

Program *Human resource Development* untuk Mengembangkan Kompetensi Pendidik pada PAUD Mutiara Bantul, Yogyakarta

Firdha Hayati¹, Erni Munastiwi²
UIN Sunan Kalijaga^{1,2}
Email: firdhahayati0711@gmail.com¹

Abstrak

Semakin menjamurnya lembaga PAUD Terpadu, menuntut pengelola PAUD untuk lebih jeli dan peka dalam meningkatkan mutu pendidikan, baik itu dalam segi kompetensi pendidik, sarana prasarana maupun proses pembelajaran yang menjadi nilai jual. Dalam penelitian ini, pengelola PAUD dituntut untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesionalan human resource. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lembaga PAUD Terpadu Mutiara Bantul mengembangkan kompetensi pendidik melalui program human resource development. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa untuk mengembangkan kompetensi pendidik melalui program human resource development, PAUD Mutiara sudah menerapkan berbagai macam program yaitu a) memagangkan pendidiknya ke PAUD Terpadu, b) Studi Lanjut dan c) memfasilitasi tenaga pendidik dengan cara mengikutsertakan tenaga pendidik ke berbagai pelatihan kompetensi guru PAUD.

Kata kunci: human resource development; kompetensi pendidik.

Abstract

The increasingly number of integrated Early Childhood Education institutions, requires Early Childhood Education managers to be more observant and sensitive in improving the quality of education, both in terms of teacher competence, infrastructure and learning processes that are of selling value. In this study, Early Childhood Education managers are required to improve the competence and professionalism of human resources. This study aims to find out how Integrated Early Childhood Education Institution Mutiara Bantul develops the competence of educators through human resource development program. This research is a qualitative descriptive study. In this study, data were collected using interviews and documentation. The results of this study state that to develop the competence of educators through human resource development program, Early Childhood Education Institution Mutiara has implemented a variety of programs, namely a) trading educators to Integrated Early Childhood Education Institution, b) Advanced Studies and c) facilitating educators by involving educators into various Early Childhood Education teacher competency training.

Keywords: human resource development, educator's competence

PENDAHULUAN

Dalam bidang pendidikan khususnya lembaga PAUD, tuntutan terhadap kemampuan untuk memberikan service yang lebih profesinal dan sesuai perkembangan zaman se-makin memiliki arti penting, terlebih lagi disadari bahwa perkembangan setiap anak ber-beda-beda, baik dalam intelegensi, bakat, minat, kreativitas kematangan emosi, kepribadian, keadaan jasmani

Copyright © Firdha Hayati, Erni Munastiwi 63



dan keadaan sosial (Rochayadi, 2014). Hal ini semua membutuhkan pengetahuan dan keterampilan guru untuk dapat memahami dan membimbing mereka sehingga anak dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat akan pendidikan khususnya PAUD, maka seiring itu pula banyak penyelenggara lembaga pendidikan anak usia dini menuntut untuk pendidik memiliki kompeten, tetapi kenyataan dilapangan tidak sedikit pendidik/ guru pada Pendidikan Anak Usia Dini yang kurang bahkan tidak memiliki kompetensi pendidik sesuai dengan bidangnya.

Mutu pendidikan nasional diukur melalui ketercapaian Standar Pendidikan Nasional, yaitu, standar isi, proses, kompetensi kelulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan (PP RI No. 19 tahun 2005 telah disempurnakan dengan PP RI No 32 tahun 2013). Persoalan mutu pendidikan merupakan isu yang selalu hangat dan menarik untuk diperbincangkan dan dikaji. Persoalan mutu pendidikan selaras dengan tuntutan perkembangan dan perubahan (Novia Siregar & Lubis, 2017,). Sumber daya manusia baik itu guru, maupun pimpinan, menjadi salah satu kunci untuk mewujudkan visi misi sebuah lembaga. Secara singkat, tenaga pendidik yang dianggap sarat dengan berbagai persoalan seperti kualifikasi pendidikan, pembinaan, pengembangan keprofesionalan, yang diramu dalam kompetensi pendidik baik itu secara pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional haruslah memenuhi kompetensi tersebut.

Ada tiga faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu “(a) orang (pendidik), (b) program (kurikulum) dan (c) institusi (pimpinan)”. Dengan demikian upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar pendidikan nasional idealnya harus didukung oleh personal (orang) yang berkualitas, dibarengi dengan program (kurikulum) yang baik serta institusi (pimpinan) yang efektif. Kekurangan tenaga pendidik bidang studi tertentu, mengakibatkan sebagian guru mengajar tidak sesuai keahliannya. Untuk lebih meningkatkan kualitas guru disarankan untuk aktif mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan.

Penyelenggaraan PAUD yang berkualitas harus didukung oleh Pendidik dan Tenaga kependidikan (PTK) yang berkompentensi. Ada banyak upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan PAUD, salah satunya ialah pendidikan dan pelatihan bagi pengelola PAUD sebagai tenaga kependidikan (Yuniari, 2018,), pengikutsertaan workshop, dan penyerataan pendidikan sarjana PAUD bagi guru yang berlatarbelakang non PAUD.

Manajemen pendidik (*human resource*) yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (SDM), merupakan salah satu bagian yang paling penting dalam sistem kelembagaan PAUD. Keberhasilan dan kesuksesan suatu lembaga PAUD (pendidikan anak usia dini) dan proses pembelajarannya sangatlah ditentukan dan bergantung pada pengelolaan pendidik. Sehingga, diperlukanlah cara mengelola atau mengatur pendidik yang profesional, berkualifikasi dan berkompentensi (Munastiwi, 2019,).

Memberi layanan pendidikan menjadi prinsip yang sejatinya memberikan kepuasan kepada pengguna dan pelanggan pendidikan. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berorientasi untuk memberikan layanan berupa layanan kesehatan dan gizi (pertumbuhan, layanan kecerdasan, psikologis, layanan sosial, emosional, moral dan layanan agama). Hal ini bertujuan agar anak usia dini yang terdidik dapat memiliki pengalaman belajar sehingga dapat berkembang dan tumbuh secara optimal.

Maka orientasi dari manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada lembaga pendidikan sebagai satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen pendidik dan kependidikan akan menunjukkan bagaimana seharusnya lembaga pendidikan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara tenaga pendidik dan kependidikan baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Manajemen atau pengelolaan yang efektif dan efisien sangatlah dibutuhkan lembaga PAUD (Mesiono, 2017,). Hal ini bertujuan agar ketika pengelolaan lembaga PAUD dapat berlangsung dengan baik, maka sumber daya manusia (SDM) di dalam kelembagaan akan dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pendidik anak usia dini.

Pada intinya dengan adanya manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu lembaga PAUD pengelola dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada dengan baik serta merencanakan dan mengevaluasi sumber daya manusia tersebut untuk menciptakan layanan pendidikan yang optimal yang mampu memberikan pelayanan pendidikan kepada anak secara efektif dan efisien (Munastiwi, 2019).

Mengingat betapa pentingnya peran guru yang berkualitas dan berkompeten, maka harusnya tiap lembaga memiliki guru yang profesional sehingga dapat menghasilkan dan menghasilkan anak didik yang berkualitas. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas (Ashadi, 2017,). Keberhasilan suatu proses pembelajaran ditentukan oleh beberapa faktor. Dalam hal ini, guru merupakan faktor yang paling dominan. Guru sebagai pelaksana proses pembelajaran mempunyai peranan dalam menciptakan atmosfir belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman (Maryati, 2014,) apalagi untuk anak usia dini. Keberhasilan guru dalam mendidik anak usia dini, dapat mempengaruhi perkembangan anak dan output anak didik.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan profesinya. Kompetensi juga merupakan kemampuan yang diterapkan dalam berfikir, berperilaku, bersosialisasi secara konsisten dan terus menerus (Meutia & Mursita, 2018,). Profesionalisme tidak hanya karena faktor tuntutan dari perkembangan jaman, tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam kerangka perbaikan kualitas hidup manusia. Profesionalisme menuntut keseriusan dan kompetensi yang memadai, sehingga seseorang dianggap layak untuk

melaksanakan sebuah tugas (Marissa, 2017,). Secara garis besar, terdapat dua jalur yang dapat mengembangkan *human resource* (pendidik) yaitu melalui individu dan melalui lembaga.

Pengembangan *human resource* melalui individu masing-masing yaitu upaya untuk mengembangkan *human resource* dengan melaksanakan tugas pendidik masing-masing, sedangkan melalui kelembagaan ialah upaya pengembangan *human resource* yang diselenggarakan melalui lembaga pendidikan formal, non formal, dan organisasi profesi.

Di lihat dari latar belakang pendidikan masih banyak tenaga pendidik anak usia dini (PAUD non formal yang berlatar belakang SMA ke bawah), sementara Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 mempersyaratkan bahwa “Pendidik pada pendidikan anak usia dini memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (DIV) atau sarjana (S1)”. Dengan demikian tenaga pendidik anak usia dini sangatlah perlu ditingkatkan atau disamaratakan kualifikasinya untuk menjadi pendidik PAUD yang berkompeten.

Permasalahan mendasar bidang pendidikan khususnya bidang PAUD salah satunya adalah perbaikan sumber daya manusia khususnya *human resource* (pendidik) yang belum secara optimal dalam mengembangkan potensi-potensi yang dimilikinya (Maiza & Nurhafizah, 2019, p. 357) baik secara kualifikasi maupun keprofesionalan, sehingga PAUD Terpadu Mutiara Baturetno Bantul mulai menerapkan program *human resource* development (peningkatan sumber daya manusia).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kualitatif, karena peneliti akan berusaha untuk mengungkapkan dan memahami fakta-fakta atau gambaran sesuai dengan kenyataan dilapangan tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang terjadi. Sebagaimana diungkapkan, penelitian kualitatif adalah “penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya ada-lah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi” (Sugiyono, 2016).

Kirk dan Miller dalam (Lexy J. Moleong, 2019,) berpendapat penelitian kualitatif adalah “tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia pada kawasannya sendiri, dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya”. Selanjutnya dipertegas oleh Denzin dan Lincoln di dalam “Qualitative research is multimethod in focus, involving an interpretive, naturalistic approach to its subject mater”. Selanjutnya dijelaskan, (Lexy J. Moleong, 2019,) “penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar ilmiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada”. Pada penelitian ini teknik yang digunakan ialah wawancara dengan mewawancarai guru PAUD

Terpadu Mutiara dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah dituangkan pada hasil dan pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk meningkatkan kompetensi guru, hal yang paling pertama ialah perencanaan. Perencanaan yang di tata dengan baik maka akan menentukan output. Program pelatihan dan pengembangan dapat dilaksanakan dengan cara *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* merupakan pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan pengalaman langsung dalam bekerja. Program ini dilaksanakan secara formal maupun informal dengan tujuan untuk mengembangkan *human resource*. Sedangkan *off the job training* adalah pelatihan di luar jabatan yang dilaksanakan secara formal misalnya melalui pendidikan dan pelatihan maupun kursus-kursus (Mutohar, 2013,).

Pada PAUD Mutiara, terdapat 11 pendidik yang datang dari berbagai latar belakang pendidikan. Hingga sekarang, ada sejumlah 7 guru yang berlatar belakang pendidikan PAUD dan 4 guru yang berlatar belakang pendidikan Non PAUD. Sehingga, lembaga telah merencanakan untuk berupaya melaksanakan pengembangan kompetensi guru melalui kegiatan *human resource development* diantaranya ialah a) memagangkan pendidiknya ke PAUD Terpadu, b) Studi Lanjut, dan c) memfasilitasi tenaga pendidik dengan cara mengikutsertakan tenaga pendidik ke berbagai pelatihan, seminar, workshop, maupun penataran.

Kegiatan Magang di PAUD Terpadu

Salah satu upaya PAUD Mutiara dalam mengembangkan kompetensi pendidiknya ialah memagangkan sejumlah guru secara bergantian. Dalam hal ini, PAUD Mutiara mulai menerapkan pembelajaran sentra sehingga lembaga perlu memagangkan para pendidiknya. Pertama, lembaga ini memagangkan seluruh guru ke PAUD Nur Aini Yogyakarta yang mana terlebih dahulu sudah menerapkan sentra. Kemudian, untuk lebih mengembangkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik PAUD Mutiara, upaya kedua ialah memagangkan dua pendidik PAUD Mutiara ke PAUD Al Azhar Jakarta. Kedua kegiatan ini tentunya bertujuan untuk memberikan pengalaman magang di dunia PAUD kompetensi yang diajarkan ada yang belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi di dunia PAUD. Magang guru juga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang mendukung guru untuk lebih terampil dalam mengelola peserta didik dan mengelola pembelajaran.

Studi Lanjut

Untuk mengembangkan kompetensi pendidik, PAUD Mutiara telah merencanakan studi lanjut bagi beberapa guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan PAUD. PAUD Mutiara

telah meyekolahkan 6 guru nya untuk memperoleh Sarjana Pendidikan PAUD pada Universitas Terbuka Yogyakarta.

Pelatihan, Seminar, Workshop & Penataran

Menurut Good, 1973 pelatihan adalah “sebuah proses untuk membantu orang lain memperoleh skill dan pengetahuan” (Rochayadi, 2014, p. 9). Terkait dengan pengembangan kompetensi guru, maka PAUD Terpadu Mutiara sudah merencanakan dengan mengikutsertakan para pendidik pada kegiatan pelatihan, seminar, workshop maupun penataran. Workshop merupakan kerja profesi. Dengan kegiatan ini, seorang pendidik dapat mempelajari berbagai praktek profesinya. Kegiatan workshop juga diarahkan pada topik-topik tertentu sebagai bagian dari pelaksanaan tugas-tugas profesi. Misalnya, bagaimana menjadi guru PAUD yang profesional, bagaimana menyusun rencana pembelajaran yang baik, bagaimana membuat laporan perkembangan anak yang baik, dan lain sebagainya (Suyadi & Dahlia, 2014,).

Pembahasan

Mutu pendidikan nasional diukur melalui ketercapaian Standar Pendidikan Nasional, yaitu, standar isi, proses, kompetensi kelulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan (PP RI No. 19 tahun 2005 telah disempurnakan dengan PP RI No 32 tahun 2013). Persoalan mutu pendidikan merupakan isu yang selalu hangat dan menarik untuk diperbincangkan dan dikaji. Persoalan mutu pendidikan selaras dengan tuntutan perkembangan dan perubahan (Novia Siregar & Lubis, 2017,). Sumber daya manusia baik itu guru, maupun pimpinan, menjadi salah satu kunci untuk mewujudkan visi misi sebuah lembaga. Secara singkat, tenaga pendidik yang dianggap sarat dengan berbagai persoalan seperti kualifikasi pendidikan, pembinaan, pengembangan keprofesionalan, yang diramu dalam kompetensi pendidik baik itu secara pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional haruslah memenuhi kompetensi tersebut. Ada tiga faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu “(a) orang (pendidik), (b) program (kurikulum) dan (c) institusi (pimpinan)”. Dengan demikian upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar pendidikan nasional idealnya harus didukung oleh personal (orang) yang berkualitas, dibarengi dengan program (kurikulum) yang baik serta institusi (pimpinan) yang efektif. Kekurangan tenaga pendidik bidang studi tertentu, mengakibatkan sebagian guru mengajar tidak sesuai keahliannya. Untuk lebih meningkatkan kualitas guru disarankan untuk aktif mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan.

KESIMPULAN

Dalam pengupayaan mengembangkan *human resourcenya*, pengelola PAUD Terpadu Mutiara sudah berupaya mengembangkan kompetensi pendidiknya melalui program *human resource development* yaitu a) memagangkan pendidiknya ke PAUD Terpadu, b) Studi Lanjut, dan c) memfasilitasi tenaga pendidik dengan cara mengikutsertakan tenaga pendidik ke berbagai

pelatihan, seminar, workshop, maupun penataran. Kekurangan tenaga pendidik bidang studi tertentu, mengakibatkan sebagian guru mengajar tidak sesuai keahliannya. Untuk lebih meningkatkan kualitas guru disarankan untuk aktif mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashadi, F. (2017). Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pembelajaran Fisika*, 5(4).
- Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Holistic approach for human resource management in Industry 4.0. *Procedia Cirp*, 54, 1-6.
- Lexy J. Moleong. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). In *PT. Remaja Rosda Karya*. PT Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1016/j.carbpol.2013.02.055>
- Maiza, Z., & Nurhafizah, N. (2019). Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 356. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v3i2.196>
- Marissa, N. (2017). Upaya Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Guru Pada Era Sertifikasi. *Jurnal Meretas*, 4(2).
- Maryati, A. E. (2014). Peningkatan Kemampuan Guru Dalam Pembelajaran Ipa Melalui Lesson Study. *Jurnal Pendidikan Usia Dini* 8 Edisi 2. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 8(2).
- Mesiono, M. (2017). *Manajemen Pendidikan Raudhatul (RA): Pengantar Teori dan Praktik*. Prenada Media.
- Meutia, V., & Mursita, R. A. (2018). Kompetensi Pedagogik Guru Kelas Dalam Pembelajaran Peserta Didik Tunarungu. *Cakrawala Dini: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 9(1), 19–27. <https://doi.org/10.17509/CD.V9I1.11345>
- Munastiwi, E. (2019). *Manajemen Lembaga PAUD untuk Pengelola Pemula*. Pendidikan Islam Anak Usia Dini Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mutohar, P. M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah; Strategi Peningkatan Mutu & Daya Saing Lembaga Pendidikan*. Arruz Media.
- Novia Siregar, A., & Lubis, W. (2017). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 10(1), 1–12.
- Rochayadi, R. (2014). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Paud Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Guru Di Paud Bougenville Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. *Empowerment: Jurnal Ilmiah Program Studi Luar Sekolah*, 3(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penellitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suyadi, & Dahlia. (2014). *Implementasi dan Inovasi Kurikulum PAUD 2013*. Remaja

Rosdakarya.

Yuniari, D. D. (2018). Manajemen Program Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pengelola PAUD di BP-PAUD dan Dikmas Jawa Timur. *Jurnal Mahasiswa Unesa*, 7(1).