

PENGELOLAAN PENDIDIK PAUD YANG PROFESIONALISME DI PAUD TAMAN SARI

Dessi Andriani

Program Studi Pendidikan Guru PAUD
Universitas PGRI Palembang
e-mail: dessiandriani@gmail.com

Abstract - This study aims to determine the management of educators in PAUD TAMAN SARI. This research is a descriptive research with qualitative approach. Subjects in this study were principals, and educators. Data were obtained by interview, observation and document observation. Data analysis used qualitative data analysis technique of interactive model, while data validity by using source and method triangulation. The result of the research shows that the management of educator in PAUD Taman Sari has been running well, through the planning stage, division of task, and the development of competence of educator. The development of the competence of educators PAUD Taman Sari done by attending seminars, workshops, training, tiered training that carried out regularly. Evaluation of the program conducted by PAUD Taman Sari is internally between the principal and the educator, the method used is by way of discussion and also question and answer. Aspects evaluated include the performance of educators. Performance evaluation is done at the end of the school year prior to the new school year.

Keywords— Management of paud educators, professionalism, PAUD TAMAN SARI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen pendidik di PAUD TAMAN SARI. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, dan pendidik. Data diperoleh dengan wawancara, observasi dan observasi dokumen. Analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif model interaktif, sedangkan validitas data menggunakan triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidik di PAUD Taman Sari telah berjalan dengan baik, melalui tahap perencanaan, pembagian tugas, dan pengembangan kompetensi pendidik. Pengembangan kompetensi pendidik PAUD Taman Sari dilakukan dengan menghadiri seminar, workshop, pelatihan, pelatihan berjenjang yang dilakukan secara berkala. Evaluasi program yang dilakukan oleh PAUD Taman Sari secara internal antara kepala sekolah dan pendidik, metode yang digunakan adalah dengan cara diskusi dan juga pertanyaan dan jawaban. Aspek yang dievaluasi meliputi kinerja pendidik. Evaluasi kinerja dilakukan pada akhir tahun sekolah sebelum tahun ajaran baru.

Kata Kunci— Manajemen pendidik PAUD, Profesionalisme, PAUD TAMAN SARI

PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini merupakan salah satu kunci mengatasi keterpurukan bangsa, khususnya dalam menyiapkan sumberdaya manusia yang handal nantinya. Kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk dikembangkan, sehubungan dengan hal tersebut pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tidak mungkin dimulai setelah orang menjadi dewasa, bahkan pada taraf sekolah dasar maupun sekolah menengah sekalipun. Pembangunan manusia yang sangat krusial adalah pada tingkat yang paling bawah, yaitu

pada masa usia dini. Oleh karena itu, pendidikan anak usia dini selayaknya masuk dalam agenda pemerintah dibidang pendidikan.

Dalam Undang - Undang Sisdiknas telah ditegaskan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan selanjutnya. Dalam

implementasinya, PAUD berfungsi membina, menumbuhkembangkan seluruh potensi anak secara optimal, agar terbentuk perilaku dan kemampuan dasar yang selaras, serasi dan seimbang dengan tahap perkembangannya.

Penyelenggaraan PAUD dilaksanakan melalui 3 jalur pendidikan, jalur formal (TK,RA), jalur nonformal (KB,SPS,TAAM,TPA) dan jalur informal berbentuk pendidikan keluarga. Sebagian besar PAUD diselenggarakan melalui jalur nonformal, dengan berbagai programnya yang dilakukan fleksibel, adaptif, dan situasional, sebagai langkah awal dalam pembinaan dan pengembangan pribadi anak.

PAUD merupakan salah satu jenjang yang sangat strategis serta menentukan perjalanan dan masa depan anak secara keseluruhan, oleh karena itu PAUD harus memperoleh perhatian yang layak dari berbagai pihak, baik keluarga, pemerintah dan masyarakat. Hal ini penting karena diakui bahwa rentang usia dini merupakan saat yang paling tepat untuk mengembangkan berbagai potensi dan kecerdasan anak, sehingga pengembangan potensi secara terarah pada rentang usia tersebut akan berdampak pada kehidupan masa depannya. Sebaliknya pengembangan otak dan potensi anak yang kurang tepat akan berakibat fatal pada perkembangan usia selanjutnya. Optimisasi kecerdasan dimungkinkan apabila sejak dini, perkembangan otak telah dikondisikan dan dirangsang secara tepat. Hal ini penting karena pada saat kelahiran, otak bayi mengandung 100 miliar neuron dan satu triliun sel glia, dan apabila anak berada pada lingkungan yang mendukung maka jaringan synap pada otak bertambah banyak dan sifatnya permanen, tetapi sebaliknya apabila anak tidak mendapatkan lingkungan yang kondusif maka perkembangan otaknya akan terhambat dan berlangsung kurang optimal.

Berdasarkan fakta otak diatas, serta program pemerintah satu desa satu PAUD, dan banyaknya jumlah anak usia dini yang harus dilayani, maka saat ini banyak sekali bermunculan lembaga pendidikan anak usia dini di berbagai pelosok. Seiring dengan peningkatan jumlah lembaga PAUD yang ada diseluruh Indonesia, maka jumlah Pendidik PAUD juga semakin meningkat. Namun peningkatan kuantitas pendidik tidak diiringi dengan kualitas pendidik atau kompetensi pendidik anak usia dini. Pendidik PAUD banyak yang tidak memenuhi standar kompetensi, baik Standar Kualifikasi Pendidikan maupun Standar Kompetensi yang harus dimiliki semua guru PAUD. Hal ini disebabkan karena berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda, serta keterbatasan dalam mengakses program pengembangan diri. Kompetensi Pendidik yang rendah tentunya akan berdampak buruk bagi anak, bukannya PAUD menjadi baik keberadaannya justru

akan terjadi mal praktek, anak-anak hanya ditekankan ke Calistung saja tanpa memperhatikan Tingkat Pencapaian Anak.

Untuk itulah perlunya Pengelolaan Pendidik PAUD yang baik dan serius dilakukan oleh Pengelola PAUD, agar Pendidik-pendidik dapat ditingkatkan kualifikasinya dan kompetensinya, baik kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosialnya. Karena kita ketahui bahwa Pendidik PAUD adalah orang kedua setelah orangtua yang memberikan pendidikan pada anak usia dini.

Pendidik anak usia dini merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan dan perlindungan. Untuk hal tersebut maka tentunya perlu pengetahuan, ketrampilan, dan strategi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Pendidik juga memiliki peranan yang strategis dan merupakan kunci keberhasilan mencapai tujuan kelembagaan sekolah, karena guru adalah pengelola KBM bagi peserta didiknya. Kegiatan belajar mengajar akan berjalan efektif apabila tersedia guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah baik jumlah, kualifikasi, maupun bidang ahlinya.

Pendidik yang kompeten dan memahami teknik pengajaran PAUD berdampak baik bagi pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini dan berdampak baik bagi lembaga, sebaliknya pendidik yang tidak kompeten, tidak memiliki pengetahuan bagaimana mengajar dan mendidik anak usia dini serta tidak mengetahui tahapan perkembangan anak akan berdampak buruk bagi perkembangan anak. Sebagai orangtua perlu memilih PAUD yang tepat bagi anaknya. PAUD yang bermutu bukan PAUD dengan bangunan yang mewah dan sarana prasarana yang lengkap, tetapi PAUD yang baik adalah PAUD yang penanganannya dengan orang-orang tepat.

Memperhatikan penting dan perannya yang demikian besar tersebut maka kualitas atau mutu PAUD harus dijaga. Pendidikan yang bermutu dapat diukur dengan indikator mutu pendidikan. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2002: 98) terdapat tujuh indikator untuk mengetahui mutu pendidikan yaitu: (1) persentase guru layak mengajar; (2) persentase kesesuaian guru mengajar dengan ijazah yang dimiliki; (3) persentase ruang kelas baik; (4) persentase keberadaan fasilitas sekolah; (5) angka lulusan; (6) angka mengulang; dan (7) angka putus sekolah

Sebagai partner pengelola, pendidik PAUD memegang peranan penting didalam meningkatkan mutu pendidikan. Pendidik PAUD adalah seorang tenaga profesional yang bertugas mengembangkan seluruh potensi dan pembentukan perilaku anak.

Pendidik PAUD yang profesional memiliki peranan yang strategis dan merupakan kunci keberhasilan mencapai tujuan kelembagaan sekolah, karena pendidik adalah pengelola kegiatan belajar mengajar bagi peserta didiknya. Kegiatan belajar mengajar akan berjalan efektif apabila tersedia pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah baik jumlah, kualifikasi, maupun bidang ahlinya. Disamping itu pendidik yang profesional perlu membangun kecakapan secara individu dan pekerjaan. Antara individu dan pekerjaan yang bersangkutan tidak dapat dipisahkan, karena sama-sama penting selain itu seorang pendidik yang profesional harus dapat melihat segala sesuatu dengan pandangan positif. Karena apabila seseorang berpikiran positif maka akan memiliki persepsi apapun yang terjadi, meskipun buruk maka akan mendatangkan kebaikan dimasa selanjutnya.

Pengelolaan tenaga pendidik PAUD merupakan salah satu dari Manajemen Penyelenggaraan PAUD. Adapun Manajemen Penyelenggaraan PAUD yaitu 1) Manajemen Kurikulum 2.) Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan 3.) Manajemen Peserta Didik 4.) Manajemen Sarana Prasarana 5.) Manajemen Keuangan. Pada penelitian ini peneliti menfokuskan pada Pengelolaan Tenaga Pendidik saja. Dikarenakan Tenaga Pendidik merupakan orang yang melaksanakan atau orang yang terlibat langsung dengan anak usia dini di lembaga PAUD. Pengelolaan Pendidik PAUD menjadi sangat penting diperhatikan, ketika melihat kenyataannya bahwa daya imajinasi, kreativitas, inovatif dan proaktif lulusannya, berbeda secara signifikan dengan penanganan Pendidik yang tidak tepat.

Menurut G.R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2001:2) memberikan pengertian bahwa Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Senada yang dikemukakan menurut Oemar Hamalik (2006) manajemen adalah suatu proses yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia lain serta sumber-sumber lainnya, menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Sementara itu menurut Nanang Fatah (2004) memberikan pengertian manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam rangka mendayagunakan sumber daya pendidik seoptimal mungkin, maka sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik. Pengelolaan

sumber daya tersebut akan berjalan dengan baik jika fungsi-fungsi pengelolaan/manajemen dilaksanakan dengan baik pula.

Menurut George R. Terry (Malayu S.P Hasibuan 2015:38), fungsi-fungsi manajemen terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Sedangkan menurut John F Mee (Malayu S.P Hasibuan 2015:38, Fungsi utama manajemen ada (empat), yaitu: (1) perencanaan, (2) organisasi (3) motivasi (4) evaluasi. Mengacu pada pendapat-pendapat tersebut dan kaitannya dengan penelitian ini, maka fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Didalam pengelolaan pendidik PAUD tidak terlepas oleh peran seorang pengelola PAUD. Seorang pengelola merupakan salah satu intisari suatu manajemen PAUD, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu lembaga pendidikan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pengelola PAUD dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan dari sekolah dapat dicapai atau tidak. Untuk itu Pengelola PAUD pun Kompetensi dan Kualifikasinya harus ditingkatkan dan sesuai Standar Nasional PAUD.

Indikator keberhasilan sebuah lembaga PAUD adalah kemampuan pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kurikulum dan menyiapkan lulusan yang mandiri dan siap memasuki jenjang pendidikan Sekolah Dasar.

Adapun bentuk pengelolaan Tenaga Pendidik adalah Perencanaan, pengadaan dan pengembangan diri.

PENGELOLAAN PENDIDIK PAUD

Kegiatan pertama dalam pengelolaan tenaga pendidik di PAUD ialah **a. Perencanaan** pegawai. ada empat kegiatan yang harus dilakukan dalam perencanaan pegawai di PAUD, yaitu: (1) menetapkan beban kerja; (2) menetapkan kapasitas kerja pendidik; (3) menginventarisasi pendidik yang ada; dan (4) menetapkan jumlah dan jenis pendidik yang dibutuhkan. **b. Pengadaan**, bahwa pengadaan pegawai baru di PAUD dilakukan dengan cara mengusulkannya kepada Yayasan. Proses - Proses

pengadaan pegawai baru di PAUD bisa dilakukan melalui empat kegiatan, yaitu: (1) persiapan; (2) pengumuman penerimaan pendidik baru melalui media sosial, dsb; (3) pendaftaran pendidik baru; (4) seleksi pendidik baru. **c. Pengembangan**, Meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan disiplin dan semangat kerja. **d. Evaluasi**, Pelaksanaan Supervisi Kegiatan Belajar Mengajar secara kontinue.

PROFESIONALISME PENDIDIK PAUD

Profesionalisme berasal dari kata 'profesi' yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi dapat diartikan juga sebagai suatu jabatan atau pekerjaan yang mempersyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperolehnya. Artinya didalam melaksanakan suatu jabatan pekerjaan tidak dipegang oleh orang yang sembarangan dan tidak terlatih untuk melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Martinis Yamin (2007:3) "profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berlandaskan intelektual. Senada menurut Jasin Muhammad yang dikutip oleh Yunus Namsa (2006:29) profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu bidang pekerjaan dan keahlian seseorang yang mempersyaratkan kompetensi intelektual, sikap dan ketrampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan tertentu.

Kunandar (2007:46) mengemukakan profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mempersyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna.

Keharusan pendidik PAUD untuk masuk dalam pekerjaan yang profesional tercantum pada UU No.20

Tahun 2003. Dalam UU tersebut memuat bahwa pendidik anak usia dini adalah profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik (Dirjen PAUD TT:14).

Profesional menurut Slamet Suyanto (2005:11) berarti bekerja sesuai prosedur, mengikuti etika profesi dan ilmu PAUD, serta tidak melakukan kesalahan. Hamalik (2006:270) mengemukakan bahwa profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapatkan ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar. Dengan bertitik tolak pada pengertian diatas maka pengertian guru profesional adalah orang-orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.

Adapun pengertian dari profesionalisme adalah suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus (Arifin, 1995:105) Sedangkan menurut Freidson dalam Saiful Sagala, (2000:199) profesionalisme adalah sebagai komitmen untuk ide-ide profesional dan karir.

Dengan begitu bahwa profesionalisme adalah kemampuan mengerti suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu yang disyahkan, beretika serta bertanggung jawab dengan pekerjaan itu dengan cara yang profesional.

Dari penjelasan-penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalisme adalah jiwa dari suatu profesi dan profesional.

Bertitik tolak dari beberapa pengertian tersebut maka pengertian Profesionalisme Pendidik PAUD adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang PAUD, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.

Pendidik anak usia dini pada jalur formal terdiri

dari guru dan guru pendamping, sedangkan pendidik pada pendidikan PAUD Non formal terdiri dari guru, guru pendamping dan pengasuh. Walaupun ada beberapa istilah yang menyebutkan untuk pendidik di lingkungan PAUD, yaitu disebut tutor. Pemerintah menetapkan Standar Pendidik dan Kependidikan yang tertuang pada pasal 25,26,27 Permendiknas No.58 Tahun 2009 dan Permendikbud No.137 Tahun 2014 yang antara lain mengatur kualifikasi dan kompetensi guru PAUD. Adapun pun kualifikasi akademik pendidikan minimum Diploma Empat (D.IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang Pendidikan Anak Usia Dini, dan kependidikan lain yang relevan dengan sistem pendidikan anak usia dini atau psikolog yang diperoleh dari Program Studi yang Terakreditasi. Guru PAUD harus juga memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) PAUD dari perguruan tinggi terakreditasi. Selain kualifikasi guru paud juga harus memiliki kompetensi guru PAUD yang dikembangkan secara utuh mencakup pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Guru Pendamping memiliki ijazah yang sama seperti Guru PAUD atau minimal memiliki ijazah D.II PGTK dari program studi terakreditasi dan memiliki kompetensi guru pendamping mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Sedangkan kualifikasi Guru Pendamping Muda minimal memiliki ijazah SLTA dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD dari lembaga pemerintah yang kompeten. Guru Pendamping Muda juga harus memahami dasar-dasar bagaimana mengasuh anak, ketrampilan melaksanakan pengasuhan, bersikap dan berperilaku sesuai kebutuhan perkembangan dan tingkat usia anak.

Pendidik paud dituntut untuk menjadi profesional agar dapat mendorong, memberikan inspiratif, memberikan motivasi, dan membimbing anak didik dalam usaha mereka mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Standar Kompetensi Guru PAUD tertuang di Standar Nasional PAUD pada Permendikbud 137 Tahun 2018 pasal 25 ayat 2, "bahwa kompetensi Guru PAUD dikembangkan secara utuh mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Berikut dijabarkan masing-masing kompetensi pendidik PAUD.

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan yang terkait dengan merencanakan program pendidikan dan pengasuhan dan perlindungan, melaksanakan proses dan melaksanakan penilaian terhadap proses belajar mengajar dari awal masuk hingga pulang. Kemampuan ini ditunjukkan dalam pengembangan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu dengan menyusun perencanaan semester, perencanaan mingguan dan perencanaan harian, merencanakan kegiatan main, pemilihan model pembelajaran yang sesuai, metode dan media yang akan dipakai dan sesuai dengan standar tingkat perkembangan peserta didik, memotivasi anak untuk terlibat disetiap kegiatan, memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum, memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek perkembangan, fisik, kultur dan budaya, agama, dan ras, emosional dan intelektual, menguasai teori dan paham dengan 10 Prinsip pembelajaran anak usia dini, menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik, merancang kegiatan yang berpusat pada anak dan menerapkan pembelajaran yang holistik terintegratif.

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan untuk bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan norma dan agama, sosial, berbudaya dan keyakinan anak dan menampilkan diri sebagai guru yang berbudi pekerti yang luhur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik. Pendidik yang berkepribadian ditunjukkan melalui sikap dan perilaku menyayangi anak, menjadi tauladan bagi peserta didik dan masyarakat lainnya, menampilkan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menunjukkan etos kerja yang tinggi, bertanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan memiliki kepercayaan diri serta menjunjung tinggi kode etik dan profesi guru.

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik dalam beradaptasi, dapat berkomunikasi dengan anak didik dan orangtua. Kompetensi ini ditunjukkan melalui kemampuan berteman dengan teman sejawatnya yang santun, empaktif dan efektif baik secara verbal maupun non verbal, beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja termasuk memahami bahasa daerah setempat, bersikap tidak diskriminatif terhadap peserta didik, orangtua dan

teman sejawab dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, ras, budaya, jenis kelamin, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.

Kompetensi profesional adalah kemampuan untuk memahami tahapan perkembangan anak, memahami kemampuan anak dalam setiap pengembangan, memahami kemajuan anak, ini ditunjukkan dengan memahami standar tingkat pencapaian perkembangan anak, memahami dan memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan orangtua dalam pemberian pendidikan, pengasuhan, gizi, dan kesehatan anak, memahami percepatan kemampuan anak yang berbeda, memahami cara belajar anak usia dini, memahami faktor penghambat perkembangan anak, memahami faktor pendukung perkembangan anak, memahami pendeteksian kelainan pertumbuhan dan perkembangan anak, dan pemberian intervensinya, memahami cara memantau nutrisi dan kebutuhan gizi anak yang sesuai, menjaga keselamatan dan kesehatan anak, mengenal keunikan-keunikan anak, mengembangkan potensi-potensi anak dengan pengembangan pembelajaran yang sesuai, mengenal pola-pola asuh, mengkomunikasikan dan mensosialisasikan program-program lembaga, dan melibatkan orangtua dengan program-program lembaga, melaksanakan pembelajaran dengan mengikuti zaman, melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.

Apabila kesemua kompetensi Pendidik diterapkan maka akan menghasilkan pendidik PAUD yang ideal atau profesional. Mengajar anak PAUD yang rata – rata berusia 3 sampai 6 tahun tidaklah mudah. Selain kompetensi, dan kualifikasi pendidikan, dibutuhkan kesabaran ekstra, ketekunan, dan tidak cepat putus asa. Motivasi, disiplin pendidik anak usia dini juga mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan memiliki kedisiplinan yang baik maka ada sikap, tingkah laku dan perbuatan baik, sehingga ada keseimbangan antara IQ, EQ, dan SQ. Peranan pendidik sangat diperlukan dalam upaya pengembangan potensi anak.

Pendidik yang cakap dan mampu memberikan hasil yang terbaik pada sekolah, merupakan pendidik harapan semua sekolah. Dengan memiliki pendidik yang profesional, cakap, dan berkompotensi, maka sekolah-pun akan bangga. Namun dari itu semua, tenaga pendidik juga harus diberikan *stimulus* untuk mengembangkan kemampuannya. Dengan tujuan agar tenaga pendidik dapat lebih profesional, lebih cakap, dan lebih berkompoten

Pendidik juga harus memiliki sifat yang hangat, empatik, welas asih, menyayangi dan menyukai anak-anak. Karena dengan kesukaan pada anak-anak maka akan memudahkan pendidik untuk melakukan pendekatan, mampu secara konsisten untuk merespon anak dan orangtua dari sisi positif.

Pendidik PAUD harus bisa menganalisa dan merefleksi dirinya didalam pelaksanaan pembelajaran, mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memperbaiki perencanaan pembelajaran selanjutnya.

Pendidik PAUD juga harus dapat melaksanakan penilaian perkembangan pada peserta didik baik penilaian harian, mingguan dan semesteran, mendokumentasikan perkembangan anak, menilai hasil-hasil pembelajaran, mengumpulkan portofolio, mengobservasi anak, dan melaporkan hasil penilaian kepada orangtua.

Kegiatan yang dapat dilakukan dalam rangka pembinaan guru dapat berupa sekolah lanjutan (S1 PAUD), pelatihan guru, workshop, seminar, PKG, diskusi dan sebagainya. Pembinaan mutu pendidik PAUD yang dilakukan tidak akan lepas dari Peningkatan kompetensi pendidik dan harus sesuai dengan sistem standarisasi pendidik di tiap-tiap jenis dan jenjang pendidikan sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2013:6) penelitian kualitatif didasarkan pada upaya untuk membangun pandangan subjek penelitian yang dijabarkan secara terperinci, menggunakan kata-kata atau kalimat, deskripsi secara holistik dan rumit. Penelitian ini berusaha untuk memahami fenomena-fenomena tentang apa yang dilakukan oleh objek, seperti perilaku, persepsi, tindakan, dan lain-lain yang dilaksanakan secara kompleks dan menyeluruh sehingga akan diperoleh data secara deksriptif.

Jenis data yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu data dalam wujud keterangan kegiatan secara menyeluruh, kontekstual, dan termakna, maka penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Diharapkan, dengan pendekatan kualitatif akan mampu mengungkap dan mengkaji mengenai pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD TAMAN SARI.

Adapun penyajian penelitian ini ialah dengan deskriptif, yaitu peneliti berusaha memaparkan / menarasikan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan pada penyelenggaraan PAUD TAMAN SARI.

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah Pengelola, dan tenaga pendidik PAUD TAMAN SARI. Alasan peneliti menggunakan responden tersebut karena :

1. Pengelola PAUD

Pengelola PAUD dapat memberikan informasi atau data karena Pengelola PAUD merupakan sosok sentral yang akan memberikan informasi mengenai penyelenggaraan tentang semua komponen yang ada di PAUD TAMAN SARI tersebut. Dari sini data utama akan didapat.

2. Tenaga Pendidik

Selain Pengelola, tenaga pendidik juga terlibat dalam memberikan informasi mengenai pengelolaan tenaga pendidik dan penyelenggaraan PAUD TAMAN SARI

Wawancara dalam penelitian ini lebih difokuskan pada kepala sekolah PAUD TAMAN SARI. Pedoman wawancara dalam penelitian ini berkaitan dengan Pengelolaan tenaga pendidik pada PAUD TAMAN SARI.

PENGELOLAAN PENDIDIK PAUD

Pengelolaan Tenaga Pendidik yang dilakukan Pengelola PAUD TAMAN SARI adalah :

a. Perencanaan

Perencanaan tenaga pendidik adalah keseluruhan kegiatan memikirkan dan menetapkan kebutuhan tenaga pendidik. Untuk perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di PAUD TAMAN SARI yang merencanakannya ialah Kepala Sekolah dibantu oleh Pemilik. Hal ini seperti dikatakan oleh Kepala Sekolah

“... biasanya saya dibantu oleh Pemilik apabila sekolah sedang membutuhkan tenaga pendidik untuk merekrut guru baru” (wawancara dengan Ibu DS).

b. Pengadaan

Kualifikasi tenaga pendidik PAUD dipersyaratkan sesuai standar yaitu memiliki ijazah berpendidikan anak usia dini S1 atau minimal D-IV jurusan Pendidikan/Psikologi Anak. Tenaga pendidik di PAUD TAMAN SARI memiliki kualifikasi yang beragam, ada S1 PAUD, D-III, S1 Komputer, SMU yang pasti kepribadian utama yang harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik PAUD yakni mengerti perkembangan anak, mencintai dunia anak, sabar,

sopan, bisa menjadi panutan/teladan bagi anak, tekun, dan disiplin tinggi. Untuk meningkatkan semua kompetensi tenaga pendidik, maka guru-guru non kependidikan dan yang berpendidikan SMA diikutsertakan Diklat Berjenjang mulai tingkat dasar, tingkat lanjut dan tingkat mahir. Seperti dikatakan oleh Pengelola PAUD TAMAN SARI “... yang jelas, guru PAUD itu harus mencintai dunia anak, sabar, sopan, bisa menjadi teladan bagi anak, tekun, dan disiplin” (wawancara dengan Ibu WR).

Proses seleksi penerimaan tenaga pendidik yang dilakukan oleh PAUD TAMAN SARI ialah dengan wawancara bertahap. Maksudnya, wawancara dibagi menjadi 2 yakni wawancara umum dan wawancara khusus. Wawancara umum dilakukan kepada semua calon tenaga pendidik yang mendaftar, mengenai kualifikasi dan kepribadian. Sedangkan untuk wawancara khusus dilakukan apabila calon tenaga pendidik sudah pasti diterima menjadi tenaga pendidik di PAUD TAMAN SARI yang membahas tentang hak dan kewajiban sebagai tenaga pendidik. Hal ini seperti dikatakan oleh Pengelola PAUD “... proses seleksi yang digunakan dalam penerimaan calon tenaga pendidik yakni dengan wawancara, baik wawancara umum maupun wawancara khusus” (wawancara dengan Ibu Warneti). Adapun Hak dan Kewajiban guru PAUD Taman Sari

c. Pengembangan

Pendidik yang cakap dan mampu memberikan hasil yang terbaik pada sekolah, merupakan pendidik harapan semua sekolah. Dengan memiliki pendidik yang profesional, cakap, dan berkompetensi, maka sekolah-pun akan bangga. Namun dari itu semua, tenaga pendidik juga harus diberikan *stimulus* untuk mengembangkan kemampuannya. Dengan tujuan agar tenaga pendidik dapat lebih profesional, lebih cakap, dan lebih berkompeten.

Adapun bentuk peningkatan profesionalisme pendidik PAUD Taman Sari (wawancara dengan ibu Warneti, S.Pd pada tanggal 4 April 2018.) yaitu 1). Pengelola mendukung usaha guru untuk meningkatkan kualifikasi pendidik yang non kependidikan dengan mengikuti program BI Universitas Terbuka Program Studi PG PAUD, alhamdulillah ibu Aprianti, S.Kom sudah memasuki

semester sembilan. Ibu Warneti, S.Pd. juga baru saja menyelesaikan S1 PAUD nya di Universitas PGRI Palembang. 2) Mengikutsertakan ibu Kholilah Hidayati, A.Md., ibu Aprianti, S.Kom. dan ibu Rini Apriani yang berpendidikan SMA mengikuti, Diklat Berjenjang Tingkat Dasar selama 5 hari pada tahun 2016.

Dalam pengembangan kemampuan tenaga pendidik, pihak PAUD TAMAN SARI mengikutsertakan pendidik pada pelatihan Kurikulum K13, seminar menjadi guru yang asyik, workshop mendongeng, workshop membuat media pembelajaran, Diklat Inklusi, dan lain sebagainya. Karena dengan banyaknya pelatihan dan diklat diharapkan guru dapat mengaplikasikannya dengan peserta didiknya. Karena Diklat dan Pelatihan merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/pengetahuan guru. Kegiatan Diklat diiringi dengan usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil diklat dan pelatihan. Selain itu, pihak PAUD TAMAN SARI juga mengadakan pertemuan mingguan/ FGD (*Focus Group Discussion*) yang dilakukan secara rutin (setiap hari Jum'at). Untuk menambah wawasan pendidik PAUD, pengelola menyediakan buku-buku pengetahuan tentang PAUD, dan mewajibkan pendidik untuk membacanya minimal 1 minggu 1 buku. (Hasil wawancara dengan ibu kholilah).

Selain itu pengelola PAUD juga mewajibkan gurunya untuk tergabung dengan PKG dikecamatan, agar dapat selalu sharing dan berbagi ilmu antar sesama pendidik PAUD.

Setelah pembinaan dengan berbagai cara pemberian pengetahuan, ketrampilan tentunya yang paling penting adalah menerapkan kedisiplinan. Disiplin adalah sebagai kepatuhan dan ketaatan individu sebagai pegawai / guru terhadap aturan cara berperilaku dalam situasi atau keadaan, dalam menghadapi peserta didik dan manusia termasuk cara berperilaku dalam menggunakan waktu/ruang dan lain-lain. Dalam rangka peningkatan disiplin guru, ada tiga hal yang diperhatikan pengelola KB Taman Sari yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, program tindak lanjut. 1). Kehadiran

Pendidik hadir disekolah 30 menit sebelum pelajaran dimulai, untuk menyambut anak,

melaksanakan kegiatan membaca iqro, menyiapkan media yang dipakai, dan pulang 30 menit setelah pelajaran selesai..

- a. Menandatangani daftar hadir setiap hari.
- b. Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu.
- c. Tidak meninggalkan sekolah tanpa izin pengelola KB Taman Sari.
- d. Mencatat kehadiran anak setiap hari.

2). Pelaksanaan Tugas

- a. Mengatur anak yang akan masuk kelas untuk berbaris terlebih dahulu
- b. Membuat persiapan mengajar baik RPPH, media, ape yang akan dipakai untuk keesokan hari.
- c. Melaksanakan tugas pokok dengan tertib dan teratur.
- d. Menyelesaikan administrasi guru
- e. Menilai siswa setiap hari, dan mengumpulkan portofolio anak untuk dokumen penilaian.
- f. Tidak keluar dari sekolah sebelum pemberitahuan 6 bulan sebelumnya.
- g. Melaksanakan kode etik sebagai pendidik PAUD
- h. Menerima tamu dengan baik dinas maupun masyarakat lainnya, apabila pengelola tidak berada ditempat.
- i. Menjalin kerjasama dan selalu berkomunikasi dengan teman sejawat.
- j. Mengikuti semua kegiatan diluar.
- k. Mengikuti senam setiap hari Jumat.
- l. Memakai sepatu, berpakaian rapi sesuai dengan ketentuan pengelola KB Taman Sari.

3). Tindak Lanjut

- a. Melaksanakan DDTK setiap bulan dengan menimbang berat badan, mengukur lingkar kepala, dan mengukur tinggi badan, agar apabila terdapat penyimpangan pertumbuhan dan perkembangan, cepat diberikan intervensi sedini mungkin.
- b. Membantu siswa yang mengalami keterlambatan perkembangan seperti kesulitan belajar, dan memberikan pengayaan kepada siswa yang mempunyai kecakapan lebih.

- c. Memeriksa kesehatan kuku, gigi, telinga secara kontinue setiap satu minggu sekali.
- d. Mengatur tempat duduk anak secara kontinue.

Setelah semua uraian diatas yang paling penting adalah pemberian motivasi oleh pengelola (wawancara ibu Warneti), karena motivasi memiliki nilai penting dalam sebuah lembaga pendidikan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan serta mendukung perilaku orang-orang dalam organisasi, supaya bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal. Pemberian motivasi kepada pendidik PAUD Taman Sari dengan cara memberikan penghargaan yaitu :

1. Mefasilitasi dan memberikan semangat untuk berkreasi dan mengeksplor apa saja untuk media pembelajaran.
2. Mengajak pendidik untuk selalu berpartisipasi dalam kegiatan sekolah.
3. Memfasilitasi semua kegiatan pendidik, misalnya ingin mengikuti workshop, seminar, pelatihan dengan memberikan material dan imaterial.
4. Membayar honor guru sebelum waktunya.
5. Memberikan hadiah lebaran dan insentif

d. Evaluasi

Evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik PAUD TAMAN SARI dilakukan oleh pengelola PAUD yakni dengan mengadakan kunjungan ke kelas (supervisi) ketika pendidik melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Hal ini seperti dinyatakan oleh tenaga pendidik kelompok A bahwa "... biasanya dalam evaluasi guru, kepala sekolah melakukan kunjungan kelas ketika kami sedang melaksanakan pembelajaran, melaksanakan supervisi setiap 3 bulan sekali" (wawancara dengan Ibu Rini Apriani tgl 5 April 2018). "Setelah melaksanakan supervisi, dan mendapatkan hasil-hasil supervisi, baru kemudian pengelola membina apa-apa kesulitan atau masalah yang mereka hadapi, kemudian pengelola memberikan solusi/pembinaan misalnya Guru tidak bisa membuat perencanaan pembelajaran RPPH maka, biasanya pengelola mengajari guru membuat RPPH, tetapi apabila masih belum mengerti juga maka pengelola memberikan pelatihan atau workshop

Kurikulum 2013 dengan ahlinya" (wawancara dengan DS).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di dapat disimpulkan bahwa Pengelolaan Tenaga Pendidik di PAUD TAMAN SARI sudah baik. dan memenuhi Standar Nasional PAUD. Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengelolaan tenaga pendidik di PAUD TAMAN SARI meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan evaluasi. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di PAUD TAMAN SARI dilakukan oleh Pengelola PAUD dengan dibantu koordinator pendidikan. Karena PAUD Taman Sari merupakan lembaga yang dibawah oleh yayasan pendidikan , maka pengadaan pegawai baru dilakukan dengan cara mengusulkannya kepada yayasannya, dan dilakukan sendiri oleh pihak sekolah.

Untuk tahap pengadaan, pihak PAUD TAMAN SARI memiliki standar kualifikasi akademik bagi setiap calon tenaga pendidik yaitu minimal SLTA untuk guru pendamping, dan kualifikasi S1 PAUD untuk guru PAUD, mencintai dunia anak, sabar, dan bisa menjadi panutan/teladan bagi anak.

Dalam pengembangan kemampuan tenaga pendidik, pihak PAUD TAMAN SARI mengikutsertakan pendidik pada pelatihan, seminar-seminar, workshop, diklat berjenjang dan lain sebagainya, selain itu sekolah juga mengadakan pertemuan mingguan/ FGD (*Focus Group Discussion*) yang dilakukan secara rutin, membiasakan pendidik untuk membaca buku tentang PAUD minimal 1 minggu 1 buku dan mengikutsertakan guru untuk tergabung pada PKG di kecamatan. Pengelola juga menetapkan kedisiplinan dan motivasi terhadap gurunya.

Evaluasi terhadap tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara mengadakan kunjungan kelas (supervisi) ketika pendidik melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar (KBM), memberikan pembinaan dan melaksanakan coaching pada pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arifin, H.M. 1995. *Kapita Selekta Pendidikan*

- (Islam dan Umum). Jakarta : Bumi Aksara
2. Arikunto , Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
 3. Hasibuan, Malayu S.P., Haji. 2015. *Manajemen : dasar, pengertian, dan masalah*. Cetakan kesebelas, Jakarta : Bumi Aksara
 4. Kunandar, 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
 5. Mulyasa, E. 2008, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
 6. Mulyasa, E. 2012, *Manajemen PAUD*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
 7. Moleong, Lexy J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
 8. Namsa, M. Yunus 2006., *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta : Pustaka Mapan
 9. Rusmaini. 2011. *Ilmu Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press.
 10. Suharsimi, Arikunto, 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
 11. Sagala, Syaiful, 2000, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
 12. Suyanto, Asep, 2012. *Bagaimana menjadi calon guru dan guru profesional*, Yogyakarta : Multi Prasindo.
 13. Suyanto, Selamat, 2005. *Dasar-dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Yogyakarta : Hikayat Publishing
 14. Yamin, Martinis. 2007. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Pressfs