

**PENGEMBANGAN PROFESI GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
(PAUD)**

Aam Nurpatimah¹, Adi Saputra²
Universitas Pendidikan Indonesia
aamnurpatimah02@gmail.com, adisaputra@upi.edu

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memaparkan tentang pengembangan karier dan menjelaskan indikator pengembangan karier guru. Di dalam PAUD terdapat pendidik atau guru pengajar anak usia dini. Guru merupakan seorang pendidik yang profesional sebab memiliki tugas dan tanggung jawab yang tidak mudah. Pengembangan karier pada guru PAUD sangatlah penting karena sebagai penunjang dalam melaksanakan profesinya sebagai guru PAUD. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode study literature. Data penelitian diperoleh dari berbagai macam sumber pustaka yang didapat dari beberapa jurnal sebelumnya yang berkaitan dengan sikap nasionalisme dan anak usia dini. Dari berbagai macam sumber referensi yang ada menjadikan penyusunan dalam artikel ini berjalan dengan baik. Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki tanggung jawab yang besar untuk mengajar dan mendidik peserta didik. Menjadi guru paud haruslah profesional sebab banyak tanggung jawab yang diampu ketika sudah menjadi seorang guru. Untuk itu dibutuhkan pengembangan karier pada profesi guru supaya guru bisa mengembangkan kreativitas kebiasaannya dalam dunia pendidikan. Pengembangan karier yaitu serangkaian aktivitas dalam membantu para pegawai untuk mereka di masa depan dan bermanfaat juga bagi lembaga atau perusahaan.

Kata kunci: *Profesi guru, karier, pengembangan*

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION
TEACHER**

Abstract

The purpose of this study is to describe career development and explain indicators of teacher career development. In PAUD there are educators or early childhood teachers. The teacher is a professional educator because he has duties and responsibilities that are not easy. Career development for PAUD teachers is very important because it is a supporter in carrying out their profession as PAUD teachers. This research was conducted using the literature study method. The research data was obtained from various literature sources obtained from several previous journals related to nationalism and early childhood attitudes. From a variety of available reference sources, the preparation of this article went well. Teachers are educators who have a great responsibility to teach and educate students. Becoming a preschool teacher must be professional because there are many responsibilities when you become a teacher. For this reason, it is necessary to develop a career in the teaching profession so that teachers can develop their creativity in the world of education. Career development is a series of activities to help employees for their future and also benefit the institution or company.

Keywords: *Teacher profession, career, development*

Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini merupakan jenjang pendidikan pertama yang diampu oleh anak usia 0-6 tahun sebelum memasuki jenjang pendidikan dasar. Di dalam PAUD terdapat pendidik atau guru pengajar anak usia dini. Guru merupakan seorang pendidik yang profesional sebab memiliki tugas dan tanggung jawab yang tidak mudah. Pengembangan karier pada guru PAUD sangatlah penting karena sebagai penunjang dalam melaksanakan profesinya sebagai guru PAUD. Menurut Herayati & Muhsin (dalam Yustiawan, dkk, 2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha mendayagunakan, memajukan, meningkatkan produktivitas kerja setiap guru yang ada setiap manajemen organisasi dan jenjang kependidikan. Pengembangan karier merupakan serangkaian aktivitas kepegawaian dalam membantu para pegawai merencanakan kariernya untuk masa depan mereka di lembaga sekolah atau perusahaan.

Menurut Nagta & Kaur (dalam Oktavianingsih & Fitroh, 2021) menjelaskan bahwa seorang guru yang matang secara sosial menjadi mandiri dalam artian bahwa guru dapat mengembangkan usaha pengarahan diri sendiri serta dapat belajar efisiensi dalam menggunakan waktunya, mengendalikan emosinya, mengembangkan perasaan untuk berurusan dengan orang-orang yang ada di masyarakat, mengembangkan hubungan pribadi yang lembut, memperoleh kualitas penyesuaian, kerja sama, pengorbanan, dan kemandirian. Di dalam mengembangkan karir guru PAUD, dibutuhkan keprofesionalan. Profesionalisme tenaga pendidik merupakan kemampuan seorang pendidik atau yang sering disebut sebagai guru, dalam melakukan tugas pokoknya mulai dari merencanakan hingga evaluasi pembelajaran (Ittiyah, 2016). Selain itu guru PAUD juga harus memiliki etika profesi keguruan. Etika profesi keguruan merupakan bagian dari etika umum yang mengatur perilaku seorang guru (Wandi &

Nurhafizah, 2019). Dengan memiliki etika keguruan, seorang guru dapat berperilaku baik dalam mengajar dan tidak melakukan kekerasan kepada muridnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memaparkan tentang pengembangan karier dan menjelaskan indicator pengembangan karier guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *study literature*. Data penelitian diperoleh dari berbagai macam sumber pustaka yang didapat dari beberapa jurnal sebelumnya yang berkaitan dengan sikap nasionalisme dan anak usia dini. Dari berbagai macam sumber referensi yang ada menjadikan penyusunan dalam artikel ini berjalan dengan baik.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menurut Yasmin & Sanan (dalam Agustina & Broto, 2019) Istilah pendidik atau guru PAUD secara umum sama dengan pamong belajar, fasilitator atau tutor yang diidentikan memiliki sifat seperti sosok yang memiliki karisma, kemampuan merancang program pembelajaran, menata dan mengelola kelas dengan efektif dan mampu membimbing. Guru adalah salah satu unsur dalam system pendidikan. Di dalam sisitem pendidikan adanya guru menjadi factor penentu keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Guru profesional berfungsi sebagai dinamisator yang mengembangkan dan mengantarkan potensi-potensi peserta didik kearah pengembangan kreativitas (Harimuti, 2019). Menurut Zahroh (dalam Harimuti, 2019) mengatakan bahwa karakteristik guru profesional yaitu guru yang memiliki kemampuan atau kompetensi mencakup:

1. Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan
2. Kemampuan spealisasi
3. Kemampuan teknik kerja atau metode kerja yang dapat dikomunikasikan kepada peserta didik

4. Kode etik profesi guru
5. Budaya kerja professional

Menurut para ahli, profesionalisme menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister dalam Mustofa (2007) mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekadar pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan. Profesional juga bisa diartikan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Jadi profesional menunjuk pada dua hal yakni orang yang melakukan pekerjaan dan penampilan atau kinerja orang tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi Guru profesional adalah guru yang menyadari bahwa dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik dalam belajar. Sehingga guru secara terus-menerus perlu mengembangkan pengetahuannya tentang bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar.

Perwujudannya, jika terjadi kegagalan pada peserta didik, guru terpanggil untuk menemukan akar penyebabnya dan mencari solusi bersama peserta didik, bukan mendiampikannya atau malahan menyalahkannya. Sikap yang harus senantiasa dipupuk adalah kesediaan untuk mengenali diri dan kehendak untuk memurnikan keguruannya serta mau belajar dengan meluangkan waktu untuk menjadi guru. Seorang guru yang tidak bersedia belajar, tidak mungkin kerasan dan bangga menjadi guru. Kerasan dan kebanggaan atas keguruannya adalah langkah untuk menjadi

guru yang profesional. Kualitas profesionalisme guru ditunjukkan oleh lima sikap, yaitu:

- 1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal.
- 2) Meningkatkan dan memelihara citra profesi.
- 3) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilannya.
- 4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.
- 5) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya

Menurut Mangkunegara (dalam Syabana & Nurhidayati, 2019) menjelaskan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai dalam merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dalam mengembangkan karier seorang guru harus memiliki kemampuan yang profesional. Menurut Johnson (dalam Saputri, 2020) mengatakan bahwa kemampuan profesional mencakup hal-hal berikut:

1. Penguasaan pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan bahan tersebut
2. Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan
3. Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa.

Menurut Handoko (dalam Syabana & Nurhidayati, 2019) memaparkan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karier, yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja
Kegiatan paling penting dalam menunjukkan karier adalah prestasi kerja yang baik. Hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya.

- Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*).
2. *Exposure*
Exposure artinya menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karier lainnya. Tanpa *exposure*, pegawai yang berprestasi baik, mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran kariernya. Para manajer mendapatkan *exposure* terutama melalui prestasi, laporan-laporan tertulis, prestasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat, dan bahkan lama jam kerja.
 3. Permintaan berhenti
 Apabila seorang pegawai melihat kesempatan karier yang lebih besar di tempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karier. Banyak pegawai terutama para manajer profesional berpindah-pindah perusahaan sebagai bagian strategi karier mereka. Apabila hal ini dilakukan secara efektif, biasanya mendapatka promosi, kenaikan gaji, dan pengalaman baru. Permintaan berhenti ini untuk melanjutkan karier di perusahaan lain sering disebut *leveraging*. Bagaimanapun juga, bila teknik ini terlalu sering digunakan akan merugikan karyawan sendiri.
 4. Kesetiaan organisasional
 Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karier tergantung pada kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah pada umumnya ditemui pada diri para sarjana baru (yang mempunyai pengaharapan tinggi, sehingga sering kecewa dengan perusahaan pertama) dan para profesional (yang kesetiaan pertamanya adalah pada profesi). Dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja.
 5. Mentors dan sponsor
 Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karier informal. Karyawan atau mentor dalam banyak

perusahaan menyadari bahwa hubungan diantara karyawan ada dan berguna bagi pengembangan karier. Apabila mentor dapat memotivasi karyawan untuk pengembangan karier, seperti program-program latihan, transfer, atau promosi, maka dia menjadi sponsor.

6. Kesempatan untuk tumbuh
 Apabila karyawan meningkatkan kemampuan, missal melalui program latihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar, maka berarti karyawan memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karier karyawan.

Simpulan dan Saran

Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki tanggung jawab yang besar untuk mengajar dan mendidik peserta didik. Menjadi guru paud haruslah profesional sebab banyak tanggung jawab yang diampu ketika sudah menjadi seorang guru. Untuk itu dibutuhkan pengembangan karier pada profesi guru supaya guru bisa mengembangkan kreativitas kebiasaannya dalam dunia pendidikan. Pengembangan karier yaitu serangkaian aktivitas dalam membantu para pegawai untuk mereka di masa depan dan bermanfaat juga bagi lembaga atau perusahaan.

Implikasi menjadi seorang guru yaitu harus bisa bertanggung jawab pada tugas yang diembannya. Memiliki etika keguruan dan profesional dalam menjalani tugas. Dalam menjalani profesi sebagai guru kita tidak boleh melihat dari sudut pandang orang lain tentang profesi yang kita emban itu tidak besar gajinya, akan tetapi harus menjalani dengan penuh rasa ikhlas dan kesabaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M. W., & Broto, G. W. (2019).
 Resiliensi Guru PAUD

- Honorer. *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science*, 3(1).
- Harimurti, E. R. (2019). Supervisi Akademik Dalam Upaya Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). *Jurnal Buah Hati*, 6(2), 78-85.
- Ittihad, I. (2016). Manajemen Diklat Berjenjang Tingkat Dasar Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Paud (Kegiatan Swadaya Bekerjasama Dengan SKB dan Himpaudi Kecamatan Aikmel). *Palapa*, 4(2), 104-119.
- Oktavianingsih, E., & Fitroh, S. F. (2021). Pengembangan Instrumen Kematangan Emosi Sebagai Alat Ukur Kesiapan Menjadi Guru Profesional Pada Mahasiswa Prodi PG-PAUD. *Al-Athfaal: Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 60-76.
- SAPUTRI, P. (2020). *Kompetensi Profesional Guru PAUD Dalam Proses Pembelajaran Anak Usia Dini Pada TK Al-Khairiyah Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Syabana, N., & Nurhidayati, A. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Guru TK di Kecamatan Lasem Kabupaten Kembang. *Jab (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 5(01).
- Wandi, Z. N., & Nurhafizah, N. (2019). Etika Profesi Guru Pendidikan Anak Usia Dini Di Kecamatan Padang Timur Kota Padang. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(4), 897-906.
- Yustiyawan, R. H., Supriyanto, A., & Mustiningsih, M. (2016). Hubungan Pengembangan Karir, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Paud di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(7), 1297-1304.