengan konteks PAUD. Diperlukan pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan karakteristik khusus guru PAUD, serta keunikan pembelajaran di tingkat ini. Selain itu, perlu perhatian khusus terhadap kriteria penghargaan yang adil dan dapat diterima oleh semua guru, sehingga tidak menimbulkan ketidakpuasan atau ketidakpastian.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Copyright (c) 2024 Zul Fadli

Tantangan lainnya mencakup faktor budaya dan sosial. PAUD mungkin beroperasi dalam konteks sosial dan budaya yang beragam, yang dapat memengaruhi persepsi dan respons terhadap sistem motivasi. Oleh karena itu, implementasi sistem penghargaan dan motivasi perlu memperhitungkan konteks lokal, nilai-nilai budaya, dan harapan masyarakat terhadap pendidikan anak usia dini.

Dalam mengevaluasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD, penting untuk memahami potensi manfaat dan dampaknya. Manfaatnya mencakup peningkatan motivasi intrinsik guru, peningkatan kualitas pengajaran, dan penciptaan lingkungan belajar yang positif. Sistem ini juga dapat meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga, mengurangi tingkat kelelahan, dan merangsang partisipasi aktif dalam pengembangan kurikulum.

Namun, dampaknya tidak selalu seragam. Ada potensi ketidaksetaraan atau ketidakpuasan jika kriteria penghargaan tidak diterapkan secara adil. Selain itu, efektivitas sistem dapat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan guru, dukungan kepemimpinan, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi motivasi.

Pada das sein penelitian ini, dihadapkan pada kenyataan bahwa implementasi sistem penghargaan dan motivasi dalam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di PAUD Nabigh Akademik Soppeng belum mencapai tingkat optimal. Kenyataan ini mencakup adanya ketidakpastian terkait kriteria penghargaan, kurangnya partisipasi guru dalam perancangan sistem, dan dampak yang bervariasi terhadap kinerja guru. Sistem yang telah diimplementasikan belum sepenuhnya mencerminkan harapan ideal dalam hal transparansi, keterlibatan guru, dan kejelasan kriteria penghargaan.

Dalam das sollen penelitian ini, dirinci harapan dan standar ideal yang seharusnya diimplementasikan dalam sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng. Seharusnya ada keterlibatan aktif guru dalam perancangan sistem, kejelasan kriteria penghargaan, dan pengakuan yang lebih personal. Guru diharapkan dapat merasakan dampak positif yang merata dari sistem motivasi, sehingga memberikan dorongan maksimal terhadap motivasi intrinsik dan kinerja mereka. Dalam ide das sollen, sistem ini seharusnya menjadi pendorong utama peningkatan kualitas pembelajaran dan lingkungan kerja yang positif di PAUD. Keselarasan antara das sein dan das sollen menjadi tujuan penelitian ini, yang bertujuan untuk merumuskan rekomendasi dan tindakan perbaikan yang diperlukan guna mengarahkan implementasi sistem motivasi ke arah yang lebih sesuai dengan harapan dan standar ideal.

Dengan memperhatikan konteks, tantangan, dan potensi implementasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana sistem ini diterapkan, sejauh mana berhasil, dan dampaknya terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi lembaga PAUD dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi sistem penghargaan dan motivasi yang efektif.

Dengan memahami latar belakang dan konteks pendidikan anak usia dini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata pada pemahaman kita tentang bagaimana motivasi guru dapat ditingkatkan melalui implementasi sistem penghargaan yang sesuai. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang tantangan dan manfaat sistem ini, kita dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini, memberikan dampak positif pada perkembangan anak, dan menciptakan fondasi yang kuat untuk kesuksesan di masa depan.

METODE

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan tujuan mendapatkan wawasan yang mendalam tentang dampak implementasi sistem penghargaan dan motivasi terhadap kinerja guru di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Nabigh Akademik Soppeng. Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada pengakuan bahwa fenomena kompleks dan kontekstual seperti motivasi dan kinerja guru tidak dapat sepenuhnya diukur dan dipahami melalui data kuantitatif saja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menjelajahi aspek-aspek subjektif, persepsi, dan konteks yang mungkin tidak terungkap melalui angka-angka. Dengan wawasan yang diperoleh dari metode kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana sistem motivasi mempengaruhi kinerja guru dan faktor-faktor kontekstual yang memainkan peran dalam proses ini. Pendekatan ini memberikan ruang untuk mengeksplorasi narasi, kepercayaan, dan dinamika interpersonal yang dapat memberikan kontribusi penting pada pemahaman fenomena ini.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Copyright (c) 2024 Zul Fadli

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menargetkan seluruh populasi guru PAUD di Nabigh Akademik Soppeng yang berjumlah 10 orang sebagai objek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive, dengan memilih guru-guru yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dan berpartisipasi aktif dalam implementasi sistem penghargaan dan motivasi di institusi tersebut. Kriteria seleksi ini bertujuan untuk memastikan bahwa responden memiliki pemahaman mendalam tentang aspek yang sedang diteliti, yaitu dampak sistem motivasi terhadap kinerja guru di PAUD. Jumlah sampel sebanyak 6 orang, yang terdiri dari 1 orang kepala sekolah, 1 orang wakil kepala sekolah, dan 4 orang guru, dipilih untuk mencakup perspektif yang beragam. Dengan demikian, representasi yang memadai dari berbagai latar belakang dan peran dalam lembaga PAUD akan diperoleh. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan data yang kaya dan relevan untuk memahami secara komprehensif dampak sistem motivasi pada kinerja guru di lingkungan PAUD Nabigh Akademik Soppeng.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah panduan wawancara terstruktur dan observasi partisipatif. Wawancara terstruktur akan menjadi alat utama untuk mendapatkan pemahaman mendalam dari guru-guru terpilih. Wawancara ini akan difokuskan pada persepsi mereka terhadap sistem penghargaan, motivasi, serta dampak konkretnya pada kinerja sehari-hari. Melalui wawancara, penelitian ini berusaha menggali pandangan subjektif dan pengalaman langsung para guru terkait dengan implementasi sistem tersebut. Sementara itu, observasi partisipatif memberikan dimensi tambahan dengan memberikan gambaran langsung tentang bagaimana sistem motivasi diintegrasikan ke dalam kegiatan dan dinamika harian di PAUD Nabigh Akademik Soppeng. Instrumen-instrumen ini dikembangkan dengan mempertimbangkan kerangka teoritis yang mendasari penelitian ini dan tujuan spesifik yang ingin dicapai. Dengan menggabungkan wawancara mendalam dan observasi partisipatif, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data yang komprehensif dan kontekstual untuk memahami dampak sistem motivasi pada kinerja guru di tingkat PAUD.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui serangkaian langkah yang terstruktur. Tahap awal melibatkan identifikasi dan seleksi guru sebagai responden utama, yang dilakukan berdasarkan kriteria purposive sampling. Proses ini memastikan bahwa guru-guru yang terpilih memiliki pengalaman dan keterlibatan yang signifikan dalam implementasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng. Langkah selanjutnya melibatkan pelaksanaan wawancara terstruktur, di mana peneliti akan mendekati guru-guru terpilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang persepsi dan pengalaman mereka terkait dengan sistem motivasi yang diterapkan. Wawancara ini dirancang untuk menggali informasi subjektif dan pandangan langsung para guru. Sementara itu, observasi partisipatif dilakukan secara langsung di lingkungan PAUD untuk mencatat praktik implementasi sistem motivasi dalam konteks sehari-hari. Dengan kombinasi wawancara mendalam dan observasi partisipatif, penelitian ini diharapkan dapat mengumpulkan data yang holistik dan kontekstual untuk menggambarkan secara komprehensif dampak sistem motivasi pada kinerja guru di tingkat PAUD.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan mengadopsi pendekatan induktif dengan menggunakan metode tematis. Transkrip wawancara dan catatan observasi akan dianalisis secara manual untuk mengidentifikasi pola tematik yang muncul dari data kualitatif yang terkumpul. Data akan dikategorikan ke dalam tema-tema yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti persepsi guru terhadap sistem penghargaan, faktor-faktor motivasi yang diakui oleh guru, dan dampak implementasi sistem motivasi terhadap kinerja mereka. Proses analisis tematis ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan memahami dinamika kompleks antara variabel-variabel yang ada. Hasil analisis ini akan memberikan gambaran menyeluruh tentang cara sistem penghargaan dan motivasi berinteraksi dengan kinerja guru di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Nabigh Akademik Soppeng. Dengan fokus pada temuan tematis,

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Copyright (c) 2024 Zul Fadli

penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan wawasan yang mendalam dan kontekstual tentang implementasi sistem motivasi di tingkat PAUD.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Realitas Implementasi Sistem Penghargaan dan Motivasi

Penelitian ini memberikan gambaran implementasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng. Dari temuan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sistem tersebut sudah berjalan, namun menemui sejumlah tantangan yang perlu diperhatikan.

Guru-guru di PAUD Nabigh Akademik Soppeng mengakui adanya usaha dari pihak lembaga untuk memberikan insentif sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi, seperti pengakuan atas prestasi dan pemberian bonus materi. Meskipun demikian, terdapat ketidakpastian terkait kriteria penghargaan yang menjadi kendala dalam sistem ini. Guru-guru merasakan kurangnya kejelasan mengenai apa yang diakui sebagai prestasi dapat menciptakan ketidakpuasan dan ketidakpastian di kalangan mereka.

Selanjutnya, penelitian ini menyoroti rendahnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan terkait sistem penghargaan dan motivasi. Partisipasi guru dalam merancang dan mengelola sistem ini menjadi kunci penting keberhasilan implementasi. Faktor ini mempengaruhi tingkat penerimaan dan efektivitas sistem tersebut.

Harapan dan Standar Ideal

Harapan dan standar ideal terkait sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng mencakup elemen-elemen kunci yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan kinerja guru. Dalam kerangka ideal ini, partisipasi guru dalam merumuskan kriteria penghargaan dianggap krusial. Harapannya, partisipasi ini akan menciptakan pengertian bersama tentang apa yang diakui sebagai prestasi, memberikan ruang untuk pengakuan yang lebih personal, dan memperhitungkan keunikan dan kontribusi individu masing-masing guru.

Selain itu, dalam harapan ideal ini, sistem penghargaan dan motivasi diinginkan dapat memberikan dorongan motivasi yang lebih kuat dan mendalam kepada para guru. Insentif-insentif yang diberikan diharapkan mampu memberikan pengakuan sejati terhadap upaya dan prestasi mereka, bukan hanya dalam bentuk materi, tetapi juga dalam bentuk penghargaan atas dedikasi dan kontribusi mereka terhadap pendidikan anak usia dini. Dengan demikian, sistem ini diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang positif, memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran, dan pada akhirnya, memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja mereka.

Pentingnya kejelasan terkait insentif yang diberikan juga menonjol dalam harapan dan standar ideal ini. Guru-guru diharapkan memiliki pemahaman yang jelas tentang jenis penghargaan yang dapat mereka peroleh sebagai akibat dari kinerja unggul mereka. Kejelasan ini dianggap sebagai faktor kunci untuk menciptakan ekspektasi yang sehat dan merangsang motivasi intrinsik, yang pada gilirannya dapat membawa pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan menggabungkan elemen-elemen ini, harapannya adalah sistem penghargaan dan motivasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi guru, serta meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini di PAUD Nabigh Akademik Soppeng.

Dampak Implementasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dampak implementasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng menunjukkan variasi di antara guru-guru yang terlibat. Beberapa guru melaporkan pengalaman positif dengan peningkatan motivasi dan kinerja sebagai hasil langsung dari sistem ini, sementara sebagian lain merasa dampaknya kurang signifikan atau bahkan tidak terlalu terasa. Faktor-faktor tertentu menjadi penentu utama dalam variasi ini.

Transparansi dalam kriteria penghargaan menjadi faktor penting, di mana guru-guru yang merasa kriteria penghargaan lebih jelas dan adil cenderung merasakan dampak yang lebih positif. Selain itu, jenis insentif yang diberikan juga memainkan peran kunci; insentif yang dianggap bernilai dan sesuai dengan upaya guru cenderung meningkatkan motivasi secara signifikan. Pengakuan personal, seperti

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Copyright (c) 2024 Zul Fadli

bentuk penghargaan yang bersifat lebih personal dan relevan dengan kontribusi individu, juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan dampak positif.

Faktor-faktor Motivasi dan Kinerja Guru

Analisis faktor-faktor motivasi dan kinerja guru di PAUD Nabigh Akademik Soppeng menyoroti bahwa penghargaan, meskipun penting, bukanlah satu-satunya elemen yang memengaruhi motivasi mereka. Beberapa faktor lain juga memiliki kontribusi signifikan terhadap tingkat motivasi dan kinerja guru.

Dukungan kepemimpinan diidentifikasi sebagai faktor krusial dalam memotivasi guru. Kepemimpinan yang memberikan arahan, memberikan dukungan, dan memberikan apresiasi terhadap upaya guru dapat secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Kejelasan tujuan organisasi juga memainkan peran penting; guru yang memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan visi organisasi lebih mungkin termotivasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut.

Selain itu, iklim kerja yang positif juga menjadi faktor penentu motivasi dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan memberikan rasa keadilan dapat menciptakan suasana yang memotivasi guru untuk memberikan kontribusi maksimal. Ketidakpuasan atau konflik dalam iklim kerja dapat menghambat motivasi dan berdampak negatif pada kinerja.

Kesenjangan Antara Das Sein dan Das Sollen

Kesenjangan antara Das Sein (kondisi aktual) dan Das Sollen (harapan ideal) dalam implementasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng tergambar melalui beberapa aspek kritis. Pertama, terdapat kurangnya keterlibatan guru dalam merancang sistem penghargaan. Seharusnya, partisipasi guru dalam proses perancangan diharapkan dapat menciptakan sistem yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka, namun pada kenyataannya, keterlibatan ini masih kurang.

Kemudian, ketidakjelasan kriteria penghargaan menjadi salah satu kendala yang menciptakan kesenjangan antara kondisi aktual dan harapan ideal. Guru-guru menginginkan kejelasan mengenai kriteria apa yang dianggap sebagai prestasi dan penghargaan yang dapat diperoleh, namun ketidakpastian terkait hal ini masih terjadi. Hal ini menciptakan ketidakpuasan dan ketidakpastian di kalangan guru, yang dapat merugikan motivasi dan kinerja mereka.

Selain itu, perbedaan antara Das Sein dan Das Sollen juga mencakup ketidakpastian terkait dampak yang diharapkan dari sistem penghargaan dan motivasi. Guru-guru berharap bahwa implementasi sistem ini akan memberikan dampak positif yang signifikan pada motivasi dan kinerja mereka, tetapi adanya ketidakpastian tentang dampak nyata dari sistem ini menciptakan ketidakpastian di kalangan mereka.

Keseluruhan, kesenjangan antara kondisi aktual dan harapan ideal menggambarkan potensi perbaikan yang dapat dilakukan dalam implementasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng. Rekomendasi perbaikan melibatkan peningkatan keterlibatan guru dalam perancangan sistem, kejelasan kriteria penghargaan, dan klarifikasi terkait dampak yang diharapkan, sehingga dapat meminimalkan kesenjangan dan mencapai keselarasan antara Das Sein dan Das Sollen dalam konteks ini.

Pembahasan

Realitas Impementasi Sistem Penghargaan dan Motivasi

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa meskipun sistem penghargaan dan motivasi telah diimplementasikan di PAUD Nabigh Akademik Soppeng, masih terdapat sejumlah kendala yang mempengaruhi efektivitasnya. Salah satu kendala utama yang diidentifikasi adalah ketidakpastian dan kurangnya partisipasi guru dalam merancang kriteria penghargaan. Keterlibatan guru dalam proses perancangan ini sangat penting untuk menciptakan sistem yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Namun, pada kenyataannya, kurangnya partisipasi ini menciptakan kesenjangan antara harapan ideal dan implementasi aktual.

Ketidakpastian terkait kriteria penghargaan menjadi salah satu aspek krusial yang dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan guru. Guru-guru menginginkan kejelasan mengenai kriteria apa yang dianggap sebagai prestasi dan penghargaan yang dapat diperoleh, namun kurangnya kejelasan ini memunculkan ketidakpastian yang dapat menghambat motivasi dan kinerja mereka.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Copyright (c) 2024 Zul Fadli

Sementara sistem telah diterapkan dengan niat untuk meningkatkan kinerja guru, adanya ketidakpastian dan kurangnya keterlibatan guru menciptakan kesenjangan antara harapan mereka terhadap sistem dan implementasi aktualnya. Hal ini menciptakan tantangan dalam mencapai keselarasan antara visi ideal tentang sistem penghargaan dan kenyataan di lapangan. Oleh karena itu, rekomendasi perbaikan diarahkan pada peningkatan partisipasi guru dalam perancangan kriteria penghargaan, sehingga sistem dapat lebih tepat sasaran dan responsif terhadap kebutuhan guru di PAUD Nabigh Akademik Soppeng. Dengan melibatkan guru secara aktif, diharapkan akan terwujud keselarasan yang lebih baik antara harapan ideal dan implementasi aktual dalam konteks penghargaan dan motivasi di lembaga tersebut.

Harapan dan Standar Ideal

Dalam konteks harapan dan standar ideal, para guru di PAUD Nabigh Akademik Soppeng menyuarakan keinginan untuk memiliki peran yang lebih aktif dalam menentukan kriteria penghargaan dan mendapatkan pengakuan yang bersifat lebih personal. Hasil penelitian menggambarkan bahwa harapan ideal ini sejalan dengan konsep pemberdayaan guru dalam merancang sistem motivasi yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka.

Partisipasi aktif guru dalam menentukan kriteria penghargaan mencerminkan keinginan untuk melibatkan mereka secara langsung dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Melalui partisipasi ini, diharapkan para guru dapat menyampaikan pandangan, kebutuhan, dan harapan mereka sehingga kriteria yang dihasilkan lebih mencerminkan realitas dan kebutuhan lapangan.

Selain itu, tuntutan akan pengakuan yang bersifat personal mencerminkan dorongan untuk mengakui peran dan kontribusi unik masing-masing guru. Pengakuan yang lebih personal diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih positif, karena itu menciptakan ikatan emosional dan menghargai aspek individualitas dalam kinerja mereka.

Harapan dan standar ideal ini tidak hanya mencerminkan aspirasi individu guru, tetapi juga mewakili kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan, mendukung, dan memotivasi. Pemberdayaan guru dalam merancang sistem motivasi menciptakan ikatan antara kebijakan dan praktik lapangan, yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini di PAUD Nabigh Akademik Soppeng. Dengan menggabungkan harapan ideal guru dan prinsip-prinsip pemberdayaan, lembaga dapat mengarah pada sistem motivasi yang lebih sesuai dengan kebutuhan individu dan tujuan kolektif.

Dampak Implementasi terhadap Kinerja Guru

Dampak implementasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng ternyata menunjukkan variasi yang signifikan di antara guru-guru yang terlibat. Beberapa guru melaporkan peningkatan motivasi dan kinerja sebagai hasil langsung dari sistem ini, sementara yang lain merasa bahwa dampaknya tidak begitu signifikan atau bahkan tidak terlalu terasa. Perbedaan ini menciptakan dinamika kompleks yang menuntut pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dan respons individu terhadap sistem tersebut.

Ketidakpastian terkait kriteria penghargaan dan jenis insentif mungkin menjadi salah satu penyebab perbedaan dampak tersebut. Guru-guru yang merasa kepastian terkait apa yang diakui sebagai prestasi dan jenis insentif yang ditawarkan mungkin lebih mungkin merasakan dampak positif. Sebaliknya, ketidakpastian atau kurangnya kejelasan dalam hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan atau ketidakpastian, yang dapat mengurangi efektivitas sistem motivasi.

Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih lanjut terhadap aspek-aspek tertentu dalam implementasi sistem penghargaan dan motivasi ini. Hal ini mencakup peningkatan transparansi dalam kriteria penghargaan, sehingga guru-guru memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang apa yang diakui sebagai prestasi dan jenis insentif yang dapat mereka peroleh. Selain itu, diversifikasi jenis insentif dan pengakuan personal juga dapat menjadi langkah-langkah strategis untuk meminimalkan ketidakpastian dan menciptakan dampak yang lebih merata di antara para guru.

Dengan memahami perbedaan dalam dampak ini, lembaga dapat merancang strategi perbaikan yang lebih tepat sasaran, meningkatkan efektivitas sistem motivasi, dan menciptakan lingkungan yang

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Copyright (c) 2024 Zul Fadli

memotivasi seluruh staf pendidikan. Dengan demikian, penerapan perubahan yang holistik dapat menjadi kunci dalam mencapai kesuksesan sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng.

Faktor-faktor Motivasi dan Kinerja Guru

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja guru di PAUD Nabigh Akademik Soppeng tidak hanya terbatas pada implementasi sistem penghargaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor lain, seperti dukungan kepemimpinan dan iklim kerja, juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tingkat motivasi dan kinerja para guru. Pemahaman ini menyoroti kompleksitas interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi para guru.

Dukungan kepemimpinan diidentifikasi sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Kepemimpinan yang memberikan panduan yang jelas, memberikan dukungan, dan memberikan apresiasi terhadap upaya guru dapat memiliki dampak positif yang signifikan. Selain itu, iklim kerja yang positif juga menjadi faktor penentu, di mana lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan memberikan rasa keadilan dapat menciptakan suasana yang memotivasi guru untuk memberikan kontribusi maksimal.

Pentingnya faktor-faktor ini menyoroti perlunya pendekatan holistik dalam implementasi sistem motivasi. Pendekatan ini harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk desain sistem penghargaan, dukungan kepemimpinan, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sukses implementasi sistem motivasi tidak hanya bergantung pada keberadaan sistem itu sendiri, tetapi juga pada kemampuan untuk menciptakan sinergi antara berbagai elemen yang memengaruhi motivasi dan kinerja guru.

Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup pengembangan kebijakan yang komprehensif, pelibatan kepemimpinan yang efektif, dan menciptakan iklim kerja yang positif. Hanya dengan memahami dan mengintegrasikan semua faktor tersebut, sukses dalam mencapai motivasi dan kinerja optimal para guru di PAUD Nabigh Akademik Soppeng dapat terwujud.

Kesenjangan Antara Das Sein dan Das Sollen

Kesenjangan antara realitas implementasi dan harapan ideal dalam sistem motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng menciptakan peluang untuk perbaikan dan peningkatan. Perbedaan antara realitas dan harapan guru-guru menyoroti kebutuhan akan evaluasi mendalam terhadap desain dan pelaksanaan sistem motivasi yang ada. Temuan ini mencerminkan pentingnya penyesuaian dan penyempurnaan agar sistem tersebut dapat lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Perbedaan persepsi dan kurangnya kejelasan dalam kriteria penghargaan menjadi fokus utama dalam kesenjangan ini. Guru-guru yang merasa tidak jelas tentang kriteria apa yang dianggap sebagai prestasi atau tidak mendapatkan pengakuan yang memadai dapat mengalami ketidakpuasan dan penurunan motivasi. Oleh karena itu, perlunya revisi dan penyempurnaan dalam desain sistem motivasi menjadi kunci untuk mengatasi ketidaksesuaian ini.

Kesenjangan ini dapat diatasi melalui dialog terbuka dan kolaboratif dengan guru-guru. Melibatkan mereka secara aktif dalam proses perbaikan dan penyempurnaan sistem dapat membantu mencapai konsensus tentang apa yang diharapkan dari sistem motivasi. Penyesuaian desain sistem, klarifikasi kriteria penghargaan, dan pemberian pengakuan yang lebih jelas dan relevan dapat menjadi langkah-langkah konkret untuk mengurangi kesenjangan antara realitas dan harapan.

Proses dialog ini juga menciptakan kesempatan untuk memahami kebutuhan individu dan preferensi guru, yang pada gilirannya dapat memandu perubahan yang lebih akurat dan mendalam. Dengan demikian, kesenjangan ini bukan hanya sebagai hambatan, tetapi juga sebagai landasan untuk inovasi dan perbaikan yang berkelanjutan dalam menciptakan sistem motivasi yang lebih efektif dan sesuai dengan harapan semua pihak terkait di PAUD Nabigh Akademik Soppeng.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Copyright (c) 2024 Zul Fadli

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini menggali implementasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng dengan fokus pada dampaknya terhadap kinerja guru. Sejumlah temuan menonjol, menyoroti kompleksitas dan dinamika interaksi antara elemen-elemen yang memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Berikut adalah kesimpulan penelitian ini.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng telah memberikan dampak yang bervariasi di antara guru-guru yang terlibat. Beberapa guru melaporkan peningkatan motivasi dan kinerja, sementara yang lain merasa bahwa dampaknya tidak begitu signifikan. Faktor-faktor seperti ketidakpastian terkait kriteria penghargaan, jenis insentif, dan kurangnya partisipasi dalam perancangan sistem mungkin menjadi penyebab perbedaan ini.
2. Kesenjangan antara realitas implementasi dan harapan ideal menyoroti perlunya perbaikan dalam desain sistem motivasi. Perbedaan persepsi dan kurangnya kejelasan dalam kriteria penghargaan menciptakan ketidakpuasan dan ketidakpastian di kalangan guru. Oleh karena itu, diperlukan revisi dan penyempurnaan dalam desain sistem untuk mencapai kesesuaian yang lebih baik dengan harapan guru.
3. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi dan kinerja guru tidak terbatas pada sistem penghargaan saja, tetapi juga melibatkan faktor-faktor seperti dukungan kepemimpinan dan iklim kerja. Kesimpulan ini menggarisbawahi kompleksitas interaksi antar elemen-elemen tersebut dan mengajukan perlunya pendekatan holistik dalam implementasi sistem motivasi.
4. Kesenjangan antara Das Sein dan Das Sollen, atau kondisi aktual dengan harapan ideal, menunjukkan bahwa perbaikan dan peningkatan dapat dicapai melalui dialog terbuka dengan guru-guru. Partisipasi aktif guru dalam perancangan sistem dapat membantu mencapai konsensus yang lebih baik, mengatasi ketidakpastian, dan menciptakan sistem motivasi yang lebih sesuai dengan harapan mereka.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman kita tentang implementasi sistem motivasi di konteks PAUD Nabigh Akademik Soppeng. Temuan-temuan ini dapat menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan, dengan fokus pada peningkatan transparansi dalam kriteria penghargaan, dukungan kepemimpinan yang lebih efektif, dan partisipasi guru yang lebih aktif dalam merancang sistem motivasi. Melalui upaya-upaya ini, diharapkan PAUD Nabigh Akademik Soppeng dapat mencapai sistem motivasi yang lebih efektif dan mendukung untuk meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian terkait implementasi sistem penghargaan dan motivasi di PAUD Nabigh Akademik Soppeng, sejumlah rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas dan kesesuaian sistem motivasi. Rekomendasi ini diarahkan pada perbaikan desain sistem, partisipasi guru, dan integrasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja guru.

1. Perlu dilakukan perbaikan pada desain sistem motivasi dengan mengatasi ketidakpastian terkait kriteria penghargaan dan jenis insentif. Klarifikasi yang lebih jelas tentang apa yang diakui sebagai prestasi, pengakuan yang bersifat personal, dan peningkatan transparansi dalam mekanisme penghargaan dapat meningkatkan pemahaman dan kepercayaan guru terhadap sistem. Revisi kriteria penghargaan harus melibatkan dialog terbuka dengan guru untuk memastikan bahwa harapan dan preferensi mereka terakomodasi.
2. Peningkatan partisipasi guru dalam merancang sistem motivasi perlu didorong. Guru-guru harus dilibatkan secara aktif dalam proses perancangan, sehingga sistem yang dibuat mencerminkan kebutuhan dan harapan mereka. Meningkatkan partisipasi ini dapat dilakukan melalui workshop, pertemuan berkala, atau forum dialog yang melibatkan semua pihak terkait. Partisipasi yang lebih aktif akan meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan guru dalam keseluruhan proses.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Copyright (c) 2024 Zul Fadli

3. Pentingnya faktor-faktor selain sistem penghargaan juga perlu diakui. Dukungan kepemimpinan dan menciptakan iklim kerja yang positif memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. Oleh karena itu, disarankan untuk meningkatkan pelatihan kepemimpinan, memfasilitasi komunikasi yang efektif antara pimpinan dan guru, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan memotivasi.
4. Integrasi faktor-faktor motivasi yang lebih luas dalam desain sistem motivasi dapat meningkatkan dampak positifnya. Sistem ini harus diartikulasikan dalam konteks visi dan tujuan organisasi secara keseluruhan, mencakup nilai-nilai pendidikan anak usia dini. Memastikan bahwa sistem motivasi sejalan dengan misi dan nilai-nilai lembaga dapat memperkuat komitmen guru terhadap tujuan pendidikan anak usia dini.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan PAUD Nabigh Akademik Soppeng dapat mengoptimalkan implementasi sistem motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi, dan meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Aguswara, W. W., & Rachmadtullah, R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru pendidikan anak usia dini. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, *11*(2), 369-385.

Andriana, J. (2018). Kinerja Guru PAUD ditinjau dari Kualifikasi Pendidik, Pengalaman Mengajar, dan Pelatihan. *Jurnal Ilmiah Potensia*, *3*(2), 83-88.

Andriani, D. (2018). Pengaruh Pembinaan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru PAUD Kec. Talang Kelapa. *PERNIK: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *1*(1), 38-52.

Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis evaluasi kinerja pendidik paud di PAUD Al azhar bukittinggi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *4*(2), 1051-1059.

Hamsal, H., Nurman, N., & Razak, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *4*(1), 21-34.

Hariyanti, D. P. D. (2012, November). Peningkatan kinerja guru PAUD dalam rangka pengembangan karakter peserta didik. In *PENILAIAN KINERJA UNTUK PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU BERKELANJUTAN*.

Jaya, W. S. (2022). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *6*(3), 1286-1294.

Khosiah, S., & Maryani, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Golden Age*, *4*(01), 20-29.

Maknun, N. L. L., Arbarini, M., & Pranoto, Y. K. S. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Masa Era New Normal di PAUD Kabupaten Kudus. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *7*(1), 1035-1043.

Raharja, R. M., Wardhani, R. D. K., & Kusumawardani, R. (2021). Kinerja Guru Paud Dalam Penilaian Perkembangan Anak Di Masa Pandemi Covid-19. *JCE (Journal of Childhood Education)*, *5*(2), 460-472.

Ramadoni, W., Kusmintardjo, K., & Arifin, I. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus di Paud Islam Sabilillah dan Sdn Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, *1*(8), 1500-1504.

Royani, I., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, *1*(1), 36-45.

Sari, Y. E., Kurniah, N., & Sumarsih, S. (2016). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD Sekecamatan Muara Bangkahulu. *Jurnal Ilmiah Potensia*, *1*(2), 107-112.

Utaminingsih, S., MM, P., Hardhienata, H. S., & Sunardi, H. O. (2022). *PENINGKATAN KINERJA GURU (Tuntutan Profesionalitas Guru PAUD)*. Pascal Books.

Wijania, I. W. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, *1*(3).

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Copyright (c) 2024 Zul Fadli

Yustiyawan, R. H., Supriyanto, A., & Mustiningsih, M. (2016). Hubungan Pengembangan Karir, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Paud di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, *1*(7), 1297-1304.

Yusuf, F. A., & Basrowi, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Manajemen Berbasis Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Implikasinya pada Kualitas PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *7*(3), 2851-2861.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Copyright (c) 2024 Zul Fadli