

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Taman Kanak-kanak (TK) Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU (TA MNU) Jepara didirikan tanggal 24 Mei tahun 2004 di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam (YAPI) dan Yayasan Pendidikan Muslimat NU Jepara. YAPI sebagai yayasan yang mendapatkan amanah dari Keluarga H. Farid Ma'ruf berupa wakaf sebidang tanah seluas 1140 m² yang terletak di Jl. Dr Wahidin no 6A Kelurahan Demaan RT 02 RW 01 Jepara yang harus dimanfaatkan untuk pendidikan.

Yayasan mempunyai inisiatif untuk membentuk TK unggulan di Kabupaten Jepara, maka dipanggillah PC MNU Jepara dan segenap pengurus Bidang pendidikan dan diciptakanlah kata mufakat untuk membentuk TK unggulan di Kabupaten Jepara, YAPI sebagai pemilik dan pengelola dan YPM sebagai acuan pembelajarannya. Sehingga dapat disimpulkan yang membidani lahirnya TK Terpadu Tarbiyatul Athfal MNU Jepara:

- a. Bapak H. Ali Irfan Muhtar
- b. Ibu Hj. Sa'adah Gufron
- c. Ibu Hj. Karimah (alm)
- d. Ibu Hj. Zubaedah Muhtar
- e. Segenap pengurus pendidikan

2. Profil TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU Jepara

Profil TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU Jepara adalah sebagai berikut:

Nama Lembaga	: TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU
NPSN	: 20343258
Status	: Swasta
Bentuk Pendidikan	: TK
Status Kepemilikan	: Yayasan
SK Pendirian Sekolah	: 421.1/05320
Tanggal SK Pendirian	: 2004-07-12
SK Izin Operasional	: 421.1/05320
Tanggal SK Izin Operasional	: 2004-07-12
Kepala Sekolah	: Aminah Albar, S.Pd
Akreditasi	: A
Kurikulum	: 2013
Waktu Penyelenggaraan	: Pagi
Sertifikasi ISO	: Belum Bersertifikat
Sumber Listrik	: PLN
Daya Listrik	: 1300
Akses Internet	: Telkom Speedy

Berdasarkan data profil tersebut dapat diketahui bahwa TK Terpadu TA MNU Jepara hingga saat ini telah berusia hampir 17 tahun dengan peringkat terakhir akreditasi tahun 2017 kategori A.

3. Letak Geografis

TK Terpadu Muslimat NU Jepara terletak di Jl. Dr Wahidin no 6A Kelurahan Demaan RT 02 RW 01 Jepara.



Gambar 3

Peta Lokasi TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU Jepara

Jika digambarkan batas-batas geografis secara umum adalah sebagai berikut:

- | | |
|-----------------|--|
| Sebelah utara | : SMKN 3 Jepara |
| Sebelah Selatan | : Kali Kanal, Komplek Kankemenag dan Dikpora |
| Sebelah Timur | : Jembatan Kali Kanal |
| Sebelah Barat | : Rumah penduduk |

4. Visi Misi dan Tujuan

Visi, misi, dan tujuan TK Terpadu Muslimat NU Jepara adalah sebagai berikut:

a. Visi

Mewujudkan PAUD berkarakter yang unggul dalam prestasi, keagamaan, keilmuan, kesehatan, dan ilmu budaya

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan layanan pengembangan pendidikan karakter melalui pembiasaan untuk terwujudnya akhlak mulia menuju Indonesia Emas 2045
- 2) Menyelenggarakan layanan pengembangan keagamaan sejak dini melalui pembiasaan sehari-hari
- 3) Menyelenggarakan layanan pengembangan holistik integratif
- 4) Memfasilitasi kegiatan belajar aktif dan menyenangkan sesuai dengan tahapan perkembangan, minat dan potensi anak
- 5) Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, sehat, dan asri
- 6) Membangun kerja sama dengan orang tua, dan lingkungan terkait dalam rangka pengelolaan PAUD yang profesional bertanggung jawab dan berdaya saing nasional

c. Tujuan

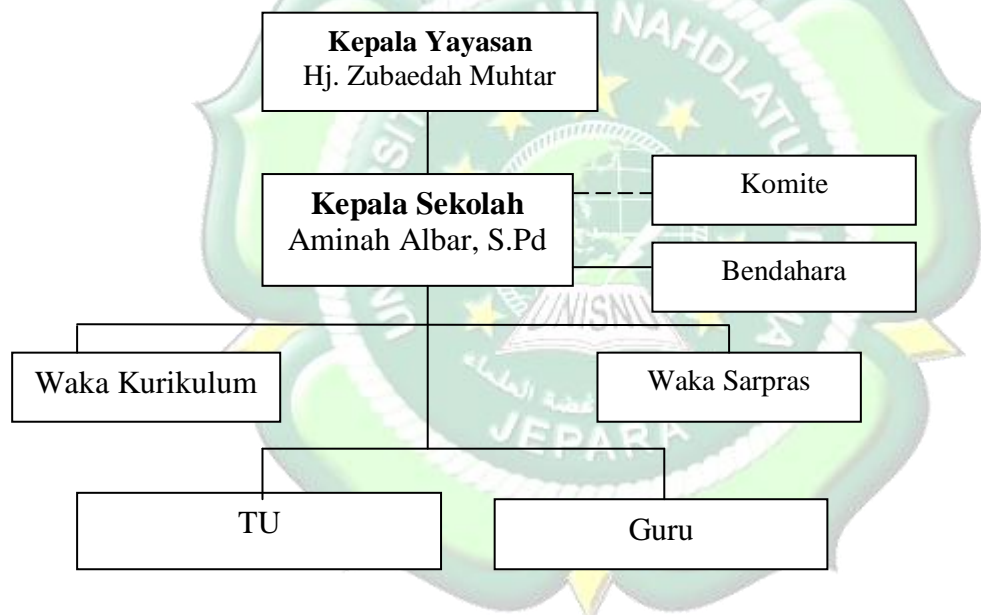
- 1) Mewujudkan anak yang sehat, jujur, sportif, senang belajar, mandiri, dan berakhlak mulia, menuju Indonesia Emas 2045
- 2) Menjadikan anak beragama sejak dini sebagai dasar/fondasi terbentuknya anak-anak yang beriman dan bertaqwa pada Allah SWT
- 3) Menjadikan anak aktif dan senang belajar sehingga berkembang potensi dan bakatnya secara maksimal melalui pembelajaran yang

menyenangkan, kegiatan edukasi, kegiatan luar, dan kegiatan ekstra kurikuler yang beragam

- 4) Mewujudkan anak berperilaku hidup bersih, sehat sejak dini
- 5) Mewujudkan anak yang mampu merawat dan peduli terhadap diri sendiri, teman dan lingkungan sekitar
- 6) Menjadi lembaga rujukan PAUD tingkat Kabupaten/ Kota/ Provinsi/Nasional

5. Struktur Organisasi TK Terpadu Muslimat NU Jepara

Berikut struktur organisasi TK Terpadu Muslimat NU Jepara:



Gambar 4
Struktur Organisasi TK TA MNU Jepara

Alur struktur :

- a. Ketua Bidang PAUD YAPI bertanggung jawab dalam pengembangan pendidikan di TK Terpadu dan bekerja sama dengan berbagai

pemangku kebijaksanaan dalam rangka optimalisasi sumber belajar dan sumber dana

- b. Kepala TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU Jepara bertanggung jawab dalam pembuatan perencanaan program sekolah jangka panjang dan jangka menengah bersama komite, yayasan, dan dewan guru.

6. Keadaan Sumber Daya Manusia (SDM) lembaga

Selama tahun pelajaran 2020/2021 keadaan guru TK Tarbiyatul Athfal Muslimat NU Jepara adalah sebagai berikut:

No	Nama Guru	Pendidikan	Jabatan
1.	Aminah Albar, S.Pd	S1 Pendidikan BK UT	Kepala Sekolah
2.	Evy Zuliyati, S.Ag	S1 PAI UNSIQ	Waka Kurikulum
3.	Murtinah, S.Pd.I	S1 PAI IAIN Kudus	Guru
4.	Sumiati, S.E	S1 Akuntansi STIENU	Guru
5.	Srifi Diawati, S.Pd.Aud	S1 PGPAUD UT	Guru
6.	Ahyani, S.Ag	S1 Syariah IAIN WS	Guru
7.	Nurul Kismiyati, S.Pd.I	S1 PAI UNISNU	Guru
8.	Nurul Arfiani, S.Pd.Aud	S1 PGPAUD UT	Guru
9.	Nita Nurliya Saputri, S.Pd.Aud	S1 PG PAUD UT	Guru

10.	Sulistyorini, S.Pd.Aud	S1 PG PAUD UT	Guru
11.	Sugiyatun, A.Md	D3 PAUD UT	Guru
12.	Dian Ayu Prattidina, S.Pd.Aud	S1 PG PAUD UT	Guru
13.	Shofiatun Khasanah, Amd	D3 PG PAUD UPGRIS	Guru
14.	Atik Arini Wahidah,Amd	D3 PG PAUD UT	Guru
15.	Sufaero Nur Aliyah, Amd	D3 PG PAUD IVET	Guru
16.	Suaibatul Aslamiyah, S.Pd.Aud	S1 PG PAUD UT	Guru
17.	Zulmi Arifatin Khasanah	S1 PG PAUD UT	Guru
18.	Lia Amaliyah	SMA Islam Jepara	Guru
19.	Suci Rohayati, S.Pd	S1 PGPAUD UT	Guru
20.	Juli Irnawati, S.Pd.Aud	S1 PGPAUD UT	Guru
21.	Fatimatuz Zahro, S.Pt	S1 UNRAM	Guru
22.	Annisa Nur Fajria,	SMA N 1 Tahunan	TU
23.	Aderia Mentari	SMA Islam Jepara	Bendahara
24.	M. Syukur	D3	KA TU
25.	Rohmat Maulana	SMA Islam Jepara	Satpam

Tabel 1
Data Guru

Dari data pendidik dan pegawai tersebut terdapat 8 (delapan) guru yang sudah bersertifikasi, 4 (empat) guru S1 non linier pendidikan guru TK/PAUD, dan 4 guru masih membutuhkan pendidikan transfer S1 jurusan linier guru TK/PAUD

7. Keadaan Siswa

Dalam 5 tahun terakhir, jumlah siswa TK Tarbiyatul Athfal Muslimat NU Jepara adalah sebagai berikut:

Tahun	Jumlah Siswa
2016/2017	174
2017/2018	181
2018/2019	162
2019/2020	156
2020/2021	152

Tabel 2
Data jumlah siswa

Dari jumlah siswa aktif tahun pelajaran 2020/2021 terdapat sebanyak 6 (enam) rombongan belajar (rombel) kelas A dan kelas B sebanyak 6 (enam) rombel.

8. Keadaan Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana yang ada di TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU Jepara adalah sebagai berikut:

- a) Ruang Kelas sebanyak 12 ruang yang digunakan secara *mobile* untuk penjadwalan kegiatan sentra dan ruang kelas utama
- b) Ruang Kepala sebanyak 1 ruang
- c) Ruang TU sebanyak 1 ruang
- d) Aula serbaguna dan ibadah sebanyak 1 ruang
- e) Kantor guru sebanyak 1 ruang
- f) Toilet siswa sebanyak 4 ruang
- g) Toilet guru sebanyak 2 ruang
- h) Ruang TPA 1 lokal

- i) Ruang kebersihan CTPS dan sikat gigi 1 lokal
- j) Ruang dapur 1 lokal
- k) Area bermain APE luar 1 lokal
- l) Area pertanian 1 lokal
- m) Pos Satpam 1 ruang
- n) Laptop TU 2 set
- o) Printer 1 set
- p) Layar dan LCD monitor 1 set

Dari data sarana prasarana yang ada dapat dilihat daya dukung pembelajaran siswa telah dipenuhi dari berbagai aspek, baik kenyamanan, keamanan dan keselamatan siswa

B. Paparan Data Penelitian

1. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU (TA MNU) Jepara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara, maka secara umum terdapat program pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru yang diselenggarakan oleh lembaga sebagai berikut :

”Alhamdulillah untuk pengembangan kompetensi guru, beberapa hal sudah kami berikan. Misal mengikutsertakan guru dalam berbagai diklat yang diadakan dinas, mengikuti pelatihan dari luar maupun yang

kami adakan sendiri. Kami juga rutin melaksanakan sharing session ataupun sharing hasil diklat...”¹

Data tersebut diperkuat dengan bukti dokumen program pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru TK Terpadu TA MNU Jepara pada tahun ajaran 2020/2021 periode bulan efektif berjalan antara bulan Juli 2020 s/d Maret 2021:²

No	Jenis Diklat	Sasaran Pengembangan Kompetensi Profesional
1	Pembinaan Internal Rutin : Pembinaan Kepala TK, <i>Sharing session</i> , transfer hasil diklat eksternal	Melakukan refleksi terhadap kinerja secara terus menerus
2	<i>In House Training (Internal) :</i> ”Pemanfaatan TIK dalam pembelajaran”	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan
3	Pendidikan Lanjut	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan
4	Pelatihan Eksternal (<i>offline</i>) : “Merdeka Belajar Anak Usia Dini dengan <i>Media Loose Part</i> ”	Mengorganisasikan kegiatan pengembangan secara kreatif
5	Diklat PPG Dalam Jabatan 2020	Keseluruhan indikator
6	Pelatihan Eksternal Jarak Jauh (<i>Online</i>)	
	a. Pembinaan Akhlak dan Ide Kreatif Anak Melalui Cerita”	Pengembangan konsep bidang keilmuan Nilai Agama Moral (NAM)
	b. Penanaman Nilai-nilai Patriotisme dan Kebangsaan Bagi Anak Usia Dini	Pengembangan konsep bidang keilmuan Nilai Agama Moral (NAM)
	c. Strategi Efektif Pembelajaran Jarak	Mengorganisasikan kegiatan

¹ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TA MNU, Ibu Aminah Albar, S.Pd; pada hari Senin, 5 Oktober 2020 pukul 10.00 WIB

² Data wawancara dan dokumentasi pelatihan diarsipkan sejak tanggal 14 November 2020-30 Maret 2021

	Jauh bagi Anak Usia Dini	pengembangan kreatif
d.	Strategi Stimulasi Perkembangan Sosio Emosional AUD melalui permainan Edukatif di Masa Pandemi	Pengembangan konsep bidang keilmuan Sosial emosional
e.	Strategi Penguatan Pendidikan Karakter Melalui PAUD di Masa Adaptasi Kebiasaan Baru	Pengembangan konsep bidang keilmuan NAM
f.	Mengelola Kesehatan Mental AUD di masa Pandemi COVID 19	Pengembangan konsep bidang keilmuan Sosial Emosional
g.	Pelatihan Online Membuat Media Pembelajaran (Video Interaktif)	Mengembangkan keprofesionalan berkelanjutan
h.	SDM Unggul melalui Budaya Literasi	Pengembangan konsep bidang keilmuan Bahasa
i.	Virtual Temu Ramah dan Unjuk Karya Akhir Program Pendidikan Inklusi	Mengembangkan keprofesionalan berkelanjutan
j.	Bimtek Pembuatan Media Pembelajaran berbasis ICT	Mengembangkan keprofesionalan berkelanjutan
k.	Peran Guru dalam PJJ Benarkah hanya Mengajar?	Mengembangkan keprofesionalan berkelanjutan
l.	Implementasi STEM PAUD yang efektif untuk strategi Adaptasi Kebiasaan Normal Baru	Menelaah dan mengorganisir konsep dasar keilmuan

Tabel 3

Data pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru TK Terpadu TA MNU Jepara TA 2020/2021

Implementasi pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru yang dilaksanakan oleh TK Terpadu Muslimat NU Jepara secara keseluruhan melalui rangkaian sebagai berikut:

a. Analisa kebutuhan diklat

Dalam mengidentifikasi kebutuhan diklat untuk mengembangkan kompetensi profesional guru, TK TA MNU Jepara melaksanakan analisis kebutuhan sebagai berikut :

1.) Analisis organisasional, yaitu untuk mengetahui kebutuhan diklat berdasarkan tujuan pengembangan organisasi secara umum. Terdapat beberapa aspek organisasional yang mendasari kebutuhan pelaksanaan diklat dalam mengembangkan kompetensi profesional guru TK TA MNU Jepara:

a) Memenuhi Tuntutan Perubahan

Hal ini seperti disampaikan oleh Kepala TK TA MNU Jepara sebagai berikut:

“kebutuhan dan tuntutan tiap zaman berbeda, kebijakan pemerintah juga selalu berubah. Apalagi era sekarang revolusi industri 4.0-4.1. Kami berharap guru di TK Terpadu TA-MNU harus bisa menyesuaikan dengan tuntutan tersebut dengan terus mengembangkan kompetensi dalam hal TIK untuk meningkatkan pembelajaran yang inovatif kreatif.”³

Jadi, adanya perubahan faktor eksternal seperti perkembangan teknologi di era revolusi industri serta kebijakan pemerintah di sektor pendidikan menjadi salah satu pertimbangan dalam melakukan analisis organisasional dalam menentukan kebutuhan pelatihan sekolah.

³ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU Jepara Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

b) Memenuhi kebutuhan internal *stakeholder*

Berikut keterangan yang disampaikan oleh Kepala TK Terpadu Muslimat NU Jepara Ibu Aminah Albar :

“Setiap awal tahun ajaran baru biasanya kita melaksanakan seminar *parenting* dari Pak Dedi Seameo...Kita berikan waktu sesi tanya jawab dan diskusi untuk orang tua sehingga muncul kesepahaman harapan orang tua dengan pendidikan di sekolah. ...Kemudian harapan yayasan terhadap lembaga seperti apa dengan melihat kebutuhan pasar dan penyesuaian kebijakan terbaru seperti apa tentunya dengan tetap mempertahankan nilai dan budaya lembaga.”⁴

Jadi kebutuhan internal sekolah mencakup pemenuhan harapan dari *stakeholder*, seperti yayasan dan orang tua serta saran dari konsultan ahli dalam pengembangan lembaga ke depan

c) Menyesuaikan standar *benchmarking*

Keterangan ini berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara :

“Dua tahun sekali kita mengadakan studi banding...melihat keunggulan dari sekolah lain yang mungkin bisa menjadi pendorong kita untuk memperbaiki kekurangan di kami.”⁵

Sekolah melakukan studi banding untuk melihat kemungkinan kesenjangan yang masih harus diperbaiki untuk mendapatkan tolok ukur (*benchmarking*) menuju sekolah unggul.

d) Mengimplementasikan visi misi lembaga melalui pengembangan
SDM

⁴ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU Jepara Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

⁵ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU Jepara Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

Aspek ini didasarkan pada hasil wawancara kepala TK :

”Kemudian visi misi yang diusung lembaga juga harus diterjemahkan lagi ke dalam langkah-langkah pengembangan SDM yang sesuai”⁶

Jadi sekolah mengevaluasi kembali visi misi yang telah ditetapkan dengan pencapaian yang sudah dilaksanakan. Poin yang tercantum dalam misi sekolah yang menggambarkan pentingnya merancang pengembangan SDM profesional sebagai berikut:

“Membangun kerja sama dengan orang tua, dan lingkungan terkait dalam rangka pengelolaan PAUD yang profesional bertanggung jawab dan berdaya saing nasional”⁷

Dengan demikian, strategi lembaga harus mampu menterjemahkan misi tersebut dalam sebuah langkah realisasi pengembangan SDM profesional.

Berdasarkan uraian di atas, maka terdapat beberapa aspek organisasional yang mendasari pelaksanaan pendidikan pelatihan guru yang dilaksanakan oleh TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU (TAMNU) Jepara, yaitu untuk memenuhi tuntutan perubahan, memenuhi kebutuhan internal *stakeholder*, menyesuaikan standar *benchmarking*, mengimplementasikan visi misi lembaga melalui pengembangan SDM lembaga.

Proses identifikasi kebutuhan organisasional tersebut dilaksanakan melalui berbagai cara, yaitu konsultasi ahli, seminar parenting bersama

⁶ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU Jepara Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

⁷ Data dokumentasi visi misi TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU Jepara

orang tua murid, studi banding, memantau perubahan isu pendidikan dan kebijakan pemerintah terkini.

2) Analisis pekerjaan

Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi isi pelatihan yang dibutuhkan berkaitan dengan apa yang telah dan apa yang seharusnya dilaksanakan guru supaya dapat melaksanakan tugas sesuai jabatan dengan kompeten.

Standar kompetensi profesional guru mengacu pada Permendikbud no 137 tahun 2014 sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Karena kita ada acuan dari pemerintah, ya kita pakai yang itu. sesuai undang-undang Permendikbud no 137 tahun 2014 itu.”⁸

Analisis kebutuhan diklat dalam mengembangkan kompetensi profesional berdasarkan aspek pekerjaan ditentukan sesuai dengan aturan pemerintah yang berlaku yaitu Permendikbud no 137 tahun 2014.

1) Analisis individual

Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik individu berupa kemampuan dan keterampilan apa yang masih diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas sesuai jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara melakukan pemetaan kompetensi secara umum dengan melakukan pengamatan kinerja guru sehari-hari dalam menentukan kebutuhan diklat sebagai berikut:

⁸ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU Jepara Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

“Kalau untuk mengetahui kebutuhan pelatihan, biasanya akan muncul saat kita melakukan koordinasi rutin tiap minggu sesuai jadwal....Dari hasil sharing biasanya akan dapat diketahui bagaimana kinerja mereka sehari-hari dan kompetensi apa yang dibutuhkan oleh guru, yang perlu mendapatkan pengembangan melalui pelaksanaan pelatihan untuk kalangan internal sekolah”⁹

Demikian pula wawancara dengan Bunda Evy Zuliyati menyatakan hal yang sama:

“Dalam setahun terakhir dilakukan evaluasi kinerja dari kepala, kemudian di awal tahun kita berkonsultasi dengan tokoh PAUD biasanya kita mengundang bapak Dedi untuk memberikan gambaran kebutuhan perkembangan yang harus dilaksanakan lembaga ke depan,¹⁰

Dari hasil pengamatan kinerja guru maka Kepala TK merangkum beberapa kompetensi yang telah dimiliki dan sebaiknya perlu dimiliki sebagai berikut:

“...yang masih perlu didorong adalah kesadaran untuk terus belajar secara mandiri meskipun kondisi pandemi seperti ini, bagaimana mau mengikuti berbagai seminar dan pelatihan online, informasi pelatihan online selalu kami berikan. Kemudian bagaimana mau melakukan inovasi pembelajaran dengan menyesuaikan perkembangan teknologi, itu yang sedang proses kami dorong dengan kuat”¹¹

Berdasarkan uraian di atas, analisis individual dilakukan oleh Kepala TK dengan melakukan pengamatan atas kinerja guru sehari-hari. Melalui pengamatan secara umum yang dilakukan oleh Kepala TK maka ditentukan kebutuhan diklat dalam mengembangkan kompetensi profesional di antaranya yang menjadi perhatian utama untuk kebutuhan lembaga adalah sebagai berikut:

⁹ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara, Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 10.00 WIB

¹⁰ Data wawancara dengan guru Bunda Evy Zuliyati, hari Selasa 2 Januari 2021 pukul 10.00 WIB

¹¹ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara, Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 10.00 WIB

- a) mengembangkan keprofesionalan melalui penguasaan TIK
- b) merancang kegiatan pengembangan kreatif
- c) Kesadaran refleksi dan pengembangan diri

b. Perancangan pelatihan

Setelah diketahui kebutuhan diklat yang perlu dilaksanakan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru TK Terpadu TA MNU Jepara, maka lembaga melakukan perancangan pelatihan:

1) Pemilihan Jenis Diklat

Berdasarkan temuan di lapangan, terdapat program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru TK Terpadu TA MNU Jepara, yaitu :

a) Pembinaan internal

Hal ini seperti disampaikan oleh Kepala TK dalam wawancara:

“biasanya hari Sabtu dilakukan kegiatan supervisi monitoring kepala kepada guru dan atau digunakan untuk *sharing* hasil pelatihan dari wakil guru yang ditunjuk untuk menjadi peserta pelatihan.¹²

Jadi, dalam rangka mengasah kemampuan refleksi dan pengembangan diri, lembaga juga menghidupkan program pembinaan internal rutin yang mencakup pembinaan kepala sekolah, *sharing session* tematik dengan rekan sejawat, serta sesi tranfer hasil pelatihan.

¹² Data Wawancara dengan Kepala TK TA MNU Jepara, Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 10.00 WIB

b) Pelatihan Internal / *In House Training*

Pelaksanaan *In House Training* seperti disampaikan oleh Bunda Evy Zuliyati dalam wawancara sebagai berikut :

”Biasanya setelah kita tahu kebutuhan pelatihan kita akan lihat berapa banyak guru kita yang butuh, kalau sebagian besar butuh pendalaman kita akan jadikan sebagai program internal yang kita laksanakan dan dikelola sendiri melalui *in house training*”¹³

Demikian pula wawancara dengan kepala TK menjelaskan pelaksanaan pelatihan internal / *In house training* sebagai berikut:

“Untuk kebutuhan yang sifatnya *urgent* dan hampir semua guru membutuhkan, kami berusaha untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut dengan mengadakan pelatihan sendiri”¹⁴

Pelatihan ini dilaksanakan oleh lembaga sendiri dengan mempertimbangkan jumlah guru yang membutuhkan kompetensi yang menjadi sasaran diklat, urgensi, biaya, dan pendalaman materi. Salah satu *In House Training* yang dilaksanakan pada tahun ajaran 2020/2021 adalah Pelatihan Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran.¹⁵

c) Pelatihan Eksternal (*offline*)

Terdapat Pelatihan Eksternal (*offline*) yang diikuti pada tahun ajaran 2020/2021 berjudul ”Merdeka Belajar Anak Usia Dini dengan Media *Loose Part*”¹⁶

¹³ Data wawancara dengan guru Bunda Evy Zuliyati, hari Selasa 2 Januari 2021 pukul 10.00 WIB

¹⁴ Data Wawancara dengan Kepala TK TA MNU Jepara, Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 10.00 WIB

¹⁵ Observasi Pelaksanaan pelatihan dan dokumentasi pelaksanaan pelatihan tanggal 14 November 2020 dan https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqX0U

¹⁶ Data Dokumen sertifikat pelatihan offline

Pelatihan ini dilaksanakan oleh pihak luar dengan mempertimbangkan kesesuaian isi dengan kebutuhan diklat lembaga, biaya dan pemilihan peserta. Peserta yang diikutkan diharuskan untuk mentransfer kepada guru lain dalam agenda *sharing session*.

d) Pelatihan Eksternal Jarak Jauh (*Online*)

Pelatihan jarak jauh menggunakan media aplikasi berbasis online seperti *zoom*, *google meet*, *youtube* dalam bentuk seminar virtual (webinar), bimtek online, dan berbagai pelatihan *online* lainnya.

Berdasarkan hasil dokumentasi terdapat jenis diklat eksternal yang dilakukan secara *online* sebagai berikut :¹⁷

No.	Pelatihan
1.	Penanaman Nilai-nilai Patriotisme dan Kebangsaan Bagi Anak Usia Dini
2.	Strategi Efektif Pembelajaran Jarak Jauh bagi Anak Usia Dini
3.	Strategi Stimulasi Perkembangan Sosio Emosional AUD melalui permainan Edukatif di Masa Pandemi
4.	Strategi Penguatan Pendidikan Karakter Melalui PAUD di Masa Adaptasi Kebiasaan Baru
5.	Mengelola Kesehatan Mental AUD di masa Pandemi COVID 19
6.	Pelatihan Online Membuat Media Pembelajaran (Video Interaktif)
7.	SDM Unggul melalui Budaya Literasi
	Virtual Temu Ramah dan Unjuk Karya Akhir Program Pendidikan Inklusi
8.	Bimtek Pembuatan Media Pembelajaran berbasis ICT
9.	Peran Guru dalam PJJ Benarkah hanya Mengajar?
10.	Implementasi STEM PAUD yang efektif untuk strategi Adaptasi Kebiasaan Normal Baru
11.	Seminar Nasional Pembinaan Akhlak dan Ide Kreatif Anak Melalui Cerita

Tabel 4
Pelatihan Eksternal Jarak Jauh (*Online*)

¹⁷ Data dokumentasi sertifikat pelatihan online

e) Studi Lanjut

Terdapat guru yang melanjutkan studi S1 PG PAUD pada tahun ajaran 2020/2021 ini seperti disampaikan oleh Kepala TK :

“Saat ini Bunda Fatin sedang melanjutkan S1 PG PAUD di UT.”¹⁸

Demikian pula wawancara dengan Bunda Evy Zuliyati menjelaskan studi lanjut sebagai bagian dari meningkatkan profesionalisme guru:

“Yang pendidikannya belum lanjut juga dibantu oleh lembaga supaya dapat melanjutkan S1, ataupun yang belum linier bisa transfer.”¹⁹

Jadi, untuk memenuhi kebutuhan pemenuhan standar guru. Lembaga memberikan kesempatan dan mendorong guru untuk melanjutkan studi S1 sesuai jurusan (*linier*) untuk guru PAUD. Bahkan bagi guru yang membutuhkan, sekolah juga ikut membantu memfasilitasi pinjaman di Bank rekanan lembaga dengan jaminan gaji dari sekolah dengan sistem *autodebet*.

f) Diklat PPG Dalam Jabatan

Tahun 2020/2021 terdapat guru yang lolos mengikuti PPG dalam Jabatan seperti disampaikan oleh Kepala TK sebagai berikut :

“ada dua guru muda, ada Bunda Mia dan Bunda Sulis. Bunda Mia ikut di LPTK UMP, sedangkan Bunda Sulis di Universitas Mulawarman.”²⁰

Pelaksanaan diklat PPG Dalam Jabatan tahun 2020 dilakukan dalam masa pandemi sehingga bentuk diklat menggunakan sistem dalam jaringan

¹⁸ Wawancara dengan Kepala TK, Aminah Albar, S.Pd, pada tanggal 5 Oktober 2020 pukul 10.00 WIB

¹⁹ Wawancara dengan Bunda Evy Zuliyati di rumah beliau pada tanggal 30 Oktober 2020 pukul 10.00 WIB

²⁰ Data Wawancara dengan Kepala TK TA MNU Jepara, Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 5 Oktober pukul 10.00 WIB

(daring) menggunakan LMS (*Learning Management System*) dari Dikti dengan penyelenggara adalah LPTK masing-masing yang telah ditentukan.

Hal ini seperti disampaikan oleh Bunda Mia sebagai berikut:

“...karena pelaksanaannya full daring dengan sistem aplikasi LMS dari Dikti, jadi memang nyaris 24 jam kita harus *stay tune*, memantau perkembangan percakapan grup,, memantau tugas-tugas, hape dan laptop nyala semua..”²¹

2) Perancangan Sistematis

Pelatihan yang bersumber dari eksternal lembaga, termasuk pelatihan jarak jauh (*online*) didesain dan dikelola oleh pihak penyelenggara eksternal. Sedangkan pelatihan yang pelaksanaannya bersumber dari internal lembaga sendiri dikelola oleh sumber daya lokal dengan proses yang sistematis. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala TK dan didukung oleh dokumentasi implementasi pelatihan, maka terdapat tahapan sistematis dalam proses Perancangan ”*Workshop* : Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran”.

a) Membentuk panitia pelatihan

Hal ini seperti disampaikan oleh kepala TK dalam wawancara sebagai berikut:

“Untuk pelatihan internal Kita akan membuat panitia kecil terdiri dari tim guru yang ditunjuk sebagai panitia.”²²

Pada tanggal 12 November 2020 Kepala Sekolah mengundang seluruh guru serta perwakilan komite dalam gelar diskusi bersama dan persiapan pelaksanaan pelatihan. Dalam pertemuan Kepala TK menyampaikan

²¹ Data wawancara dengan guru, Bunda Mia, tanggal 12 Januari 2021 pukul 10.30 WIB

²² Data Wawancara dengan Kepala TK TA MNU Jepara, Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

pentingnya penguasaan TIK bagi guru, baik bagi kepentingan pengembangan kompetensi profesional guru pribadi, kepentingan siswa didik, maupun lembaga secara umum dalam menghadapi tantangan revolusi industri. Dari hasil pembahasan para guru sepakat pentingnya diadakan pelatihan dalam pengembangan penguasaan TIK dan segera membentuk kepanitiaan pelatihan sebagai berikut: ²³

Pembina : Ibu Aminah Albar, S.Pd (Kepala TK)

Ketua Panitia : Bunda Evy (Waka Kurikulum)

Sekretaris : Staf pendidik (Bunda Anisa)

Bendahara : Bunda Dery

Koordinator Kegiatan : Waka Sarpras (bapak Syukur)

b) Penentuan Tujuan pelatihan yang akan dicapai

Penentuan tujuan pelatihan seperti disampaikan kepala dalam wawancara sebagai berikut:

“setelah mengetahui kebutuhan lembaga, kita akan mampu menentukan tujuan pelatihan yang hendak kita laksanakan itu apa? Misal untuk meningkatkan kemampuan meningkatkan kemampuan profesional guru dalam penguasaan TIK.” ²⁴

Tujuan pelatihan yang akan dicapai didasarkan pada analisis kebutuhan yang sebelumnya telah ditentukan. Tujuan umum pelatihan yang diselenggarakan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam memanfaatkan TIK. Tujuan umum ini

²³ Dokumentasi pelatihan pemanfaatan TIK untuk Pembelajaran
https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqX0U

²⁴ Data Wawancara dengan Kepala TK TA MNU Jepara, Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

diturunkan dalam tujuan khusus yang mencakup peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru dalam:

- Memilih dan mengembangkan materi pembelajaran melalui aplikasi pencarian (*searching*) dan *download*
- Membuat Video pembelajaran
- Mengorganisasikan bahan pembelajaran dengan aplikasi Powerpoint

c) Penyusunan jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, untuk periode saat ini perlu diselenggarakan pelatihan peningkatan keterampilan mengorganisasikan TIK dalam pembelajaran. Dari hasil rapat pembahasan kepala, panitia, komite dan guru TK Terpadu maka sepakat dilaksanakan jenis pelatihan *In House Training* dalam bentuk *workshop* Peningkatan Kompetensi Guru dalam Pemanfaatan TIK untuk Pembelajaran.²⁵

d) Materi Pelatihan

Materi pelatihan yang dilaksanakan terdiri dari :

- Pencarian Data (*Search & Download*)
- Pembuatan Video Pembelajaran bagi pemula
- Penyusunan Presentasi Powerpoint²⁶

e) Metode yang digunakan

²⁵ Dokumentasi pelatihan pemanfaatan TIK untuk Pembelajaran
https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqXOU

²⁶ Dokumentasi pelatihan pemanfaatan TIK untuk Pembelajaran
https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqXOU

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan orang dewasa dalam bentuk *workshop* dengan teknik :

- Ceramah / *Lecture* (kuliah singkat)
- Latihan Praktik dalam Lab TIK
- *Ice breaking*²⁷

f) Peserta

Peserta pelatihan adalah semua guru dan tenaga kependidikan (tendik) TK Terpadu Tarbiyatul Athfal MNU Jepara.²⁸

g) Pelatih

Dalam memilih trainer , Kepala TK menyampaikan beberapa hal dalam wawancara sebagai berikut:

“Banyak cara, misal dari arahan yayasan, Himpaudi atau pengawas, atau biasanya saya coba cari informasi sendiri dari link-link pertemanan yang saya miliki. 4 bulan sebelumnya kita sudah harus mengirim surat kepada trainer, kalau tidak bisa biasanya kita sudah menyiapkan alternative. Untuk ketentuan pemilihan trainer kita lihat bagaimana background, pengalaman, dan kiprahnya di dunia paud, bagaimana kompetensinya, dan tentunya menyesuaikan isi pelatihan yang kita angkat”²⁹

Jadi, dalam pelatih / instruktur yang memberi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan sebagai berikut:

- Memiliki *background* pendidikan dan keahlian sesuai dengan materi pelatihan

²⁷ Dokumentasi pelatihan pemanfaatan TIK untuk Pembelajaran
https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqX0U

²⁸ Observasi Pelaksanaan pelatihan dan dokumentasi pelaksanaan pelatihan
https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqX0U

²⁹ Data Wawancara dengan Kepala TK TA MNU Jepara, Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

- Memiliki pengalaman menjadi trainer pelatihan yang profesional dan komunikatif /trainer

Trainer yang dipilih adalah pengajar TIK di SMK Islam Jepara yang sudah berpengalaman menjadi trainer pelatihan peningkatan kompetensi guru dalam pemanfaatan TIK, yaitu Bapak Hendra Juli Prayoga, S.Kom dan Ibu Noor Zahrotun Nichlah, S.T.³⁰

h) Tempat

Dalam memilih tempat, maka Kepala TK menjelaskan dalam wawancara sebagai berikut:

“Biasanya kita melihat kapasitas untuk berapa orang, dekat atau jauhnya, sarana prasarana memungkinkan tidak.”³¹

Tempat yang digunakan untuk IHT adalah Laboratorium TIK SMK Islam Jepara. Tempat ini dipilih berdasarkan rekomendasi dari Kepala YAPI. Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Lab TIK SMK Islam Jepara memiliki kualifikasi lokasi yang terjangkau dari semua arah, memenuhi syarat protokol kesehatan, dan sarana prasarana yang memenuhi kelayakan untuk pelaksanaan pelatihan. di antaranya ketersediaan komputer untuk semua peserta, ruangan ber-AC, pencahayaan terang, ruangan luas, tempat duduk yang nyaman³²

³⁰ Observasi Pelaksanaan pelatihan dan dokumentasi pelaksanaan pelatihan
https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqXOU

³¹ Data Wawancara dengan Kepala TK TA MNU Jepara, Ibu Aminah Albar, S.Pd; hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

³² Observasi Pelaksanaan pelatihan dan dokumentasi pelaksanaan pelatihan
https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqXOU

i) waktu

Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan hari Minggu tanggal 14 November 2020. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terlihat bahwa waktu yang digunakan adalah 7 jam dalam 1 hari mulai dari pukul 08.00 WIB s/d 15.00 WIB.³³ Waktu sengaja dipilih di akhir pekan untuk mengantisipasi masalah domestik guru.

Hal ini seperti disampaikan oleh Kepala TK :

“waktunya kita sesuaikan dengan peserta biasanya kita justru ambil waktu yang agak longgar Sabtu-Minggu supaya yang punya kendala keluarga ada yang membantu karena biasanya akhir pekan asumsinya libur”³⁴

j) Anggaran

Anggaran biaya pelatihan dikeluarkan dari anggaran biaya pendidikan dan pengembangan SDM TK Terpadu MNU Jepara.

Hal ini seperti disampaikan oleh Kepala TK sebagai berikut:

“Pembiayaan pengembangan SDM sekolah mendapatkan porsi yang cukup. Dalam pelaksanaan tahun berjalan, anggaran dapat berubah sesuai kebutuhan jika diperlukan”³⁵

Bunda Evy juga menjelaskan detail pembiayaan pengembangan SDM sebagai berikut :

Untuk anggaran per tahunnya kami mencantumkan 2x agenda besar tiap tahun dengan anggaran biaya Rp 125.000 setiap guru untuk setiap pelatihan. Kalau masa pandemic seperti ini lebih banyak training

³³ Observasi Pelaksanaan pelatihan dan dokumentasi pelaksanaan pelatihan
https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqXOU

³⁴ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

³⁵ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

online yang tidak berbayar, tapi biasanya yang rajin mengikuti yang muda-muda kalau training online.³⁶

Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa sekolah memberikan porsi anggaran yang cukup untuk pengembangan SDM. Dalam pelaksanaan tahun berjalan, anggaran dapat berubah sesuai kebutuhan jika diperlukan

c. Pelaksanaan pelatihan

Pelaksanaan pelatihan eksternal yang bersifat *online* maupun *offline* menjadi tanggung jawab panitia penyelenggara (pihak eksternal). Alur acara, trainer, isi materi sepenuhnya diorganisasikan oleh pihak penyelenggara.

Dalam pelaksanaan pelatihan internal lembaga *In House Training* "Workshop : Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran" proses pelaksanaan terbagi menjadi tiga tahap, yaitu:

1.) tahap awal

Proses ini dimulai dari proses memastikan kesiapan acara. Pada tanggal 13 November 2021 panitia melaksanakan *checking* terakhir gladi bersih persiapan pelaksanaan esok hari. Dalam tahap ini, ketua panitia memastikan semua panitia melaksanakan *job desk* masing-masing mencakup pengecekan sarana prasarana, perlengkapan dan

³⁶Data Wawancara dengan Evy Zuliyati tanggal 2 Januari 2021 pukul 10.00 WIB di rumah beliau.

logistik, kesiapan protokol kesehatan, pengumpulan peserta, pengecekan tamu undangan dan orientasi pelaksanaan acara.³⁷

Berdasarkan hasil observasi, terlihat pada hari pelaksanaan panitia melaksanakan *briefing* kembali untuk memastikan acara berjalan dengan lancar, meliputi pengecekan sarana prasarana, perlengkapan dan logistik, kesiapan protokol kesehatan, pengumpulan peserta, pengecekan tamu undangan dan orientasi pelaksanaan acara.³⁸

Hal ini seperti disampaikan oleh salah satu peserta terkait pelaksanaan protokol kesehatan

“Kita dicek suhu dengan termogun, mencuci tangan, sering-sering membersihkan tangan dengan handsanitizer, menjaga jarak, dan berusaha tetap memakai masker meskipun kadang lupa tidak ditutupkan ke hidung.”³⁹

Jadi salah satu bagian awal pelaksanaan yang penting dilaksanakan adalah penerapan protokol kesehatan meliputi pengukuran suhu, cuci tangan, cek kebersihan tangan dengan handsanitizer, jaga jarak dan memakai masker

2.) tahap kedua

Tahap kedua mencakup pelaksanaan pembukaan, sambutan-sambutan tamu undangan dan arahan dari yayasan serta *coffee break*. Tamu undangan yang hadir meliputi Pengawas TK Bapak Sakiman, Ibu

³⁷ Dokumentasi acara *In House Training "Workshop: Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran"* https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqX0U.

³⁸ observasi proses pelaksanaan acara *In House Training "Workshop: Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran"* tanggal 14 November 2020

³⁹ Data Wawancara dengan Bunda Fatin tanggal 14 November 2020 pukul 14.00 WIB

Kepala Bidang PAUD YAPI Ibu Hj Zubaedah Muhtar, Kepala SMK Islam Jepara Bapak Ir. Soekamto.⁴⁰

3.) tahap ketiga

Tahap ini mencakup penyampaian materi pelatihan, tanya jawab, praktik penugasan, umpan balik, dan penutupan. Berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa selama pelaksanaan pelatihan, Kepala TK melaksanakan monitoring atas jalannya pelaksanaan pelatihan, terkait dengan kesesuaian acara sesuai perencanaan, dinamika peserta, performa *trainer*, kedisiplinan peserta, dan hasil pembelajaran yang dirasakan oleh peserta. Selama pelaksanaan penyampaian materi terlihat peserta fokus memperhatikan penjelasan dari *trainer*.⁴¹

Dalam sesi latihan praktik, peserta bebas mengajukan pertanyaan dan didampingi oleh asisten *trainer* jika membutuhkan pendampingan dalam melakukan praktik. Acara pelatihan berlangsung dengan suasana santai namun serius. Satu persatu peserta didampingi hingga dapat melaksanakan tugas yang disampaikan *trainer*.

d. Evaluasi dan Penilaian pelatihan

Evaluasi yang bersifat administratif untuk pelatihan eksternal tidak dilakukan oleh lembaga. Akan tetapi, lembaga menugaskan peserta yang mewakili untuk menularkan pengetahuan dan keterampilan yang

⁴⁰ observasi proses pelaksanaan acara *In House Training "Workshop: Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran"* tanggal 14 November 2020

⁴¹ observasi proses pelaksanaan acara *In House Training "Workshop: Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran"* tanggal 14 November 2020

didapatkan kepada rekan-rekan. Hal ini seperti disampaikan oleh Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara Ibu Aminah Albar dalam wawancara:

”Jika ada informasi diklat dari luar yang dirasa perlu dan harus dikuasai oleh semua guru, maka lembaga akan mengirimkan guru yang dipilih dari pertimbangan kemampuan komunikasi yang baik dan basic kemampuan TIKnya cukup sehingga nantinya dapat mentransfer kepada yang lain.”⁴²

Wawancara kepada guru peserta diklat Bunda Mia juga menunjukkan hal yang sama:

“Biasanya setelah pelatihan saya akan melaporkan kepada kepala TK, kemudian kepala akan menjadwalkan hari di mana saya harus menularkan kepada teman-teman lain.”⁴³

Sedangkan untuk mengetahui keberhasilan *In House Training* ”Workshop : Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran” yang telah diselenggarakan, maka terdapat evaluasi pelatihan seperti yang disampaikan oleh Bunda Evy Zuliyati:

”Kami diminta kepala TK untuk menilai pelatihan baik dari sisi acaranya, trainernya, tempatnya, waktunya, materi. Kami juga diberikan tugas yang harus diselesaikan membuat Presentasi dan video pembelajaran yang harus dikirim ke Kepala TK. Setelah Pelatihan kami dikumpulkan untuk mendiskusikan pelatihan yang telah diikuti dan kira-kira tindak lanjutnya apa. Jadi memang kepala sekolah melakukan monitoring terus.”⁴⁴

Kepala TK menjelaskan hal serupa dalam wawancara:

“Memang kita belum melaksanakan pre test post test, tapi biasanya setelah pelatihan kita kumpulkan kembali peserta lalu kita diskusikan dan evaluasi bersama pelaksanaan pelatihan.”⁴⁵

⁴² Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara Ibu Aminah Albar hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 10.00 WIB

⁴³ Data wawancara dengan guru Suaibatul Aslamiyah Selasa, 12 Januari 2021 pukul 10.30 WIB

⁴⁴ Data Wawancara dengan Bunda Evy Zuliyati tanggal 2 Januari 2021 pukul 10.00 WIB

⁴⁵ Data Wawancara dengan Kepala Sekolah Ibu Aminah Albar hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

Berdasarkan keterangan tersebut maka terdapat evaluasi pelatihan sebagai berikut:

1.) Penugasan pembuatan video pembelajaran

Peserta ditugaskan membuat video pembelajaran sebagai bentuk evaluasi kegiatan pelatihan

2.) kegiatan evaluasi melalui grup sekolah

Menjelang kegiatan penutup, Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara membuka pertanyaan evaluasi IHT kepada peserta melalui grup *whatsapp* sekolah. Isi pertanyaan terkait evaluasi peserta atas materi, trainer, tempat, dan hasil yang dirasakan oleh peserta. Peserta dipersilakan menjawab melalui *whatsapp* pribadi.⁴⁶

3.) Kegiatan pertemuan evaluasi

Pada Tanggal 18 November 2020 diadakan pertemuan monitoring dan tindak lanjut sebagai bagian evaluasi atas pelaksanaan IHT dalam bentuk diskusi dan curah pendapat bersama para peserta pelatihan. Kegiatan ini membahas lebih mendalam tentang manfaat yang didapatkan peserta dari IHT. Diskusi yang dilakukan untuk mendorong peserta menggali sendiri kendala yang dialami dan sekaligus memecahkan sendiri masalah tersebut. Dengan demikian muncul komitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan solusi bersama berupa rencana tindak lanjut atas IHT yang telah dilaksanakan.⁴⁷

⁴⁶ Dokumentasi pelaksanaan pelatihan *In House Training* Pemanfaatan TIK untuk pembelajaran tanggal 14 November 2020 https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqXOU.

⁴⁷ Dokumentasi pelaksanaan pelatihan *In House Training* Pemanfaatan TIK untuk pembelajaran tanggal 14 November 2020 https://www.youtube.com/watch?v=2U_CVLTqXOU.

e. Tindak Lanjut

Tindak lanjut dari IHT yang dilaksanakan seperti disampaikan oleh Kepala TK sebagai berikut:

“Jadi Alhamdulillah semangat awalnya terasa sekali. Nah, kelanjutannya nanti untuk menguatkan yang masih belum mahir mereka setuju bentuknya pelatihan internal dengan pengisi rekan sendiri yang sudah menguasai. Jadi rencananya nanti ada beberapa kelompok kecil dengan satu penanggung jawab sekaligus trainer. Jadi PJ ini yang bertanggung jawab kepada saya untuk melaporkan pembinaan terhadap anggotanya”⁴⁸

Kegiatan tindak lanjut dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya lokal, yaitu guru yang sudah mahir membimbing rekan-rekan yang masih belum terampil memanfaatkan TIK. Dipilih beberapa guru yang sudah mahir untuk menjadi penanggung jawab dari kelompok kecil yang menjadi anggotanya. Penanggung jawab ini bertanggung jawab untuk melakukan pembinaan dan melaporkan perkembangannya kepada Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Pendidikan dan Pelatihan dalam Mengembangkan Keterampilan Profesional Guru TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Mulimat NU Jepara

Berdasarkan data di lapangan, penulis menemukan faktor pendukung sebagai berikut:

a. Adanya dukungan dari manajemen

Hal ini seperti disampaikan oleh Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara:

⁴⁸ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

harapan dari yayasan seperti apa, kemudian disampaikan kepada lembaga dan mempercayakan lembaga secara otonom dalam menentukan strategi pengembangan SDM yang akan dilaksanakan melalui diklat apa saja”⁴⁹

Jadi, secara struktural yayasan tidak melakukan pembatasan terhadap gerak lembaga dan memberikan kewenangan bagi sekolah untuk menentukan kebutuhan pengembangan SDM melalui diklat. Demikian pula dari kepala TK kepada guru, setiap informasi diklat disampaikan secara terbuka dan dipersilakan bagi guru yang bermaksud mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini seperti disampaikan dalam wawancara Kepala TK sebagai berikut:

“Lembaga pada dasarnya selalu mendukung keinginan guru untuk mengikuti diklat yang dirasa perlu. Demikian pula jika ada informasi penawaran diklat apapun, baik dari dinas dan Himpaudi atau lembaga-lembaga pelaksana pelatihan untuk guru PAUD maka kepala akan menshare informasi tersebut secara terbuka dan menawarkan kepada siapapun guru yang bersedia mengikuti”⁵⁰

Dukungan lembaga juga seperti disampaikan Bunda Mia dalam wawancara sebagai berikut:

“Alhamdulillah informasi selalu dishare, kalau kita menghendaki mengikuti diklat juga didukung baik dari sisi pembiayaan dan keuangan waktu. Misal pernah dalam suatu diklat membutuhkan waktu untuk mengerjakan tugas, sekolah memberikan izin untuk cuti mengajar.”⁵¹

⁴⁹ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

⁵⁰ Data Wawancara dengan Kepala Sekolah Ibu Aminah Albar hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

⁵¹ Data wawancara dengan guru Suaibatul Aslamiyah Selasa, 12 Januari 2021, pukul 10.30 WIB

Dari wawancara tersebut terlihat lembaga memberikan kesempatan kepada guru untuk fokus belajar dalam mengikuti diklat sehingga mendukung keberhasilan diklat dalam pengembangan kompetensi profesional guru.

b. Kerja sama dengan pihak eksternal lembaga

Hal ini seperti disampaikan oleh Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara:

”Alhamdulillah setiap kita melaksanakan pelatihan kita memiliki link pihak-pihak terkait yang selalu mendukung pelatihan kita misal dari Bapak Bupati yang selalu memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk memanfaatkan pendopo sebagai tempat pelaksanaan, beliau juga selalu berusaha meluangkan waktu untuk menyambut acara, dukungan dari jajaran dikpora, pengawas, UPT, serta dukungan komite. Yayasan juga membantu memberikan kerja sama dengan lembaga di bawah yayasan yang sama untuk menyediakan trainer dan lab”

“Sebagai bentuk support link kami tetap menghubungi UPT, pengawas, pihak yayasan dan untuk pelaksanaan kami juga berkonsultasi dengan pematerinya langsung untuk memastikan apakah materi yang kami rencanakan sudah pas atau belum”⁵²

Bunda Evy selaku panitia diklat juga menyatakan dalam wawancara sebagai berikut:

“Untuk *in house training*, semua hal kita persiapkan sendiri, tentunya dengan menjalin kerjasama dengan pihak-pihak terkait yang diperlukan. Misal untuk tempat biasanya kita ke pendopo, atau dengan meminta rekomendasi dari yayasan untuk perijinan tempat ke lokasi yang memenuhi syarat. Untuk pembicara biasanya dari kepala sekolah memberikan pilihan, lalu untuk pelatihannya seperti apa kita kelola dengan kepantiaan supaya acara berjalan dengan lancar”⁵³

Jadi, dalam setiap pelaksanaan diklat, Kepala TK mengoptimalkan kerja sama dengan pihak terkait, antara lain Bupati yang berperan dalam

⁵² Data Wawancara dengan Kepala Sekolah Ibu Aminah Albar hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

⁵³ Wawancara dengan Ibu Evy Zuliyati tanggal 2 Januari 2021 pukul 10.00 WIB di rumah Bunda Evy

memberikan dukungan moril dan sekaligus sebagai pihak penyedia tempat, konsultan profesional sebagai trainer, pejabat terkait, rekan organisasi dan terutama dengan yayasan dalam menghubungkan dengan lembaga-lembaga yang sama bernaung di bawahnya.

c. Motivasi dan kolaborasi tim

Motivasi terlihat dalam wawancara guru seperti disampaikan oleh salah satu guru yang mengikuti diklat Bunda Mia:

“Saya sadar saya masih kurang dalam ilmu, keterampilan, bagaimana bersikap kepada murid jadi saya harus berusaha memperbaiki kekurangan tersebut.”⁵⁴

Jadi, motivasi internal yang tumbuh didorong dari kesadaran untuk mengembangkan kompetensi, serta kesadaran akan tanggung jawab sebagai guru menjadi salah satu faktor pendorong yang mempengaruhi implementasi diklat dalam mengembangkan kompetensi profesional guru.

Kolaborasi tim terlihat dari hasil wawancara dengan Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara:

“Di internal panitia dan sekaligus peserta yang terdiri dari guru-guru sudah mau bergotong royong mempersiapkan dan mengikuti pembelajaran dari awal hingga akhir”⁵⁵.

Jadi dalam merancang dan melaksanakan diklat, semua tim guru terlibat secara aktif, baik dalam fungsi sebagai panitia maupun sebagai peserta diklat.

d. Lingkungan dan fasilitas pendukung memenuhi kriteria

⁵⁴ Data wawancara dengan guru Suaibatul Aslamiyah Selasa, 12 Januari 2021, pukul 10.30 WIB

⁵⁵ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

Observasi penulis dalam pelaksanaan *in house training* : pemanfaatan TIK dalam pembelajaran memperlihatkan terpenuhinya kebutuhan fasilitas diklat, di antaranya :⁵⁶

- ketersediaan WIFI
- LCD monitor
- komputer untuk setiap peserta
- AC
- tempat duduk dan meja yang nyaman
- ruangan yang cukup luas dan tenang
- keberadaan trainer dan asisten trainer yang siap mendampingi

Jadi tempat yang nyaman dan fasilitas yang mendukung menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan implementasi diklat dalam mengembangkan kompetensi profesional guru.

e. Adanya komunitas belajar dalam komunitas sekolah

Hal ini seperti disampaikan oleh Bunda Evy Zuliyati:

“Kalau saya melihatnya kekompakan tim, maksudnya di sini justru yang membuat efektif memang saling mendukung antar teman dalam forum pertemuan rutin guru, sharing bersama antara yang sudah bisa dan yang belum itu mampu mendorong semangat guru untuk terus bertumbuh dan berkembang.”⁵⁷

Jadi, keberadaan kelompok belajar di antara rekan sejawat akan mendukung keberhasilan implementasi diklat dalam mengembangkan kompetensi profesional guru.

⁵⁶ Data Observasi Fasilitas sarana prasarana tempat pelaksanaan IHT: Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran

⁵⁷ Wawancara dengan Ibu Evy Zuliyati tanggal 2 Januari 2021 pukul 10.00 WIB di rumah Bunda Evy

Sedangkan faktor penghambat implementasi pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru TK Terpadu TA MNU adalah sebagai berikut:

a. Keterbatasan Dana

Dana di sini mencakup diklat sebagai satu kesatuan program yang harus sinkron dengan implementasi di lapangan. Hal ini seperti disampaikan oleh Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara dalam wawancara:

“Faktor penghambat salah satunya masalah anggaran karena membahas tentang pelatihan bukan hanya pelaksanaannya tetapi juga tindak lanjutnya. Sebagai contoh untuk pemanfaatan TIK kita berharap bisa memfasilitasi kelas dengan alat LCD monitor pastinya butuh biaya besar.”⁵⁸

Jadi keberlanjutan program sebagai wujud penerapan hasil diklat di lapangan tentunya membutuhkan anggaran tersendiri. Jika hal ini tidak terpenuhi akan mempengaruhi keberhasilan implementasi diklat dalam mengembangkan kompetensi profesional guru.

b. Masalah domestik ibu rumah tangga

Hal ini seperti disampaikan oleh Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara dalam wawancara:

“Kalau kendala domestik seperti masalah internal masing-masing guru itu sudah wajar, seperti punya bayi, tidak ada yang mengasuh, atau misal belum melanjutkan pendidikan linier”⁵⁹

⁵⁸ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

⁵⁹ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

Wawancara dengan Bunda Evy Zuliyati juga menunjukkan hal yang sama:⁶⁰

“Biasanya alasannya urusan domestik ibu rumah tangga. Kalau sudah ke rumah tidak memungkinkan waktunya untuk memperdalam pembelajaran”

Berdasarkan keterangan tersebut, peran sebagai guru dan ibu rumah tangga menuntut adanya manajemen waktu yang baik sehingga kedua peran tetap dapat berjalan dengan seimbang.

c. Keterbatasan sarana prasarana penunjang

Hal tersebut seperti ditunjukkan dalam wawancara dengan guru:

Yang paling terasa memang kebutuhan sarpras yang sesuai, laptop, handphone, kuota, pastinya kita harus memiliki alat yang spesifikasinya memadai untuk membuat kreasi dalam membuat video pembelajaran. Ujung-ujungnya ya anggaran.⁶¹

Keberadaan sarana penunjang terkait dengan kesempatan guru dalam mengulang-ulang latihan sesuai waktu yang dimiliki secara lebih leluasa.

d. Perbedaan Individu

Berdasarkan observasi penulis, dalam pelaksanaan *in house training*, pemilihan peserta tidak dilakukan sehingga menyebabkan kesulitan dalam menyesuaikan materi karena kemampuan awal peserta berbeda-beda.⁶²

Berdasarkan uraian di atas, faktor pendukung implementasi pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru TK Terpadu Tarbiyatul Athfal MNU Jebara, yaitu adanya dukungan dari

⁶⁰ Wawancara dengan Ibu Evy Zuliyati tanggal 2 Januari 2021 pukul 10.00 WIB

⁶¹ Data wawancara dengan guru Suaibatul Aslamiyah Selasa, 12 Januari 2021 pukul 10.30 WIB

⁶² Observasi pelaksanaan *in house training* : Pemanfaatan TIK dalam pembelajaran tanggal 14 November 2020

manajemen, kerja sama dengan pihak eksternal lembaga, motivasi guru, kolaborasi tim, lingkungan dan fasilitas pendukung memenuhi kriteria, serta adanya komunitas belajar dalam komunitas sekolah.

Sedangkan faktor penghambat implementasi pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi profesional di TK TA MNU Jepara, yaitu keterbatasan anggaran, masalah domestik ibu rumah tangga, keterbatasan sarana prasarana penunjang, dan perbedaan individu.

3. Hasil Implementasi Pendidikan dan Pelatihan dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru

Terdapat beberapa perubahan positif sebagai hasil implementasi diklat yang telah dilaksanakan dalam pengembangan kompetensi profesional guru TK Terpadu TA MNU Jepara dalam sub kompetensi sebagai berikut :

- a. Menelaah konsep dasar keilmuan bidang Matematika, sains, bahasa, studi sosial, seni, dan agama yang sesuai dengan kebutuhan, tahapan perkembangan dan psikomotorik anak usia dini.

Hal ini seperti disampaikan oleh bunda Suaibatul Aslamiyah:

“Sebelum pelatihan saya menganggap cukup pengetahuan yang saya miliki untuk membuat perencanaan dan bahan mengajar, setelah mengikuti diklat saya jadi sadar bahwa saya harus memastikan ilmu yang akan saya sampaikan benar. Jadi saya berusaha untuk membaca dulu referensi materi yang akan saya sampaikan apakah secara sains sudah sesuai *update* terbaru.⁶³

⁶³ Data Wawancara dengan guru TK Terpadu Suaibatul Islamiyah tanggal 12 Januari 2021 pukul 10.30 WIB

Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara juga menyatakan hal yang sama:

“guru-guru menyatakan bahwa melek teknologi itu sangat penting sekali. Yang tadinya mencari materi hanya mengandalkan operator sekolah, atau bahkan mereka bermodalkan pengalaman pembelajaran sebelumnya, setelah pelatihan mereka menyatakan menjadi bertambah percaya diri mencari materi dan bahan secara mandiri. Mereka mulai tertarik menjelajah berbagai informasi, melihat perkembangan sains terbaru, mengetahui kreativitas pembelajaran di berbagai komunitas, berbagai macam gambar, video edukasi yang tentunya sangat penting menambah khasanah keilmuan mereka sebagai guru.”

- b. mengorganisasikan konsep dasar keilmuan sebagai alat, aktivitas dan konten dalam pengembangan anak usia dini.

Berdasarkan dokumentasi yang ada terlihat beberapa konten youtube berisi kegiatan pengembangan sesuai konsep keilmuan agama, sains, seni keterampilan, dan motorik tumbuh kembang anak usia dini di channel youtube sekolah PAUD Terpadu Muslimat NU Jepara yang dibuat oleh guru.⁶⁴

- c. Merumuskan tujuan setiap kegiatan pengembangan

Hal ini dapat dilihat dari kegiatan yang ditampilkan dalam channel youtube PAUD Terpadu Muslimat NU Jepara, guru menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa secara sederhana sesuai perkembangan usia.⁶⁵

⁶⁴ Data dokumentasi link youtube sekolah PAUD Terpadu Muslimat NU Jepara
<https://www.youtube.com/watch?v=M3uiVTQy9eE>
https://www.youtube.com/watch?v=AhXsiDXo_M8
<https://www.youtube.com/watch?v=nKRILIWQvHc>
<https://www.youtube.com/watch?v=ZgZmtFknJ4s>
<https://www.youtube.com/watch?v=umZBcx-ePqw>

⁶⁵ Data dokumentasi link youtube sekolah PAUD Terpadu Muslimat NU Jepara

Demikian pula dalam penyusunan RPPH sudah dicantumkan tujuan pembelajaran secara detail meliputi 6 aspek perkembangan.⁶⁶

- d. menganalisis perkembangan anak usia dini dalam setiap bidang pengembangan

Hal ini dapat dilihat dari penyusunan rpph siswa yang telah mencakup penilaian perkembangan secara menyeluruh⁶⁷. Rekaman kegiatan siswa baik foto ataupun video kegiatan dan hasil karya siswa menjadi bahan acuan penilaian observasi guru yang dinilai dalam skala Belum Berkembang (BB), Mulai Berkembang (MB), Berkembang Sesuai Harapan (BSH), dan Berkembang Sangat Baik (BSB)

- e. Memilih materi berbagai kegiatan pengembangan sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini.

Peningkatan penguasaan TIK membantu guru dalam memilih berbagai materi yang sesuai dan sesuai prinsip pembelajaran anak usia dini. Hal ini seperti tampak dalam observasi kelompok belajar yang diampu guru menggunakan aplikasi pencarian dalam memilih materi secara mandiri.⁶⁸

Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TA MNU Jepara juga menunjukkan perubahan positif perilaku mandiri guru dalam memilih materi :

”Yang tadinya mencari materi hanya mengandalkan operator sekolah, atau bahkan mereka bermodalkan pengalaman pembelajaran sebelumnya, setelah pelatihan mereka menyatakan menjadi bertambah percaya diri mencari materi dan bahan secara mandiri. Guru juga jadi memiliki rasa keingintahuan yang besar, karena referensi dari dunia maya kan jauh lebih

⁶⁶ Data dokumentasi sampel rpph sentra seni Bunda Sulistyorini

⁶⁷ Data Dokumentasi RPPH Sentra Seni Bunda Sulistyorini

⁶⁸ Observasi kelompok Belajar kelas B tanggal 4 Maret 2021 di rumah Bunda Evy Zuliyati

luas. Jadi mereka mulai tertarik menjelajah berbagai informasi, melihat perkembangan sains terbaru, mengetahui kreativitas pembelajaran di berbagai komunitas, berbagai macam gambar, video edukasi yang tentunya sangat penting menambah khasanah keilmuan mereka sebagai guru”⁶⁹

- f. Mengorganisasikan kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini

Melalui penguasaan TIK, guru semakin terampil mengorganisasikan kegiatan pengembangan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil karya guru dalam membuat video pembelajaran yang kreatif, menarik, dan mudah dipahami anak, berisi ragam main yang kreatif (diunggah melalui channel youtube PAUD Terpadu Muslimat NU Jepara).⁷⁰

- g. melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri.

Hal ini seperti diungkapkan oleh Bunda Mia dalam wawancara:

Setiap pelatihan memberikan pengetahuan dan pengalaman yang berbeda. Bertemu orang-orang baru, trainer dengan tipe-tipe yang berbeda dan banyak memberikan pencerahan. Kita jadi tahu kekurangan kita, mana yang perlu diperbaiki ke depannya.⁷¹

Pengalaman mengikuti diklat menjadi standar acuan guru dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja sendiri. Guru mulai dapat melihat kekurangan dan kelebihan atas kegiatan mengajar yang sudah dilakukan dan merencanakan solusi perbaikan ke depannya.

Refleksi terhadap kinerja sendiri juga secara tidak langsung dilakukan dalam kegiatan yang memfasilitasi evaluasi secara bersama dan

⁶⁹ Data Wawancara dengan Kepala TK Terpadu TAMNU hari Selasa tanggal 12 Januari 2021 pukul 09.00 WIB

⁷⁰ Data dokumentasi link youtube sekolah PAUD Terpadu Muslimat NU Jepara

⁷¹ Data wawancara dengan guru Suaibatul Aslamiyah Selasa, 12 Januari 2021 pukul 10.30

dilaksanakan secara rutin dalam pembinaan internal guru baik dalam bentuk *sharing session* maupun pembuatan *transfer knowledge* pasca diklat. Kegiatan ini menjadi ruang diskusi dan tanya jawab secara terbuka atas kendala yang dialami masing-masing guru selama mengajar sehingga dapat ditemukan solusi pemecahannya.

h. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan

Peningkatan keprofesionalan guru secara terus menerus dan berkelanjutan dapat dilihat dari berbagai diklat yang diikuti guru secara aktif baik dengan inisiatif mandiri maupun difasilitasi oleh lembaga.⁷² Refleksi kinerja guru akan memunculkan kebutuhan baru terhadap diklat selanjutnya yang perlu dilakukan. Diklat yang diikuti akan memperbaiki dan memberikan ruang acuan standar baru yang perlu dicapai untuk perubahan positif selanjutnya. Demikian seterusnya sehingga akan mendorong gerak siklus peningkatan keprofesionalan guru secara terus menerus dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat hasil implementasi pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU Jepara, yaitu : menelaah konsep dasar keilmuan bidang matematika, sains, bahasa, studi sosial, seni dan agama yang sesuai dengan kebutuhan, tahapan perkembangan dan psikomotorik anak usia dini; mengorganisasikan konsep dasar keilmuan sebagai alat, aktivitas dan konten dalam pengembangan anak usia dini; merumuskan tujuan setiap kegiatan pengembangan; menganalisis perkembangan anak usia dini dalam setiap bidang

⁷² Data dokumentasi sertifikat diklat guru TK Terpadu TA MNU Jepara

pengembangan; memilih materi berbagai kegiatan pengembangan sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini; mengorganisasikan kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini; melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus; memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Implementasi pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru TK Terpadu Muslimat NU Jepara
 - a. Analisis Kebutuhan

Proses awal implementasi diklat di TK Terpadu TA MNU dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan, baik dari sisi organisasional, pekerjaan, maupun individual. Hal ini sejalan dengan pernyataan Dharma bahwa semua pelatihan yang direncanakan harus dimulai dengan sebuah analisis mengenai kebutuhan pelatihan, keahlian serta kompetensi yang harus dikembangkan serta kesenjangan dalam pengetahuan atau keahlian yang perlu diisi.⁷³

Sedarmayanti menambahkan bahwa penentuan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan harus dilakukan melalui analisis, baik di tingkat organisasi, jabatan/pekerjaan, maupun individu.⁷⁴ Hal senada juga diungkapkan oleh Basri dan Rusdiana yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru

⁷³ Surya Dharma, 2013, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm.288

⁷⁴ Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, hlm.198

harus dikembangkan secara tepat, simultan, sistematis dan berkelanjutan, baik dari sisi personal maupun organisasional sehingga sekolah dapat menjadi *learning organization* yang terus tumbuh dan maju karena didukung oleh pendidik yang terus menerus mempelajari hal-hal baru dan mengaplikasikannya dengan tujuan memperbaiki kualitas jasa yang dihasilkan.⁷⁵

1.) Analisis Organisasional

Dari data penelitian, ditemukan beberapa aspek organisasional yang mendasari analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan guru yang dilaksanakan oleh TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU (TAMNU) Jepara, yaitu untuk memenuhi tuntutan perubahan, memenuhi kebutuhan internal *stakeholder*, menyesuaikan standar *benchmarking*, mengimplementasikan visi misi lembaga melalui pengembangan SDM lembaga.

Tuntutan perubahan kondisi lembaga di masa depan harus disikapi dengan mempersiapkan kompetensi SDM lembaga. Hal ini seperti disampaikan oleh Dharma bahwa tuntutan perubahan di masa depan menjadi dasar analisis untuk memutuskan kebutuhan pelatihan mana yang harus dikerjakan untuk membawa peningkatan dan mempersiapkan individu mengelola perubahan di masa depan.⁷⁶

Handoko menambahkan bahwa perubahan strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan sehingga perlu dilakukan

⁷⁵ Hasan Basri & A.Rusdiana, 2015, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung : Pustaka Setia, hlm.7

⁷⁶ Surya Dharma, 2013, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm.288

diagnosa masalah-masalah dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi oleh organisasi.⁷⁷ Berbagai tekanan perubahan lingkungan tersebut akan mendorong perubahan visi, misi, tujuan dan strategi organisasi yang secara potensial menciptakan *pressure point* untuk melakukan pelatihan.⁷⁸

Rivai dan Mulyadi menerangkan bahwa program pelatihan sangat diperlukan supaya kompetensi karyawan tidak menjadi usang dikarenakan tuntutan persaingan yang semakin sengit, serta perubahan teknologi yang semakin cepat sehingga memacu organisasi untuk selalu meningkatkan produktivitasnya.⁷⁹

Proses *benchmarking* yang dilakukan juga dapat digunakan untuk mengetahui kesenjangan antara kondisi lembaga dengan kondisi lembaga lain yang telah diakui memenuhi standar dan memiliki keunggulan tertentu. Namun, Sujarwo dalam penelitiannya menekankan bahwa lembaga tetap harus melihat apakah kesenjangan yang ditemukan memiliki peran penting terhadap masa depan lembaga.⁸⁰

Proses identifikasi kebutuhan organisasional tersebut dilaksanakan melalui berbagai cara, yaitu melalui konsultasi ahli,

⁷⁷ Handoko, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, hlm 108

⁷⁸ Syafaruddin Alwi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, hlm.230

⁷⁹ Veithval Rifai dan Deddy Mulyadi, 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.368

⁸⁰ Sujarwo, 2008, *Pedoman Analisis Kebutuhan Lembaga Diklat Pendidikan Formal*, Yogyakarta: UNY, hlm.9

seminar parenting bersama orang tua murid, pembinaan yayasan, studi banding, memantau perubahan isu pendidikan dan kebijakan pemerintah terkini.

Proses tersebut sesuai dengan pendapat Widodo bahwa analisis organisasi lebih menitikberatkan pada analisis tujuan organisasi dan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dilihat dari aspek organisasi itu sendiri. Cara-cara memperoleh informasi dalam melakukan analisis organisasional dapat dilakukan melalui angket, wawancara, atau pengamatan.⁸¹

2.) Analisis Pekerjaan

Aspek pekerjaan mengacu pada indikator kompetensi profesional guru yang tercantum dalam Permendikbud no 137 tahun 2014. Acuan ini menjadi ukuran standar melihat kesenjangan kompetensi profesional guru yang terdapat di lembaga.

Hal ini sejalan dengan tujuan analisis pekerjaan yang disampaikan oleh Sedarmayanti bahwa analisis pekerjaan dilakukan untuk memperoleh informasi tentang tugas yang harus dilaksanakan karyawan, tugas yang telah dilakukan pada saat itu, tugas yang seharusnya dilakukan tetapi belum/ tidak dilakukan karyawan, serta pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.⁸²

⁸¹ Suparno EkoWidodo, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, hlm.83

⁸² Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, hlm.198

3.) Analisis Individual

Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik individu berupa kemampuan dan keterampilan apa yang masih diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas sesuai jabatan. Data di lapangan menunjukkan bahwa Kepala TK melakukan analisis individual melalui pemetaan kompetensi secara umum dengan melakukan pengamatan kinerja guru sehari-hari dalam menentukan kebutuhan diklat.

Pihak sekolah melakukan pemetaan secara umum, yaitu melalui pengamatan atas kinerja guru sehari-hari dan aktivitas pertemuan rutin lembaga maka diketahui gambaran profil kompetensi setiap guru. Melalui pengamatan yang dilakukan maka muncul kebutuhan diklat dalam mengembangkan kompetensi profesional di antaranya yang menjadi perhatian utama dari Kepala TK adalah sebagai berikut:

- a) mengembangkan keprofesionalan melalui penguasaan TIK
- b) merancang kegiatan pengembangan kreatif
- c) Kesadaran refleksi dan pengembangan diri

Hal tersebut seperti dijelaskan oleh Sedarmayanti bahwa evaluasi kinerja dapat menjadi sumber informasi untuk membantu menilai kebutuhan pelatihan.⁸³ Jadi, dengan melihat kembali kinerja guru kepala TK merencanakan kebutuhan pelatihan yang harus diberikan untuk mengembangkan kompetensi mereka.

⁸³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama hlm.195

Mangkunegara menyebutkan teknik analisis kebutuhan pelatihan secara individu dapat dilakukan baik bersifat individu maupun kelompok dengan menggunakan cara observasi, evaluasi, tes keterampilan, ataupun pertimbangan informal.⁸⁴

Di TK Terpadu TA MNU Jepara ini guru secara rutin mengadakan pembinaan internal sehingga Kepala TK dapat melakukan pengamatan terhadap kinerja guru secara umum, berdiskusi dan melakukan curah gagasan kepada guru. Hasil pengamatan, diskusi dan curah gagasan digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisa kebutuhan pelatihan.

b. Perancangan Pelatihan

Setelah proses analisis kebutuhan diklat, maka proses selanjutnya adalah merancang suatu diklat.

1) Pemilihan Diklat

Berdasarkan pelaksanaan di lapangan, maka penulis membagi pelatihan yang ada di TK Terpadu TA MNU berdasarkan dua sumber, yaitu pelatihan eksternal dan internal. Dari dua sumber tersebut penulis menggolongkan menjadi :

a) Pembinaan internal

Dalam rangka mengasah kemampuan refleksi dan pengembangan diri, lembaga menghidupkan program pembinaan internal rutin

⁸⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya, hlm.47

yang mencakup pembinaan kepala sekolah, *sharing session* tematik dengan rekan sejawat, serta sesi tranfer hasil pelatihan.

Jenis pelatihan ini seperti disampaikan oleh Danim bahwa salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan bagi guru adalah pembinaan internal yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat.⁸⁵

b) *In House Training*

Pelatihan ini dilaksanakan oleh lembaga sendiri dengan mempertimbangkan jumlah guru yang membutuhkan kompetensi yang menjadi sasaran diklat, urgensi, biaya, dan pendalaman materi. Salah satu *In House Training* yang dilaksanakan pada tahun ajaran 2021/2022 adalah Pelatihan Pemanfaatan TIK dalam Pembelajaran.

Hal ini seperti dijelaskan oleh Danim bahwa pelatihan dalam bentuk *In House Training* (IHT) adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.⁸⁶

Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan

⁸⁵ Sudarwan Danim, 2011, *Pengembangan Profesi Guru dari Pra Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media Grup, hlm.94-97

⁸⁶ Sudarwan Danim, 2011, hlm.94-97

karier guru tidak harus dilaksanakan secara eksternal. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

Suwatno dan Donni menambahkan bahwa IHT dapat berupa kegiatan *on the job training* (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan.⁸⁷

c) Pelatihan Eksternal (*Offline*)

Pelatihan ini dilaksanakan oleh pihak luar dengan mempertimbangkan kesesuaian isi dengan kebutuhan diklat lembaga, biaya dan pemilihan peserta. Peserta yang diikutkan diharuskan untuk mentransfer kepada guru lain dalam agenda *sharing session*.

Donni dan Suwatno menjelaskan bahwa *external training* terdiri dari kursus-kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan pihak lain di luar perusahaan.⁸⁸

Berdasarkan keterangan dari Kepala TK, informasi adanya diklat eksternal yang sesuai dengan kebutuhan, tujuan dan visi misi lembaga disampaikan secara terbuka baik secara langsung dalam pertemuan internal maupun *share* melalui whatsapp grup sekolah.

Setiap guru juga berhak mengajukan dan mengikuti diklat sesuai

⁸⁷ Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen SDM*, Bandung: Alfabeta, hlm.118

⁸⁸ Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011,*hlm* .118

minat dan kebutuhan yang bermanfaat untuk pengembangan kompetensi profesional guru yang bersangkutan.

Hal ini sesuai dengan penjelasan Alwi bahwa pelatihan yang dilakukan oleh pihak luar lembaga perlu dipelajari desain instruksional yang ditawarkan, apakah tujuan, metode, dan program telah dirancang dengan baik, dan apakah menunjang visi misi dan strategi perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan, apakah materi dan metode yang digunakan cukup valid untuk menghasilkan kemampuan dan keahlian yang diharapkan.⁸⁹

d) Pelatihan Jarak Jauh (*Online*)

Data di lapangan menunjukkan bahwa selama pandemi guru TK TA MNU mengikuti beberapa *training online* baik berdasarkan inisiatif mandiri, maupun yang diikuti secara massal difasilitasi oleh lembaga. Langkah ini diambil sebagai salah satu bentuk strategi adaptif implementasi pendidikan dan pelatihan selama masa pandemi ini. Beberapa aplikasi yang digunakan seperti Zoom, live youtube.

Danim menjelaskan bahwa belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.⁹⁰ Pendapat tersebut diperkuat dengan hasil penelitian

Siti dan Riyanto bahwa desain pelatihan dengan memanfaatkan

⁸⁹ Syafaruddin Alwi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE hlm.232

⁹⁰ Sudarwan Danim, 2011, *Pengembangan Profesi Guru dari Pra Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media Grup, hlm.94-97

aplikasi zoom merupakan pilihan yang tepat saat pandemicovid 19 berlangsung karena seluruh peserta, instruktur, panitiaserta observer bisa berkomunikasi langsung secara dua arah tanpa harus bertemu secara fisik.⁹¹ Aplikasi ini juga dinilai ekonomis dan bisa menjadi media yang sesuai dalam penyampaian pembelajaran sehingga tujuan dan sasaran pelatihan yang telah ditentukan tercapai dengan baik.

e) Diklat PPG Dalam Jabatan

Pada tahun 2020 terdapat dua guru yang lulus tes dan mendapatkan kesempatan mengikuti diklat pengembangan profesional guru dari pemerintah untuk program sertifikasi guru. Pelaksana Diklat PPG adalah LPTK yang telah ditunjuk, yaitu Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP) dan Universitas Mulawarman. Diklat ini dilaksanakan secara daring dengan menggunakan aplikasi LMS (*Learning Management System*) dan dilengkapi beberapa aplikasi diskusi seperti *google meet* ataupun *zoom*.

Sobri menyatakan bahwa program sertifikasi ditujukan kepada guru yang telah memenuhi syarat (misalnya, minimal telah mengajar lima tahun, lulus UKG) agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan juga memperoleh kesejahteraan.⁹²

f) Studi Lanjut

⁹¹ Siti Choiriyah dan Setyo Riyanto, 2020, *Desain Pelatihan pada Masa Pandemi Covid-19 (studi kasus penerapan Metode Constructive Learning pada Penyampaian Pembelajaran Virtual Learning)*, Jurnal Syntax Universitas Mercubuana: Jakarta, Vol. 2, No. 8, Agustus 2020

⁹² Ahmad Yusuf Sobri, 2016, *Model Pengembangan Profesionalisme Guru, Konvensi Nasional Pendidikan*. Malang : UNM

TK Terpadu TA MNU selalu mendorong guru untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan bagi yang belum sesuai kualifikasi ataupun belum sesuai jurusan (*linier*). Pada tahun 2020 terdapat guru yang melanjutkan ke jenjang S1 PG PAUD Universitas Terbuka (UT).

Hal ini seperti dijelaskan Danim bahwa pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar baik dalam maupun luar negeri bagi guru yang berprestasi.⁹³ Sobri juga menambahkan bahwa program studi lanjut ditujukan bagi guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana untuk mengikuti pendidikan sarjana bahkan magister pendidikan keguruan dalam bentuk tugas belajar.

2) Perancangan Sistematis

a) Membentuk panitia pelatihan

Berdasarkan alur proses pembentukan panitia, terlihat Kepala TK terlebih dahulu menyampaikan kebutuhan diklat yang penting untuk kemajuan guru dan lebih jauh adalah untuk kemajuan lembaga. Dengan demikian ada semangat dan kesadaran dalam membentuk tim demi keberhasilan diklat dan tercapainya tujuan bersama. Tim panitia merupakan sumber daya internal guru TK Terpadu TA MNU Jepara sendiri. Hal ini seperti disampaikan oleh Suwatno dan Donni yang menjelaskan bahwa IHT merupakan kegiatan semisal *on the job training* (OJT), seminar, lokakarya,

⁹³ Sudarwan Danim, 2011, *Pengembangan Profesi Guru dari Pra Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media Grup, hlm.94-97

pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan sendiri.⁹⁴

b) Penentuan tujuan program diklat

Tujuan pelatihan yang akan dicapai didasarkan pada analisis kebutuhan yang sebelumnya telah ditentukan. Dalam menyesuaikan kebutuhan lembaga menyongsong era revolusi industri 4.0-4.1, maka lembaga harus mempersiapkan kompetensi SDM yang terampil dalam memanfaatkan TIK. Sedangkan kondisi di lapangan ditemukan bahwa masih banyak guru yang belum menguasai TIK. Dari kebutuhan tersebut, maka ditentukan tujuan umum diklat yang diselenggarakan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam memanfaatkan TIK.

Tujuan umum kemudian diturunkan dalam tujuan khusus yang mencakup peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru dalam penguasaan TIK. Sedarmayanti menjelaskan bahwa penilaian kebutuhan dan pengembangan akan menghasilkan tujuan yang menyatakan suatu perilaku yang diinginkan dan kondisi perilaku itu terjadi serta digunakan sebagai standar untuk dapat mengukur pelaksanaan pekerjaan individu dan program.⁹⁵ Tujuan tersebut akan memberikan sasaran khusus kepada pelatih dan peserta pelatihan yang dapat digunakan untuk menilai kesuksesan mereka.

⁹⁴ Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen SDM*, Bandung: Alfabeta, hlm.118

⁹⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama hlm. 200

Yuli menjelaskan bahwa kejelasan tujuan pelatihan akan membawa arah yang mudah di dalam pelaksanaan program, sehingga penentuan keseluruhan bagian yang ada kaitannya dengan pencapaian program akan mudah dapat diselesaikan.⁹⁶

b.) Penyusunan jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan dan tujuan pelatihan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam memanfaatkan TIK untuk pembelajaran, maka berdasarkan hasil rapat tim panitia sepakat dilaksanakan jenis pelatihan internal berupa lokakarya (*Workshop*).

Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Donni dan Suwatno bahwa pelaksanaan pelatihan yang bersumber dari perusahaan (*in house training*) dapat berupa *on the job training*, seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer. Jika sasaran yang ingin dicapai adalah untuk meningkatkan pengetahuan maka dapat dilakukan dengan memberi ceramah, jika sasarannya adalah keterampilan maka menggunakan praktik kegiatan pekerjaan.⁹⁷

Demikian halnya Sedarmayanti menjelaskan bahwa masing-masing pelatihan memiliki kekhususan untuk mencapai sasaran tertentu sehingga pemilihan metode harus dilakukan dengan

⁹⁶ Yuli Kartika Efendi, 2017, *Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur*, Jurnal Khazanah Pendidikan, Universitas PGRI Banyuwangi

⁹⁷ Donni dan Suwatno, 2011, *Manajemen SDM dalam Organsiasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, hlm 128

menggunakan pertimbangan terkait materi yang disajikan, tujuan yang ingin dicapai, peserta dan fasilitas yang tersedia.⁹⁸

Dengan demikian pemilihan metode *in house training* berupa *workshop* sudah sesuai dengan tujuan penguasaan pengetahuan dasar dan keterampilan pemanfaatan TIK bagi guru TK MNU.

c.)Materi Pelatihan

Materi workshop pemanfaatan TIK yang dilaksanakan oleh TK Terpadu MNU dipilih dengan menyesuaikan kemampuan awal sebagian besar guru yang masih belum mahir dalam penguasaan TIK. Hal ini seperti diungkapkan oleh Kasmir bahwa materi hendaknya disesuaikan dengan peserta yang menerima materi tersebut karena kemampuan peserta untuk menerima juga menjadi bahan pertimbangan.⁹⁹

Donni dan Suwatno juga menjelaskan bahwa menyusun materi dan kurikulum yang perlu diperhatikan adalah kaitannya dengan jangka waktu pelatihan, kategorisasi berbagai mata pelajaran, inti, pokok dan penunjang, perlunya kegiatan penunjang, alat bantu pengajaran yang juga berkaitan dengan teknik dan metode belajar mengajar yang akan digunakan.¹⁰⁰

d) Metode yang digunakan

⁹⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama hlm. 203

⁹⁹ Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, hlm 144

¹⁰⁰ Donni dan Suwatno, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta hlm 129

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan orang dewasa dalam bentuk loka karya (*workshop*) dengan teknik:

- Ceramah / *Lecture* (kuliah singkat)

Metode ceramah digunakan sebagai pengantar menuju praktik terkait tata cara berselancar di dunia maya, bagaimana menyikapi setiap info, serta keunggulan dan kelemahan beberapa aplikasi yang akan digunakan.

Hal ini seperti disampaikan oleh Sedarmayanti yang menyebutkan bahwa kuliah adalah ceramah dari pelatih berupa penyajian informasi secara lisan bersifat ilmiah untuk tujuan pengajaran.¹⁰¹

- Latihan Praktik dalam Lab TIK

Latihan praktik dibuat dalam bentuk penugasan selama pelatihan yaitu peserta diminta untuk menyelesaikan tugas membuat presentasi dan video pembelajaran. Peserta menerima penjelasan dan kemudian langsung mempraktikkan sesuai arahan dari *trainer*. Latihan praktik ini difasilitasi dengan peralatan yang memadai dari laboratorium TIK. Latihan praktik ini merupakan bagian dari *the practical (on the job)* karena menganalogikan praktik guru saat mempersiapkan pembelajaran sehari-hari.¹⁰²

¹⁰¹ Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama hlm.214

¹⁰² Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, hlm 205

Sedarmayanti menerangkan bahwa *the practical (on the job)* adalah metode pelatihan praktis yang digunakan dengan melakukan kerja praktik sesuai dengan pekerjaan dan alat yang digunakan sebenarnya (di tempat kerja sebenarnya) dengan sasaran peningkatan keterampilan karyawan.¹⁰³

Nadeak menambahkan bahwa pelatih/fasilitator perlu memberi kesempatan kepada peserta untuk mempraktekkan sesuatu tersebut, agar mereka dapat memiliki pengalaman lebih konkrit.¹⁰⁴

- *Ice breaking*

Ice breaking digunakan sebagai kegiatan penyegaran setelah peserta pelatihan melaksanakan kegiatan praktik sehingga dapat mengembalikan suasana hati yang positif dan menghilangkan kebosanan. Dengan demikian, peserta pelatihan diharapkan dapat kembali bersemangat mengikuti pelatihan dengan mengoptimalkan manfaat *ice breaking* sebagai sebuah kegiatan belajar yang dinamis, penuh semangat yang berfungsi untuk memecah kebekuan dan membangkitkan motivasi belajar siswa sehingga tercipta suatu kondisi belajar yang menyenangkan.¹⁰⁵

¹⁰³ Sedarmayanti, 2016,, hlm 205

¹⁰⁴ Bernadetha Nadeak, 2019, *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan*, UKI : Jakarta, hlm.84

¹⁰⁵ Ayu Novia Kurniasih dan Dedy Hidayatullah Alarifin, 2015.....hlm.27-35

Penjelasan serupa juga disampaikan oleh Nadeak bahwa dikarenakan waktu pelatihan sangat intensif, maka peserta perlu diberi kesempatan untuk melakukan kegiatan yang bersifat hiburan/*ice breaking* dalam rangka mendinamisasi kelompok, tanpa terlepas dari unsur-unsur edukasi atau pelatihan.¹⁰⁶

Komposisi teknik pelatihan yang digunakan juga penulis anggap sudah memenuhi keseimbangan antara teori dan praktik. Hal sesuai dengan pedoman pelatihan yang disampaikan oleh Nadeak bahwa pelatihan yang baik harus memenuhi keseimbangan proporsi penjelasan $\pm 30\%$ dan kegiatan/aktivitas $\pm 70\%$.¹⁰⁷

e) Peserta

Peserta pelatihan adalah semua guru dan tenaga kependidikan (tendik) TK Terpadu Tarbiyatul Athfal MNU Jepara. Hal ini menyebabkan jumlah peserta melebihi 20 peserta dan tidak menggunakan seleksi pemilihan tertentu. Jumlah tersebut sudah sesuai dengan pendapat dari Haidjrahman dan Husnan yang menyebutkan jumlah peserta yang baik adalah tidak terlalu banyak tetapi juga tidak terlalu sedikit sehingga menyebabkan tingginya biaya.¹⁰⁸

Namun, tidak adanya seleksi terhadap kemampuan peserta tidak sesuai dengan penjelasan dari Mangkunegara bahwa peserta

¹⁰⁶ Bernadetha Nadeak, 2019, *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan*, UKI : Jakarta, hlm.86

¹⁰⁷ Bernadethe Nadeak, 2019, hlm.78

¹⁰⁸ Husnan Hejrahman Suad Husnan, 2011, *Manajemen Personalia*, Yogya: BPFE hal 86

pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.¹⁰⁹ Dijelaskan lebih lanjut oleh Donni dan Suwatno menyebutkan bahwa peserta merupakan salah satu unsur penting yang perlu ditetapkan syarat dan jumlah misal usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, sehingga hendaknya memiliki latar belakang yang relatif sama dan jumlahnya ideal agar pelatihan dapat dilaksanakan dengan baik.¹¹⁰

Demikian halnya Hejrahan dan Husnan menjelaskan bahwa pada hakekatnya pelatihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan kemampuan masing-masing individu.¹¹¹ Hasibuan menambahkan jika peserta memiliki latar belakang yang tidak sama, misal pendidikan dasarnya, pengalaman kerja dan usianya akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.¹¹²

f) Pelatih

Pelatih / instruktur yang memberi pelatihan sudah memenuhi kualifikasi persyaratan sebagai berikut:

¹⁰⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal 44

¹¹⁰ Donni dan Suwatno, 2011, *Manajemen SDM dalam Organsiasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta hlm. 129

¹¹¹ Husnan Hejrahan Suad Husnan, 2011, *Manajemen Personalia*, Yogya: BPFE, hlm.82

¹¹² Malayu Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta :PT Bumi Aksara, hlm.86

- Memiliki *background* pendidikan dan keahlian sesuai dengan materi pelatihan
- Memiliki pengalaman menjadi trainer pelatihan yang profesional dan komunikatif /trainer

Syarat tersebut memenuhi kualifikasi trainer menurut Mangkunegara, yaitu trainer harus memiliki kualifikasi yang memadai, mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pembelajaran.¹¹³

Trainer yang dipilih adalah pengajar TIK di SMK Islam Jepara yang sudah berpengalaman menjadi trainer pelatihan peningkatan kompetensi guru dalam pemanfaatan TIK, yaitu Bapak Hendra Juli Prayoga, S.Kom dan Ibu Noor Zahrotun Nichlah, S.T.

Donni dan Suwatno menyebutkan bahwa bagi perusahaan yang tidak memiliki *trainer* sendiri dapat diserahkan kepada lembaga pendidikan dan pelatihan yang menyediakan keperluan tersebut.¹¹⁴

Meskipun trainer berasal dari luar, namun tentunya tetap harus diperhatikan kualifikasi yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan pelatih yang cakap akan menghasilkan output yang baik sehingga perlu dilihat kemampuan profesional meliputi penguasaan materi, konsep dasar keilmuan dari materi yang diajarkan; kemampuan

¹¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya hlm .44

¹¹⁴ Donni dan Suwatno, 2011, *Manajemen SDM dalam Organsiasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, hlm 130

sosial meliputi kemampuan menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar dalam membawakan tugas sebagai instruktur; serta kemampuan personal, yaitu penampilan, sikap yang positif, pemahaman, penghayatan, dan penampilan, keteladanan ¹¹⁵

g) Tempat

Tempat yang digunakan adalah Laboratorium TIK SMK Islam Jepara. Tempat ini dipilih berdasarkan rekomendasi dari Kepala YAPI dengan melihat kualifikasi lokasi yang terjangkau dari semua arah, memenuhi syarat protokol kesehatan, dan sarana prasarana yang memenuhi kelayakan untuk pelaksanaan *workshop*, di antaranya ketersediaan komputer untuk semua peserta, ruangan ber-AC, pencahayaan terang, ruangan luas, tempat duduk yang nyaman.

Dengan demikian, penggunaan tempat merupakan hasil kerja sama dengan lembaga lain di bawah naungan yayasan yang sama. Kondisi ini menguntungkan bagi lembaga terkait dengan biaya yang lebih murah serta prasarana yang nyaman dan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Isi dari ruangan mencakup meja kursi lengkap, whiteboard, perlengkapan komputer lengkap dengan WIFI, AC, LCD monitor, pencahayaan yang terang, dan ruangan yang tenang.

¹¹⁵ Donni dan Suwatno, 2011,hlm 131

Nadeak menjelaskan bahwa prasarana pelatihan berkaitan dengan semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses perencanaan program pelatihan meliputi kemudahan mengakses, sistem bangunan, tata letak bangunan, pelayanan teknologi, listrik, telekomunikasi dan audiovisual, mebeulair, tingkat kebisingan, warna, pencahayaan, fasilitas air minum dan ruang istirahat.¹¹⁶

h) waktu

Pelaksanaan workshop dilaksanakan tanggal 14 November 2020. waktu yang digunakan adalah 7 jam selama 1 hari mulai dari pukul 08.00 WIB s/d 15.00 WIB. Waktu sengaja dipilih di akhir pekan untuk mengantisipasi masalah domestik guru terkait pengasuhan anak.

Sikula dalam Mangkunegara menjelaskan bahwa waktu harus diberikan untuk dapat menerapkan pelajaran karena sebagian dari proses belajar menuntut waktu banyak peserta mencerna, menilai, menerima, dan meyakini materi pelajaran.¹¹⁷

Demikian juga Nadeak menjelaskan penentuan waktu mempengaruhi keefektifan dan efisiensi dalam melaksanakan suatu pelatihan, yaitu dikatakan efektif jika target dari pelatihan tersebut sesuai dengan fokus dan tepat sasaran.

¹¹⁶ Bernadetha Nadeak, 2019, *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan*, UKI : Jakarta, hlm.58-63

¹¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm.50

Sedangkan, efisien ketika pelatihan tersebut waktu dan kedisiplinan target yang sesuai jadwal yang direncanakan.¹¹⁸

i) Anggaran

Anggaran biaya pelatihan diambil dari anggaran biaya pendidikan dan pengembangan SDM TK Terpadu MNU Jepara yang besarnya tidak dinyatakan secara baku, tergantung persetujuan yayasan yang menyesuaikan tingkat kepentingan pelatihan bagi perkembangan lembaga. Hal ini sesuai penjelasan Donni dan Suwatno bahwa besarnya biaya yang dihabiskan untuk pelatihan dapat dinilai kecil atau besar dengan membandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi. Biaya permasalahan adalah yang dapat dilihat kerugian ekonomi akibat pegawai yang tidak terlatih.¹¹⁹

c. Pelaksanaan pelatihan

Pelaksanaan pelatihan eksternal mengikuti alur kegiatan dan jadwal yang sudah disediakan dan ditentukan penyelenggara pelatihan eksternal. Sedangkan untuk *in house training* adalah sebagai berikut

1.) tahap awal

Dalam tahap ini, ketua panitia melakukan *briefing* untuk memastikan semua panitia melaksanakan *job desk* masing-masing mencakup pengecekan sarana prasarana, perlengkapan dan logistik, kesiapan

¹¹⁸ Bernadetha Nadeak, 2019, *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan*, UKI : Jakarta, hlm.58-63

¹¹⁹ Donni dan Suwatno, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta hal 133

protokol kesehatan, pengumpulan peserta, pengecekan tamu undangan dan orientasi pelaksanaan acara. Pada tahap pertama ini, koordinasi di antara panitia memegang peranan sangat penting untuk kelancaran acara. Setiap bidang harus melaporkan ketercapaian target masing-masing untuk keberhasilan pelaksanaan acara awal.

March & Simon dalam Julius & Pramono menyebutkan bahwa koordinasi adalah penyatuan kerja dalam suatu organisasi untuk membuat sistem yang saling bergantung satu sama lain dan mengurangi ketidakpastian dari informasi yang diterima. Proses koordinasi dapat bermanfaat untuk menentukan keputusan dan kebiasaan untuk merespon dengan cepat setiap permasalahan yang muncul. Tanpa koordinasi, individu-individu akan kehilangan peranan mereka dalam organisasi sehingga dapat merugikan pencapaian tujuan perusahaan.¹²⁰

2.) tahap kedua

Tahap kedua mencakup pelaksanaan pembukaan, sambutan-sambutan tamu undangan dan arahan dari yayasan serta *coffee break*. Tamu undangan yang hadir meliputi Pengawas TK Bapak Sakiman, Ibu Kepala Bidang PAUD YAPI Ibu Hj Zubaedah Muhtar, Kepala SMK Islam Jepara Bapak Ir. Soekamto. Sambutan dari para pimpinan merupakan suatu bentuk dukungan dan motivasi kepada para peserta supaya bersemangat dalam mengikuti pelatihan. Guru juga diingatkan

¹²⁰ Julius & Pramono, *Koordinasi Dan Evaluasi Pelatihan Karyawan Human Resources Learning Center PT. Agung Podomoro Land, Tbk*, Karya Tulis Ilmiah, Yogyakarta: Univ Atma Jaya

untuk terus mengembangkan kompetensi demi kemajuan anak bangsa secara umum dan demi pengembangan profesionalitas kerja bagi diri peserta sendiri.

Sedarmayanti menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab bersama, di antaranya dari manajemen puncak yang berupa dukungan dan anggaran, serta karyawan itu sendiri yaitu dengan minat dan motivasi yang kuat dalam mengikuti pelatihan.¹²¹ Pentingnya dukungan dari pihak manajemen puncak juga seperti disampaikan oleh Simamora dalam Nadeak bahwa karakteristik perusahaan yang menyelenggarakan manajemen pelatihan paling efektif adalah ketika manajemen puncak memiliki komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan sehingga pelatihan merupakan bagian dari kultur perusahaan serta adanya komitmen untuk menginvestasikan sumber daya dengan menyediakan waktu dan dana yang memadai bagi pelatihan.¹²²

Motivasi *trainee* untuk mengikuti pelatihan sangat menentukan keberhasilan pelatihan. Untuk meningkatkan motivasi ini, para kandidat peserta pelatihan harus memiliki pemahaman dan persepsi yang jelas untuk apa mereka mengikuti pelatihan dan reward apa yang akan diterima setelah mengikuti pelatihan.¹²³

¹²¹ Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, hlm 190

¹²² Bernadetha Nadeak, 2019, *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan*, UKI : Jakarta hlm.19

¹²³ Syafaruddin Alwi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE , hlm 234

3.) tahap ketiga

Tahap ini mencakup penyampaian materi pelatihan, tanya jawab, praktik penugasan, umpan balik, dan penutupan. Selama pelaksanaan pelatihan, Kepala Sekolah melaksanakan monitoring atas jalannya pelaksanaan *workshop*, terkait dengan kesesuaian acara sesuai perencanaan, dinamika peserta, performa *trainer*, kedisiplinan peserta, dan hasil pembelajaran yang dirasakan oleh peserta.

Pada tahap ketiga ini memperlihatkan proses pelaksanaan penyampaian materi, sehingga prinsip-prinsip pelatihan perlu diterapkan untuk mendukung kesuksesan hasil pelatihan. Sesuai dengan penjelasan dari Sedarmayanti terkait prinsip belajar yang perlu diterapkan dalam pelatihan, maka dalam tahap pelaksanaan ketiga penulis menemukan penerapan prinsip tersebut sebagai berikut:¹²⁴

a.) partisipasi

trainer tidak memposisikan peserta sebagai objek, namun sebagai subjek pembelajaran yang secara aktif harus berpartisipasi merancang materi sesuai tanggung jawab sentra yang dipegangnya. Konten materi menjadi inisiatif mandiri dari peserta.

b.) tes/evaluasi

Dengan menyelesaikan penugasan pembuatan PPT dan Video pembelajaran yang diberikan trainer, maka peserta akan dapat

¹²⁴ Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, hlm.201

menggambarkan suatu pola dalam ingatan. Ingatan ini akan menjadi dasar tindakan yang penting bagi peserta pasca pelatihan.

c.) Hubungan

Dalam prinsip ini disebutkan bahwa belajar itu akan mendapat bantuan apabila bahan yang dipelajari ada artinya. Peserta mendapatkan pengalaman yang baru dan menarik selama proses pelatihan, terutama bagi guru yang baru pertama kali mengikuti pelatihan mengenai materi tersebut. Mereka menyadari dan menemukan manfaat serta arti penting pelatihan yang diikuti untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam mengajar.

d.) pemindahan

Prinsip ini menyatakan semakin dekat tuntutan program pelatihan untuk disesuaikan dengan tuntutan jabatan, maka semakin cepat seseorang belajar menguasai jabatan. Bentuk penugasan yang diberikan kepada peserta merupakan gambaran tuntutan keterampilan yang harus dimiliki guru TK Terpadu Muslimat NU Jepara pada tugas mengajar sehari-hari selama masa pandemi maupun target kompetensi SDM yang ditetapkan untuk periode tahun ajaran berikutnya.

e.) umpan balik

prinsip umpan balik merupakan pemberian informasi kepada peserta mengenai kemajuan mereka. Dalam *workshop* yang diselenggarakan oleh TK Terpadu Muslimat NU Jepara ini, terlihat bahwa umpan balik yang disampaikan oleh *trainer* kepada peserta memberikan gambaran terhadap kelemahan yang mereka hadapi serta strategi yang sebaiknya dilakukan untuk menangani kelemahan tersebut. Umpan balik yang diberikan *trainer* juga menjadi acuan pentingnya pelaksanaan tindak lanjut pasca pelatihan.

Dalam tahap pelaksanaan pelatihan, kedisiplinan juga menjadi kunci penting dalam mendukung kelancaran acara pada tahap ini. Peserta maupun *trainer* hendaknya mampu mematuhi poin kedisiplinan dan ketepatan waktu sesuai jadwal acara yang telah disepakati. Hal ini seperti disampaikan oleh Suwatno dan Donni bahwa dalam melaksanakan program pelatihan harus dilakukan dengan disiplin yang tinggi dari para peserta dan instruktur karena ketaatan pada jadwal yang telah ditentukan merupakan salah satu indikator suksesnya pelatihan dilaksanakan.¹²⁵

d. Evaluasi pelatihan

Evaluasi pelatihan dilakukan kepala TK untuk melihat efek yang dihasilkan dari pelatihan yang diikuti oleh guru. Hal ini seperti disampaikan oleh Hasan dan Rusdiana bahwa evaluasi dilaksanakan untuk mengetahui apakah program yang diselenggarakan oleh lembaga berhasil

¹²⁵ Donni dan Suwatno, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, hlm.132

atau tidak, yang kemudian dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam pengendalian dan penyempurnaan diklat untuk masa selanjutnya.¹²⁶

Berdasarkan data di lapangan, pelatihan jarak jauh (*online*), dan pelatihan eksternal (*offline*) belum dilaksanakan evaluasi secara formal dengan menggunakan berkas form administratif yang disiapkan oleh lembaga. Evaluasi dari lembaga berupa diskusi secara umum dan peserta diminta untuk mentransfer hasil pelatihan yang diikuti kepada rekan-rekan dalam sesi pembinaan internal (*sharing session*) bersama rekan sejawat.

Hal ini dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada lembaga maupun kepada rekan. Dengan mentransfer diharapkan rekan-rekan yang lain juga ikut menyerap ilmu yang didapatkan dari pelatihan dan sekaligus untuk mengetes sejauh mana pemahaman dan penguasaan guru yang mengikuti pelatihan tersebut.

Kondisi tersebut menunjukkan dalam pelaksanaan training eksternal lembaga belum melakukan pengarsipan evaluasi reaksi terhadap pelatihan yang diikuti. Evaluasi reaksi merupakan usaha untuk mendapatkan opini peserta tentang pelatihan, mendapatkan masukan revisi atas program pelatihan serta untuk menjamin agar para peserta yang lain bersikap reseptif untuk mengikuti program pelatihan.¹²⁷ Jadi dengan melakukan evaluasi reaksi, diharapkan dapat memberikan masukan

¹²⁶ Hasan Basri & A.Rusdiana, 2015, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung : Pustaka Setia hlm 100

¹²⁷ Donni dan Suwatno, 2011, *Manajemen SDM dalam Organsiasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta hlm.133

perbaikan terhadap pelaksanaan diklat selanjutnya yang dapat memberikan kepuasan peserta pelatihan dalam mengikutinya.

Sharing session juga dapat menjadi satu bentuk evaluasi pelatihan berdasarkan pembelajaran (*learning*). Jenis evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan, dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan.¹²⁸

Sedangkan untuk *Workshop* TIK yang telah diselenggarakan, maka kepala sekolah mengadakan evaluasi sebagai berikut :

a.) Penugasan pembuatan video pembelajaran

Peserta ditugaskan membuat video pembelajaran sebagai bentuk evaluasi kegiatan pelatihan. Dari hasil penugasan maka terdapat 40% tugas dengan hasil baik dan sisanya masih membutuhkan tindak lanjut.

Mangkunegara menyebutkan bahwa tes merupakan salah satu bentuk evaluasi pelatihan berdasarkan kriteria belajar.¹²⁹ Tes ini digunakan untuk mengukur pengetahuan, keterampilan dan kemampuan peserta.¹³⁰

Jusmaliani menambahkan bahwa dalam evaluasi pembelajaran, peserta diuji untuk menentukan apakah mereka telah mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta yang seharusnya mereka peroleh dari program pelatihan. Melalui penugasan pembuatan PPT dan video

¹²⁸ Donni dan Suwatno, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, hlm.133

¹²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya hlm 59

¹³⁰ Jusmaliani, 2014, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta : Bumi Aksara, hlm 108

pembelajaran, Kepala TK melihat hasil pembelajaran guru selama mengikuti pelatihan. Dari hasil yang ada kemudian kepala TK menentukan langkah perbaikan selanjutnya.

b.) kegiatan evaluasi melalui grup sekolah

Menjelang kegiatan penutup, kepala TK membuka pertanyaan evaluasi *workshop* kepada peserta melalui grup *whatsapp* sekolah. Isi pertanyaan terkait evaluasi peserta atas materi, trainer, tempat, dan hasil yang dirasakan oleh peserta. Peserta dipersilakan menjawab melalui *whatsapp* pribadi.

Kegiatan tersebut merupakan evaluasi dari sisi reaksi peserta. Mangkunegara menjelaskan kriteria reaksi sebagai kriteria pendapat, yaitu didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan, seperti materi yang diberikan, pelatih, metode yang digunakan, situasi pelatihan.¹³¹

Jusmaliani menambahkan bahwa evaluasi reaksi diberikan kepada peserta sendiri untuk mengetahui reaksi peserta terhadap program pelatihan yang diberikan, yaitu seperti apakah mereka menyenangi pelatihan tersebut, apakah menurut mereka pelatihan tersebut bermanfaat atau tidak.¹³²

c.)Kegiatan pertemuan evaluasi

Jadwal pertemuan rutin lembaga digunakan sebagai kegiatan evaluasi atas pelaksanaan *workshop* dalam bentuk diskusi dan curah

¹³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm.59

¹³² Jusmaliani, 2014, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta : Bumi Aksara hlm.108

pendapat bersama para peserta. Kegiatan tersebut dilaksanakan setelah kegiatan *workshop*, yaitu pada tanggal 18 November 2021. Kegiatan evaluasi membahas lebih mendalam tentang manfaat yang didapatkan peserta dari *workshop*. Diskusi yang dilakukan untuk mendorong peserta menggali sendiri masalah yang dihadapi dan sekaligus memecahkan sendiri masalah tersebut sehingga muncul komitmen dan tanggung jawab dalam menjalankan tindak lanjut.

Kegiatan evaluasi tersebut juga bagian dari evaluasi pelatihan berupa kriteria pendapat. Hal ini dilakukan untuk memperdalam evaluasi pendapat yang sebelumnya dilakukan melalui whatsapp. Diharapkan dalam pertemuan, guru lebih merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat terkait materi, pelatih, metode yang digunakan, dan situasi pelatihan. Berdasarkan pendapat yang ada mereka menyatakan merasa puas dengan pelaksanaan *workshop* dan masih membutuhkan pelatihan lanjutan bagi yang belum mahir.

d.) Mengaktifkan *channel Youtube* sekolah

Kegiatan ini merupakan bentuk evaluasi pelatihan yang telah dilaksanakan berdasarkan kriteria perilaku dan hasil. *You tube* sekolah PAUD Terpadu Muslimat NU Jepara menjadi rekaman aktivitas pemanfaatan TIK sebagai bentuk penerapan keterampilan dalam aktivitas mengajar sehari-hari. Beberapa guru terbukti sudah aktif mengisi *channel* tersebut. Dari aktivitas yang ada memang terlihat belum semua guru mampu aktif mengisi *channel youtube* sekolah.

Namun berdasarkan observasi lanjutan yang penulis lakukan kepada salah satu guru yang belum mahir, maka terlihat penerapan keterampilan lebih kepada perencanaan pembelajaran, yaitu aktivitas penelaahan, mau melakukan perbandingan materi, melakukan *searching* materi secara mandiri tanpa menggantungkan kepada operator sekolah.

Dari hasil wawancara juga disampaikan bahwa manfaat yang terasa adalah perilaku yang lebih aktif dan mandiri dalam mempersiapkan materi pembelajaran. Mereka merasa lebih bebas memilih, terpacu semangatnya menemukan hal-hal baru, membaca teori-teori terkini terkait konten materi, mencari referensi lagu-lagu baru, dan berbagai permainan baru sesuai usia siswa yang diampu.

Berdasarkan evaluasi perilaku, implementasi pelatihan memberikan efek perubahan perilaku yang positif bagi guru TK Terpadu Muslimat NU Jepara. Sebelum pelatihan hampir sebagian besar guru terbiasa menggantungkan pemilihan materi kepada operator, namun setelah pelatihan, guru secara aktif merancang dan memilih materi dan konten secara mandiri. Perubahan tersebut sesuai dengan penjelasan Mangkunegara yang menyatakan bahwa evaluasi pelatihan berdasarkan kriteria perilaku merupakan evaluasi terhadap sejauh mana terdapat perubahan peserta sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.¹³³

¹³³ Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya hlm. 59

Sedangkan dari sisi lembaga menunjukkan evaluasi berdasarkan kriteria hasil yaitu meningkatnya produktivitas dan kualitas guru dalam aktivitas mengajar. Efek lebih lanjut diharapkan dapat meningkatkan kembali kepercayaan dan minat calon wali murid yang masuk untuk tahun ajaran berikutnya.

Mangkunegara menjelaskan evaluasi berdasarkan kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan *turnover*, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, meningkatnya kualitas kerja dan produksi.¹³⁴

e. Kegiatan Tindak Lanjut

Dari kegiatan evaluasi reaksi dan pembelajaran diperoleh informasi bahwa perlu dilakukan kegiatan tindak lanjut, yaitu dipilih beberapa guru yang sudah mahir untuk menjadi penanggung jawab dari kelompok kecil yang menjadi anggotanya. Penanggung jawab ini melakukan pembinaan dan melaporkan perkembangannya kepada kepala sekolah. Hasil dari pembelajaran selama kegiatan konsultasi ini akan dievaluasi kembali oleh kepala sekolah.

Bantuan tersebut merupakan upaya tindak lanjut bagi peserta yang masih belum mahir mengoptimalkan keterampilan pemanfaatan TIK dalam pembelajaran. Hasil dari tahap tindak lanjut tersebut tentunya akan memberikan manfaat bukan hanya untuk guru pribadi melainkan juga untuk lembaga secara umum. Pelaksanaan bantuan terapan (konsultasi) sebaiknya

¹³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya hlm. 59

adalah pelatih/instruktur yang mempunyai kompetensi dalam bidangnya atau petugas yang ditunjuk oleh pemimpin perusahaan.

Proses tersebut seperti disampaikan oleh Mangkunegara bahwa ada sebagian peserta masih membutuhkan bantuan terapan (konsultasi) agar lebih mampu menerapkan (aplikasi) dari hasil pelatihan kerja tersebut.¹³⁵

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Pendidikan dan Pelatihan Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU (MNU) Jepara

Dalam melaksanakan diklat, terdapat beberapa faktor yang menjadi pendukung:

a. Dukungan Manajemen

Dukungan dari YAPI diberikan baik secara support dana maupun motivasi moril demi pengembangan lembaga, SDM lembaga dan secara lebih jauh adalah untuk kemajuan pendidikan generasi bangsa. Hal ini terlihat dari kepercayaan dan otonomi yang diberikan kepada lembaga untuk merancang dan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan untuk guru. Yayasan ikut membantu menghubungkan dan memberi rekomendasi kepada lembaga di bawah naungan yang sama untuk bekerja sama mendukung ketersediaan tempat, sarana prasarana, bahkan trainer.

¹³⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, 2016....., hlm 65

Demikian pula Kepala TK sebagai pimpinan lembaga senantiasa memberikan dukungan dalam bentuk pemberdayaan guru. Kepala sekolah memberikan kepercayaan dengan melibatkan guru dalam proses implementasi diklat dari awal hingga akhir. Kepala TK membentuk forum diskusi dan mendengarkan pendapat yang disampaikan oleh guru terkait masalah yang ada dan solusi apa yang perlu dilakukan, diklat apa yang dibutuhkan, hingga akhirnya membentuk tim pelaksana diklat juga dari peserta sendiri.

Pemberdayaan menimbulkan perasaan dilibatkan pada diri guru dalam pengambilan keputusan, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan turut bertanggung jawab atas keputusan yang dihasilkan. Faktor tersebut seperti diterangkan oleh Wibowo bahwa pemberdayaan merupakan suatu proses yang dapat dimulai dalam iklim di mana terdapat harapan yang tinggi, setiap orang merasa dihormati dan dihargai, dan orang bersedia memberikan yang terbaik yang dimiliki.¹³⁶ Dengan demikian, dukungan kepala sekolah berperan penting dalam mendorong keberhasilan pelaksanaan diklat

Sedarmayanti juga menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab bersama, di antaranya dari majemen puncak yang berupa dukungan dan anggaran, serta karyawan itu sendiri yaitu dengan minat dan motivasi yang kuat dalam mengikuti pelatihan.¹³⁷

Pentingnya dukungan dari pihak manajemen puncak juga seperti

¹³⁶ Wibowo, 2018, *Manajemen Perubahan* edisi ketiga, Depok : Rajawali Pers hlm.352

¹³⁷ Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, hlm 190

disampaikan oleh Simamora dalam Nadeak bahwa karakteristik perusahaan yang menyelenggarakan manajemen pelatihan paling efektif adalah ketika manajemen puncak memiliki komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan sehingga pelatihan merupakan bagian dari kultur perusahaan serta adanya komitmen untuk menginvestasikan sumber daya dengan menyediakan waktu dan dana yang memadai bagi pelatihan.¹³⁸

b. Kerja sama dengan pihak eksternal lembaga

Salah satu faktor pendorong penyelenggaraan diklat adalah terbangunnya kerja sama dengan jaringan pihak eksternal, yaitu Komite, Pejabat berwenang (Pengawas, UPT, Dinas dan Bupati), lembaga-lembaga dalam naungan satu yayasan, konsultan ahli dalam pengembangan pendidik PAUD, komunitas grup PAUD.

Jaringan tersebut sangat membantu memudahkan kelancaran penyelenggaraan program diklat yang diadakan oleh TK Terpadu TAMNU dalam hal penyediaan jasa, motivasi, tenaga, pikiran, tempat, maupun sarana prasarana. Terbentuknya jaringan ini salah satunya didukung oleh keterampilan Kepala Sekolah dalam menjalin kolaborasi.

Wibowo menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus dapat membuat hubungan dengan mitra yang dapat memperluas pencapaian organisasi, meningkatkan posisi tawar, atau meningkatkan semangat kerja, sehingga ia harus mengumpulkan informasi dan memonitor lingkungan eksternal organisasi, menantang kebijakan yang berlaku, mengukur apa

¹³⁸ Bernadetha Nadeak, 2019, *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan*, UKI : Jakarta,hml.19

yang tidak cocok, mengomunikasikan kebutuhan akan perubahan, membangun koalisi, sabar dan gigih, mendelegasikan, mendukung, melatih, menyediakan sumber daya, dan memberikan penghargaan.¹³⁹

c. Motivasi dan kolaborasi tim

Proses pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah membangun komitmen dan motivasi guru dalam menyukseskan jalannya pelatihan. Dengan mengetahui kebutuhan pelatihan melalui diskusi dan curah pendapat yang telah dilaksanakan sebelumnya, para peserta kemudian mengetahui dan menyadari arti penting, manfaat, serta tujuan pelatihan yang dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi mereka sendiri dan lembaga secara umum. Kesadaran tersebut mendorong semangat kolaborasi tim dalam menyukseskan jalannya diklat.

Kolaborasi mencakup semua aktivitas yang membawa anggota komunitas sekolah dan layanan pendukung eksternal bersama-sama berbagi informasi dan ide, merencanakan bersama, dan bersama-sama membuat keputusan dan berpartisipasi dalam kehidupan profesional institusi.¹⁴⁰

Alwi menjelaskan bahwa motivasi *trainee* untuk mengikuti pelatihan sangat menentukan keberhasilan pelatihan. Untuk meningkatkan motivasi ini, para kandidat peserta pelatihan harus memiliki pemahaman

¹³⁹ Wibowo, 2018, *Manajemen Perubahan* edisi ketiga, Depok : Rajawali Pers hlm.364

¹⁴⁰ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru dari Pra Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media Grup, hlm. 217

dan persepsi yang jelas untuk apa mereka mengikuti pelatihan dan *reward* apa yang akan diterima setelah mengikuti pelatihan.¹⁴¹

Hal ini dapat dilihat dari pengamatan di lapangan guru bersemangat dan terlibat secara aktif baik dalam penyelenggaraan sebagai panitia diklat, maupun dalam berpartisipasi sebagai peserta pelatihan. Mereka mematuhi poin-poin kedisiplinan yang telah dibuat, menyesuaikan jadwal pelatihan secara tepat waktu, mengikuti alur kegiatan hingga selesai, dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh trainer semampu mereka. Suwatno dan Donni menambahkan bahwa keberhasilan suatu program pelatihan tidak tergantung hanya kepada mutu instruktur dan lengkapnya sarana dan alat namun juga pada motivasi, ketelatenan, tekad, disiplin dan partisipasi pesertanya.¹⁴²

d. lingkungan dan fasilitas pendukung memenuhi kriteria

Lingkungan yang nyaman, tenang, penerangan cukup, dan terpenuhinya fasilitas pendukung seperti keberadaan AC, akses internet, sound, LCD monitor, mendukung pelaksanaan diklat berjalan dengan efektif. Hal ini seperti disampaikan oleh Kasmir bahwa pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.¹⁴³

¹⁴¹ Syafaruddin Alwi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, hlm 234

¹⁴² Donni dan Suwatno, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta

¹⁴³ Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, hlm.144-145

f. adanya komunitas belajar dalam komunitas sekolah

Komunitas belajar di sekolah ditumbuhkan melalui pembinaan internal, baik dalam bentuk *sharing session* maupun kegiatan transfer kegiatan pelatihan. Kegiatan ini menumbuhkan rasa saling menghargai, saling membutuhkan, dan saling membantu di antara rekan pendidik. Kegiatan tersebut secara tidak langsung menjadi kegiatan untuk mengulang-ulang kembali hasil belajar yang diperoleh dari kegiatan diklat.

Danim menjelaskan bahwa komunitas belajar pada banyak situasi memberikan dukungan akan suasana belajar yang baik dan menyenangkan, termasuk situasi eksternal dan perilaku kolegialnya.¹⁴⁴ Dalam pandangan yang lebih luas, Basri dan Rusdiana menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru memiliki dua dimensi utama, yaitu personal maupun organisasional yang harus dikembangkan secara tepat, simultan, sistematis dan berkelanjutan sehingga sekolah dapat menjadi *learning organization* yang terus tumbuh dan maju karena didukung oleh pendidik yang terus menerus mempelajari hal-hal baru dan mengaplikasikannya dengan tujuan memperbaiki kualitas jasa yang dihasilkan.¹⁴⁵

Sedangkan faktor penghambat implementasi pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi professional Guru TK Terpadu TA MNU adalah sebagai berikut:

¹⁴⁴ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru dari Pra Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media Grup, hlm. 217

¹⁴⁵ Hasan Basri & A.Rusdiana, 2015, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung : Pustaka Setia, hlm.7

a. Keterbatasan Dana

Keterbatasan dana sebagai faktor penghambat di sini adalah dalam sudut pandang bahwa pelaksanaan program diklat adalah sebagai satu kesatuan program besar lembaga, sehingga keberlanjutan penerapan hasil pelatihan di lembaga harus dipikirkan secara global karena terkait kebutuhan biaya untuk pengadaan sarana prasarana yang harus tersedia di setiap kelas.

Keterbatasan dana juga terkait dengan kemampuan finansial pribadi guru terutama dalam menyediakan sarana penunjang untuk guru pribadi seperti android dengan spesifikasi yang memadai seperti laptop. Dengan demikian, faktor keterbatasan dana tentunya perlu disikapi dengan manajemen pembiayaan yang baik sehingga dapat memenuhi kebutuhan keberlanjutan penerapan hasil pelatihan dan pemenuhan sarana prasarana penunjang sehingga efek jangka panjang adalah untuk meningkatkan mutu lembaga.

Hal ini seperti disampaikan oleh Hasibuan bahwa salah satu kendala pengembangan adalah dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.¹⁴⁶

b. Masalah Domestik guru

Salah satu faktor penghambat dalam implementasi diklat adalah masalah domestik, yaitu adanya peran ganda yang dijalankan sebagai ibu

¹⁴⁶ Malayu Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta :PT Bumi Aksara, hlm.86

bekerja (guru) dan ibu rumah tangga. Dari hasil wawancara faktor penghambat akibat peran ganda guru wanita terutama bagi guru yang masih memiliki anak balita sehingga tidak dapat secara optimal mengulang-ulang praktik seperti dalam pelatihan selama di rumah. Waktu belajar mengulang praktik secara optimal terbatas hanya ketika di sekolah. Hal ini menyebabkan mereka masih belum mahir menggunakan IT jika dibandingkan guru yang masih muda dan belum menikah.

Masalah tersebut terkait kendala pembagian waktu dalam menjalankan peran sebagai guru dan ibu rumah tangga. Hal ini seperti dijelaskan dalam penelitian Agiani yang dilakukan kepada ibu rumah tangga yang sekaligus berprofesi sebagai guru. Kendala waktu yang dihadapi oleh ibu bekerja dapat dihadapi dengan menyeimbangkan waktu yaitu menentukan prioritas serta dapat membagi waktu, tenaga, serta pikiran sesuai dengan tempatnya dan tidak mencoba mencampurkan antara keduanya sehingga bekerja tidak menjadi masalah ataupun kendala bagi ibu bekerja¹⁴⁷

c. Perbedaan Individu

Pemerataan keikutsertaan semua guru dengan tidak mempertimbangkan perbedaan individual justru menjadi penghambat efektivitas pelatihan. Sikula dalam Mangkunegara menjelaskan bahwa perbedaan individu berperan besar dalam efektivitas belajar karena apa yang dapat dipelajari dengan mudah oleh beberapa individu mungkin

¹⁴⁷ Preista Agiani dkk, 2015, Analisis Manajemen Waktu Pada Ibu Bekerja, Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan, Vol. 4 No.1, April 2015, Jakarta : UNJ

sangat sukar bagi orang lain karena perbedaan dasar kemampuan dan latar belakang budaya.¹⁴⁸

Demikian pula Suwatno dan Donni menerangkan bahwa sebelum mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti program pelatihan, misal usia, pengalaman kerja, atau latar belakang pendidikan.¹⁴⁹

d. Keterbatasan sarana penunjang pasca diklat

Salah satu kendala dalam implementasi diklat dalam mengembangkan kompetensi profesional guru terutama yang berbasis penguasaan TIK adalah kendala dalam fasilitas kepemilikan moda teknologi seperti laptop ataupun android dengan spesifikasi yang sesuai. Hal ini seperti disampaikan oleh Hasibuan bahwa salah satu kendala pengembangan adalah fasilitas sarana prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik sehingga akan menyulitkan lancarnya pengembangan.¹⁵⁰

3. Hasil Implementasi Pendidikan dan Pelatihan dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru TK Terpadu Tarbiyatul Athfal Muslimat NU Jepara

¹⁴⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm 51

¹⁴⁹ Donni dan Suwatno, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, hlm.129

¹⁵⁰ Malayu Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta :PT Bumi Aksara, hlm.86

Hasil implementasi diklat dalam mengembangkan kompetensi profesional guru TK Terpadu TA MNU Jepara adalah sebagai berikut:

- a. Menelaah konsep dasar keilmuan bidang matematika, sains, bahasa, studi sosial, seni dan agama yang sesuai dengan kebutuhan, tahapan perkembangan dan psikomotorik anak usia dini

Implementasi pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam melakukan pendalaman, update pengetahuan dan konsep materi ajar. Melalui penguasaan TIK, guru TK memiliki media yang lebih luas dalam melakukan penelaahan materi ajar yang sering kali berkembang dengan cepat, baik dari sisi keilmuan sains, matematika, bahasa, seni, sosial budaya, agama maupun gizi dan tumbuh kembang anak.

Allah mengingatkan dalam Alqur'an surat al-Isra' ayat 36 tentang pentingnya pengetahuan atas keahlian yang dimiliki sebagai berikut:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya” (QS. Al-Isra': 36).¹⁵¹

Dalam ayat tersebut Allah melarang mengucapkan atau melakukan perbuatan yang tidak diketahui kebenarannya karena segala sesuatu itu dimintai pertanggungjawabannya. Ayat ini sekaligus menerangkan bahwa salah satu dasar kompetensi adalah pengetahuan atas suatu bidang yang ditekuni.

¹⁵¹ Imam Jalaluddin Al Mahalli dan Jalaluddin As Suyuti, 2006, *Terjemahan Tafsir Jalalain Berikut Asbabun Nuzul jilid 1*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, hlm.1072

- b. Mengorganisasikan konsep dasar keilmuan sebagai alat, aktivitas dan konten dalam pengembangan anak usia dini.

Implementasi diklat membantu guru mendapat beragam referensi untuk mengorganisasikan konsep dasar keilmuan dalam pengembangan anak usia dini. Keterampilan ini penting karena guru TK harus mampu menghadirkan kegiatan bermain dengan dasar konsep keilmuan yang sesuai dengan tahap tumbuh kembangnya. Hal ini dapat dilakukan melalui pembelajaran tematik. Pembelajaran tematik dipandang sesuai dengan pola kerja otak karena membahas satu tema dari berbagai konsep dan aspek perkembangan.¹⁵²

- c. Merumuskan tujuan setiap kegiatan pengembangan

Perkembangan pengetahuan guru dalam merumuskan tujuan setiap kegiatan pengembangan sangat penting artinya karena membantu guru menjaga kualitas pembelajaran bagi peserta didik. Hal ini seperti disampaikan dalam panduan pembelajaran anak usia dini bahwa kualitas pembelajaran dapat diukur dan ditentukan oleh sejauh mana kegiatan pembelajaran dapat mengubah perilaku anak ke arah yang sesuai dengan tujuan kompetensi yang telah ditetapkan.¹⁵³

- d. Menganalisis perkembangan anak usia dini dalam setiap bidang pengembangan.

¹⁵² Tim Penyusun, 2015, *Pengembangan Tema Pembelajaran*, Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini hlm 3

¹⁵³ Tim Penyusun, 2015, *Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini*, Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini hlm 1

Implementasi pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam memanfaatkan TIK untuk mengamati perkembangan siswa dan melakukan penilaian. Memberikan penilaian pembelajaran selama masa pandemi membutuhkan strategi tertentu sehingga dapat memenuhi prinsip-prinsip penilaian anak usia dini yang ditentukan. Prinsip dalam melakukan penilaian anak usia dini meliputi mendidik, berkesinambungan, objektif, akuntabel, transparan, sistematis, menyeluruh, dan bermakna.¹⁵⁴

- e. Memilih materi berbagai kegiatan pengembangan sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini

Implementasi diklat mengembangkan keterampilan guru dalam memilih materi yang paling tepat untuk disampaikan kepada anak didik. Hal ini seperti disampaikan dalam Pedoman Pembelajaran PAUD bahwa pembelajaran yang baik dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan melalui kegiatan pembelajaran yang dirancang mengikuti prinsip-prinsip pembelajaran, keluasan muatan/materi, pengalaman belajar, tempat dan waktu belajar, alat/sumber belajar, model pembelajaran dan cara penilaian.¹⁵⁵

- f. Mengorganisasikan kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini

¹⁵⁴ Tim Penyusun, 2015, *Pedoman Penilaian Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini*, Jakarta :Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini, hlm.4

¹⁵⁵ Tim Penyusun, 2015, *Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini*, Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini hlm 1

Dari video konten youtube yang dibuat dengan memanfaatkan TIK terlihat guru sudah mampu menyusun ragam main kreatif sesuai tingkat perkembangan usia dengan mengoptimalkan alat main di sekitar rumah sehingga anak tetap dapat belajar melalui bermain bersama orang dewasa di rumah. Bermain yang menyenangkan dapat merangsang anak untuk melakukan eksplorasi dengan menggunakan benda-benda yang ada di sekitarnya (*happy learning*) sehingga, anak dapat menemukan pengetahuan dari benda-benda yang dimainkannya.¹⁵⁶

g. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri

Implementasi diklat mendorong tumbuhnya kesadaran guru dalam melakukan refleksi terhadap kinerjanya sendiri, baik secara mandiri maupun bersama dalam wadah pembinaan internal guru melihat masalah yang dialami selama pembelajaran dan mendiskusikan beberapa alternatif solusi untuk perbaikan ke depan.

Hal ini seperti diungkapkan oleh Mujiman bahwa refleksi merupakan penilaian terhadap proses pembelajaran yang telah dijalani untuk menentukan langkah ke depan guna mencapai keberhasilan dan menghindari kegagalan.¹⁵⁷

h. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan

¹⁵⁶ Tim Penyusun, 2020, *Pentingnya Bermain Bagi Anak Usia Dini*, Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini, hlm 3

¹⁵⁷ Haris Mujiman, 2011, *Manajemen Pelatihan, Berbasis Belajar Mandiri*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, hlm.16

Keikutsertaan dalam diklat secara tidak langsung menumbuhkan kesadaran untuk melakukan refleksi dan selanjutnya memotivasi guru untuk senantiasa mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional guru.

Allah memerintahkan manusia untuk selalu berusaha memperbaiki dan mengembangkan diri sehingga mendorong kepada perubahan diri menjadi lebih baik, sesuai yang terkandung dalam Alqur'an surat Ar Ra'ad ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”¹⁵⁸

Kesadaran untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan selama menjalankan tanggung jawab sebagai guru akan membawa perubahan baik pada diri sendiri maupun pada keberhasilan siswa. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesionalnya.¹⁵⁹

¹⁵⁸ Imam Jalaluddin Al Mahalli dan Imam Jalaluddin Assuyuti, 2006. *Tafsir Jalalain Berikut Asbabun Nuzul*. Bandung: Sinar Baru Algensindo. hlm.941

¹⁵⁹ Arifi, Sabaruddin dan Machali, *Mengembangkan Potensi Melejitkan Kreativitas Guru*, 2017, Yogyakarta: FITK Sunan Kalijaga, hlm.213