Volume 6 Issue 6 (2022) Pages 6478-6491
Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini
ISSN: 2549-8959 (Online) 2356-1327 (Print)

Upaya Pengembangan SDM Guru PAUD Berbasis Kompetensi Profesional

Rudi Yanto Batara Silalahi[1]✉, Sahara[2]
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Indonesia(1)
Sistem Informasi, Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional, Indonesia(2)
DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

Abstrak
Penelitian ini dilatarbelakangi dari belum optimalnya basis kompetensi profesisional guru PAUD sehingga tujuan dari penelitian ini berupaya untuk menemukan kaitan pengembangan SDM guru PAUD berbasis kompetensi professional dengan upaya strategis pengembangan SDM yang bertujuan menemukan model pengembangan SDM guru PAUD. Penelitian menggunakan studi kepustakaan. Dimana hasil penelitian menunjukan kompetensi profesional seperti keyakinan, nilai moral, karakteristik kepribadian, isu emosional, sikap professional, pengetahuan dasar, dan kemampuan intelektual memiliki peranan penting sehingga perlu dilakukan pengembangan SDM, dimana membutuhkan upaya strategis dari tiga kategori yaitu guru itu sendiri, rekan kerja maupun pihak sekolah. Upaya pengembangan SDM bisa dilakukan dengan pendampingan, pelatihan, *study* banding, *workshop*, pendidikan, kredensial berbasis kompetensi, pengembangan berbasis pengalaman, *lesson study*, upaya dari sisi kesejahtraan professional maupun meminimalkan stres dari guru PAUD dan pada penelitian ini tergambar model pengembangan SDM guru PAUD berbasis kompetensi professional. Kaitan, upaya strategis, dan model yang ditemukan memiliki dampak dalam memaksimalkan basis kompetensi profesional guru PAUD.
Kata Kunci: *berbasis kompetensi profesional; guru paud; pengembangan sdm*

Abstract
The background of the study is about nonoptimal competence of PAUD teachers. This study is aimed at finding the relationship of Human Resource Development (HRD) of PAUD teachers by professional-based competence and strategic HRD efforts, in order to find a model of HRD of PAUD teachers. The method of data collection is library studies. The study showed professional competencies such as beliefs, moral values, personality characteristics, emotional issues, professional attitudes, basic knowledge, and intellectual abilities have an important role so that it is necessary to develop human resources, which requires strategic efforts from three categories, the teachers themselves, colleagues and school authorities. HRD can be attempted by mentoring, training, comparative studies, workshops, education, competency-based credentials, experience-based development, lesson study, in terms of professional welfare and minimize stress of PAUD teachers illustrate the model of HRD of PAUD teachers based on professional competence. In relation of strategic efforts and models give an impact in maximizing the professional competence-based of PAUD teachers.
Keywords: *early childhood teachers; hr development; professional competence-based*

Copyright (c) 2022 Rudi Yanto Batara Silalahi & Sahara

✉ Corresponding author :
Email Address : rudisilalahi426@gmail.com (Batam, Indonesia)
Received 13 May 2022, Accepted 8 September 2022, Published 5 November 2022

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

Pendahuluan

Perubahan Negara berkembang menjadi Negara maju dimulai dari perubahan sumber daya manusia (SDM). Kemampuan SDM yang tinggi berawal dari satuan pendidikan yang berkualitas. Satuan pendidikan pertama kali yang dilalui oleh anak didik dimulai dari PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini). Untuk menghasilkan lulusan PAUD yang berkualitas dibutuhkan tenaga pendidik yang berkompeten, tenaga pendidik yang dimaksud adalah guru PAUD. Guru PAUD sebagai pondasi awal dalam membentuk karakter anak didik memliki peranan penting. Nasution & Nurhafizah (2019) menyatakan guru PAUD ialah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, melatih, mengarahkan, melakukan penilaian, melakukan evaluasi dan mempunyai landasan keilmuan akan perkembangan anak usia dini. Oleh karena itu dibutuhkan guru PAUD yang berkualitas seperti yang dikatakan oleh Gomez, et al (2015) menyatakan hubungan yang nyata antara pentingnya peranan pengajaran berkualitas tinggi terhadap hasil yang dicapai oleh anak usia dini.

Untuk melihat permasalahan maupun gambaran akan keadaan dan perkembangan baik dari sisi sekolah, siswa PAUD, maupun keadaan pendidik serta tenaga kependidikan maka disajikanlah gambar 1.

No.	Variabel *Variables*	TK *Kindergarten*	KB *Play Group*	TPA *Day Car Center*	SPS *Other ECE*	Jumlah *Total*
1.	**Sekolah/Lembaga** / *Schools/Institutions*					
	Menurut Status Sekolah/Institusi	**90.051**	**74.940**	**2.258**	**19.962**	**187.211**
	Negeri / *Public*	4.097	348	26	68	4.539
	Swasta / *Private*	85.954	74.592	2.232	19.894	182.672
2.	**Siswa** / *Pupils*					
	Menurut Status Sekolah/Institusi					
	By Status of School/Istitution	**3.563.383**	**2.152.220**	**45.041**	**585.549**	**6.346.193**
	Negeri / *Public*	212.671	12.962	732	1.964	228.329
	Swasta / *Private*	3.350.712	2.139.258	44.309	583.585	6.117.864
	Menurut Jenis Kelamin / *By Sex*	**3.563.383**	**2.152.220**	**45.041**	**585.549**	**6.346.193**
	Laki-laki / *Male*	1.827.236	1.093.954	23.822	296.088	3.241.100
	Perempuan / *Female*	1.736.147	1.058.266	21.219	289.461	3.105.093
3.	**Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK)**					
	Menurut Status Sekolah/Institusi					
	By Status of School/Istitution	**358.057**	**234.751**	**7.951**	**69.086**	**669.845**
	Negeri / *Public*	24.763	921	111	241	26.036
	Swasta / *Private*	333.294	233.830	7.840	68.845	643.809
	Menurut Jenis Kelamin / *By Sex*	**358.057**	**234.751**	**7.951**	**69.086**	**669.845**
	Laki-laki / *Male*	13.208	18.710	333	4.165	36.416
	Perempuan / *Female*	344.849	216.041	7.618	64.921	633.429
	Menurut Status Kepegawaian					
	By Personnel Status	**358.057**	**234.751**	**7.951**	**69.086**	**669.845**
	PNS / *Civil Servants*	47.278	748	28	117	48.171
	Yayasan / *Private*	242.831	123.412	5.586	34.115	405.944
	Guru Honda / *ATLG*	11.853	6.597	151	1.793	20.394
	GTT / *PTT*	56.095	103.994	2.186	33.061	195.336
	Menurut Ijazah Tertinggi / *By Highest Certificate*	**358.057**	**234.751**	**7.951**	**69.086**	**669.845**
	< S1 / < *Bachelor*	110.241	148.320	5.416	50.842	314.819
	≥ S1 / ≥ *Bachelor*	247.816	86.431	2.535	18.244	355.026

Sumber: Pusdatin. Kemendikbud (2021)

Gambar 1. Gambaran Umum Keadaan PAUD di Indonesia Tahun 2020/2021

Untuk kelompok PAUD terbagi menjadi empat jenis yaitu TK (Taman Kanak-Kanak), KB (Kelompok Bermain), TPA (Tempat Penitipan Anak), dan SPS (Satuan PAUD Sejenis). Berdasarkan gambar 1, diperoleh informasi jumlah sekolah PAUD di Indonesia sebanyak 187.211 sekolah dengan jumlah siswa sebanyak 6.346.193 siswa dan jumlah guru PAUD (pendidik dan tenaga pendidik) sebanyak 669.845 guru. Jika dilihat dari perbandingan antara guru PAUD dengan siswa diperoleh perbandingan 1:9,48. Ini artinya 1 guru mengajar rata-rata 9 atau 10 siswa. Jika dilihat dari rasio perbandingan guru dan siswa PAUD seharusnya tidak jadi masalah jika dilihat dari kuantitas guru, bisa dikatakan sudah mencukupi bahkan

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

melebihi. Yang jadi permasalahan sekarang yaitu bukan dari sisi kuantitas guru melaikan dari sisi kualitas guru PAUD tersebut. Kualitas guru tersebut bisa dilihat dari kualifikasi pendidikan dan faktor lain seperti sertifikasi dari guru tersebut.

Jika dilihat dari jenjang pendidikan guru PAUD, diperoleh informasi pada gambar 1 bahwa jumlah guru dengan pendidikan minimal sarjana keatas berjumlah 355.026 guru. Sedangkan jenjang pendidikan dibawah sarjana masih cukup banyak berjumlah 314.819 guru. Hal ini mengindentifikasi bahwa masih banyak guru dengan pendidikan dibawah sarjana, hal ini berarti secara kualitas guru dari segi pendidikan masih kurang.

Profesionalisme guru PAUD dapat dilihat dari kemampuan mewujudkan dan mengaktualisasikan kompetensi dari guru tersebut. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi pedagogis, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian (Marienda, Zainuddin, & Hidayat, 2015). Kompetensi profesional merupakan syarat wajib berupa kecakapan yang dimiliki oleh guru PAUD. Guru PAUD wajib mempunyai kompetensi profesional yang akan menjadi modal untuk mengajar, mendidik serta membimbing AUD (Anak Usia Dini) menjadi manusia cerdas dan mandiri serta menjadikan mereka kearah yang baik sebagai penerus generasi bangsa selanjutnya.

Tabel 1. Jumlah Pendidik & Tenaga Kependidikan Berdasarkan Pendidikan Tahun 2020/2021

No	Negara	S1 (Bachelor)				Lainnya (Others)	%	Jumlah
		PAUD	%	Non PAUD	%			
1	Indonesia	8.526	1,27	279.062	41,66	382.257	57,07	669.845

Sumber: Pusdatin. Kemendikbud, (2021)

Kami melihat ada kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi, karena berdasarkan Permendikbud No 137 Tahun 2014 Pasal 25 kualifikasi akademik Guru PAUD berasal dari jenjang D-IV atau S1 dalam bidang PAUD atau kependidikan lain yang relevan atau psikologi serta memiliki sertifikat PPG (Pendidikan Profesi Guru). Sedangkan kenyataannya yang terjadi dapat dilihat pada Tabel 1, dimana diperoleh informasi jumlah guru PAUD dengan bidang pendidikan S1 PAUD berjumlah 8.526 orang dengan persentase 1,27 %. Sedangkan dengan latar pedidikan S1 bukan PAUD sebanyak 279.062 orang dengan persentase 41,66 %. Dan dengan pendidikan SMA sederajat maupun yang lainnya berjumlah 382.257 orang dengan persentase 57,07 %. Disinilah terjadi kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan kenyataan, dimana kenyataannya hanya 1,27 % guru PAUD dengan latar belakang pendidikan S1 (Sarjana PAUD). Kualitas guru PAUD yang belum optimal, menunjukan adanya permasalahan dalam hal kompetensi profesional guru tersebut karena masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, dimana seharusnya guru yang mengajar PAUD harus berasal dari jenjang S1 PG PAUD.

Tabel 2. Jumlah Sertifikasi Guru PAUD di Indonesia Tahun 2020/2021

No	Negara	Sertifikat PAUD				Tidak Sertifikat	%	Jumlah
		Guru Kelas	%	Bukan Guru Kelas	%			
1	Indonesia	108.250	16,16	1.868	0,28	559.727	83,56	669.845

Sumber: Pusdatin. Kemendikbud, (2021)

Profesionalisme seorang guru dapat dilihat dari sertifikasi yang diperolehnya. Jika seorang guru sudah tersertifikasi maka itu salah satu indikator guru tersebut dikatakan berkompeten professional. Oleh karena itu kami mengindikasi ada kesenjangan berikutnya, yaitu dapat dilihat dari kenyataan gap antara guru PAUD yang sudah tersertifikasi dengan guru PAUD yang belum tersertifikasi seperti dapat dilihat pada Tabel 2, dimana diketahui bahwa jumlah guru PAUD yang sudah tersertifikasi sebanyak 110.118 guru dengan persentase

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

16,44% sedangkan jumlah guru PAUD yang belum tersertifikasi sebanyak 559.272 guru dengan persentase 83,56%. Terjadinya gap yang cukup besar antara guru PAUD yang tersertifikasi dengan yang belum menunjukan bahwa secara professional kompetensi guru PAUD di Indonesia masih kurang jika dilihat dari sertifikasinya. Dua kesenjangan baik dari sisi latar belakang pendidikan dan sertifikasi seperti yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukan bahwa masih kurangnya kompetensi profesional guru PAUD, hal ini yang menjadi alasan kami untuk melakukan penelitian dimana masalah utamanya yaitu belum optimalnya basis kompetensi professional guru PAUD.

Guru PAUD merupakan salah satu unsur komponen SDM pendidikan yang seharusnya dikelola serta dikembangkan secara berkelanjutan. Kata berkelanjutan ini memiliki makna pengembangan, hal ini disebabkan tidak semua guru PAUD yang ada di sekolah memiliki kualifikasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Potensi SDM guru PAUD perlu dikembangkan agar dapat bertumbuh sehingga dapat menjalankan fungsinya yang layak sesuai dengan profesinya secara profesional. Dengan keadaan seperti itu maka perlu dilakukan pengembangan SDM guru PAUD. Pengembangan merupakan proses yang dilakukan secara jangka panjang dengan tujuan untuk meningkatkan potensi serta efektifitas. Yang dimaksud dengan pengembangan SDM ialah upaya yang dilakukan untuk memperbaiki maupun meningkatkan pengetahuan, sikap, sifat kepribadian dan kemampuan (Akhmad, 2017). Pengembangan SDM Guru PAUD dimulai dari proses pengrekayasaan pola perilaku kerja guru PAUD yang dibuat sedemikian rupa yang pada akhirnya akan mengoptimalkan kinerja mereka. Yang namanya perilaku dapat dirubah serta diperbaiki dari yang sebelumnya kurang baik menjadi lebih baik lagi, oleh karena itu dibutuhkanlah rekayasa perilaku kerja. Kinerja guru PAUD dapat dioptimalkan jika guru tersebut memliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Suryana (2021) yang berfokus pada analisis kompetensi pada guru PAUD, dimana hasil penelitannya menunjukan kompetensi yang memiliki pengaruh pada AUD ialah kompetensi sosial, hal ini dikarenakan kompetensi sosial dapat mendukung situasi proses pembelajaran anak. Oleh karena itu artikel kami akan coba mengkaji dari kompetensi lain selain kompetensi sosial yaitu berbasis pada kompetensi profesional.

Kurangnya kompetensi profesional guru PAUD dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan Sum (2019), dimana ditemukan hasil penelitiannya yaitu ada beberapa guru yang hanya memahami materi yang akan diajarkan tetapi tidak mengerti bagaimana caranya untuk menyampaikan materi yang cocok dengan karakteristik muridnya. Sedangkan peneltian Novitasari & Fitria (2021) berfokus pada gambaran akan kompetensi professional pada guru PAUD dimana hasil penelitianya berupa kompetensi keprofesionalan dengan cara berkelanjutan berdasarkan tindakan reflektif seperti pengembangan materi, konsep maupun struktur dari bidang keilmuannya yang disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan AUD. Dari kedua hasil penelitian tersebut kami melihat bahwa kompetensi professional tidak bisa berdiri sendiri karena kompetensi profesional berhubungan dengan SDM yaitu guru PAUD, dimana guru tersebut selalu dihadapkan pada permasalahan, oleh karena itu dibutuhkan pengembangan SDM, dan disini artikel kami mencoba untuk menemukan kaitan pengembangan SDM guru PAUD berbasis kompetensi profesional.

Penelitian Gomez, et al (2015) yang menyatakan permasalahan inovasi pengembangan professional SDM guru PAUD yaitu kurangnya data, kurangnya sistem pengembangan SDM profesional guru PAUD yang tahan lama, ditemukan basis penelitian yang belum memadai, kekurangan akan artikulasi dan terdapat kekurangan timbal balik. Sedangkan hasil penelitian Akhmad (2017) menunjukan pengembangan SDM dimulai dari (1) perencanaan program pada tahun ajaran baru dengan workshop (2) Pengorganisasian pada program SDM Guru dengan cara membentuk panitia dan melakukan pembagian tugas maupun tanggungjawab akan pelaksanaan program tersebut (3) Pelaksanaan program pengembangan SDM Guru apakah berjalan sesuai dengan perencanaan, dan (4) Pengawasan pelaksanaan pengembangan

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

SDM Guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dan yayasan yayasan. Dari hasil penelitian Gomez, et al (2015) dan Akhmad (2017), hanya membahas permasahan pengembangan SDM guru dan langkah-langkah pengembangan SDM, belum ditemukannya upaya strategis akan pengembangan SDM guru PAUD, oleh kerena itu artikel kami akan menyajikan upaya strategis pengembangan SDM guru PAUD.

Dari kaitan pengembangan SDM guru PAUD berbasis kompetensi profesional dan upaya strategis pengembangan SDM guru PAUD, kami akan coba melakukan abstraksi dari kedua hal tersebut sehingga dapat ditarik sebuah model yang dapat menggambarkan pengembangan SDM guru PAUD. Model ini kami tawarkan dimana kompetensi profesional berasal dari internal guru PAUD tersebut perlu dilakukan dorongan dari guru PAUD itu sendiri, rekan kerja, pihak sekolah dalam upaya pengembangan SDM guru PAUD.

Berdasarkan fenomena yang telah dibahas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menemukan kaitan pengembangan SDM guru PAUD berbasis kompetensi professional dengan upaya strategis pengembangan SDM yang bertujuan menemukan model pengembangan SDM guru PAUD.

Metodologi

Penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literartur (tinjauan pustaka) yang bertujuan untuk mengkaji serta menelaah dan memberi suatu jawaban terhadap pemecahaan permasalaahan tentang pengembangan SDM guru PAUD berbasis kompetensi profesional. Sumber studi literatur pada penelitian ini berasal dari artikel jurnal internasional sebanyak 12 artikel, jurnal nasional sebanyak 11 artikel, peraturan perundangan sebanyak 2 buah dan buku sebanyak 1 buku. Dimana sumber literatur dicari berdasarkan Ali (2022), sumber literatur dicari melalui online menggunakan aplikasi dengan mencari topik yang sama kemudian memilah waktu publikasi literatur setidaknya dalam sepuluh tahun terakhir. Tinjauan kepustakaan dibuat untuk mengeksplorasi, menganalisis maupun mengevaluasi serta mensintesis temuan yang ada pada penelitian ini, baik teori yang ditemukan, maupun praktik berdasarkan area fokus (Uzlah & Suryana, 2022).

Gambar 2. Tahap Analisis Data Kepustakaan

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

Sedangkan Instrumen pada penelitian ini ialah peneliti sendiri, dengan menggunakan sumber data sekunder dari tinjauan pustaka terdahulu yang dirasa sesuai untu menjawab permasalahan pada penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian sebelumnya, maka dalam pembahasan ini akan mengkaji tiga hal. Kajian tersebut ialah kaitan pengembangan SDM guru PAUD berbasis kompentensi professional, upaya strategis pengembangan SDM guru PAUD berbasis kompetensi profesional, dan model pengembangan SDM guru PAUD.

Kaitan Pengembangan SDM Guru PAUD Berbasis Kompentensi Professional

Ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru PAUD, salah satunya ialah kompetensi profesional. Kompetensi professional merupakan konseptualisasi dari seperangkat pengetahuan, pemahaman yang terintegrasi, kemampuan, keterampilan, dan keyakinan serta nilai moral dari guru tersebut. Wawancara yang dilakukan oleh Tang, Wong, Li, & Cheng, (2020) terhadap guru menyatakan terdapat integrasi domain yang berbeda terhadap pengetahuan teoritis yang dipelajari di pendidikan tinggi. Padahal pengetahuan teoritis diperlukan untuk menganalisa masalah berdasarkan temuan-temuan ilmiah, seperti keahlian tentang domain dan topik, pengetahuan dasar dalam pendidikan awal, dan pengetahuan akan perencanaan dan tindakan pelaksanaan (Peters, Ehm, Wolstein, & Mischo, 2022). Dalam artikel penelitian Aldemir & Kurt (2014) dapat dilihat kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu, kualitas pribadi, sikap profesional, pengetahuan dan keterampilan profesional. Dan ketika dilakukan survey kepada beberapa calon guru maka diperoleh temuan banyak yang memilih area kompetensi pribadi dan sikap profesional dari pada area kompetensi pengetahuan dan keterampilan profesional. Sangat disayangkan pengetahuan maupun keterampilan seperti pengetahuan akan perkembangan anak, menarik perhatian anak, penggunaan akan teknologi, merencanakan kegiatan dengan kecerdasan, pengetahuan akan minat anak, menjadi pendidik yang baik, serta berkomunikasi dengan keluarga hanya disebutkan satu kali oleh peserta yang berbeda. Kasih sayang untuk anak-anak muncul sebagai kompetensi pribadi dan profesional yang paling penting, yang menerima peringkat lebih tinggi dari semua kualitas untuk pengetahuan dan keterampilan profesional dalam tanggapan peserta. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa cinta kepada anak harus menjadi salah satu syarat untuk mendidik dan mengajar anak usia dini.

Memahami identitas profesional guru melalui interaksi dengan lingkungan kerja mereka. Identitas profesional bukan sekedar pemahaman guru tentang peran dan tugas profesionalnya serta rasa memiliki pada komunitas kolektif, akan tetapi merupakan proses negosiasi yang secara berkelanjutan diantara pengalaman pribadi maupun profesionalnya. (Liu & Sammons, 2021). Oleh karena itu masalah-masalah dialami seorang guru PAUD berdasarkan pengalamannya di dunia kerja nyata dengan anak usia dini perlu dicarikan solusinya yaitu dengan pengembangan profesional. Dalam buku I. Nasution (2019) terdapat faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional seoarang pendidik yaitu nilai-nilai dan keyakinan, pengalaman, keterampilan, karakteristik kepribadian, isu professional, motivasi dan kemampuan intelektual.

Gomez, et al (2015) membagi Pengembangan Profesional (PD) ke dalam 2 tahap yaitu tahap pertama adalah persiapan profesional pra layanan ini merupakan kegiatan yang dialami sebelum guru memasuki dunia kerja PAUD dan ini merupakan komponen penting dari persiapan profesional. Pendidikan maupun pelatihan yang berada di bawah naungan persiapan pengembangan profesional disebut PD prajabatan. Dalam kategori ini, PD dapat ditempu di perguruan tinggi maupun melalui program penyelesaian proses sertifikasi terhadap guru yang sudah menyelesaikan gelar kesarjanaan tetapi belum masuk ke dalam dunia kerja. Tahap kedua adalah pengembangan profesional dalam layanan (PD *in-service)*, kegiatan ini ditujukan terhadap praktisi PAUD yang sudah bekerja pada program anak usia

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

dini, dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan maupun keahlian guru dalam berhubungan dengan anak kecil serta keluarga mereka. PD *in-service* dapat mencakup kegiatan bekerja untuk mendapatkan kredensial atau sertifikasi, rencana maupun lokakarya pengembangan profesional yang dipersonalisasi yang mendukung akan pemahaman individu terhadap domain atau masalah yang dihadapinya berkaitan dengan pekerjaannya pada saat ini.

Menurut Siadari & Wuradji (2013), memberikan makna bahwa pengembangan SDM merupakan proses untuk meningkatkan kuantitas maupun kualitas SDM. Untuk meningkatan kualitas SDM bisa dilakukan melalui mengamalkan agama, meningkatkan kesejahteraan SDM, meningkatkan pendidikan, meningkatkan pelatihan, meningkatkan kesehatan, meningkatkan kesempatan kerja, meningkatkan lingkungan hidup serta perencanaan karier. Kompetensi profesional guru PAUD ialah kemampuan seorang pendidik untuk melaksanakan tugasnya dalam memberikan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang digunakan untuk membimbing anak didiknya untuk memperoleh kompetensi yang telah ditetapkan. Dengan adanya kebutuhan yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru PAUD melalui kegiatan pelatihan lebih lanjut. Pelatihan ini terdiri dari studi profesional tentang pendidikan anak usia dini maupun prasekolah, studi dasar maupun menengah dibidang pendidikan, serta studi pilihan. Pelatihan dengan berbasis penelitian untuk mengkaji pendekatan masa kanak-kanak, pedagogi, psikologi, sosiologi, dan seni. Metode yang dapat digunakan untuk kegiatan pelatihan guru adalah dengan ceramah, seminar maupun latihan dengan membentuk kelompok kecil. (Fonsén & Ukkonen-Mikkola, 2019)

Dengan dilakukan pengembangan pendidikan maka akan membentuk seseorang yang mampu dan memiliki keahlian dan mempunyai kompetensi untuk melakukan sesuatu. Dari keahlian maupun kompetensi yang diperoleh tersebut dapat diaplikasikan untuk menyelesaikan permasalahan pada pekerjaannya. Sedangkan dengan dilaksanakannya pelatihan yang merupakan proses dari pembelajaran yang akan menghasilkan konsep, keahlian, peraturan maupun sikap yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Siadari & Wuradji, 2013).

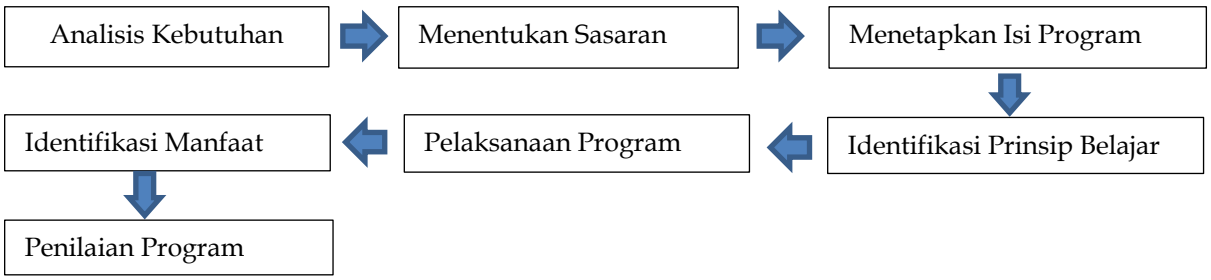
Kompetensi	Sub Kompetensi
III. Profesional	
A. Mengembangkan materi, struktur, dan konsep bidang keilmuan yang mendukung serta sejalan dengan kebutuhan dan tahapan perkembangan anak usia dini	1. Menelaah konsep dasar keilmuan bidang matematika, sains, bahasa, studi sosial, seni dan agama yang sesuai dengan kebutuhan, tahapan perkembangan dan psikomotorik anak usia dini 2. Mengorganisasikan konsep dasar keilmuan sebagai alat, aktivitas dan konten dalam pengembangan anak usia dini
B. Merancang berbagai kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tahapan perkembangan anak usia dini	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
C. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	1. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus 2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan

Sumber: Permendikbud RI No 137 Tahun 2014

Gambar 3. Kompetensi Profesional Guru PAUD

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

Sebagai contoh pada gambar 3 merupakan kompetensi profesional guru PAUD berdsarkan permendikbud, untuk kompetensi A dimana seorang guru PAUD harus mampu mengembangkan bidang keilmuannya yang disesuaikan dengan perkembangan maupun psikomotorik anak tersebut. Hal ini dengan pengembangan SDM dapat diajarkan dengan imajinasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fleer, Fragkiadaki, & Rai, (2021), imajinasi guru dengan menerapkan praktek dunia bermain yang dikemas secara konseptual melalui kata-kata maupun gerak tubuh. Berbagai imajinasi kolektif akan muncul ketika guru PAUD berusaha untuk menjelaskan ide-ide, merancang dan menerapkan konseptual *playworld*. Temuan ini menunjukkan bagaimana guru PAUD memenuhi tuntutan baru dalam merencanakan maupun mengimplementasikan konseptual dunia bermain. Hasil ini menunjukan ada proses berulang-ulang dari imajinasi dan kreativitas guru PAUD dalam praktik profesionalnya. Imajinasi akan bidang keilmuan guru tersebut juga harus disesuaikan dengan perkembangan dari anak tersebut. Sedangkan untuk kompetensi C mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif seperti ikut menjadi anggota maupun pengurus organisasi profesi atau aktif membuat karya ilmiah sehingga hasil implikasi dari kegiatan tersebut dapat digunakan pada pekerjaan mereka sebagai pendidik anak usia dini. Ini merupakan salah contoh penerapan pengembangan SDM yang dapat meningkatkan kompentensi professional dari seorang guru PAUD, masih banyak contoh lain yang dapat dikembangkan.



Sumber: Diolah dari artikel penelitian Zuhri (2014)

Gambar 4. Tahapan Pengembangan SDM

Jika gambar 4 diaplikasikan kedalam pengembangan SDM guru PAUD maka bisa dimulai dari analisa kebutuhan dimana dilihat dari kompetensi profesional apa yang kurang dari guru PAUD tersebut dalam menghadapi tantangan pekerjaan pada anak usia dini yang sesuai dengan keadaan pada masa sekarang sehingga bisa diadakan pelatihan atau pendampingan untuk mengatasi masalah tersebut. Kemudian dilanjutkan dengan menentukan sasaran dari analisis pelatihan atau pendampingan yang dapat digunakan sebagai tolak ukur maupun sebagi bahan untuk metode pelatihan yang cocok dengan permasalahan yang dialami oleh guru PAUD. Kemudian menetapkan isi dari program pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dan dilanjutkan dengan identifikasi prinsip belajar dengan mempertimbangkan partisipasi, relevansi, maupun pengalihan serta umpan balik sehingga transfer pengetahuan dan keterampilan dari pemateri kepada peserta dapat terlaksana dengan baik. Kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan program pelatihan dan pendampingan. Setelah program terlaksana maka selanjutnya melakukan indentifikasi manfaat setelah program terlaksana yang dapat digunakan sebagai bahan penilaian. Penilaian pelaksanaan kegiatan pelatihan dikatakan berhasil jika di dalam diri guru PAUD peserta pelatihan tersebut terjadi proses tranformasi dari yang tidak bisa atau kurang mampu menjadi bisa dan mampu dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan nya terkait dengan anak didiknya. Ini dapat tercermin dalam dua hal yaitu pertaman meningkatnya kemampuan dalam menjalankan tugas dan yang kedua terjadi perubahan perilaku dilihat dari perubahan sikap, etos kerja dan didiplin kerja.

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

Upaya Strategis Pengembangan SDM Guru PAUD Berbasis Kompetensi Professional

Karena begitu pentingnya pengembangan SDM guru PAUD untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, maka butuh dukungan dari berbagai pihak tidak hanya guru itu sendiri tetapi individu lain atau organisasi lain yang terlibat dalam sistem PAUD tersebut. Disini peneliti membaginya kedalam 3 kategori sehingga bisa dicarikan upaya strategis untuk masing-masing kategori.

Kategori yang pertama ialah guru itu sendiri, karena guru tersebut yang dapat merasakan apa saja kekurangan kompetensinya dimana, sehingga solusi atau upaya dari dalam sendiri lah yang dapat mengatasi permasalah tersebut. Jika dilihat dari sisi guru PAUD tersebut maka perlu dilakukan pengembangan yang berasal dari dalam diri guru tersebut seperti menganalisis hasil umpan balik yang didapat dari anak didiknya terhadap pelajarannya, melakukan analisis terhadap hasil pembelajaran baik berupa hasil dari nilai, keterampilan yang dilihat secara langsung, maupun hal lain yang mencakup dengan anak didiknya, mengamati serta menganalisis tanggapan anak didik akan kegiatan pembelajaran, menambah pengetahuan tentang profesi maupun pekerjaan guru PAUD dengan membaca buku maupun artikel, mengikuti kursus atau seminar maupun webinar.

Kategori yang kedua yaitu rekan kerja sesama guru PAUD. Rekan kerja juga dapat terlibat dalam upaya pengembangan SDM guru PAUD. Upaya strategisnya bisa dilakukan dengan bekerjasama dengan guru PAUD lainnya seperti mengobservasi guru PAUD yang lainnya, mengajak guru PAUD yang lainnya untuk belajar bersama, melakukan *teaching team*, melakukan pembahasan dan investigasi terhadap permasalahan yang dialami di sekolah, membahas artikel penelitian bahkan melakukan penelitian dan publikasi bersama untuk meningkatkan keprofesionalan mereka sebagai guru PAUD.

Kategori yang ketiga yaitu dari pihak sekolah bisa dari kepala sekolah maupun pengawas sekolah. Upaya dari kepala sekolah dapat dilakukan seperti yang dinyatakan oleh Siadari & Wuradji (2013), dimana upaya keterlibatan kepala sekolah untuk pengembangan guru yaitu dengan mengajukan permohonan penambahan anggaran yang dapat digunakan untuk program pengembangan dan memberikan dukungan berupa motivasi kepada guru untuk mau terlibat terhadap program pengembangan tersebut. Upaya dari pihak sekolah dalam pengembangan bisa dilakukan dalah hal *training day* terhadap guru PAUD, study banding dengan sekolah lain, mengadakan pelatihan dengan mendatang narasumber yang kompeten dalam dunia PAUD, jika tidak bisa mengadakan sendiri kegiatan pelatihan bisa juga mengirimkan bebrapa guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah dengan difasilitas oleh sekolah tersebut.

Dari analisa tinjauan pustaka ada beberapa penelitian dengan fokus berbeda dengan melihat upaya pengembangan SDM dari berbagai aspek sudut. Ada yang fokus pada pendidikan, ada juga yang fokus pada pelatihan atau *workshop*, fokus pada pendampingan, bahkan ada yang fokus pada kesejahtraan sampai kepada mengatasi stres. Kegiatan pengembangan SDM ini semua dilakukan untuk meningkat kompetensi professional dari guru PAUD. Oleh karena itu peneliti mencoba untuk menjabarkan upaya pengembangan SDM dari beberapa penelitian.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad (2017) menujukan langkah pengembangan SDM guru dimulai dari perencanaan akan program pengembangan SDM guru dilakukan diawal tahun ajaran baru dengan kegiatan workshop dimana strategi pengembangan SDM guru dilakukan dengan pendekatan *make approach* melalui pendidikan maupun pelatihan. Langkah kedua dengan pengorganisasian program pengembangan SDM yang dilaksanakan dengan membuat kepanitiaan kemudian dilakukan pembagian tugas serta tanggung jawab akan pelaksanaan program tersebut. Langkah ketiga yaitu pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM guru harus dipastikan telah berjalanan sesuai dengan perencanaan. Langkah keempat yaitu pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM guru harus dilakukan pengawasan oleh unsur sekolah dan yayasan

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

yang dilakukan secara langsung dengan mencek ke lapangan ataupun secara tidak langsung dengan menganalisa laporan dari panitia pelaksana program pengembangan SDM.

Upaya strategis pengembangan SDM guru PAUD bisa dilakukan dengan melihat hasil pembelajaran, metode pengembangan profesional bisa dilakukan dengan pendampingan sehingga diharapkan dapat berperan penting untuk pengembangan atribut inti guru PAUD yang efektif dan efisien, termasuk dalam hal kompetensi profesional maupun kemampuan belajar berkelanjutan. Dalam memberikan pendampingan, kolegialitas memungkinkan para peserta yang terlibat dapat membangun lingkungan belajar yang aman dan kolaboratif untuk mengeksplorasi asumsi maupun keyakinan mereka akan pengajaran dan pembelajaran. Kolaborasi serta kolegialitas ini merupakan inti dari sebuah proses pembelajaran partisipatif. Manfaat dari kolaborasi adalah sebagai sarana untuk mempromosikan perkembangan profesional, praktik reflektif dan pemberdayaan mentor. (Nolan & Molla, 2018).

Pengembangan profesional guru PAUD (PLD diartikan sebagai pelatihan dan kesempatan untuk belajar yang difasilitasi dengan maksud untuk membantu guru PAUD memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Keegiatan PLD harus melibatkan fasilitator. Pembelajaran mandiri seperti membaca pribadi atau studi sarjana maupun pelatihan guru awal, seperti gelar mengajar tidak dapat dihitung sebagai PLD. Jika tujuan kegiatan PLD adalah untuk meningkatkan praktek mengajar dengan cara mendorong dan memberikan hasil positif bagi anak didik, maka siapa, apa dan bagaimana serta mengapa dan seberapa sering, merupakan aspek pertanyaan kegiatan PLD yang seharusnya layak mendapat perhatian lebih dalam sehingga dapat dikaji pemilihan, penetapan, maupun evaluasi PLD yang akan diterapkan. (Clarke, McLaughlin, Aspden, & Riley, 2021)

Upaya pengembangan selanjutnya berdasarkan artikel Furinda & Ratnawati (2021) menyatakan dari hasil penelitiannya mereka melihat keseluruhan dari responden dimana ditemukannya upaya untuk dapat mengembangkan akan kemampuan guru tersebut. Dari responden penelitian mereka banyak yang menjawab dengan diadakannya pelatihan baik seminar, diklat, webinar dan *workshop*. Fokus pelatihan menekankan pada penulisan karya ilmiah maupun PTK, tidak hanya itu responden juga perlu melakukan pengembangan kemampuan IT. Oleh karena itu dibutuhkan upaya bukan hanya dari guru saja tetapi upaya dari sekolah untuk dapat mengirimkan guru PAUD dalam kegiatan pelatihan, kemudian guru PAUD yang telah mengikuti pelatihan tersebut bisa berbagi ilmu yang diperolehnya dari kegiatan pelatihan diluar sekolah ke guru lain di sekolah tersebut. Jika mau lebih efisien pihak sekolah juga bisa menyelenggarakan sendiri program pelatihan sehingga bisa diikuti oleh seluruh guru di sekolah tersebut dengan mengundang narasumber yang profesional dibidangnya atau dari perguruan tinggi maupun lembaga lainnya yang dapat dipercaya.

Upaya pengembangan selanjutnya memperhatikan aspek kesejahtraan professional guru, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Peele & Wolf (2021) dimana hasil penelitian mereka mengungkapkan sebuah temuan yaitu kesehatan mental yang buruk diantara guru di Ghana dikaitkan dengan motivasi kerja maupun kepuasan kerja yang lebih rendah, serta meningkatnya perasaan kelelahan dan mengakibatkan ketidakhadiran guru akan meningkat. Semua indikator kesejahteraan profesional ini merupakan unsur yang sangat penting untuk perkembangan anak didik dan keberhasilan akademis. Oleh karena itu disini perlu upaya dari pihak sekolah untuk meningkatkan kesejahtraan dari guru bisa seperti memberikan apresiasi baik berupa financial maupun non financial jika ada guru yang berpretasi dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut, hal ini akan memicu guru tersebut untuk terus menggali kompetensi yang dimilikinya.

Upaya pengembangan SDM guru PAUD selanjutnya bisa dilakukan dengan mengurangi stres dari guru PAUD. Guru yang stress dapat mengurangi kompetensi yang dimilikinya. Untuk mengatasi hal ini perlu dilakukan upaya dukungan sosial. Artikel penelitian Karkouti, Abu-Shawish, & Romanowski (2022) mengatakan dukungan sosial berkaitan dengan bagaimana sesorang mengatasi peristiwa stres, mereka membagi dukungan sosial menjadi empat kategori (1) Emosional yaitu berbagi pengalaman hidup maupun

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

berempati dengan individu lain untuk membantu mereka dalam hal mengatasi stres dari pekerjaan, (2) Informasional yaitu merancang rencana serta menyarankan tindakan yang dapat membantu untuk penyelesaian masalah, (3) Instrumental yaitu memberikan dukungan nyata maupun bantuan langsung dalam hal membantu individu lain untuk mencapai tujuan mereka dan (4) Penilaian yaitu umpan balik konstruktif, mempromosikan budaya evaluasi diri, dan afirmasi. Keempat dukungan sosial ini dapat diterapkan di sekolah sehingga guru PAUD dapat mengurangi stress mereka dalam bekerja sehingga diharapkan tidak halangan untuk meningkatkan kompetensi guru.

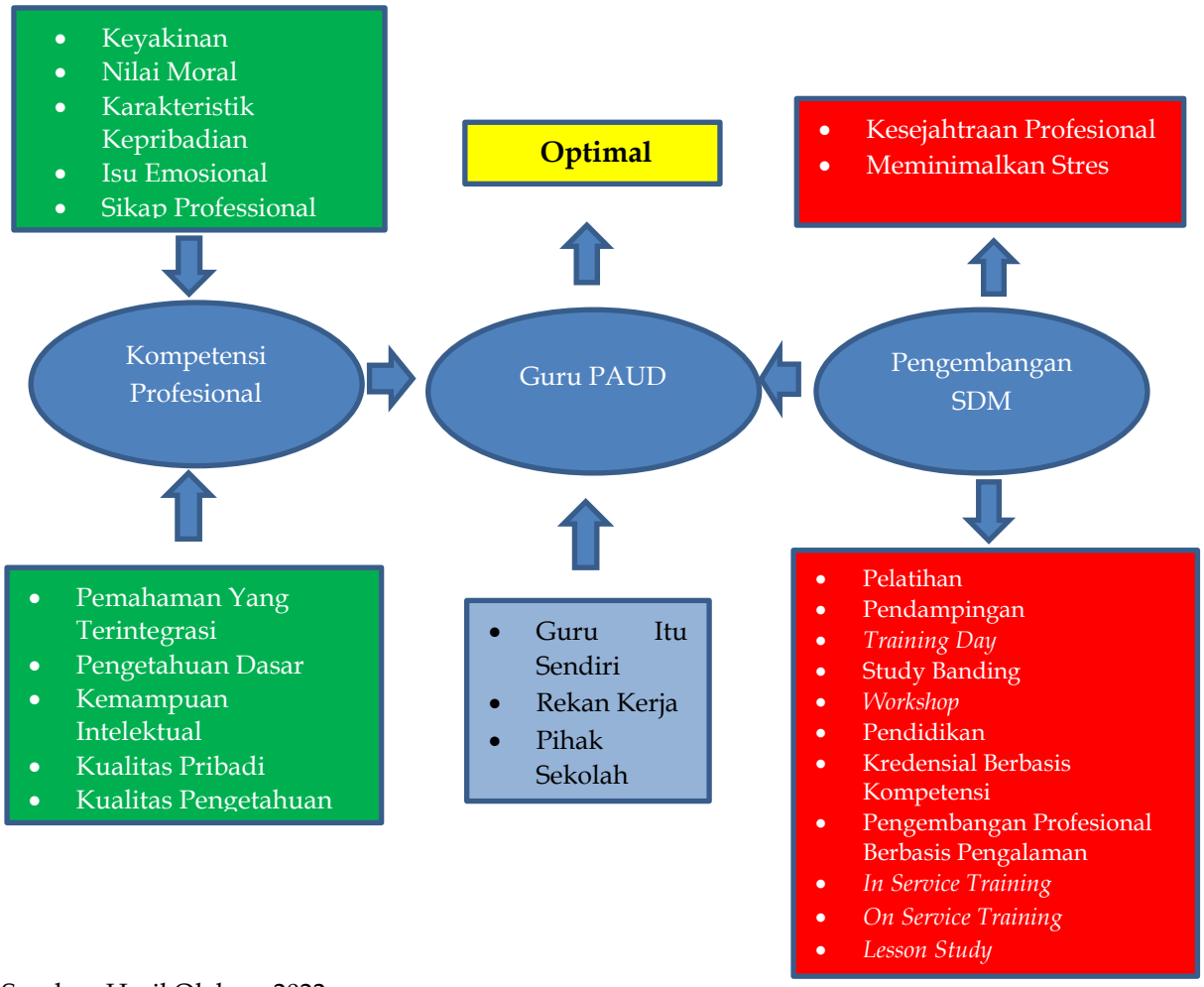
Upaya pengembangan SDM guru berikutnya berdasarkan hasil penelitian Sumarsono (2015) meliputi induksi, *in-service education*, *in-service training*, *on-service training*, dan *lesson study*. Induksi dilakukan pembimbingan oleh kolega yang berpengalaman, *in service education* meningkatan kapasitas guru PAUD dengan mengikutkan mereka utuk studi lanjut baik itu kejenjang S1, S2 ataupun S3. Sedangkan *in service training* berfokus pada training dan pelatihan sehingga skill dari guru PAUD bisa bertambah baik skill *pedagogic*, psikologik, dan skill yang lainnya. *On service training* pembinaan lanjutan yang diikuti guru PAUD pada tempat dia bertugas dalam bentuk diklat. *Lesson study* merupakan bentuk penelitian tindakan kelas yang berfokus pada praktek dan pengembangan pengetahuan dari guru PAUD tersebut. Jika keempat pengembangan SDM guru ini dilakukan besar kemungkinan akan berdampak pada meningkatnya kompetensi dari guru tersebut.

Upaya selanjutnya dalam pengembangan SDM guru PAUD penulis mencoba menggunakan refrensi dari (Gomez et al., 2015) yang menyatakan bahwa terdapat 3 jalur pengembangan yaitu jalur pendidikan Tinggi, jalur kredensial berbasis kompetensi, dan pengembangan professional berkelanjutan berbasis pengalaman. Untuk jalur pertama dimulai dari pendidikan tinggi pada jalur ini fokus pada peningkatan permintaan terhadap program dengan gelar pada tingkat *associate* (AA), kemudian sarjana (BA) dan terakhir pascasarjana (MEd, MA, EdD atau PhD) yang berfokus secara khusus pada pendidikan anak usia dini. Pada jalur kredensial berbasis kompetensi fokus utamanya mengharuskan individu untuk menunjukkan kompetensi mereka untuk merencanakan dan bekerja secara langsung bersamaan dengan anak usia dini. Kredensial berbasis kompetensi dilaksanakan ketika seorang guru PAUD telah memenuhi serangkaian kompetensi yang dapat menunjukkan pengetahuan serta keahliannya, guru yang mengikuti program kredensial menyiapkan materi yang dapat menggambarkan bagaimana dia merupakan kandidat untuk program kredensial, terlibat pada studi mandiri serta evaluasi, kemudian menyerahkan informasi tersebut untuk ditinjau oleh badan kredensial, sering sekali organisasi keanggotaan maupun asosiasi profesional, yang bertanggung jawab dalam memberikan kredensi. Pada jalur ketiga pengembangan profesional berkelanjutan berbasis pengalaman, dapat dilakukan dengan metode di mana guru PAUD biasanya berpartisipasi dengan memberikan instruksi berbasis lokakarya, disini guru PAUD belajar tentang topik tertentu misalnya pengaturan pembelajaran akan ruang kelas selama beberapa jam; komunitas praktek, di mana para profesional guru PAUD berkumpul menjadi satu kelompok selama periode waktu yang berlangsung lama untuk kemudian terlibat dalam hal penyelidikan bersama. Pengembangan seperti ini disebut pelatihan, pendampingan atau bantuan teknis, di mana seorang guru yang memiliki kehlian atau yang lebih berpengalaman dapat datang ke kelasnya untuk mengarahkan, memberikan saran dan masukan tentang bagaimana caranya untuk meningkatkan praktek mengajar.

Model Pengembangan SDM Guru PAUD Berbasis Kompentensi Professional

Rangkai terakhir dari penelitian ini yaitu membuat model pengembangan SDM guru PAUD berbasis kompetensi professional berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dijabarkan sebelumnya maka dapat ditarik untuk dibuatkan modelnya seperti pada gambar 5.

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691



Sumber: Hasil Olahan, 2022

Gambar 5. Model Pengembangan SDM Guru PAUD Berbasis Kompetensi

Simpulan

Upaya pengembangan SDM guru PAUD berbasis kompetensi professional bisa dilakukan dalam berbagai fokus bidang seperti (1) Fokus pada bidang pendidikan dengan Induksi yang dilakukan dengan upaya pembimbingan oleh kolega yang berpengalaman, *in service education* meningkatan kapasitas guru PAUD dengan mengikutsertakan mereka utuk studi lanjut baik itu kejenjang S1, S2 ataupun S3, (2) Fokus pada bidang pelatihan atau *workshop* bisa dilakukan dengan upaya dari sekolah untuk dapat mengirimkan guru PAUD dalam kegiatan pelatihan, kemudian guru PAUD yang telah mengikuti pelatihan tersebut bisa berbagi ilmu yang diperolehnya dari kegiatan pelatihan diluar sekolah ke guru lain di sekolah tersebut., (3) Fokus bidang pendampingan bisa dilakukan dengan pengembangan atribut inti guru PAUD yang efektif dan efisien, termasuk dalam hal kompetensi profesional maupun kemampuan belajar berkelanjutan, (4) Fokus pada bidang kesejahtraan dengan upaya dari pihak sekolah untuk meningkatkan kesejahtraan dari guru bisa seperti memberikan apresiasi baik berupa financial maupun non financial, (5) Fokus pada bidang pengalaman dimana upaya pendampingan berupa bantuan teknis, di mana seorang guru yang memiliki kehlian atau yang lebih berpengalaman dapat datang ke kelasnya untuk mengarahkan, memberikan saran dan masukan tentang bagaimana caranya untuk meningkatkan praktek mengajar, dan (6) Fokus pada bidang mengatasi stres dengan perlu dilakukan upaya dukungan sosial.

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

Ucapan Terima Kasih

Terimaksih kepada STIE Galileo dan Institut Indobaru Nasional yang telah memberikan dukungannya dan membantu dalam penyelesaian artikel penelitian ini. Tidak lupa juga ucapan terimakasih kepada pengelolah jurnal Obsesi sehingga artikel ini jika dimungkinkan untuk diproses dan diterbitkan.

Daftar Pustaka

Akhmad, A. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, *1*(2), 171–175. https://doi.org/10.17977/um025v1i22017p171

Aldemir, J., & Kurt, G. (2014). A Program Review: Turkish Early Childhood Education Preservice Teachers' Perceptions About Teacher and Teaching. *SAGE Open*, *4*(3), 1–11. https://doi.org/10.1177/2158244014548847

Ali, M. (2022). Innovative Leadership Management in Early Children Education. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *6*(4), 3007–3012. https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.2198

Clarke, L., McLaughlin, T., Aspden, K., & Riley, T. (2021). Supporting teachers' Practice Through Professional Learning and Development: What's Happening In New Zealand Early Childhood Education? *Australasian Journal of Early Childhood*, *46*(1), 66–79. https://doi.org/10.1177/1836939120979063

Dewi, R. A., & Suryana, D. (2021). Menganalisis Kompetensi Guru PAUD Yang Profesional. *Journal of Educational and Language Research*, *1*(5), 505–510. https://doi.org/10.31857/S013116462104007X

Fleer, M., Fragkiadaki, G., & Rai, P. (2021). Collective Imagination As A Source of Professional Practice Change: A Cultural-Historical Study Of Early Childhood Teacher Professional Development In The Motivated Conditions of a Conceptual PlayWorld. *Teaching and Teacher Education*, *106*, 103455. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103455

Fonsén, E., & Ukkonen-Mikkola, T. (2019). Early Childhood Education Teachers' Professional Development Towards Pedagogical Leadership. *Educational Research*, *61*(2), 181–196. https://doi.org/10.1080/00131881.2019.1600377

Furinda, G., & Ratnawati, S. (2021). Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten Guna Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru. *Kinerja*, *18*(1), 49–56. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v18i1.9281

Gomez, R. E., Kagan, S. L., & Fox, E. A. (2015). Professional Development of The Early Childhood Education Teaching Workforce In The United States: An Overview. *Professional Development in Education*, *41*(2), 169–186. https://doi.org/10.1080/19415257.2014.986820

Karkouti, I. M., Abu-Shawish, R. K., & Romanowski, M. H. (2022). Teachers' Understandings of The Social And Professional Support Needed To Implement Change in Qatar. *Heliyon*, *8*(1). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08818

Liu, H., & Sammons, P. (2021). Teaching in the shadow: Explorations of Teachers' Professional Identities In Private Tutoring Institutions in China. *International Journal of Educational Research Open*, *2*(September), 1–11. https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100071

Marienda, W., Zainuddin, M., & Hidayat, E. N. (2015). Kompetensi Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*(2), 147–156. https://doi.org/10.24198/jppm.v2i2.13271

Nasution, I. (2019). *Kompetensi Kepribadian Guru PAUD dan Upaya Pengembangannya*. Indonesia: Perdana Publishing.

Nasution, N., & Nurhafizah, N. (2019). Profesionalisme Guru Anak Usia Dini Era Digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *3*(2), 666–675. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/264

Nolan, A., & Molla, T. (2018). Teacher Professional Learning in Early Childhood Education:

DOI: 10.31004/obsesi.v6i6.2691

Insights From a Mentoring Program. *Early Years*, *38*(3), 258–270. https://doi.org/10.1080/09575146.2016.1259212

Novitasari, D., & Fitria, N. (2021). Gambaran Kompetensi Profesional Guru PAUD Mangga Paninggilan Ciledug. *Jurnal Anak Usia Dini Holistik Integratif (AUDHI)*, *3*(2), 67. https://doi.org/10.36722/jaudhi.v3i2.595

Peele, M., & Wolf, S. (2021). Depressive and Anxiety Symptoms In Early Childhood Education Teachers: Relations To Professional Well-Being And Absenteeism. *Early Childhood Research Quarterly*, *55*, 275–283. https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2020.11.008

Permendikbud RI No 137 Tahun 2014. (2014). Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini No 137 Tahun 2014. *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia*, 1–76.

Peters, S., Ehm, J. H., Wolstein, K., & Mischo, C. (2022). Profiles of German Early Childhood Teachers' Pedagogical Content Beliefs And The Relation to Their Competencies. *Early Childhood Research Quarterly*, *58*, 47–58. https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2021.08.001

Pusdatin. Kemendikbud. (2021). Statistik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) 2020/2021. *Kemendikbud*, 1.

Siadari, H. M., & Wuradji. (2013). Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 3 Jetis Bantul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *1*(1), 44–57. https://doi.org/10.21831/amp.v1i1.2323

Sum, T. A. (2019). Kompetensi Guru PAUD dalam Pembelajaran di PAUD di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai. *Jurnal Lonto leok Pendidikan Anak Usia Dini*, *2*(1), 68–75. https://jurnal.unikastpaulus.ac.id/index.php/jllpaud/article/view/340

Sumarsono, P. (2015). Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru Bahasa Inggris Di Indonesia Dari Hulu Hingga Hilir. *Jurnal Psikologika*, *3*(1), 10–23. https://doi.org/10.18551/erudio.3-1.2

Tang, S. Y. F., Wong, A. K. Y., Li, D. D. Y., & Cheng, M. M. H. (2020). Millennial Generation Preservice Teachers' Intrinsic Motivation to Become a Teacher, Professional Learning and Professional Competence. *Teaching and Teacher Education*, *96*, 4–12. https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103180

Uzlah, U., & Suryana, D. (2022). Kompetensi Guru PAUD Mengimplementasikan Kurikulum 2013. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *6*(5), 3921–3930. https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2177

Zuhri, M. M. (2014). Pengembangan Sumber Daya Guru Dan Karyawan Dalam Organisasi Pendidikan. *Journal of Empirical Research in Islamic Education*, *2*(2), 205–221. https://doi.org/10.21043/quality.v2i2.2108