

**PERAN HIMPAUDI DALAM PENGEMBANGAN
PENDIDIK PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh

NOPALIASARI

NPM: 1886131042



**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
2020**

ABSTRAK

Tujuan dari tulisan ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang peran Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI) dalam pelaksanaan PAUD, khususnya dalam hal: 1) Untuk mengetahui peran HIMPAUDI dalam mensosialisasikan pentingnya kualifikasi Pendidikan S1 kepada pendidik PAUD. 2) Untuk mengetahui bagaimana peran HIMPAUDI dalam Pembinaan dan Pengembangan pendidik PAUD melalui diklat berjenjang. 3) Untuk mengetahui bagaimana peran HIMPAUDI dalam menampung, memperjuangkan dan mewujudkan aspirasi para pendidik PAUD untuk mendapatkan kesejahteraan, 4) Untuk mengetahui bagaimana Peran HIMPAUDI dalam memfasilitasi pelatihan bagi pendidik PAUD melalui pengiriman pelatihan tingkat nasional. Temuan analisis tulisan ini yaitu: 1) peran HIMPAUDI dalam mensosialisasikan pentingnya kualifikasi Pendidikan S1 kepada pendidik PAUD melalui berbagai cara yaitu memberikan masukan kepada pendidik PAUD untuk mengikuti program kuliah S1 PAUD di Perguruan Tinggi yang ada di kota Bandar Lampung; 2) dalam Pembinaan dan Pengembangan pendidik PAUD melalui diklat berjenjang diharapkan pendidik PAUD mau mengikuti Diklat Berjenjang secara swadaya; 3) HIMPAUDI telah memperjuangkan para pendidik untuk memperoleh insentif, baik yang diterima dari Pemerintah maupun usaha yang dikembangkan oleh HIMPAUDI; dan 4) Peran HIMPAUDI dalam memfasilitasi pelatihan bagi pendidik PAUD melalui pengiriman pelatihan tingkat nasional melalui pengurus Daerah maupun Kota yang sesuai dengan ketentuan pusat. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Kata Kunci: HIMPAUDI SDM Pendidik PAUD

Abstarct

The purpose of this paper is to obtain data and information on the role of the Association of Indonesian Early Childhood Educators and Education Personnel (HIMPAUDI) in the implementation of early childhood education, particularly in terms of: 1) To find out the role of HIMPAUDI in disseminating the importance of undergraduate education qualifications to PAUD educators. 2) To find out how HIMPAUDI's role is in the guidance and development of early childhood educators through tiered training. 3) To find out how HIMPAUDI's role is in accommodating, fighting for and realizing the aspirations of PAUD educators for welfare, 4) To find out how HIMPAUDI's role is in facilitating training for PAUD educators through the delivery of national level training. The findings of the analysis of this paper are: 1) the role of HIMPAUDI in disseminating the importance of undergraduate education qualifications to PAUD educators through various means, namely providing input to PAUD educators to take part in the S1 PAUD program at universities in Bandar Lampung; 2) in the guidance and development of early childhood educators through tiered education and training, it is expected that PAUD educators will participate in the Tiered Education and Training independently; 3) HIMPAUDI has fought for educators to get incentives, both received from the government and businesses developed by HIMPAUDI; and 4) The role of HIMPAUDI in facilitating training for PAUD educators by sending training at the national level through regional and city administrators in accordance with central regulations. The methods used are observation, interview and documentation.

Keywords: HIMPAUDI PAUD Educator HR



PERNYATAAN ORISINALITAS/KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nopaliasari

NPM : 1886131042

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Peran Himpaudi Dalam Pengembangan Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Kota Bandar Lampung” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, November 2020

Yang menyatakan,

Nopaliasari



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat: Jalan Yulius Usman Labuhan Ratu Kedaton Telp. (0721) 787392. Fax (0721) 787392
Bandar Lampung (35142)

PERSETUJUAN

Judul Tesis : Peran Himpaudi dalam Pengembangan Pendidik Pendidikan
Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung

Nama Mahasiswa : Nopaliasari

NPM : 1886131042

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam ujian Terbuka pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri
Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 04 November 2020

MENYETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001


Dr. Hj. Romlah, M.Pd.I
NIP. 196306121993032002

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPS)**

Alamat: Jalan Yulius Usman Labuhan Ratu Kedaton Telp. (0721) 787392. Fax (0721) 787392
Bandar Lampung (35142)

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul **“Peran Himpaudi dalam Pengembangan Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Bandar Lampung”** ditulis oleh : **Nopaliasari, NPM : 1886131042** telah diujikan dalam Ujian Terbuka Tesis tanggal **04 November 2020** pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag. (.....)

Sekretaris : Andi Thahir, MA., Ed.D. (.....)

Penguji I : Dr. Oki Dermawan, M.Pd. (.....)

Penguji II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd. (.....)

Penguji III : Dr. Hj. Romlah, M.Pd.I. (.....)

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
UIN Raden Intan Lampung



Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag
NIP. 196010201988031005

Tanggal Lulus Ujian Terbuka 04 November 2020

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang senantiasa selalu penulis ucapkan sebagai ungkapan rasa syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Peran Himpaudi Dalam Pengembangan Pendidikan Usia Dini (Paud) Di Kota Bandar Lampung”. Tesis ini sebagai persyaratan dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan (M.Pd). Sebuah karya yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi diri penulis khususnya dan umumnya bagi seluruh pembaca karya ini.

Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya dari dunia sampai akhirat nanti.

Penulis sadar bahwa sejak awal mulai masuk pada Pascasarjana hingga dalam proses penyelesaian tesis banyak pihak yang telah memberikan bimbingan serta bantuan baik materil dan moral kepada penulis. Maka dengan segala kerendahan hati yang tulus, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. H. Andi Thahir, MA selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
5. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dalam penulisan tesis, beliau telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan pikirannya dalam membantu, membimbing, mendukung dan memberikan arahan kepada penulis sehingga terselesaikannya tesis ini dengan baik.
6. Dr. Hj. Romlah, M.Pd.I selaku Dosen Pembimbing II dalam penulisan tesis, beliau telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan pikirannya

dalam membantu, membimbing, mendukung dan memberikan arahan kepada penulis sehingga terselesaikannya tesis ini dengan baik.

7. Bapak Ibu Dewan penguji yang telah memberikan arahan, saran dan bimbingan dalam memperbaiki tesis ini.
8. Seluruh Bapak Ibu dosen pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, khususnya dosen yang telah mengampu mata kuliah selama 4 (empat) semester, mudah-mudahan ilmu yang diajarkan kepada kami menjadi amal jariyah dan dapat diterima oleh Allah SWT.
9. Seluruh staf karyawan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu semua kebutuhan yang diperlukan selama proses penyelesaian tesis ini.
10. Lina Susanti, S.Pd, selaku sekretaris HIMPAUDI Kota Bandar Lampung yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian ini. Dan seluruh jajaran pimpinan HIMPAUDI Kota Bandar Lampung yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.
11. Bapak Ibu oprator Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung selaku informan/subyek yang telah memberikan informasi (data) yang berhubungan dengan penelitian ini, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
12. Suami dan kedua anakku dan orang tua tercinta, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, perhatian, motivasi, nasehat, membesarkan hati, mengajarkan kesabaran dan dukungan baik secara moril maupun materil dalam menempuh studi di perguruan tinggi sampai mendapatkan gelar Master.
13. Sahabat serta teman-teman seangkatan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang saling mendukung, membantu dan memberi semangat demi terselesaikannya tesis ini.

Tidak lupa juga penulis berdoa kepada Allah SWT mudah-mudahan mereka yang turut membantu studi penulis dan kelancaran penelitian tesis ini, baik yang disebut maupun yang tidak disebut namanya dalam kata pengantar ini, semoga Allah membalasnya dan diberikan

keberkahan dan kemudahan dalam setiap urusan dalam hidupnya. Penulis juga menyadari bahwa penulisan tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, November 2020

Nopaliasari
Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus dan sob fokus.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	12
3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
5. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
6. Langkah-Langkah Pelaksanaan Manajemen sumber Daya Manusia	22

B. Peran.....	29
C. Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI).....	30
1. Tugas Pokok dan Fungsi HIMPAUDI.....	31
2. Aktifitas HIMPAUDI.....	32
D. Peran HIMPAUDI dalam Pengembangan PAUD.....	33
E. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).....	38
F. Pentingnya PAUD yang berkualitas.....	42
G. Kompetensi Pendidik PAUD.....	52
1. Kompetensi Pedagogik.....	54
2. Kompetensi Kepribadian.....	58
3. Kompetensi Profesional.....	60
4. Kompetensi Sosial.....	61
H. Profesi Pendidik PAUD.....	62
I. Peran Pendidik PAUD.....	68
J. Penelitian Terdahulu.....	88
K. Kerangka Berfikir.....	91
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	93
A. Metode dan Prosedur Penelitian.....	93
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	95
C. Data dan Sumber Data.....	95
D. Teknik dan Prosedur Penelitian Data.....	96
A. Teknik Analisis Data.....	99
B. Pengecekan Keabsahan Data.....	101

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	102
A. Gambaran Umum HIMPAUDI Kota Bandar Lampung.....	102
1. Sejarah Berdirinya HIMPAUDI Kota Bandar Lampung.....	118
2. Visi Misi HIMPAUDI Kota Bandar Lampung.....	104
B. Struktur Organisasi HIMPAUDI Kota Bandar Lampung	106
C. Program Kerja.....	106
1. Program Kerja Bidang Organisasi.....	106
2. Bidang Pendidikan Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan.....	107
3. Program Kerja bidang Humas dan Kerjasama.....	107
4. Program Kerja bidang Kesejahteraan, Ekonomi dan Sosial.....	108
5. Kegiatan HIMPAUDI.....	108
D. Pembahasan Penelitian.....	112
1. Penyajian Data.....	112
a. Peran HIMPAUDI memfasilitasi pengembangan profesi pendidik melalui program S1 PAUD.....	113
b. Peran HIMPAUDI dalam Pembinaan dan Pengembangan pendidik PAUD melalui diklat berjenjang	118
c. Peran HIMPAUDI dalam menampung, memperjuangkan dan mewujudkan aspirasi para pendidik anak usia dini untuk mendapat kan kesejahteraan.....	121
d. Peran HIMPAUDI dalam memfasilitasi pengembangan profesi pendidik PAUD melalui pengiriman pelatihan tingkat Nasional.....	123
E. Analisis Data tentang Peran HIMPAUDI dalam Pengembangan Pendidik	

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).....	127
BAB IV PENUTUP	137
A. Kesimpulan.....	137
B. Saran.....	139
DAFTAR PUSTAKA.....	137
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.Surat Ijin Penelitian	139
Lampiran 2.Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	140
Lampiran 3.Pedoman Wawancara	142
Lampiran 4 SK Pengurus HIMPAUDI Kecamatan se Bandar Lampung .	143
Lampiran 5 Arsip Surat Masuk HIMPAUDI Kota Bandar Lampung.....	158
Lampiran 6. Hasil Dokumentasi	159



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjadi dasar hukum dalam membangun pendidikan nasional dengan menerapkan prinsip demokrasi, desentralisasi, otonomi, keadilan, dan menjunjung hak asasi manusia.¹ Komitmen pentingnya pendidikan bagi anak usia dini mulai disadari oleh masyarakat Indonesia dengan dimulainya gerakan paudnisasi dan pendidikan karakter pada tahun 2011. Pasal 1 ayat (14) UU no. 20 tahun 2003 menyebutkan definisi Pendidikan Anak Usia Dini adalah² sebagai berikut:

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan salah satu bentuk pembinaan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun. Ini memberikan stimulasi pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan fisik dan mental anak-anak, dan mempersiapkan anak-anak untuk tahap berikutnya dari pendidikan formal dan non-formal dan non-formal. -Pendidikan formal. mendidik.

Penegasan tentang jalur pendidikan anak usia dini juga dijelaskan dalam pasal 28 UU no 20 tahun 2003. PAUD dibagi menjadi pendidikan formal, non formal dan informal. Taman kanak-kanak, Roudhotul Athfal, Bustanul Athfal adalah program PAUD pada jalur formal. Kelompok Bermain, Tempat Penitipan Anak dan Program

¹ Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (2003)

² UU No.20 Pasal 1 ayat (14) Tentang *Definisi Pendidikan Anak Usia Dini* (2003)

Satuan PAUD sejenis merupakan jenjang pendidikan nonformal. Pendidikan keluarga dan lingkungan adalah jalur pendidikan informal.

Pasal 14 UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 dengan jelas mengatur bahwa pendidikan anak usia dini merupakan tugas orientasi bagi anak sejak lahir (0) sampai (6) tahun dan memberikan rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan jasmani dan rohani. Dan mengembangkan mempersiapkan anak-anak untuk melanjutkan pendidikan.

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sebagai upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan tahapan yang sangat strategis, dilaksanakan secara bertahap dan sistematis, menjadi tanggung jawab pemerintah, masyarakat dan perusahaan lainnya. PAUD memegang peranan penting dan menentukan dalam sejarah perkembangan anak di kemudian hari, karena merupakan pondasi dasar kepribadian anak. Sejak anak-anak lahir dan memasuki pendidikan dasar, inilah masa keemasan atau yang disebut dengan “zaman keemasan”. Periode ini adalah waktu yang tepat untuk meletakkan dasar bagi perkembangan tubuh, bahasa, emosi sosial, konsep diri, dan keterampilan artistik. Nilai moral dan agama, yang mengarah pada tumbuh kembang anak yang sehat, cerdas, dan mandiri.

Dari perspektif pendidikan, stimulasi dini sangat diperlukan untuk merangsang semua aspek perkembangan anak, mencapai:

- 1) penanaman nilai-nilai dasar (karakter dan agama); 2)

sikap (disiplin dan kemandirian); dan

3) Pengembangan keterampilan dasar (bahasa, gerak, kognisi dan sosial). Pada tanggal 23 Juli 2003, pada puncak Hari Anak Nasional, pemerintah juga menginisiasi penyelenggaraan pendidikan anak usia dini di Indonesia melalui Presiden Republik Indonesia. Mulai sekarang, seluruh Kelurahan di Indonesia didorong untuk memiliki minimal satu PAUD. PAUD merupakan salah satu alternatif dalam mewujudkan hak atas pendidikan selain Taman Kanak-Kanak (TK) atau Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA).

Saat ini masih banyak anak yang belum mendapatkan layanan pendidikan anak usia dini. Hal ini disebabkan beberapa kendala, antara lain kurangnya kuantitas dan kualitas organisasi dan tenaga pendidik PAUD. Salah satu proyek yang dapat memenuhi batasan di atas adalah melalui

program pelatihan untuk pendidik anak usia dini. Minimalnya sosialisasi dalam pelaksanaan proyek PAUD mengakibatkan pemahaman yang kurang baik tentang pendidikan anak usia dini, antara lain kurangnya koordinasi antara pendidik dengan tenaga pendidik PAUD di berbagai provinsi, kabupaten/kota dan kelurahan. Hal ini menyebabkan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan PAUD Perkembangan dan penambahan anak serta jumlah anak yang diterima masih jauh dari jumlah yang diharapkan. Mengingat kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan PAUD merupakan bagian yang sangat penting bagi keberhasilan pendidikan anak usia dini. Dalam rangka meningkatkan efektivitas, koordinasi dan

sosialisasi program PAUD, HLMPAUDL diumumkan pada tanggal 31 Agustus 2005 di Malangba, Jawa Timur. HLMPAUDL didirikan untuk membantu pemerintah dalam mengelola tugas-tugas yang mustahil karena keterbatasan sumber daya manusia. Selain itu, pelatihan HLMPAUDL diharapkan:

1) menjadi wadah bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk saling menumbuhkembangkan, membudayakan, dan peduli untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kualitas seluruh rencana pendidikan anak usia dini Indonesia; dan

2) mengoptimalkan pemahaman dan pengetahuan tentang rencana pendidikan anak usia dini Pengembangan keterampilan yang selama ini masih kurang.

Pertanyaan yang dihadapi saat ini adalah sejauh mana HLMPAUDL sebagai organisasi mandiri dapat menjalankan fungsinya menyatukan pendidik dan pendidik PAUD, dan bagaimana HLMPAUDL mensosialisasikan pendidik PAUD yang berkualitas, memberikan pembinaan dan peningkatan Profesi kenalkan pangkat PAUD pendidik dan pendidik pembangunan.

Berdasarkan hasil survei sebelumnya yang dilakukan oleh Bapak Rohman salah satu penyelenggara layanan pendidikan di Kota Bandar Lampung, pada tanggal 19 Juli 2020, data PAUD yang dilayani Kober sebanyak 176 lembaga, SPS sebanyak 69 lembaga, dan Informal sebanyak 245 lembaga. Institusi. Data tenaga pendidik nonformal dari 20 bagian guru kelas sebanyak 496 tenaga pendidik dan 63 tenaga pendidik, serta jumlah tenaga pendidik PAUD nonformal sebanyak 559 tenaga

pendidik. Dari jumlah tersebut di atas, sebagian besar berpendidikan menengah atau sederajat. Data ini diperoleh melalui data online Dapodik tertanggal 19 Juli 2020.

Tujuan penulisan tesis ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang peran HLMPAUDL dalam penyelenggaraan PAUD. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang peran HLMPAUDL dalam aspek-aspek berikut: 1) pentingnya sosialisasi kualitas PAUD; 2) penyuluhan dan pengembangan organisasi secara bertahap; 3) toleransi, perjuangan, dan realisasi pendidik dan keinginan pendidik PAUD 4) Memberikan pelatihan bagi pendidik dan pendidik PAUD..

B. Fokus dan Subfokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian difokuskan pada peran HLMPAUDL dalam Pengembangan Pendidik PAUD di Kota Bandar Lampung.

2. Sub Fokus Penelitian

Sub fokus penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peran HLMPAUDL memfasilitasi pengembangan profesi pendidik melalui Program S1 PAUD,
2. Peran HLMPAUDL dalam Pembinaan dan Pengembangan pendidik PAUD melalui diklat berjenjang,

3. Peran HLMPAUDL dalam menampung, memperjuangkan dan mewujudkan aspirasi para pendidik anak usia dini untuk mendapatkan kesejahteraan,
4. Peran HLMPAUDL dalam memfasilitasi pelatihan bagi pendidik anak usia dini melalui pengiriman pelatihan tingkat nasional.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah peran HLMPAUDL Kota Bandar Lampung memfasilitasi pengembangan profesi pendidik melalui Program S1 PAUD,
2. Bagaimana peran HLMPAUDL Kota Bandar Lampung dalam Pembinaan dan Pengembangan pendidik PAUD melalui diklat berjenjang,
3. Bagaimana peran HLMPAUDL Kota Bandar Lampung dalam menampung, memperjuangkan dan mewujudkan aspirasi para pendidik PAUD untuk mendapatkan kesejahteraan,
4. Bagaimana Peran HLMPAUDL Kota Bandar Lampung dalam memfasilitasi pelatihan bagi pendidik PAUD melalui pengiriman pelatihan tingkat nasional.

D. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian

1. Untuk mengetahui peran HLMPAUDL dalam mensosialisasikan pentingnya kualifikasi Pendidikan S1 kepada pendidik PAUD
2. Untuk mengetahui bagaimana peran HLMPAUDL dalam Pembinaan dan Pengembangan pendidik PAUD melalui diklat berjenjang

3. Untuk mengetahui bagaimana peran HLMPAUDL dalam menampung, memperjuangkan dan mewujudkan aspirasi para pendidik PAUD untuk mendapatkan kesejahteraan,
4. Untuk mengetahui bagaimana Peran HLMPAUDL dalam memfasilitasi pelatihan bagi pendidik PAUD melalui pengiriman pelatihan tingkat nasional.



BAB II

LANDASAN TEORI

Sebuah kajian teori adalah tentang literatur yang relevan dengan bidang tertentu sebagaimana dikemukakan dalam buku-buku ilmiah dan artikel jurnal. Ia memberikan tinjauan mengenai apa yang telah dibahas atau dibicarakan oleh peneliti, teori-teori dan hipotesis yang mendukung, permasalahan penelitian yang diajukan atau ditanyakan, metode dan metodologi yang sesuai.

Diskripsi Konseptual Fokus dan Sub Fokus Penelitian

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum memberikan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia alangkah baiknya apabila diketahui terlebih dahulu pengertian manajemen dan sumber daya manusia itu sendiri. Dari pendapat beberapa ahli, manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen berasal dari kata kerja *tomanage* (bahasa Inggris), yaitu artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola.³ Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuannya.

³ Faustino Cardoso Gomes, *manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: CV , Andi Offset, 2003), h.1.

Sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologi. Hal ini penting untuk diketahui, karena akan bias membedakan dengan pengertian yang sama dengan pengertian manajemen sumber daya manusia, yaitu administrasi kepegawaian atau juga manajemen kepegawaian.

Menurut Melayu Hasibuan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁴ Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur peranan para tenaga pendidik agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan pendidikan.

Menurut Umar dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.⁵

⁴ Melayu hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, Cet. 6 (Jakarta: PT Bumi askara, 2003), h.6.

⁵ Edi sutrisno, *manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: kencana, 2000), h.7.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian dalam rangka membantu terwujudnya tujuan pendidikan, kepuasan tenaga pendidikan dan masyarakat. Manakala kita berbicara tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia.⁶

Sedangkan menurut Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan Psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal baik pencapaian tujuan organisasi,⁷ dalam rumusan lain, manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antar pekerjaan dengan pekerjaan pertama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kebutuhan individu-individu tersebut.

Dengan demikian, jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi

⁶ Abdurrahmat fatonii, *organisas dan manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: PT Renika cipta, 2009), h.11.

⁷ Hadari nawawi, *manajemen sumber daya manusia (untuk bisnis yang kompetit)* (Yogyakarta: Gajah Mada University Pres, 2005), h.42.

secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidik dan masyarakat.

Menurut Marihot Tua E.H, dalam bukunya Danang sunyoto mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.⁸

Aktivitas berarti melakukan sebagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengaruh, analisis jabatan, rekrutmen, dan sebagainya.⁹

Pengertian manajemen sumber daya manusia perspektif internasional dan makro dikemukakan oleh Moses N. Kiggundu dalam bukunya danang sunyoto manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia dalam perspektif mikro, menurut Edwin B.Flippo seperti dikutip Danang sunyoto yaitu manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.¹⁰

⁸ Danang Sunyoto, *manajemen sumber daya manusia, CAPS*, (Yogyakarta, 2012), h.1.

⁹ *Ibid.*, h.6.

¹⁰ *Ibid.*, h.2

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dengan maksud untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat secara terpadu dengan tenaga kerja yang baik, profesional dan berkualitas sehingga menghasilkan hasil yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya manusia untuk lebih meningkatkan kompetensi profesional gurug yang ada di sekolah.

2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa di bandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan mengerakan sumber daya manusia sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsure dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya.

Samsudin mengemukakan hal-hal yang berkenaan dengan MSDM adalah:

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian kebijakan SDM dengan perencanaan.
- b. Tanggung jawab pengelola SDM tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.

- c. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan
- d. Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai pengerak dan fasilitator.¹¹

Secara umum tujuan MSDM mencakup empat aspek yaitu:

- a. Tujuan sosial MSDM yaitu agar organisasi bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan organisasional yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional yaitu tujuan untuk mempertahankan kontribusi SDM ada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan individual yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang akan di capai melalui aktivitasnya dalam organisasi.¹²

3. Peranan manajemen sumber daya manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

¹¹ Samsudin S, *manajemn sumber daya manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h.76.

¹² Ibid., h.36.

Manajemen sumberdaya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:¹³

- a. Menetapkan jumlah (kuantitas), kualitas dan penetapan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan pendidikan berdasarkan kemampuan masing-masing.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan tenaga pendidikan berdasarkan asas *the righ man in the righ place and righ man in the righ job* (yaitu penempatan yang sesuai antara keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan yang akan dikerjakan) dalam hal ini kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pendidikan oleh pelajaran yang akan diajarkan.
- c. Menetapkan program kesejahteraan (gaji), pengembangan promosi (kenaikan pangkat) dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pendidikan pada khusus nya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang tenaga pendidik dan kebijaksanaan pemberian honor..
- g. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi para pendidik.
- h. Mengatur pension dan pemberhentian.

¹³ Malayu hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, h.13.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. System manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapasitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar atau mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.¹⁴

Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

1. Memungkinkan mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan dimiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Menegembangkan sistemkerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi” yang teliti”, system konfensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait” kebutuhan bisnis”.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

¹⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2001), h.13.

5. Menciptakan iklim, dimna hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manjemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, dimna kerja sama tim dan flesibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dhargai berdasarkan dengan apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahtraan pisik dan mental karyawan.

Berdasarkan dengan masalah tujuan pengelolaan MSDM, Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari penegembangan SDM di antara nya meliputi:

1. Meningkatkan priduktivitas kerja.
2. Meeningkatkan efisiensi.

3. Mengurangi kerusakan.
4. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.
5. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
6. Moral karyawan lebih baik.
7. Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar.
8. Technical skill, human skill, dan manajerial skill semakin baik.
9. Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik.
10. Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin meningkat.
11. Akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat consume karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.¹⁵

Merujuk kepada para pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu kopetensi personil agar memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan kopetensi yang dibutuhkan oleh lembaga baik untuk kepentingan lembaga maupun kepentingan personil.

5. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

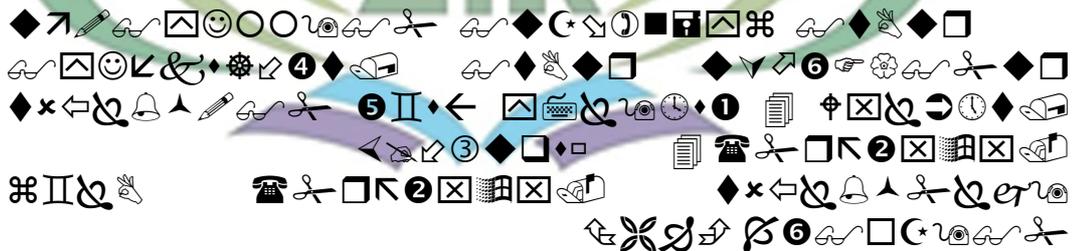
Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.¹⁶

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.9.

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), h.16.

1) Perencanaan (*human resources planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi keorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sebagaimana yang dijelaskan dalam al-qur'an surat Shaad ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan.



dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan tujuan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.¹⁷

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua kegiatan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan

Pengadaan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

¹⁷ Faustino Cardoso Gomes, *manajemen sumber daya manusia*.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.¹⁸

7) Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan pekerjaannya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program

¹⁸ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis yang Kompetitif)*, h.72.

kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta perpedoman pada internal dan eksternal.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social. Surat AL-Asr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ (1) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (2) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ (3).

“Wal’asr. Innal insaana lafi Khusr. Illallaziina aamanu wa ‘amilus-saalihaati wa tawaasau bil haqqi wa tawaasau bis sobr”

Artinya : “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati upaya menetapi kesabaran”.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (Separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.¹⁹

Para wakil siswa atau mahasiswa seperti anggota osis dan anggota sangat mahasiswa termasuk juga sebagai sumber daya manusia organisasi pendidikan.

¹⁹ Ibid., h.21-23.

Sebab, mereka ikut berpartisipasi kedalam menjaga kelangsungan dan meningkatkan aktivitas-aktivitas dalam pendidikan.

6. Langkah-Langkah Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Langkah-langkah yang diperlukan untuk implementasi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Orientasi atau sosialisasi
3. Pelatihan dan pengembangan
4. Penilaian kinerja
5. Promosi, pemindahan dan pemisahaan.²⁰

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan merupakan fungsi pertama dari fungsi-fungsi manajemen, diterapkan pada berbagai bidang termasuk manajemen sumber daya manusia. Tujuan fungsi ini adalah untuk mengurangi ketidak pastian dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.²¹

Perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mengantisifasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang, dengan memperhatikan:

1. Persediaan sumber daya manusia sekarang

²⁰ Kadarman, Jusuf Udaya, *penegantar ilmu manajemen* (Jakarta: PT Prenhallindo, 2001), H.113.

²¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012), H.112.

2. Peramalan permintaan dan suplai sumber daya manusia
3. Rencana untuk memperbesar jumlah sumber daya manusia.²²

Manfaat perencanaan sumber daya manusia:

1. Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia
2. Memadukan kegiatan perusahaan dan tujuan organisasi dimasa yang akan datang secara efisien.
3. Melakukan pengadaan karyawan baru secara ekonomis.²³

Secara khusus, tugas dan tanggung jawab unit sumber daya manusia adalah

1) mengumpulkan informasi kebutuhan sumber daya manusia, hal ini karena setiap bagian pada perusahaan menyampaikan informasi kebutuhan akan sumber daya manusia sebagai bahan untuk melakukan analisis, 2) melakukan indentifikasi atas sumber daya manusia yang ada, 3) merancang system data perencanaan sumber daya manusia, 4) menyusun dan menganalisis data yang ada untuk menentukan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang di butuhkan, 5) mengajukan perencanaan sumber daya manusia kepada manjer puncak, dan 6) menerapkan perencanaan sumber daya manusia yang disetujui oleh manajer puncak. Tanggung jawab manajer puncak adalah dalam perencanaan sumber daya manusia adalah, 1) melakukan identifikasi atas kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia untuk setiap bidang dalam perusahaan, 2) mendiskusikan informasi perencanaan sumber daya manusia dengan manajer bidang sumber daya manusia, 3)

²² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, H.107.

²³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 112.

mengintegrasikan perencanaan sumber daya manusia dengan perencanaan bidang pekerjaan, 4) melakukan pemantauan atas perencanaan sumber daya manusia untuk mengidentifikasi perubahan kebutuhan, 5) melakukan penilaian kebutuhan atas usulan manajer sumber daya manusia, dan menyetujui bila ada kesepakatan dengan manajer sumber daya manusia, dan 6) melakukan peninjauan ulang atas rencana penggantian yang berkaitan atas perencanaan sumber daya manusia.²⁴

b. Orientasi atau sosialisasi

Pengertian orientasi adalah program yang dirancang untuk menolong karyawan baru (yang lulus seleksi) mengenai pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Program orientasi sering juga disebut induksi yaitu memperkenalkan para karyawan dengan peranan atau kedudukan mereka dengan organisasi dan dengan karyawan lain. Orientasi ini dilaksanakan karena semua karyawan baru membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru.²⁵ Program orientasi maksudnya memperkenalkan karyawan baru dengan tugasnya, dengan organisasi, dan dengan karyawan lain. Orientasi menjelaskan hal yang penting mengenai organisasi, karena karyawan baru perlu mengetahuinya. Orientasi adalah sikap, standar nilai dan pola perilaku didalam perusahaan atau organisasi bagi karyawan.²⁶

Tujuan orientasi

²⁴ ibid, h.126.

²⁵ Ibid.

²⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), h.115.

1. Memperkenalkan karyawan baru dengan ruang lingkup tempat bekerja, dan kegiatannya .
2. Member informasi tentang kebijakan yang berlaku
3. Menghibdarkan kemungkinan timbul kekacauan yang dihadapi karyawan baru, atau tugas atau pekerjaan yang deserahkan kepadanya.
4. Member kesempatan karyawan baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya.

Langkah Orientasi

- 1) Penyuluhan pendahuluan
- 2) Penunjukan tempat tertentu (ibadah, kafetaria)
- 3) Mengadakan pertemuan kelas
- 4) Pengenalan dengan kariyawan lama.²⁷

c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan (*training and devploment*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kopetensi karyawan dan kierja organisasi. Pelatihan member para pembelajaran penegetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan melibatkan pemebelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki pokus lebih jangka

²⁷ Ibid., h.120.

panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.²⁸

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki *performance* pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil didefinisikan. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*Development*) menuju kepada kesempatan –kesempatan belajar (*Learning Opportunities*) yang didesain guna membantu pembangunan para pekerja.²⁹

d. Penilaian kinerja

Penilaian pelaksanaan pekerjaan kinerja adalah system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan

²⁸Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h.210.

²⁹Gomes Faustiono Kardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003), h.197.

pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.³⁰

e. Promosi, Pemindahan dan Pemisahan

Promosi ialah memberikan kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan dari pada kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Dengan kata lain, promosi merupakan kenaikan jabatan yang lebih tinggi. Promosi merupakan salah satu usaha untuk memajukan karyawan.³¹

Transfer (*Mutasi*) adalah memindahkan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain dalam satu tingkatan organisasi secara *horizontal* tanpa adanya peningkatan tanggung jawab, kekuasaan maupun gaji.

Demosi adalah member kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih kecil kepada karyawan dari pada kekuasaan dan dan tanggung jawab sebelumnya. Demosi berarti juga penurunan jabatan dari jabatan yang lebih tinggi ke jabatan yang lebih rendah. Jadi demosi merupakan kebalikan dari promosi.³²

B. PERAN

Peran menurut Soekanto adalah proses dinamis kedudukan (status). Dalam sebuah organisasi setiap orang memiliki berbagai macam karakteristik dalam

³⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, ke-7 (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), h.260.

³¹ Kadarman, Jusuf Udaya, *penegantar ilmu manajemen*, h.125.

³² *Ibid.*, h.126-127.

melaksanakan tugas, kewajiban atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi atau lembaga. Tugas-tugas tersebut merupakan batasan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan berdasarkan peraturan-peraturan dari organisasi atau lembaga tersebut agar segala pekerjaan dapat tertata rapi dan dapat dipertanggungjawabkan oleh setiap pegawainya. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan³³.

Levinson mengatakan peranan mencakup tiga hal yaitu:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Adapun pembagian peran menurut Soekanto peran dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut :

1. Peran Aktif

³³ Soekanto Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, edisi baru: Rajawali Pers, Jakarta (2009)

Peran aktif adalah peran yang di berikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat dan lainnya sebagainya.

2. Peran Partisipatif

Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

3. Peran Pasif

Peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan diri agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik.

Menurut Riyadi peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, maka individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya. Menurut Abu Ahmadi peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian peran merupakan suatu tindakan yang membatasi seseorang maupun suatu organisasi untuk melakukan suatu kegiatan berdasarkan tujuan dan ketentuan yang telah disepakati bersama agar dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.

C. Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia

(HIMPAUDI)

HIMPAUDI adalah organisasi yang menghimpun pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini. HIMPAUDI didirikan di Jakarta pada tanggal 6 Juni 2005. Pimpinan organisasi tingkat pusat berkedudukan di Ibu Kota Republik Indonesia. Setiap daerah telah didirikan HIMPAUDI yang berkedudukan di provinsi, kabupaten/ kota dan sampai pada tingkat kecamatan. HIMPAUDI berasaskan Pancasila dan berlandaskan Undang-undang 1945. HIMPAUDI adalah organisasi profesi yang bersifat independen.

Keberadaan organisasi profesi tentu tidak dapat terpisah dari pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai salah satu organisasi di bidang PAUD, HIMPAUDI memiliki peran yang dalam mengembangkan pengelolaan manajemen pendidik PAUD di Indonesia. Peran yang dilakukan oleh HIMPAUDI dalam mengembangkan pengelolaan manajemen pendidik PAUD diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kompetensi pendidik PAUD di Kota Bandar Lampung. Peningkatan pengelolaan manajemen pendidik PAUD diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini.

Sebagai suatu organisasi yang menjadi wadah dalam mempersatukan pendidik anak usia dini serta wadah untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga

kependidikan anak usia dini, sejauh mana peran organisasi dalam mengembangkan pengelolaan manajemen pendidik anak usia dini pada tingkat daerah.³⁴

1. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) HIMPAUDI.

Ada empat tugas pokok HIMPAUDI yaitu:

- a. Mensosialisaikan pentingnya pendidikan anak usia dini yang berkualitas kepada semua lapisan masyarakat;
- b. Melakukan pembinaan dan pengembangan organisasi secara berjenjang;
- c. Menampung, memperjuangkan dan mewujudkan aspirasi para pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini;
- d. (Memfasilitasi pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini.

Sedangkan Fungsi HIMPAUDI yaitu:

- a. Mempersatukan para pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini di Indonesia; dan
- b. Meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini sesuai dengan konsep dasar pembinaan tumbuh kembang anak secara holistik.

Dalam Anggaran Dasar pasal 17 diungkapkan tentang struktur organisasi HIMPAUDI berjenjang dari tingkat pusat, tingkat wilayah, tingkat daerah, dan tingkat cabang. Struktur organisasi tersebut dijabarkan dalam ART pasal 8 yaitu

³⁴ Tim HIMPAUDI Pusat, *Himpunan Pendidik dan Kependidikan ANAK USIA DINI INDONESIA* (Pengurus Pusat HIMPAUDI: 2014)

struktur pengurus Pusat untuk tingkat Nasional, struktur pengurus Wilayah untuk tingkat Provinsi, struktur pengurus Daerah untuk tingkat Kabupaten/Kota, dan struktur pengurus Cabang untuk tingkat Kecamatan. Pada pasal 21 Anggaran Dasar diungkapkan tentang pengangkatan, pengesahan, dan pelantikan.

Pengurus Pusat HIMPAUDI disahkan oleh Musyawarah Nasional (Munas) dan pelaksanaannya diatur dalam Anggaran Rumah Tangga (ART). Pengurus wilayah, daerah, dan cabang HIMPAUDI diangkat, disahkan, dan dilantik oleh pengurus setingkat lebih tinggi dan pelaksanaannya diatur dalam ART.

2. Aktifitas HIMPAUDI

HIMPAUDI mempunyai aktifitas/kegiatan yang telah ditetapkan dalam Tata Kerja HIMPAUDI. Sehingga setiap HIMPAUDI di daerah harus mengikuti langkah kegiatan yang telah ditetapkan dalam Tata Kerja tersebut. Adapun program kegiatan tersebut disusun melalui tahapan sebagai berikut:

a. Perencanaan

Setelah HIMPAUDI terbentuk serta disahkan maka untuk selanjutnya pengurus serta anggota organisasi bersama-sama membuat perencanaan program kerja dan sosialisasi sesuai kondisi dan kebutuhan masing-masing daerah;

b. Pelaksanaan

Perencanaan yang sudah dibuat kemudian diimplementasikan atau dilaksanakan melalui berbagai kegiatan yang menganut prinsip-prinsip prioritas, efektifitas dan efisiensi;

c. Monitoring dan Evaluasi

Pelaksanaan kegiatan yang sedang berjalan harus dimonitor untuk melihat apakah sesuai dengan perencanaan yang dibuat. Setelah kegiatan selesai harus dievaluasi untuk mengukur keberhasilan kegiatan. Hasil evaluasi dapat dijadikan masukan bagi perencanaan program berikutnya; dan

d. Pelaporan

Untuk mempertanggungjawabkan kegiatan yang telah dilaksanakan harus membuat laporan. Laporan dibuat sebagai bentuk transparansi kepada berbagai pihak terkait. Sehingga akuntabilitas dan kredibilitas himpunan dapat dijaga dengan baik. Pelaporan berisi antara lain: laporan kegiatan dan pertanggungjawaban keuangan.

D. Peran HIMPAUDI dalam pengembangan PAUD

HIMPAUDI adalah Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia, didirikan di Jakarta pada tanggal 6 Juni 2005. HIMPAUDI bertujuan untuk mempersatukan pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini, meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini serta memperjuangkan peningkatan kesejahteraan dan perlindungan bagi pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini. Lembaga ini dibentuk untuk membantu pemerintah dalam penguatan kelembagaan, orientasi pendidik dan tenaga kependidikan, perintisan lembaga PAUD, serta sosialisasi, advokasi dan edukasi kepada pejabat, masyarakat umum dan kelompok masyarakat tertentu.

Keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu komponen yang sangat penting dari keberhasilan pendidikan anak usia dini. Untuk

meningkatkan efektifitas, koordinasi dan sosialisasi program PAUD, maka perlu dibentuk kepengurusan HIMPAUDI baik tingkat pusat, propinsi, kabupaten/ kota sampai tingkat kecamatan guna menjadi wadah bagi para pendidik dan tenaga kependidikan berkoordinasi dan berkomunikasi saling tukar informasi tentang dunia pendidikan anak usia dini. Adapun pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi HIMPAUDI adalah mengacu dan berpedoman pada AD/ART. Pembagian tugas dan wewenang pada tingkatan baik pusat sampai kecamatan (Pedoman kerja Himpaudi).

Terbentuknya kepengurusan HIMPAUDI diharapkan dapat 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. Dengan terbentuknya kepengurusan HIMPAUDI diharapkan dapat mengoptimalkan pemahaman dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan tentang program pendidikan anak usia dini. Tata Kerja HIMPAUDI mulai dari tingkat pusat, propinsi, kabupaten/ kota serta tingkat kecamatan yang jelas dan teratur diharapkan dapat tercipta organisasi yang sehat, kreatif dan dinamis serta berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Hasil Workshop HIMPAUDI Tingkat Nasional tanggal 17 – 19 Juni tahun 2007 di Bandung, HIMPAUDI merekomendasikan kepada pemerintah untuk memberikan kesempatan bagi perguruan tinggi untuk segera membuka program S1 PAUD dalam rangka menunjang Peraturan Pemerintah tentang Pendidik PAUD. Gelar untuk S1 PAUD adalah Sarjana Pendidikan seperti gelar-gelar bidang pendidikan yang lain. Sedangkan sebutan bagi pendidik atau pengajar PAUD

adalah guru, alasan tersebut sesuai dengan UU Guru dan Dosen dan untuk mengangkat harkat, derajat dan martabat orang-orang yang mengajar PAUD. Agar melibatkan dan memberdayakan HIMPAUDI dalam program-program pelatihan dengan memberikan kesempatan kepada trainer tingkat daerah untuk melatih pendidik PAUD di tingkat bawahnya.

Rekomendasi HIMPAUDI juga ditujukan kepada Pemda tingkat I dan II agar memberikan kemudahan akses dan informasi bagi HIMPAUDI agar dapat mengembangkan PAUD sampai ke tingkat grass root. Kepada Forum HIMPAUDI merekomendasikan bahwa dalam melaksanakan tugas, baik forum maupun HIMPAUDI harus sesuai dengan tupoksi masing-masing. (Forum merupakan wadah tempat orang-orang secara individu maupun personal dari berbagai organisasi termasuk HIMPAUDI bergabung di dalamnya untuk memberikan masukan-masukan dan ide-ide untuk dirumuskan). Dengan demikian siapapun yang peduli PAUD dapat menjadi anggota forum sedangkan untuk menjadi anggota HIMPAUDI harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu pendidik PAUD dan tenaga kependidikan PAUD).

Rekomendasi terhadap internal HIMPAUDI adalah: pengurus HIMPAUDI daerah yang bergelar Doktor atau kandidat Doktor dibidangnya agar direkomendasikan menjadi pemantau TOT atau PCP sebagai wakil pusat di daerahnya, sedangkan peserta TOT atau PCP dapat diserahkan kepada yang lain. Melaksanakan PP 19/2005 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bab VI Pasal 28 ayat 3 menyatakan pendidik harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajar pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan

anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Ayat 4 menyatakan bahwa apabila tidak mempunyai ijazah seperti yang disyaratkan maka dapat diperoleh melalui program kesetaraan. Dengan demikian sebagai agen pembelajar bukan hanya memiliki ijazah melainkan juga harus mempunyai kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang dapat menyesuaikan dengan kearifan lokal dalam keempat bidang tersebut.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru juga di tuangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no. 74 tahun 2008 pada bab II pasal 10. Kompetensi yang dimaksud merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi guru bersifat holistik karena saling berkaitan.³⁵

Wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi HIMPAUDI mengacu dan berpedoman pada AD/ART. Pembagian tugas dan wewenang pada tingkatan baik pusat sampai kecamatan (Pedoman kerja Himpaudi). Ada empat tugas pokok HIMPAUDI yaitu:

³⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no. 74, Tentang *Kompetensi Guru*(2008) b II psl 10.

- a. Mensosialisasikan pentingnya pendidikan anak usia dini yang berkualitas kepada semua lapisan masyarakat. Sosialisasi pentingnya PAUD dilakukan dengan cara yaitu kegiatan bagi anak usia dini antara lain seminar peningkatan kualitas lembaga PAUD serta memberikan pengarahan akan persyaratan pendirian yang harus dipenuhi oleh lembaga PAUD.
- b. Melakukan pembinaan dan pengembangan organisasi secara berjenjang. HIMPAUDI telah melakukan pembentukan pengurus HIMPAUDI dari tingkat provinsi sampai tingkat kecamatan.
- c. Menampung, memperjuangkan dan mewujudkan aspirasi para pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini. HIMPAUDI telah memperjuangkan para pendidik untuk memperoleh insentif, baik dari pemerintah maupun usaha yang dikembangkan oleh HIMPAUDI.
- d. Memfasilitasi pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini. Pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan telah diwujudkan melalui pembukaan program S1 PAUD di perguruan tinggi, pelatihan dasar bagi pendidik AUD, pelatihan konsep PAUD serta pendekatan pembelajaran AUD, pelatihan pengelolaan data online bagi pengurus HIMPAUDI dan seminar pola pembelajaran tematik pada PAUD.

Terbentuknya kepengurusan HIMPAUDI diharapkan dapat 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. HIMPAUDI bertujuan menghimpun aspirasi dan meningkatkan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini Indonesia (AD Himpaudi 2014-2018).

HIMPAUDI memiliki struktur organisasi berjenjang mulai dari tingkat pusat, wilayah, daerah, serta tingkat cabang. Struktur organisasi tersebut dijabarkan dalam ART pasal 8 yaitu struktur pengurus pusat untuk tingkat nasional, struktur pengurus wilayah untuk tingkat provinsi, struktur pengurus daerah untuk tingkat kabupaten/ kota, dan struktur pengurus cabang untuk tingkat kecamatan. yang jelas dan teratur diharapkan dapat tercipta organisasi yang sehat, kreatif dan dinamis serta berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

E. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

1. Pengertian PAUD

Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) secara umum adalah suatu upaya pembinaan yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan kepada anak sejak lahir sampai dengan berusia enam tahun. PAUD bertujuan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak agar memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 28 menyebutkan bahwa: (1) Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar. (2) Pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan/atau informal. (3) Pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal berbentuk taman kanak-kanak

(TK), raudatul athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat. (4) Pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan nonformal berbentuk kelompok bermain (KB), taman penitipan anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat³⁶

Satuan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah merupakan suatu upaya pembinaan dan pendidikan untuk anak usia dini dapat dilakukan melalui sebuah lembaga satuan pendidikan formal dan nonformal yang menyelenggarakan program pendidikan anak usia dini. Satuan pendidikan tersebut adalah:

a. Taman Kanak-Kanak

Taman Kanak-Kanak (TK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak usia 4 (empat) tahun sampai dengan 6 (enam) tahun.³⁷

b. Kelompok Bermain

Kelompok Bermain (KB) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan nonformal yang menyelenggarakan program pendidikan dalam bentuk bermain sambil belajar bagi anak usia 2 (dua) sampai 4 (empat) tahun yang memperhatikan aspek kesejahteraan sosial anak.

c. Taman Penitipan Anak

Taman Penitipan Anak (TPA) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan nonformal yang menyelenggarakan program

³⁶ Tim HIMPAUDI Pusat, *Himpunan Pendidik dan Kependidikan ANAK USIA DINI INDONESIA* (jakarta: Pengurus Pusat HIMPAUDI, 2014).

³⁷ Ibid.

pendidikan dalam bentuk bermain sambil belajar bagi anak usia 0 (nol) sampai 6 (enam) tahun dengan prioritas nol sampai empat tahun yang memperhatikan aspek pengasuhan dan kesejahteraan sosial anak.

d. Satuan PAUD Sejenis

Satuan PAUD Sejenis (SPS) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan nonformal yang menyelenggarakan program pendidikan dalam bentuk bermain sambil belajar bagi anak usia 0 (nol) sampai 6 (enam) tahun yang dapat diselenggarakan dalam bentuk program secara mandiri atau terintegrasi dengan berbagai layanan anak usia dini dan lembaga keagamaan yang ada di masyarakat.³⁸

Bagi lembaga satuan pendidikan nonformal atau satuan PAUD yang menyelenggarakan program pendidikan anak usia dini akan mendapat bantuan dari pemerintah dalam program Bantuan Operasional Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini (BOP-PAUD). Pemerintah akan membantu menyediakan dana biaya operasional non personalia yaitu biaya bahan atau peralatan pendidikan habis pakai, dan biaya penyelenggaraan pendidikan tak langsung. Komponen biaya operasional penyelenggaraan PAUD akan diatur sesuai peraturan yang berlaku.

³⁸ Anies Listyowati Djoko Adi Walujo, *Kompendium Pendidikan Anak Usia Dini* (Depok: Prenadamedia Group, 2017).

2. Tujuan PAUD

Secara umum, tujuan pendidikan anak usia dini adalah mengembangkan berbagai potensi anak sejak dini sebagai persiapan untuk hidup dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Pendidikan anak pun bisa dimaknai sebagai usaha mengoptimalkan potensi-potensi luar biasa anak yang bisa dibingkai dalam pendidikan, pembinaan terpadu, maupun pendampingan.

3. Fungsi PAUD

Fungsi pendidikan anak usia dini secara umum adalah :

- a. Mengenalkan peraturan dan menanamkan disiplin pada anak
- b. Mengenalkan anak pada dunia sekitar
- c. Menumbuhkan sikap dan perilaku yang baik
- d. Mengembangkan kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi
- e. Mengembangkan keterampilan, kreativitas, dan kemampuan yang dimiliki anak
- f. Menyiapkan anak untuk memasuki pendidikan selanjutnya.

4. Jenis Pelayanan PAUD

Dibanding dengan perkembangan model dan jenis PAUD di berbagai negara maju dan berkembang lainnya, PAUD di Indonesia memiliki keunikan khusus yang agak berbeda dengan di luar negeri. Karena di luar negeri PAUD pada umumnya hanya dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu Kindergarden atau Play Group dan Day Care, sedang di Indonesia menjadi 4 (empat) macam yaitu:

1. Taman Kanak-Kanak (Kindergarten)
2. Kelompok Bermain (Play Group)
3. Taman Penitipan Anak (Day Care)
4. PAUD sejenis (Similar with Play Group)
5. Sistem Penyelenggaraan PAUD

Penyelenggaraan PAUD di negara lain semata-mata hanya menstimulasi kecerdasan anak secara komprehensif dan pengasuhan terhadap anak, karena aspek kecerdasan yang dikembangkan hanya meliputi kecerdasan intelektual, emosional, estetika, dan social serta pengasuhan. Sedang di Indonesia potensi kecerdasan tersebut diberikan juga pendidikan untuk mengembangkan potensi kecerdasan spiritual yang dilaksanakan melalui pendekatan olah pikir, olah rasa, dan olah raga. Di samping itu, juga diberikan pengetahuan dan pembinaan terhadap kondisi kesehatan dan gizi peserta didik. Oleh karena itu, penyelenggaraan PAUD di Indonesia disebut penyelenggaraan PAUD secara “Holistik dan Integratif”

F. Pentingnya PAUD yang berkualitas

Berbagai upaya untuk mensosialisasikan PAUD telah dilakukan oleh HIMPAUDI baik di tingkat Pusat, propinsi, kabupaten/kota maupun kecamatan. Dalam sosialisasi PAUD tersebut dilakukan berbagai kegiatan, yang seringkali berkaitan dengan Hari Anak Nasional atau Hari Pendidikan Nasional atau Jambore PAUD. Presiden RI telah mencanangkan pelaksanaan PAUD se Indonesia, bersama dengan puncak Hari Anak Nasional. Tentu sudah

saatnya masyarakat bahu membahu mengembangkan PAUD, agar terwujud pendidikan berkualitas. Sebagai contoh:

1. HIMPAUDI Wonosobo dengan kegiatan senam pinguin 1000 anak PAUD HIMPAUDI kota Malang dengan kegiatan menyanyi bersama, membaca syair, menari, dan fashion show
2. HIMPAUDI kabupaten Kutai Kertanegara dengan pertandingan futsal HIMPAUDI Kota Pangkal Pinang dengan kegiatan baca puisi, senam ceria dan tari kreasi baru yang merupakan ciptakan para guru HIMPAUDI kota Bekasi dengan kegiatan pembuatan kreasi kupu-kupu dari playdough HIMPAUDI kabupaten Lampung Barat

Tujuan utama dari kegiatan ini adalah dapat meningkatkan kesadaran orang tua, masyarakat dan lembaga/organisasi terhadap pentingnya pembinaan pendidikan anak usia dini. Selain itu juga untuk meningkatkan dukungan, partisipasi dan peran serta masyarakat terhadap pengembangan penyelenggaraan dan pembinaan sebagai program PAUD dan akses dan mutu layanan PAUD serta pencitraan publik terhadap PAUD.

Bagi anak sendiri kegiatan yang dilakukan HIMPAUDI ini berguna:

1. Untuk menguji kemampuan anak dalam mengembangkan talenta, anak dapat terus melatih aspek kemampuannya, baik motorik maupun psikologis, melatih anak menuju kemandirian dan kedewasaan;
2. Pemberian stimulus pengayaan pengetahuan anak, dan pengembangan potensi serta daya kreativitas anak;

3. Anak jadi lebih berani dan tidak takut, dalam menghadapi berbagai persoalan, serta lebih kreatif dalam menyikapi berbagai permasalahan;
4. Pembentukan sikap mental dan kepribadian anak yang berlandaskan pada nilai-nilai ajaran agama yang akan menjadi pondasi bagi perkembangan watak dan kepribadian anak sampai mereka dewasa.

Peran HIMPAUDI dalam rencana Pemerintah akan menerapkan kebijakan PAUD secara holistic integratif pada tahun 2009 sehingga seluruh penyelenggaraan PAUD di Tanah Air dapat berpedoman pada suatu acuan yang sama.³⁹

Dalam PAUD holistik nantinya terdiri dari berbagai tenaga ahli, baik bidang pendidikan, kesehatan, psikolog, ilmu gizi dan sebagainya. Pemerintah Daerah akan menjadi pelaksana utama penyelenggaraan PAUD holistik bekerjasama dengan HIMPAUDI dan organisasi wanita seperti Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) dan sebagainya. Peran HIMPAUDI dengan Pemerintah tersebut dilakukan pada saat acara dialog interaktif dalam rangka HUT ke-3 HIMPAUDI tahun 2008. HIMPAUDI telah menumbuhkan lembaga-lembaga PAUD hampir di tiap desa. Sebagai contoh kota Pekalongan, Jawa Tengah yang berdiri 96 lembaga PAUD (kurang lebih 90% dari wilayah Kota Pekalongan sudah ada PAUD) Begitupula yang terjadi di kota Serang mengalami peningkatan yang

³⁹ Tim HIMPAUDI Pusat, *Himpunan Pendidik dan Kependidikan ANAK USIA DINI INDONESIA*, 2014.

cukup pesat dari tahun sebelumnya, yakni dari sekitar 60 lembaga meningkat menjadi 185 lembaga

Tujuan kegiatan seminar memantapkan gerakan HIMPAUDI dalam perannya mendidik anak PAUD dan meningkatkan kualitas lembaga PAUD itu sendiri. Temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Kebijakan (Penelitian tentang Kontribusi Pemerintah Daerah dalam Perintisan dan Penguatan PAUD, tahun 2010) menunjukkan bahwa umumnya HIMPAUDI berperan serta dalam pendirian dan pendidikannya. Peran HIMPAUDI dalam pendirian suatu lembaga PAUD di wilayahnya hanya sebatas memberikan pengarahan akan persyaratan pendirian yang harus dipenuhi oleh lembaga PAUD; dan memantau pemenuhan persyaratan yang telah dilakukan lembaga PAUD. Menurut HIMPAUDI syarat pendirian lembaga PAUD yakni diantaranya harus adanya pengelola, warga belajar, pendidik, tempat pembelajaran, akte notaries, rekomendasi dari UPT dinas kecamatan (UPTD), dukungan dari masyarakat setempat, izin operasional dari dinas pendidikan (disdik) kabupaten/kota. Masalahnya belum semua lembaga PAUD sampel memenuhi syarat pendiriannya, terutama untuk memenuhi akte notaris.

Menurut pengurus HIMPAUDI kota Bandar Lampung, keberadaan PAUD di tengah masyarakat memiliki peranan besar dalam memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi setiap anak untuk mengenyam pendidikan usia dini. Hal itu terutama ditujukan bagi anak-anak dari keluarga yang memang mengalami kesulitan atau memiliki akses sama sekali terhadap berbagai lembaga PAUD. Selain itu pada saat ini HIMPAUDI kota Bandar Lampung yang sudah berdiri

kurang lebih 12 tahun) dengan jumlah pendidik PAUD Kober dan SPS mencapai 244 orang dan belum semua mengikuti pelatihan HIMPAUDI Kota Bandar Lampung. Diharapkan, masyarakat harus lebih banyak dilibatkan untuk berkecimpung dalam aktivitas PAUD, terutama, mereka yang memiliki kemampuan dan potensi khusus di bidang pendidikan dan pengembangan anak. Selain itu, HIMPAUDI harus berusaha menjalin kerjasama dengan berbagai lembaga lain yang dapat membantu meningkatkan kapasitas para relawan, yang menjalankan peran dan fungsinya sebagai pengasuh pendidik anak-anak di setiap PAUD.⁴⁰

Melakukan pembinaan dan pengembangan organisasi secara berjenjang Pengembangan HIMPAUDI di tingkat kecamatan telah dilakukan oleh HIMPAUDI Pusat dan kabupaten/kota yaitu dengan terbentuknya pengurus HIMPAUDI di tingkat kabupaten/kota dan kecamatan. Sesuai dengan ART maka pelantikan pengurus HIMPAUDI di tingkat kabupaten/kota dilakukan oleh ketua HIMPAUDI Pusat (Nrtty Herawati). Sedangkan pengurus HIMPAUDI di tingkat kota pelantikan dilakukan oleh HIMPAUDI tingkat Provinsi dan HIMPAUDI tingkat kecamatan dilakukan oleh pengurus HIMPAUDI di tingkat kabupaten/kota, walau demikian seringkali HIMPAUDI kabupaten/kota mengundang pengurus HIMPAUDI Pusat. Beberapa HIMPAUDI yang telah melakukan pelantikan dan pengukuhan pengurus HIMPAUDI antara lain: HIMPAUDI Propinsi Jawa Barat (pelantikan dan pengukuhan Pengurus HIMPAUDI tingkat Provinsi pertama kali di

⁴⁰ Tim HIMPAUDI Pusat, *Himpunan Pendidik dan Kependidikan ANAK USIA DINI INDONESIA* (jakarta: Pengurus Pusat HIMPAUDI, 2014).

Inodnesia tahun 2005) HIMPAUDI Kabupaten Musi Banyuasin (pelantikan dan pengukuhan Pengurus HIMPAUDI Kabupaten Musi Banyuasin periode 2010-2014 dan HIMPAUDI tingkat Kecamatan se Kota Bogor (pelantikan dan pengukuhan Pengurus HIMPAUDI tingkat Kecamatan Se kota Bogor periode 2009-2010 dan di ikuti dengan HIMPAUDI Kabupaten Kota lainnya termasuk HIMPAUDI Kota Bandar Lampung.

HIMPAUDI Kabupaten/ Kota maupun pembaca pada umumnya. Keberhasilan ini juga didukung oleh banyaknya pihak terutama pendidik yang berkenan menyumbangkan buah pikir mereka, melalui karya tulis yang mereka kirimkan kepada Tim Redaksi MAUDI. Prinsip berbagi ilmu dan pengalaman bagi sesama, merupakan motivasi utama. Kedalaman materi yang ringan, enak dibaca namun bermanfaat bagi para pembacanya. Mengupas secara populer berbagai permasalahan yang sering dihadapi orang tua, dan para pendidik ditambah berbagai kegiatan yang menyenangkan dan dapat dilakukan bersama anak-anak juga disajikan secara menarik dalam majalah ini.

Dilakukan Musyawarah Nasional ke II dengan jumlah peserta 250 orang yang terdiri atas pengurus pusat, pimpinan wilayah, sekretaris cabang, dan peninjau. Munas ke dua ini dilaksanakan 8 Agustus 2010. Pada saat Munas tersebut, telah dihasilkan pembentukan HIMPAUDI di tingkat propinsi di Indonesia dan harapannya dapat menyentuh kabupaten/kota, bahkan kecamatan di seluruh Indonesia. Menurut ketua pengurus HIMPAUDI Pusat biasanya sebuah perhimpunan membutuhkan waktu lama untuk berkembang, tetapi HIMPAUDI baru Munas II telah menjangkau seluruh provinsi. Acara Pemilihan Mitra PAUD

2010 tingkat nasional diselenggarakan dengan tujuan agar HIMPAUDI di tingkat kabupaten/kota/kecamatan berlomba secara berjenjang untuk berkompetensi dalam perencanaan program, kegiatan HIMPAUDI, eksistensi lembaga PAUD di daerahnya, tenaga pendidik dan siswa yang dimiliki di daerahnya. Pemilihan Mitra PAUD ini diselenggarakan dirректорат PAUD bekerjasama dengan HIMPAUDI Pusat lima tahun sekali. Tahun 2010 dimenangkan HIMPAUDI kota Malang. Pemantapan strategi organisasi HIMPAUDI telah dilakukan oleh HIMPAUDI propinsi Jawa Barat dengan menerapkan visi HIMPAUDI. Pemantapan peran HIMPAUDI sebagai organisasi profesi, menuntut kepehaman dan teladan para pengurus terhadap profesi pendidik yang diembannya. Pembelajar, harus terwujud nyata dengan bukti karya nyata yang menjadi kontribusi pembangunan bangsa, dari para pendidik anak usia dini Jawa Barat yang unggul, profesional, akhlak karimah, akan lahir anak-anak kita yang sehat, ceria, berakhlak mulia. Kesabaran, kasih sayang dan pemahaman tumbuh kembang sangat perlu kita pahami. Pemberdayaan HIMPAUDI, tantangan agar organisasi menjadi hidup dan berdaya. Bagaimana menciptakan iklim agar pendidik dan tenaga kependidikan senang dan menikmati serta mensyukuri sebagai pembelajar, agar potensi-potensi dirinya berkembang dan bermanfaat bagi anak usia dini yang menjadi amanahnya dan bagi sesama teman seprofesi serta masyarakatnya. Membuka wawasan pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini, suatu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi untuk maju dan berdaya guna. Memberikan dukungan moral dan doa, bagian yang kami yakini akan saling memberdayakan kita bersama. Konsolidasi, memelihara dinamika organisasi dengan komitmen dan integritas menegakkan

kebenaran moral dan keadilan. Keindahan akan kesadaran berorganisasi, dan kesabaran menghadapi tantangan, sangatlah menggetarkan. Menghasilkan aneka pembelajaran yang dapat dihayati dan semakin termaknai. Kemampuan menuntaskan dinamika organisasi merupakan keberhasilan para pemimpin HIMPAUDI di berbagai daerah.

Peran HIMPAUDI dalam menghimpun tenaga pendidik PAUD mengalami peningkatan cukup maju. Salah satunya terjadi di HIMPAUDI kota Bandar Lampung, dimana pada tahun 2019 anggota pendidik PAUD yang tergabung dalam HIMPAUDI mencapai 244 orang, meningkat lebih dari tahun sebelumnya. Peningkatan pendidik PAUD ini kurang sebanding dengan jumlah anak yang mendapat pelayanan PAUD.⁴¹

Ada beberapa faktor yang menyebabkan masih banyaknya anak usia dini yang belum mendapatkan layanan pendidikan. Faktor yang paling utama, yaitu tingkat pengetahuan masyarakat yang minim mengenai pentingnya pendidikan anak pada usia dini. Informasi mengenai pentingnya pendidikan anak pada usia dini terbatas di kalangan tertentu, yaitu menengah ke atas dan masyarakat berpendidikan tinggi. Hal ini tidak disadari sepenuhnya oleh orang tua, padahal pendidikan pada usia dini sangat penting. Sementara faktor lainnya, yaitu tingkat sosial ekonomi masyarakat yang rendah. Selain itu pemerintah juga belum maksimal dalam melakukan penanganan pendidikan anak usia dini. Bahkan, anggaran pemerintah sangat terbatas untuk menyediakan honor bagi tenaga PAUD. Oleh karenanya Pembina

⁴¹ J. M. Tedjawati, "Peran HIMPAUDI dalam pengembangan PAUD," *Jurnal Pendidikan dan kebudayaan* 17, no. 1 (2011): 123–33.

HIMPAUDI Kota Bandar Lampung menghendaki pendidik PAUD harus menjalin komunikasi yang cukup baik dengan orang tua anak tersebut. Diharapkan hubungan baik antara orang tua dan tenaga pendidik ini bisa memberikan hasil yang maksimal dalam PAUD.

Memfasilitasi pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini adalah salah satu upaya yang telah dilakukan HIMPAUDI Kota Bandar Lampung, pembagian Seragam HIMPAUDI oleh seluruh Pendidik dan Tenaga Kependidikan setiap beberapa periodepun sudah dilakukan, mengadakan Workshop dan beberapa Pelatihan yang terkait dengan PAUD dan Diklat Tingkat Dasar bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini.

Berikut diuraikan berbagai kegiatan yang telah dilakukan HIMPAUDI dalam rangka meningkatkan profesi pendidik dan tenaga kependidikan AUD. Pelatihan dasar pendidik AUD yang dilakukan HIMPAUDI bekerjasama dengan direktorat Pendidikan dan Kependidikan dari Ditjen PMPTK dan direktorat PAUD dari Ditjen Pendidikan Luar Sekolah (tahun 2006). Tujuan pelatihan ini yaitu untuk: 1) Memenuhi kekurangan jumlah tenaga pendidik AUD; 2) Meningkatkan mutu tenaga AUD; dan 3) Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan bermain pada anak dengan benar. Dalam pelatihan ini dikembangkan empat kompetensi yang harus dimiliki pendidik AUD yaitu: 1) Kompetensi Pedagogi: Memiliki kemampuan menerapkan konsep tentang perkembangan anak, konsep dasar PAUD, konsep bermain, evaluasi perkembangan anak, dan sumber belajar; 2) Kompetensi Kepribadian: Memiliki kemampuan menerapkan etika sebagai pendidik AUD; 3) Kompetensi Sosial: Memiliki kemampuan

berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan social; dan 4) Kompetensi Profesional: Memiliki kemampuan mendidik AUD dengan menerapkan berbagai pendekatan. Selain itu HIMPAUDI dari beberapa propinsi telah melakukan pelatihan mengenai konsep PAUD dan pendekatan pembelajaran AUD, antara lain dari HIMPAUDI Bengkulu HIMPAUDI Jawa Tengah Pelatihan yang dilakukan HIMPAUDI Bengkulu membahas materi tentang penyusunan Menu Pembelajaran Generik (kurikulum PAUD nonformal), berbagai pelatihan, penyusunan/penerbitan berbagai pedoman/ acuan (Pedoman Penyelenggaraan TPA, KB, dan Pos PAUD).

Pendidikan Anak Usia Dini PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) merupakan jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi 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 lebih lanjut, yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal. Lebih lanjut, PAUD merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada peletakan dasar ke arah pertumbuhan dan perkembangan fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), kecerdasan (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual), sosio emosional (sikap dan perilaku serta agama) bahasa dan komunikasi, sesuai dengan keunikan dan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia dini. Ada dua tujuan mengapa perlu diselenggarakan pendidikan anak usia dini, yaitu: 1) Tujuan utama: untuk membentuk anak yang berkualitas, yaitu anak yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan tingkat perkembangannya sehingga memiliki kesiapan

yang optimal di dalam memasuki pendidikan dasar serta mengarungi kehidupan di masa dewasa; dan 2) Tujuan penyerta: untuk membantu menyiapkan anak mencapai kesiapan belajar (akademik) di sekolah.

G. Kompetensi Pendidik PAUD

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang akibat dari pendidikan maupun pelatihan, atau pengalaman belajar informal tertentu yang didapat sehingga mengakibatkan seseorang dapat melaksanakan tugas tertentu dengan hasil yang memuaskan. Suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggung jawabkan secara rasional dalam upaya mencapai suatu tujuan.⁴²

Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, mengemukakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan,

penampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Mulyasa mengartikan dan memaknai kompetensi sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan,

⁴² Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Jakarta: Kencana, t.t.).h.76.

kompetensi guru menunjuk pada perilaku nyata yang mengarah pada tujuan pendidikan. Kompetensi merupakan suatu proses yang berkembang dan belajar sepanjang hayat (life long learning process).

Kompetensi diperlukan untuk menjalankan fungsi profesi yang menuntut kemampuan membuat keputusan dan kebijaksanaan yang tepat. Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan dan aplikasi suatu keterampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme Mulyasa, Penguasaan materi meliputi pemahaman karakteristik dan substansi ilmu sumber bahan pembelajaran, pemahaman disiplin ilmu yang bersangkutan, penyesuaian substansi dengan tuntutan dan ruang gerak kurikuler, serta pemahaman manajemen pembelajaran. Pemahaman terhadap peserta didik meliputi berbagai karakteristik, tahap-tahap perkembangan dalam berbagai aspek dan penerapannya dalam mengoptimalkan perkembangan dan pembelajaran. Pembelajaran yang mendidik terdiri atas pemahaman konsep dasar proses pendidikan dan pembelajaran bidang studi yang bersangkutan, serta penerapannya dalam pelaksanaan dan pengembangan pembelajaran. Pengembangan pribadi dan profesionalisme mencakup pengembangan intuisi keagamaan, kebangsaan, yang

berkepribadian, sikap dan kemampuan yang mengaktualisasi diri, serta sikap dan kemampuan mengembangkan profesionalisme kependidikan.

Peraturan Pemerintah no 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa guru sebagai agen pembelajaran harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Pengembangan standar kompetensi guru telah didasarkan pada (1) landasan konseptual, landasan teoritik dan peraturan perundangan yang berlaku; (2) landasan empirik dan fenomena pendidikan yang ada, kondisi strategi, dan hasil dilapangan serta kebutuhan stakeholders; (3) jabaran tugas dan fungsi guru: merancang, melaksanakan dan menilai pembelajaran serta mengembangkan pribadi peserta didik; (4) jabaran indikator standar kompetensi: rumpun kompetensi, butir kompetensi dan indikator kompetensi; (5) pengalaman belajar dan asesmen sebagai tagihan kongkret yang dapat diukur dan diamati untuk setiap indikator kompetensi.⁴³

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi: 1)

⁴³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Rosda Karya (2009)

Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, 2) Pemahaman terhadap peserta didik, 3) Pengembangan kurikulum, 4) Perancangan pembelajaran, 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, 7) Evaluasi hasil belajar, 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁴⁴

Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi manajerial yaitu meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian telah dijelaskan oleh Mulyasa sebagai berikut:

1. Perencanaan menyangkut penetapan tujuan, dan kompetensi, serta memperkirakan cara mencapainya. Perencanaan merupakan fungsi sentral dalam pembelajaran dan harus berorientasi ke masa depan. Guru sebagai manajer pembelajaran harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mengelola berbagai sumber untuk mencapai tujuan pembelajaran.
2. Pelaksanaan atau implementasi adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pendapat Dubrin dalam mengatakan bahwa fungsi pelaksanaan merupakan fungsi manajerial yang mempengaruhi pihak lain dalam upaya mencapai tujuan yang akan melibatkan berbagai proses antar pribadi, misalnya cara memotivasi dan memberikan ilustrasi pada peserta didik agar dapat mencapai tujuan pembelajaran.

⁴⁴ Sylva Alkornia, "Studi Deskriptif Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme Guru PAUD Dharma Wanita Binaan SKB Situbondo," 2016.

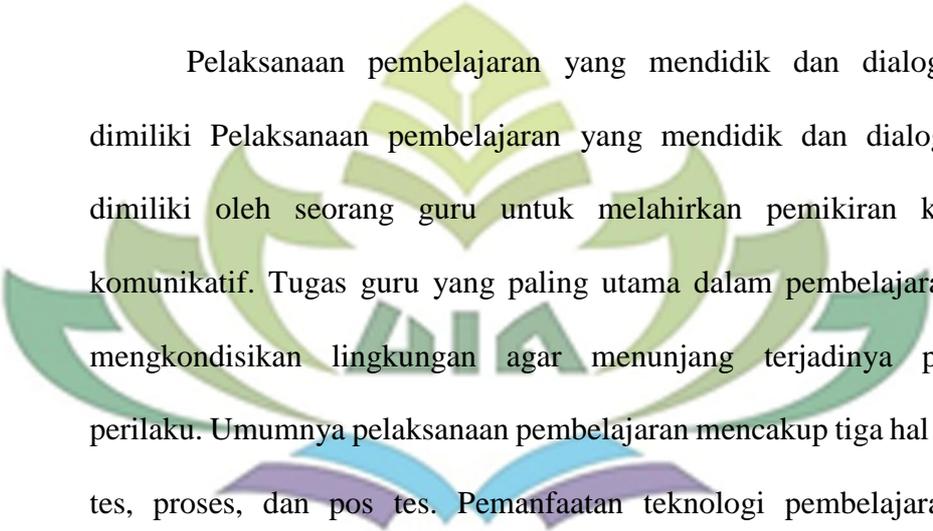
3. Pengendalian atau evaluasi bertujuan menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan. Guru sebagai manajer pembelajaran harus mengambil langkah atau tindakan perbaikan apabila terdapat kesenjangan antara proses pembelajaran aktual di dalam kelas dengan yang telah direncanakan. Guru diharapkan membimbing dan mengarahkan pengembangan⁴⁵

Kurikulum dan pembelajaran secara efektif serta melakukan pengawasan dalam pelaksanaannya. Guru merupakan seorang manajer dalam pembelajaran yang bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian terhadap perubahan atau perbaikan program pembelajaran. Pemahaman terhadap peserta didik yang harus dimiliki guru yaitu tingkat kecerdasan, kreatifitas, cacat fisik dan perkembangan kognitif. Perbedaan individu perlu dipahami oleh guru agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif. Pembelajaran dapat diperluas ataupun diperdalam sesuai dengan keberagaman, kondisi dan kebutuhan peserta didik.

Rencana pembelajaran yang dimiliki oleh seorang guru akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran. Rancangan pembelajaran akan mencakup tiga hal yaitu: identifikasi kebutuhan, identifikasi kompetensi, dan penyusunan program pembelajaran. Pada tahap identifikasi kebutuhan, guru akan melibatkan peserta didik untuk mengenali, menyatakan dan merumuskan kebutuhan belajar, sumber-sumber yang tersedia serta

⁴⁵ Ibidh.65.

hambatan yang akan dihadapi dalam memenuhi kebutuhan belajar. Identifikasi kompetensi menjadi komponen utama yang harus dirumuskan dalam pembelajaran karena menentukan arah pembelajaran. Penyusunan program pembelajaran akan bermuara pada rencana pelaksanaan pembelajaran sebagai produk program pembelajaran jangka pendek yang mencakup komponen program, kegiatan belajar, dan proses pelaksanaan program.



Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis harus dimiliki. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis harus dimiliki oleh seorang guru untuk melahirkan pemikiran kritis dan komunikatif. Tugas guru yang paling utama dalam pembelajaran adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku. Umumnya pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga hal yaitu: pre tes, proses, dan pos tes. Pemanfaatan teknologi pembelajaran dalam pendidikan dimaksudkan untuk memudahkan dan mengefektifkan kegiatan pembelajaran. Disamping pemanfaatan teknologi pembelajaran, mendidik peserta didik adalah mengembangkan potensi yang meliputi nilai-nilai kognitif, afektif, dan psikomotor. Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan serta penilaian program. Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus

dimiliki guru, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian sangat berpengaruh besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi peserta didik. Kompetensi kepribadian memiliki peran dan fungsi penting dalam membentuk kepribadian anak guna menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mulyasa, kompetensi kepribadian menjadi landasan bagi kompetensi lainnya.⁴⁶

Guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, namun guru harus mampu menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kepribadian bagi peserta didik. Kompetensi kepribadian yang berkaitan dengan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia merupakan bekal untuk menjadi guru yang baik, profesional dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menjadi teladan bagi peserta didik merupakan sifat dasar kegiatan pembelajaran (Mulyasa, 2009: 127). Ketika seorang guru tidak mau

⁴⁶ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*.

menerima atau menggunakannya secara konstruktif maka telah mengurangi keefektifan pembelajaran. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya guru sebagai teladan menurut Mulyasa yaitu:

1. Sikap dasar: Postur psikologis yang nampak dalam masalah-masalah penting seperti keberhasilan, kegagalan, pembelajaran, kebenaran, hubungan antar manusia, agama, pekerjaan, permainan dan diri.
2. Bicara dan gaya bicara: penggunaan bahasa sebagai alat berpikir.
3. Kebiasaan bekerja: gaya yang dipakai oleh seseorang dalam bekerja yang ikut mewarnai kehidupannya.
4. Sikap melalui pengalaman dan kesalahan: pengertian hubungan antara luasnya pengalaman dan nilai serta tidak mungkin mengelak dari kesalahan.
5. Pakaian: merupakan perlengkapan pribadi yang amat penting dan menampakkan ekspresi seluruh kepribadian.
6. Hubungan kemanusiaan: diwujudkan dalam pergaulan semua manusia, intelektual, moral, keindahan, terutama bagaimana berperilaku.
7. Proses berpikir: cara yang digunakan oleh pikiran dalam menghadapi dan memecahkan masalah.
8. Perilaku neurotis: Suatu pertahanan yang digunakan untuk melindungi diri dan bisa juga untuk menyakiti orang lain.
9. Selera: Pilihan yang secara jelas merefleksikan nilai-nilai yang dimiliki oleh pribadi yang bersangkutan.

10. Keputusan: Keterampilan rasional dan intuitif yang dipergunakan untuk menilai setiap situasi.
11. Kesehatan: Kualitas tubuh, pikiran dan semangat yang merefleksikan kekuatan, perspektif, sikap tenang, antusias, dan semangat semangat hidup.
12. Gaya hidup secara umum: apa yang dipercaya oleh seseorang tentang setiap aspek kehidupan dan tindakan untuk mewujudkan kepercayaan itu.

Pendidik harus berakhlak mulia karena ia adalah seorang penasehat bagi peserta didik bahkan bagi orang tua. Meskipun tidak memiliki latihan khusus, pendidik memiliki peran sebagai orang kepercayaan dan penasehat secara lebih mendalam. Pendidik harus memahami psikologi kepribadian dan ilmu kesehatan mental, serta berakhlak mulia. Pendekatan psikologis dan kesehatan mental akan membantu guru menjalankan fungsinya sebagai penasehat yang dapat membantu peserta didik membuat keputusannya sendiri.

Kepribadian seorang guru akan mempengaruhi pembentukan karakter peserta didik. Pengembangan karakter yang krusial dibutuhkan di Indonesia karena degradasi moral yang terus menerus terjadi di kalangan generasi muda Indonesia. Tidak mudah bagi seorang guru untuk membentuk karakter. Guru harus memiliki keyakinan yang kuat agar mereka sukses dalam mempromosikan karakter yang baik kepada siswanya.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing

peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Berdasarkan berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru dalam (Mulyasa, 2009: 135), secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan, baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya.
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan.
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai terutama

dalam kaitannya dengan pendidikan yang tidak terbatas pada pembelajaran disekolah, namun juga pendidikan yang berlangsung di masyarakat. Guru harus mengetahui serta memahami nilai, norma, moral, dan sosial serta berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran dan dalam kehidupan bermasyarakat.

H. Profesi Pendidik PAUD

Profesi berasal dari kata bahasa inggris *profession* atau bahasa latin *profecus*, yang berarti mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Istilah “profesi” menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap pekerjaan tersebut. Secara teori, suatu profesi tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan dididik atau disiapkan untuk menekuni pekerjaan tersebut. Demikian pula profesi sebagai pendidik pada lembaga pendidikan anak usia dini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memperoleh pendidikan keguruan pada bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi.⁴⁷

Profesi yang berarti pekerjaan yang dilandasi karena adanya keahlian yang diperoleh dari proses pendidikan dan pelatihan, serta adanya tanggung jawab dan kesetiaan terhadap pekerjaan. Profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan atau kinerja seseorang sebagai profesional atau penampilan

⁴⁷ Djoko Adi Walujo, *Kompendium Pendidikan Anak Usia Dini*.

suatu pekerjaan sebagai suatu profesi. Ada yang tingkat profesionalismenya tinggi, sedang, dan rendah. Profesionalisme juga mengacu pada sikap dan komitmen atau tanggung jawab anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi serta kode etik profesinya.

Prinsip Prinsip profesionalitas menurut undang undang nomor 14 tahun 2005 pasal 7 (1) antara lain: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (c) memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesionalitas; (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalannya.

Menurut Soetjipto & Kosasi, dalam, profesionalisme mempunyai ciri-ciri atau karakter sebagai berikut, yaitu: terdidik, terlatih, kekhususan, otonom, terorganisasi, memiliki kode etik, berprestise/ terpercaya, dedikasi/

pengabdian, dan imbalan yang memadai. Seorang pendidik profesional akan memiliki ciri-ciri sebagai berikut⁴⁸:

1. Terdidik, Seorang yang memiliki profesi memerlukan tingkat pendidikan tertentu. Tingkat pendidikan bersifat relatif sesuai dengan tingkat kebutuhan, perkembangan zaman serta kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Menurut Undang-undang no 14 tahun 2005, syarat untuk menjadi guru profesional adalah memiliki kualifikasi pendidikan minimal D/IV atau S1 serta memiliki sertifikat profesi guru. Pendidikan yang bermutu membutuhkan guru yang bermutu dan mampu belajar terus menerus secara berkesinambungan untuk menjaga kualitas pendidikan.
2. Terlatih, Seorang yang memiliki profesi harus ahli dan terampil dalam menerapkan tugasnya serta menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dari pendidikan. Kemampuan pedagogik, didaktik serta metodik harus dapat dimiliki oleh seorang guru agar dapat mendidik dan mengajar sesuai dengan prinsip-prinsip pendidikan. Guru profesional belum cukup dididik selama empat tahun dengan ijazah sarjana pendidikan, melainkan masih perlu ditambah dengan pendidikan profesi.
3. Kekhususan, pemegang jabatan profesi harus terdidik dan terlatih dalam bidang khusus untuk dapat dibedakan dari bidang garapan profesi lain. Bidang khusus harus ditekuni secara berkesinambungan dan tetap untuk menjaga kualitas profesinya melalui proses perluasan dan pendalaman.

⁴⁸ Soetjipto & Kosasi, dalam (Shoimin: 2013),

Kekhususan bukan berarti bersifat eksklusif dalam keilmuan, melainkan tetap harus terbuka bagi penguasaan pengetahuan atau bidang keilmuan yang lain.

4. Otonom, memiliki kemandirian dalam ruang lingkup kerja yang tidak diatur oleh profesi yang lain. Guru profesional harus berani mengambil putusan sendiri dalam bidang dan ruang lingkup kerjanya serta mempertanggung jawabkannya. Menurut Darmaningtyas, guru profesional hendaknya penuh inisiatif, kreatif dan inovatif serta indepen.
5. Terorganisasi, jabatan profesi memerlukan adanya ikatan dalam suatu organisasi yang disebut organisasi profesi. Melalui organisasi profesi, prinsip-prinsip dan tujuan profesi dapat diperjuangkan dan ditegakkan serta memberikan perlindungan bagi para anggotanya.
6. Memiliki kode etik, yaitu norma dan asas yang disepakati oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dan ukuran tingkah laku. Kode etik artinya hal yang mendasar atau hakikat dari moral.
7. Terpercaya, jabatan atau profesi menuntut suatu kepercayaan dari luar atau dari pihak lain. Guru profesional harus memperoleh kepercayaan dari pihak lain (stakeholders). Pihak lain dalam hal ini dapat dilihat secara vertikal dan horizontal. Secara vertikal misalnya atasan atau kepala sekolah, pengawas, kepala kantor wilayah, dan seterusnya. Secara horizontal misalnya siswa, teman sejawat, orang tua siswa, dan relasi di masyarakat yang relevan termasuk dunia kerja dan pendidikan lanjutan. Kepercayaan dapat dibangun

melalui hasil pendidikan yang dilakukan oleh guru, yaitu lulusan atau alumni yang cerdas.

8. Dedikasi atau pengabdian, artinya pemegang jabatan atau profesi harus memiliki dedikasi, pengabdian atau loyalitas terhadap organisasi profesinya. Bagi seorang guru, loyalitas dapat ditunjukkan dengan sikap bekerja keras, disiplin, produktif secara akademik, mengembangkan potensi pendidik dan keguruan. Guru profesional tidak menjadikan tugas keguruannya sebagai sambilan, namun sebagai tugas pokok. Untuk menjadi guru profesional yang berdedikasi tinggi diperlukan bakat dan pembawaan, kiat dan niat, serta panggilan hidup.
9. Imbalan yang memadai, merupakan konsekuensi logis dari suatu jabatan profesi. Jabatan profesi memerlukan pendidikan yang relative lama dan dibutuhkan kekhususan, sikap yang otonom, terorganisasi, memiliki kode etik yang luhur, terpercaya, serta memiliki dedikasi yang tinggi, maka sudah selayaknya profesi guru memperoleh imbalan atau gaji yang tinggi.

Pendidik PAUD profesional selain memiliki persyaratan diatas, juga memiliki beberapa syarat lain yang dijelaskan oleh Shoimin antara lain:

1. Komitmen tinggi, artinya seorang profesional harus mempunyai komitmen yang kuat pada pekerjaan yang sedang dilakukannya.
2. Tanggung jawab, artinya seorang profesional harus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya sendiri.

3. Berfikir sistematis, artinya seorang yang profesional harus mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalaman.
4. Penguasaan materi, artinya seorang profesional harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pekerjaan yang sedang dilakukannya.
5. Menjadi bagian dari masyarakat profesional, artinya seorang profesional harus menjadi bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya.

Pemberdayaan profesi dilakukan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan, dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi.

Guru sebagai profesi selain memiliki standar profesi juga perlu memiliki standar mental, moral, sosial, spiritual, intelektual, fisik dan psikis yang disebutkan dalam adalah sebagai berikut:

1. Standar mental: guru harus memiliki mental yang sehat, mencintai, mengabdikan, dan memiliki dedikasi yang tinggi pada tugas dan jabatannya.
2. Standar moral: guru harus memiliki budi pekerti luhur dan sikap moral yang tinggi.

3. Standar sosial: guru harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul dengan masyarakat lingkungannya.
4. Standar spiritual: guru harus beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, yang diwujudkan dengan ibadah dalam kehidupan sehari-hari.
5. Standar intelektual: guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan profesional.
6. Standar fisik: guru harus sehat jasmani, berbadan sehat, dan tidak memiliki penyakit menular yang membahayakan diri, peserta didik, dan lingkungannya.

I. Peran Pendidik PAUD

Pendidikan bukan sekadar memproduksi manusia yang cerdas semata, tapi pendidikan diharapkan mampu membangun suatu mentalitas dan perilaku kehidupan bangsa yang beradab, profesional, dan tangguh dalam menghadapi peluang dan tantangan dinamika kehidupan global. Guru adalah seorang pendidik yang merupakan ujung tombak pendidikan. Baik tidaknya kualitas pendidikan sebagian besar tergantung pada pendidik itu sendiri. Guru adalah seorang kreator untuk membangun generasi penerus yang akan menentukan masa depan suatu bangsa.⁴⁹

⁴⁹ Muhammad Fadillah, *Desain Pembelajaran PAUD Tinjauan Teoretik & Praktik* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).h.87.

Standar Nasional Pendidikan (SNP) pasal 28 menyebutkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pendidik sebagai agen pembelajaran adalah peran pendidik sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Peran pendidik sebagai agen pembelajaran saling berhubungan untuk membentuk kompetensi dan pribadi peserta didik. Seorang pendidik sebagai pembangun watak bangsa harus ditingkatkan kompetensinya dan diadakan sertifikasi sesuai dengan pekerjaan yang diembannya sebagai bagian dari Standar Pendidikan Nasional dan Standar Nasional Indonesia. Pada hakikatnya, standar kompetensi dan sertifikasi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional:

1. Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik. Guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma pada generasi berikutnya sehingga terjadi proses konservasi nilai, karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya

nilai-nilai baru. Tanggung jawab guru dapat dijabarkan ke dalam sejumlah kompetensi berikut ini.⁵⁰

- a) Tanggung jawab moral, setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya kedalam kehidupan sehari-hari.
- b) Tanggung jawab dalam bidang pendidikan disekolah, guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, silabus, dan perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberikan nasehat, melaksanakan evaluasi hasil belajar dan mengembangkan peserta didik.
- c) Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan yang harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
- d) Tanggung jawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesialisasinya, dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.⁵¹

⁵⁰ Ardy Wiyani Novan, *Manajemen PAUD Bermutu: Konsep Dan Praktik MMT DI KB, TKIRA* (Yogyakarta: Gava Media, 2015).h.67.

⁵¹ Ibid.h.89.

2. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat. Peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan disekolah. Diantara peran dan fungsi guru tersebut adalah sebagai berikut.

- a) Sebagai pendidik dan pengajar, bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur, dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktik pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.
- b) Sebagai anggota masyarakat, bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat sehingga harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.
- c) Sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimpin yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.

- d) Sebagai administrator, bahwa setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan disekolah, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.
- e) Sebagai pengelola pembelajaran, bahwa setiap guru harus mampu menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar didalam maupun diluar kelas.⁵²

Berperan sebagai pendidik PAUD tidaklah mudah mengingat tugas guru yang sangat kompleks, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus, beberapa persyaratan tersebut menurut Shoimin adalah:

1. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam. Pendidik PAUD wajib memiliki keterampilan dalam menangani permasalahan pendidikan anak usia dini.
2. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
3. Menuntut tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
4. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

⁵² Alkornia, "Studi Deskriptif Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme Guru PAUD Dharma Wanita Binaan SKB Situbondo."

5. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupannya.⁵³

Dilihat dari faktor kemauan untuk maju, Munif Chatib mengelompokkan guru menjadi tiga jenis:

1. Guru robot, yaitu guru yang bekerja seperti robot yang hanya menjalankan perintah sesuai program yang sudah disusun. Guru dengan tipe ini hanya peduli pada beban materi yang harus disampaikan kepada siswa tanpa memedulikan kesulitan yang dihadapi siswa dalam menerima materi. Guru jenis ini banyak menggunakan ungkapan, “itu bukan masalahku, tapi masalahmu, jadi selesaikan sendiri!”, “saya tidak dapat membantu sebab ini bukan tugas saya”.
2. Guru materialistis, yaitu guru yang selalu melakukan perhitungan seperti aktivitas jual beli dengan menjadikan hak yang mereka terima sebagai patokan untuk menjalankan kewajiban yang akan dilaksanakan. Pada awalnya guru ini merasa profesional, tetapi akhirnya akan terjebak dalam kesombongan dalam bekerja sehingga tidak tampak manfaatnya dalam bekerja. Ungkapan yang sering digunakan antara lain: “Cuma digaji sekian saja kok mengharapkan saya total dalam mengajar, jangan harap ya”. “Percuma mau kreatif, penghasilan yang diberikan kepada saya hanya cukup untuk biaya transport”. “Kalau mengharapkan saya bekerja baik, ya turuti dong permintaan gaji saya sebesar sekian!”.

⁵³ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009).h,59-60.

3. Gurunya manusia, yaitu guru yang punya keiklasan dalam mengajar dan belajar. Guru yang mempunyai keyakinan bahwa target pekerjaannya pekerjaannya adalah membuat para siswa berhasil memahami materimateri yang diajarkan. Guru yang ikhlas akan berintrospeksi apabila ada siswa yang tidak memahami materi ajar. Guru yang berusaha meluangkan waktu untuk belajar sebab mereka sadar, profesi guru tidak boleh berhenti untuk belajar. Guru yang keinginannya kuat akan serius ketika mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Tugas mulia seorang guru adalah turut mencerdaskan kehidupan bangsa, agar dapat melaksanakan tugas mulia tersebut dibutuhkan tiga kemampuan dasar yang disebutkan oleh Shoimin yaitu:

1. *Didaktik*, yaitu kemampuan untuk menyampaikan sesuatu secara oral atau ceramah yang dibantu dengan buku teks, demonstrasi, tes, dan alat bantu tradisional lainnya.
2. *Choaching*, yaitu guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk berlatih dan mempraktikkan keterampilannya, mengamati sejauh mana siswa mampu mempraktikkan keterampilan tersebut, serta segera memberikan umpan balik atas apa yang dilakukan siswa.
3. *Socratic* atau *Mauitic Question*, artinya guru menggunakan pertanyaan pengarah untuk membantu siswa mengembangkan pandangan dan internalisasi terhadap materi yang dipelajari.

Tanpa memiliki tiga kemampuan dasar tersebut seorang guru tidak dapat meningkatkan prestasi siswa meskipun dilatih dengan menggunakan metode yang canggih. Sebaliknya, dengan menguasai tiga kemampuan dasar tersebut, metode mengajar apapun dapat dilaksanakan dengan mudah oleh guru taman kanak-kanak. Untuk pembinaan dan pengembangan profesional, kemampuan guru yang diperlukan bukan hanya instruksi, juklak dan juknis, serta berbagai pedoman lain yang cenderung akan mematikan kreatifitas guru, melainkan memperbaiki dan meningkatkan tiga kemampuan dasar tersebut serta memberikan kebebasan untuk berinovasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Pendidik PAUD melakukan perencanaan dengan menyiapkan rancangan pembelajaran seperti RPPM dan RPPH serta media yang akan digunakan dalam proses belajar. Pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan pada lembaga PAUD dilakukan dengan cara belajar seraya bermain. Guru berperan sebagai fasilitator dan mediator dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Pendidik PAUD melakukan penilaian terhadap tumbuh kembang yang terjadi pada anak didiknya meliputi aspek fisik motorik, kognitif, bahasa, sosial emosional, moral dan agama serta seni.

Pembelajaran efektif yang dilakukan oleh pendidik PAUD harus menyenangkan agar anak mudah menerima informasi yang disampaikan

oleh guru. Pembelajaran efektif untuk anak usia dini menurut Risang⁵⁴ adalah sebagai berikut:

1. Mendidik anak dengan cara bermain. Permainan yang diarahkan dapat menjadikan anak bisa belajar bersosialisasi, menyelesaikan masalah, negosiasi, manajemen waktu, resolusi konflik, berada dalam kelompok besar atau kecil, kewajiban sosial, serta mengenal bahasa. Melalui kegiatan bermain, anak tidak merasa dipaksa untuk belajar sehingga otak anak berada dalam keadaan yang tenang. Seorang pendidik dituntut untuk membentuk karakter anak yang mandiri, kuat bersosialisasi, percaya diri, memiliki rasa ingin tahu yang besar, serta mampu mengembangkan gagasannya.
2. Mendidik anak dengan cara menanamkan nilai-nilai keingintahuan. Rasa ingin tahu yang berkembang pada diri anak akan menumbuhkan kecerdasan kognitif. Menanamkan nilai-nilai moral dan keagamaan seperti kejujuran, kesetiaan, ketaatan dan nilai luhur lainnya akan menumbuhkan kecerdasan berperilaku. Membiarkan anak bermain sesuai bakatnya akan menumbuhkan keterampilan psikomotor anak.
3. Pendekatan pada saat anak bermain sendiri atau berkelompok. Pendidik merupakan teman bermain, mengarahkan serta mengajak anak berfikir menggunakan logika dan membedakan mana yang baik dan mana yang tidak baik.

⁵⁴ Risang Melati, *Kita Sukses Menjadi Guru PAUD yang disukai anak-anak*, Yogyakarta: Araska (2012)

4. Melibatkan anak dalam membentuk kegiatan. Keterlibatan anak dalam membentuk kegiatan menjadikan anak berperan aktif, menaruh minat, mencoba ide baru, dan bercerita tentang apa yang dilakukannya. Pendidik dapat bertindak sebagai partner yang menaruh minat pada kegiatan yang dilakukan anak.
5. Mendongeng dan bercerita merupakan salah satu cara mendidik anak yang paling efektif dan menyenangkan. Bercerita adalah metode komunikasi universal yang sangat berpengaruh pada jiwa manusia. Kedekatan emosional metode bercerita sangat penting dilakukan pendidik anak usia dini. Cerita bermanfaat dapat membangun kedekatan emosional antara pendidik dengan anak, membangun imajinasi dan fantasi, serta membantu proses peniruan perbuatan baik pada tokoh dalam cerita.
6. Mendidik dengan bernyanyi dan menggambar. Melalui nyanyian dan gambar, anak akan lebih tertarik dalam memperhatikan pesan yang disampaikan oleh guru. Terdapat tiga peranan guru dalam belajar melalui bermain untuk anak usia dini yaitu: mengamati anak, membimbing anak belajar dan menilai anakanak belajar. Mengamati dimaksudkan untuk mengetahui anak dengan cara melihat apa yang dilakukan dan mendengar apa yang dikatakannya. Apa yang dilihat dan didengar guru pada anak sangat berguna untuk membimbing anak belajar. Membimbing melalui strategi pembelajaran yang digunakan guru untuk membantu anak sesuai topik dan minat belajar. Menilai merupakan proses pengumpulan informasi tentang anak untuk membuat keputusan.

Pendidik PAUD memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan yang dilakukan sejak dini. Pendidik PAUD hendaknya menguasai empat kompetensi yang dipersyaratkan dan memiliki sepuluh kriteria sebagai guru profesional (Shoimin, 2013: 27)⁵⁵ yaitu :

1. Selalu punya energi untuk siswanya. Pendidik PAUD hendaknya selalu memperhatikan serta memberikan perhatian terhadap tumbuh kembang siswanya serta tidak memandang latar belakang status peserta didik, memberikan umpan balik dengan baik, serta memiliki kemampuan mendengarkan dengan seksama.
2. Memiliki tujuan jelas dalam pelajaran. Seorang pendidik PAUD profesional menentukan tujuan yang jelas dalam setiap kegiatan pembelajaran yang direncanakan dalam bentuk RPPM dan RPPH.
3. Memiliki keterampilan mendisiplinkan yang efektif. Pendidik profesional memiliki keterampilan disiplin yang efektif sehingga bisa mempromosikan perubahan perilaku positif di dalam kelas.
4. Memiliki keterampilan manajemen kelas yang baik. Keterampilan manajemen kelas yang baik dapat memastikan perilaku siswa yang baik, saat siswa belajar dan bekerjasama secara efektif, membiasakan menanamkan rasa hormat kepada seluruh komponen di dalam kelas sejak

⁵⁵ Shoimin, Aris, *Excellent Teacher Meningkatkan Profesionalisme Guru Pasca Sertifikasi*. Semarang: Dahara Prize.(2013).h.76-80

usia dini siswanya. Perasaan yang yang dibawa guru ke dalam kelas akan berdampak pula bagi sikap anak-anak.

5. Dapat berkomunikasi dengan baik. Menjaga komunikasi terbuka dengan orang tua siswa dan membuat mereka selalu mendapat informasi terbaru tentang apa yang sedang terjadi di kelas dalam hal kurikulum, disiplin dan isu lainnya.
6. Memiliki harapan yang tinggi terhadap siswanya. Seorang guru yang memiliki harapan tinggi terhadap siswanya akan terdorong untuk menggali potensi terbaik mereka. Guru TK harus menyadari bahwa setiap anak memiliki keunikan dan memiliki tahap perkembangan yang berbeda sehingga memerlukan penanganan yang berbeda.
7. Memahami pengetahuan tentang kurikulum. Seorang guru harus memahami kurikulum dan standar yang harus dipenuhi demi perkembangan anak didiknya. Kurikulum yang sekarang menjadi acuan dalam pendidikan anak usia dini adalah kurikulum 2013 PAUD.
8. Memiliki pengetahuan tentang subyek yang diajarkan. Seorang guru memiliki pengetahuan dan antusiasme untuk subyek yang diajarkan, siap menjawab pertanyaan dan menyimpan bahan menarik bagi para siswanya, bahkan bekerjasama dengan pihak lain demi pembelajaran yang kolaboratif. Pembelajaran bagi anak usia dini harus nyata mungkin agar menarik bagi anak.
9. Selalu memberikan yang terbaik untuk siswanya dalam proses pembelajaran. Seorang guru bekerja dengan gembira memahami dampak

atau pengaruh yang mereka miliki dalam kehidupan siswanya. Perasaan yang yang dibawa guru ke dalam kelas akan berdampak pula bagi sikap anak-anak.

10. Memiliki hubungan yang berkualitas dengan siswanya. Seorang guru yang baik dapat mengembangkan hubungan yang kuat dan saling hormat menghormati dengan siswanya, serta membangun hubungan yang dapat dipercaya. Hubungan yang nyaman dan menyenangkan bagi anak akan membuat anak merasa dekat dengan gurunya sehingga akan lebih mudah dalam mendidik anak.

Menurut Risang, Kecerdasan yang harus dimiliki pendidik PAUD untuk menjadi pendidik profesional adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan menata ruang kelas yang kondusif.
- b. Kemampuan menciptakan iklim yang kondusif.
- c. Kemampuan memotivasi dan memberikan penguatan kepada siswa.
- d. Mampu merancang pembelajaran, mengelola, dan menilai pembelajaran.
- e. Menjadi teladan yang baik bagi siswanya.
- f. Selalu bersikap ramah, akrab, dan hangat.
- g. Mampu mengembangkan inovasi dan menyebarkannya ke masyarakat luas serta melakukan rancangan pengabdian masyarakat.

- h. Memahami materi sesuai kurikulum dan menghubungkannya dengan kehidupan sehari-hari.

Pendidik profesional tentu harus memiliki kompetensi yang dapat diterapkan di dalam kelas yang diajarnya. Guru menyenangkan bagi anak didiknya adalah guru yang mampu memotivasi dan memberikan apersepsi positif terhadap anak didiknya. Kegiatan pembelajaran di taman kanak-kanak dapat dilakukan dengan pemberian apersepsi selama 10 menit. Guru yang memulai dengan apersepsi positif banyak menarik minat siswa untuk lebih ingin tahu dan menumbuhkan keinginan untuk mencari tahu. Pemahaman dan kemampuan guru dalam melakukan apersepsi dalam mengajar.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan ternyata pemahaman apersepsi masih kurang dikuasai oleh para guru. Banyak guru beranggapan bahwa penguasaan apersepsi berpengaruh kecil terhadap proses belajar mengajar. Pada kenyataannya apersepsi sangat dibutuhkan dalam proses belajar mengajar dan kemampuan pedagogik seorang guru. Guru TK harus memiliki kemampuan apersepsi yang baik agar dapat memancing rasa ingin tahu pada anak. Rasa ingin tahu pada diri anak akan mempengaruhi perkembangan pada masa selanjutnya.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

nomor 137 tahun 2014.⁵⁶ Pendidik anak usia dini merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan, dan perlindungan. Pendidik anak usia dini terdiri atas guru PAUD, guru pendamping, dan guru pendamping muda. Standar kompetensi sebagai pendidik anak usia dini yang tertuang dalam lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan no 137 tahun 2014 adalah seperti berikut.

Tabel 1.1

Kompetensi	Sub Kompetensi
I. Pedagogik	
A. Mengorganisasikan aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menelaah aspek perkembangan sesuai dengan karakteristik anak usia dini 2. Mengelompokkan anak usia dini sesuai dengan kebutuhan pada berbagai aspek perkembangan 3. Mengidentifikasi kemampuan awal anak usia dini dalam berbagai bidang pengembangan 4. Mengidentifikasi kesulitan anak usia dini dalam berbagai bidang Pengembangan
B. Menganalisis teori bermain sesuai aspek dan tahapan perkembangan, kebutuhan, potensi, bakat, dan minat anak usia dini	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di PAUD 2. Menelaah teori pembelajaran dalam konteks bermain dan belajar yang

⁵⁶ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 137 Tahun 2014 Tentang *Standar Pendidikan Anak Usia Dini*.

	<p>sesuai dengan kebutuhan aspek perkembangan anak usia dini</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, sesuai kebutuhan anak usia dini, dan bermakna, yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di PAUD 4. Merancang kegiatan bermain sebagai bentuk pembelajaran yang mendidik pada anak usia dini
<p>C. Merancang kegiatan pengembangan anak usia dini berdasarkan kurikulum</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun isi program pengembangan anak sesuai dengan tema dan kebutuhan anak usia dini pada berbagai aspek perkembangan 2. Membuat rancangan kegiatan bermain dalam bentuk program tahunan, semester, mingguan, dan harian
<p>D. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memilih prinsip-prinsip pengembangan yang mendidik dan menyenangkan 2. Merancang kegiatan pengembangan yang mendidik dan lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, maupun luar kelas 3. Menerapkan kegiatan bermain yang bersifat holistik, autentik, dan bermakna
<p>E. Memanfaatkan teknologi, informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memilih teknologi informasi dan komunikasi serta bahan ajar yang sesuai dengan kegiatan pengembangan anak usia dini 2. Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik

<p>F. Mengembangkan potensi anak usia dini untuk pengaktualisasian diri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memilih sarana kegiatan dan sumber belajar pengembangan anak usia dini 2. Membuat media kegiatan pengembangan anak usia dini 3. Mengembangkan potensi dan kreatifitas anak usia dini melalui kegiatan bermain sambil belajar
<p>G. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memilih berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun dengan anak usia dini 2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan anak usia dini
<p>H. Menyelenggarakan dan membuat laporan penilaian, evaluasi proses dan hasil belajar anak usia dini</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar anak usia dini
<p>I. Menentukan lingkup sasaran asesmen proses dan hasil pembelajaran pada anak usia dini</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memilih pendekatan, metode dan teknik asesmen proses dan hasil kegiatan pengembangan pada anak usia dini 2. Menggunakan prinsip dan prosedur asesmen proses dan hasil kegiatan pengembangan anak usia dini 3. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen 4. Menentukan tingkat capaian perkembangan anak usia dini 5. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan 6. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar

<p>J. Menggunakan hasil penilaian, pengembangan dan evaluasi program untuk kepentingan pengembangan anak usia dini</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk kesinambungan belajar anak usia dini 2. Melaksanakan program remedial dan pengayaan 3. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran 4. Mengomunikasikan hasil penilaian pengembangan dan evaluasi program kepada pemangku kepentingan
<p>K. Melakukan tindakan reflektif, korektif dan inovatif dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil pengembangan anak usia dini</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan refleksi terhadap kegiatan pengembangan anak usia dini yang telah dilaksanakan 2. Meningkatkan kualitas pengembangan anak usia dini melalui penelitian tindakan kelas 3. Melakukan penelitian tindakan kelas

Kompetensi	Sub Kompetensi
II. Kepribadian	
<p>A. Bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai peserta didik tanpa membedakan agama yang dianut, suku, adat-istiadat, status sosial, daerah asal, dan jenis kelamin 2. Bersikap sesuai dengan agama yang dianut, hukum, sosial, dan norma yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam
<p>B. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan perilaku jujur, disiplin, tegas, toleran dan bertanggungjawab

dan teladan bagi anak usia dini dan masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 2. Menunjukkan perilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia 3. Menunjukkan perilaku yang dapat diteladani oleh anak usia dini, teman sejawat, dan anggota masyarakat
C. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, bijaksana, dan berwibawa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil 2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, bijaksana dan berwibawa
D. Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa percaya diri, dan bangga menjadi guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi 2. Menunjukkan rasa percaya diri dan bangga menjadi guru 3. Menunjukkan kerja yang profesional baik secara mandiri maupun kolaboratif
E. Menjunjung tinggi kode etik guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan kode etik guru 2. Menunjukkan perilaku yang sesuai dengan kode etik guru

Kompetensi	Sub Kompetensi
III. Profesional	
A. Mengembangkan materi, struktur, dan konsep bidang keilmuan yang mendukung serta sejalan dengan kebutuhan dan tahapan perkembangan anak usia dini	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menelaah konsep dasar keilmuan bidang matematika, sains, bahasa, studi sosial, seni dan agama yang sesuai dengan kebutuhan, tahapan perkembangan dan psikomotorik anak usia dini 2. Mengorganisasikan konsep dasar keilmuan sebagai alat, aktivitas dan konten dalam pengembangan anak usia dini

<p>B. Merancang berbagai kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tahapan perkembangan anak usia dini</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merumuskan tujuan setiap kegiatan pengembangan 2. Menganalisis perkembangan anak usia dini dalam setiap bidang pengembangan 3. Memilih materi berbagai kegiatan pengembangan sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini 4. Mengorganisasikan kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini
<p>C. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukann refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus 2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesioanalan

Kompetensi	Sub Kompetensi
<p>IV. Sosial</p>	
<p>A. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, suku, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap inklusif dan objektif terhadap anak usia dini, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran 2. Bersikap tidak diskriminatif terhadap anak usia dini, teman sejawat, orang tua, dan masyarakat lingkungan sekolah
<p>B. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun komunikasi dengan teman sejawat dan komunikasi lainnya secara santun, empatik dan efektif 2. Membangun kerjasama dengan orang tua dan masyarakat dalam program pengembangan anak usia dini

C. Beradaptasi dalam keanekaragaman sosial budaya bangsa Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami budaya daerah setempat 2. Melaksanakan berbagai program peningkatan kualitas pendidikan berbasis keanekaragaman sosial budaya Indonesia
D. Membangun komunikasi profesi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan beragam media dan komunitas profesi dalam berkomunikasi dengan rekan seprofesi

J. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Tujuannya adalah sebagai bahan masukan bagi peneliti dan untuk membandingkan antara peneliti yang satu dengan yang lainnya. Penelitian terdahulu ini diperoleh dari skripsi dan jurnal dari berbagai sumber yang berkaitan dengan peran organisasi profesi terhadap pengembangan pendidik PAUD.

Penelitian terdahulu yang diambil antara lain:

1. *“determining the acquisition of teaching materials; assessing the quality of instructional materials; determine the distribution of teaching materials; determine the effect of the book/student ratio on progress. Stratified random sampling was used to select schools from five sub-districts. Aimed at random sampling used to select teachers. Descriptive survey design was*

used to collect data by using a questionnaire".⁵⁷ Sangsan kratoreek, menetapkan perolehan bahan ajar; menilai kualitas instruksional bahan; menentukan pembagian bahan ajar; menetapkan pengaruh rasio buku/murid pada kemajuan. Stratified random sampling digunakan untuk memilih sekolah dari lima kecamatan. Bertujuan random sampling digunakan untuk memilih guru. Desain survei deskriptif digunakan untuk mengumpulkan data dengan penggunaan kuesioner.

Perebedaan dengan tesis penelitian saya yaitu pengembangan yang dikembangkan oleh tenaga pendidik dalam menetapkan perolehan bahan ajar, menilai kulaitas intruksional bahan dan menentukan bahan ajar di Kota Bandar Lampung.

2. "Peran HIMPAUDI dalam Pengembangan PAUD". Tujuan dari tulisan ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang peran Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI) dalam pelaksanaan PAUD. Kata Kunci: pendidikan anak usia dini, himpunan pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini Indonesia."⁵⁸

Perbedaan antara jurnal yang telah dijabarkan diatas menginformasikan adanya program S1 di beberapa perguruan tinggi, sedangkan pada penelitian ini Peran HIMPAUDI membantu mendata, mengarahkan dan menyarankan

⁵⁷ Sangsan kratoreek (2017) *The development of multiple intelligence capabilities for early childhood development center, local administration organization in Chaiyaphum province*

⁵⁸ J.M. Tedjawati Tim HIMPAUDI Pusat, *Himpunan Pendidik dan Kependidikan ANAK USIA DINI INDONESIA*, 2014.

agar semua pendidik kuliah S1 PAUD di berbagai Perguruan Tinggi yang berada di kota Bandar Lampung.

3. Penelitian ini bermaksud untuk mendalami tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta. Fokus penelitian ini antara lain adalah bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar, keberhasilan manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan SMP Islam Terpadu Abu Bakar. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian kali ini yaitu pengembangan sumber daya tenaga kependidikan.⁵⁹

4. *This study aims to analyze the factors of PAUD teachers' sense of professionalism by identifying and exploring 6 factors of self-professionalism. The difference with my research discusses the factors that make the benchmark for the professionalism of PAUD teachers with less than 2 years of work experience.*⁶⁰

Silvia chong “ Persepsi Guru PAUD tentang diri Profesional dalam hubungannya dengan Komunitas Anak Usia Dini”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor rasa profesional diri guru PAUD dengan mengidentifikasi dan mengeksplorasi 6 faktor rasa profesional diri.

⁵⁹ Sri Lestari (2017) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta

⁶⁰ Silvia Chong (2019) *PAUD teachers' perceptions of themselves as professionals in relation to the Early Childhood Community*

Bedanya dengan penelitian saya membahas mengenai faktor-faktor yang menjadikan tolak ukur profesionalitas guru PAUD yang pengalaman kerja dibawah 2 tahun. Sedangkan penelitian peneliti pengembangan Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD kota Bandar Lampung.

5. *The main objective of this study was to develop and validate a measure of the validity and knowledge of early childhood English teachers, through an extensive literature review on the knowledge of second/foreign language (L2/FL) teachers”.*⁶¹

Jung In Kim “Mengembangkan dan memvalidasi survei Anak Usia Dini Korea pengetahuan guru bahasa inggris”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan memvalidasi ukuran kevalidan dan pengetahuan guru bahasa inggris anak usia dini, melalui tinjauan literatur yang ekstensif tentang pengetahuan guru bahasa kedua/ asing (L2/ FL). Perbedaan penelitian terdahulu yaitu, penelitian ini memakai survey yang diambil dari kelompok pengajar yang berbeda untuk menentukan profesionalitas guru PAUD, sedangkan penelitian saya memakai metode obesrvasi, wawancara dan dokumentasi.

K. Kerangka Berpikir

HIMPAUDI adalah sebuah organisasi yang menjadi wadah bagi para pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini Indonesia. HIMPAUDI memiliki tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankan. diantara beberapa

⁶¹ Jung In Kim (2015) “*Developed and validated a Korean Early Childhood Teacher Knowledge Survey*”

tugas pokok HIMPAUDI terdapat tugas untuk memfasilitasi pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini. Pengembangan profesi pendidik PAUD dilakukan dengan cara mengembangkan kompetensi pendidik PAUD yang diwujudkan dalam program kerja yang telah disusun HIMPAUDI melalui beberapa tahapan yaitu perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan. Adapun kendala yang dialami oleh HIMPAUDI dalam mengembangkan kompetensi pendidik PAUD akan terlihat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan yang dilakukan oleh HIMPAUDI.⁶²



⁶² Tim HIMPAUDI Pusat, *Himpunan Pendidik dan Kependidikan ANAK USIA DINI INDONESIA*, 2014.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat fatonii.(2009). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Renika cipta.
- Alkornia, Sylvia. (2016). Study Deskriptif Kompetensi Pedagogik dan Profesionisme Guru PAUD Dharma Wanita Binaan SKB Situbondo:Jawa Timur.
- Danang Sunyoto.(2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS,. Yogyakarta.
- Djoko Adi Walujo, Anies Listyowati. (2012) Kompendium Pendidikan Anak Usia Dini. Depok: Prenadamedia Group.
- Edi sutrisno. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: kencana.
- Faustino Cardoso Gomes.(2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CVAndi Offset.
- Gomes Faustiono Kardoso. (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hadari nawawi.(2005) Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetit). Yogyakarta: Gajah Mada University Pres.
- Kadarman, Jusuf Udaya.(2001) penegantar ilmu manajemen. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu hasibuan. (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. 6. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhammad Fadillah. (2012). Desain PembelajaranPAUD Tinjauan Teoretik & Praktik. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Novan, Ardy Wiyani. (2015).Manajemen PAUD Bermutu: Konsep Dan Praktik MMT DI KB, TKIRA. Yogyakarta: Gava Media.
- Oemar Hamalik. (2009).Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Samsudin S.(2006). Manajemn Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

- Sedarmayanti.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Ke-7*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wayne Mondy. (2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wilson Bangun. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Milton, C., du Plessis, S., & van der Heever, H. (2020). English as an additional language: Professional development needs of early childhood practitioners in historically disadvantaged contexts. *South African Journal of Childhood Education, 10*(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajce.v10i1.804>
- Muthanje, K. (2020). Instructional materials provision on learners' participation in early childhood development and education in public primary schools in Embu County, Kenya. *African Educational Research Journal, 8*(2), 248–257. <https://doi.org/10.30918/aerj.82.20.056>
- Chong, S., & Lu, T. (2019). Early childhood teachers' perception of the professional self and in relation to early childhood communities. *Australian Journal of Teacher Education, 44*(7), 53–67. <https://doi.org/10.14221/ajte.2019v44n7.4>
- Sunan, S., Terdsak, S., Chunpit, R., Piangkhae, P., & Sangsan, K. (2017). The development of multiple intelligence capabilities for early childhood development center, local administration organization in Chaiyaphum province. *Educational Research and Reviews, 12*(2), 94–100. <https://doi.org/10.5897/err2016.3059>
- Kim, J. I. (2015). Developing and Validating a Survey of Korean Early Childhood English Teachers' Knowledge. *English Language Teaching, 8*(12), 170. <https://doi.org/10.5539/elt.v8n12p170>