

Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk Peningkatan Profesionalisme Pendidik PAUD

Lisda Mauli Anindita^{1*}, Nur Aina², Putri Trisna Wahyuni³, Aslamiah⁴, Celia Cinantya⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Lambung Mangkurat
aninditalisda@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lambungpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 2 Juni 2025

Page: 698-708

Article History:

Received: 09-06-2025

Accepted: 15-06-2025

Abstrak : Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan jalur dan kualitas suatu institusi pendidikan, termasuk dalam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional diketahui dapat mendorong perubahan yang baik melalui dorongan, inspirasi, serta pemberdayaan individu. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan profesionalisme para pendidik PAUD. Profesionalisme pendidik menjadi salah satu faktor penting untuk menjamin kualitas layanan pendidikan bagi anak-anak usia dini, yang mencakup kemampuan pedagogi, sikap profesional, inovasi, dan komitmen terhadap tugas. Dengan menerapkan ciri kepemimpinan transformasional seperti pengaruh yang ideal, motivasi yang menginspirasi, stimulasi pemikiran, serta perhatian individu. Para pemimpin PAUD dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung perkembangan profesional untuk para guru. Temuan dari kajian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, kreativitas dalam proses belajar, serta rasa tanggung jawab pendidik dalam melaksanakannya. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan kepemimpinan yang mendorong kepala PAUD untuk mengembangkan metode transformasional dalam kepemimpinan sehari-hari.

Kata Kunci : Implementasi; Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan Transformasional; Profesionalisme; Pendidik Anak Usia Dini

PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah fondasi krusial dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada usia dini anak mengalami masa berharga yang sangat mempengaruhi perkembangan kognitif, sosial,

emosional, dan moral mereka di masa mendatang. Oleh karena itu, pelayanan PAUD sangat bergantung pada profesionalisme para pendidiknya. Pendidik PAUD yang berkualitas tidak hanya memiliki kemampuan pedagogis, tetapi juga menunjukkan sikap, komitmen, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap peran mereka sebagai pengarah dalam proses perkembangan anak.

Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa penguatan profesionalisme pendidik PAUD masih menghadapi berbagai masalah dan beberapa tantangan termasuk kurangnya motivasi kerja, terbatasnya akses terhadap pelatihan yang berkelanjutan, dan kurangnya dukungan dari lembaga manajemen. Dalam hal ini, kepemimpinan kepala PAUD menjadi elemen kunci yang dapat mendorong perubahan dan meningkatkan kualitas pendidik. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja dan perkembangan profesional adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada pembentukan visi, memberikan inspirasi, memberdayakan individu, dan mengembangkan potensi bawahan secara menyeluruh. Pemimpin dengan pendekatan ini dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, membangun hubungan emosional yang positif, serta dapat mengarahkan para anggota untuk berkembang lebih dari yang diharapkan. Dalam konteks PAUD, penerapan kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk meningkatkan semangat, loyalitas, dan profesionalisme para pendidik.

Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki lebih lanjut tentang bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat berfungsi sebagai alat strategi dalam meningkatkan profesionalisme pendidik PAUD. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan model kepemimpinan yang lebih efektif di lembaga pendidikan usia dini.

Peningkatan profesionalisme guru dengan kepemimpinan transformasional melibatkan beberapa hal penting. Pertama, pemimpin perlu membuat visi yang jelas dan memotivasi yang dapat mendorong guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Kedua, pemimpin harus memberikan dukungan dan sumber yang diperlukan untuk pengembangan guru profesional, termasuk pelatihan, dan kesempatan untuk mengembangkan karir. Ketiga, pemimpin harus mendorong inovasi dan kreativitas dalam cara mengajar sehingga guru merasa terdorong untuk terus memperbaiki kemampuannya (Permatasari et al, 2023).

Pemimpin disebut transformasional jika mereka bisa mengubah keadaan, mengubah kebiasaan yang ada, berbicara tentang tujuan yang tinggi, dan memiliki nilai-nilai seperti kebebasan, keadilan, serta kesetaraan. Menurut Robbin dan Judge (2012), pemimpin yang transformasional mampu memberi semangat kepada pengikutnya agar dapat mencapai kinerja yang luar biasa demi mencapai tujuan organisasi.

Dalam zaman yang semakin rumit dan berubah-ubah ini, penerapan gaya kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting. Dengan mengenal dan menerapkan dasar-dasar kepemimpinan transformasional, diharapkan para pemimpin di bidang pendidikan dapat menciptakan suasana yang membantu perkembangan profesional guru dan, pada akhirnya, meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan rancangan deskriptif dan studi kasus. Metode kualitatif dipilih karena dapat membantu peneliti untuk memahami lebih dalam tentang peran dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu:

1. Observasi

Peneliti melakukan observasi langsung untuk memahami konteks dan dinamika kepemimpinan di sekolah. Observasi dilakukan terhadap interaksi antara kepala sekolah dengan guru, serta pelaksanaan kegiatan peningkatan profesionalisme guru.

2. Wawancara mendalam

Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan beberapa guru, untuk mendapatkan informasi tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional serta upaya dalam meningkatkan profesionalisme guru. Wawancara dilakukan dengan pendekatan semi-terstruktur agar bisa mengeksplorasi lebih lanjut.

3. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan, seperti kebijakan sekolah, laporan kegiatan, dan program peningkatan profesionalisme guru. Dokumen-dokumen ini digunakan untuk memperkaya data yang diperoleh dari observasi dan wawancara.

Analisis informasi dilakukan dengan cara kualitatif melalui menyederhaakan data, penyajian data, pengambilan kesimpulan, serta pemeriksaan kembali. Agar data yang diperoleh dapat dipercaya, peneliti menggunakan cara triangulasi, yaitu dengan membandingkan data dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumen. Di samping itu, peneliti juga melakukan pemeriksaan kepada anggota dengan menunjukkan hasil sementara kepada orang yang diteliti untuk memastikan interpretasi data yang sesuai. Dengan metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam dan menyeluruh mengenai penerapan kepemimpinan transformasional dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Lingkungan PAUD

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah periode krusial dalam pengembangan karakter, kecerdasan, dan kepribadian anak sejak usia muda. Oleh karena itu, kualitas dari pendidik PAUD menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam proses pendidikan tersebut. Untuk mewujudkan standar pelayanan PAUD, diperlukan pendidik yang profesional, yaitu mereka yang memiliki kemampuan, etika kerja, semangat untuk belajar, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Namun, peningkatan kualitas tenaga pengajar profesional tidak dapat diabaikan dari fungsi kepemimpinan di lembaga PAUD. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang sangat sesuai dan efisien. Pendekatan kepemimpinan ini menekankan pada kapasitas

pemimpin untuk memberikan inspirasi, mendorong semangat, serta mengarahkan anggotanya secara individu agar mereka mampu berkembang dan memberikan kontribusi yang optimal.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional di bidang PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) adalah langkah strategi untuk memperbaiki kualitas dan profesionalisme pendidik. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu metode kepemimpinan yang tekanan pada pembuatan visi bersama, pemberdayaan individu, pengembangan potensi, serta membina hubungan yang inspiratif antara pemimpin dengan anggota tim.

Dalam peraturan di PAUD, sosok pemimpin yang umumnya adalah kepala sekolah atau pengelola lembaga memiliki peran krusial dalam membangun budaya kerja yang menstimulasi antusiasme belajar, inovasi, serta rasa tanggung jawab profesional di antara para pengajar. Pemimpin yang bersifat transformasional tidak hanya berfokus pada pemberian arahan, tetapi juga berfungsi sebagai mentor, memberikan teladan, dan mendukung para pendidik untuk dapat tumbuh baik secara pribadi maupun profesional.

Implementasi gaya kepemimpinan transformasional dilakukan melalui beberapa langkah strategi, seperti menciptakan visi bersama mengenai pentingnya kualitas pendidikan, menunjukkan teladan dalam sikap profesional, memberikan kesempatan untuk kreativitas guru, serta menawarkan dukungan dan pelatihan demi peningkatan kapasitas pendidik. Pemimpin yang memiliki karakter transformasional akan lebih menitikberatkan pada pengembangan sumber daya manusia, bukan sekadar pada pengelolaan administrasi.

Dengan tipe kepemimpinan yang seperti ini, para pendidik PAUD tidak hanya menjalankan tugas berdasarkan instruksi semata, tetapi juga termotivasi dari dalam diri mereka untuk terus berkembang. Mereka merasakan adanya penghargaan, perhatian, dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan. Sebagai hasilnya, mereka menjadi lebih antusias dalam bekerja, lebih kreatif dalam metode pengajaran, dan memiliki tanggung jawab yang lebih terhadap kemajuan siswa. Secara ringkas, penerapan kepemimpinan transformasional adalah strategi utama dalam membangun profesionalisme pendidik PAUD yang berkelanjutan dan memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan anak usia dini.

Gaya Kepemimpinan di PAUD

Kepemimpinan transformasional adalah metode kepemimpinan yang fokus pada perubahan untuk meraih hasil yang lebih baik. Gaya kepemimpinan ini telah terbukti berhasil dalam meningkatkan kualitas pendidikan di pendidikan anak usia dini. Dengan menekankan inspirasi, motivasi, dan pengembangan pribadi, kepemimpinan ini mampu mendorong para guru untuk meraih prestasi yang lebih tinggi. Selain meningkatkan semangat kerja para guru, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang positif dan efisien. Ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan *style* kepemimpinan yang sesuai, seorang kepala sekolah bisa membangun suasana belajar yang mendukung bagi perkembangan anak-anak usia dini.

Kepemimpinan yang efektif juga berdampak pada mutu pendidikan di PAUD. Kepemimpinan yang mendukung perkembangan profesional para guru serta menyediakan sarana yang dibutuhkan dapat meningkatkan efisiensi pembelajaran.

Kepemimpinan yang bersifat kolaboratif adalah kunci untuk memperbaiki mutu pendidikan. Dengan melibatkan seluruh anggota komunitas sekolah dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program, seorang pemimpin mampu menciptakan suasana yang inklusif dan mendorong inovasi. Melalui kolaborasi yang erat, para guru, siswa, dan staf dapat mengoptimalkan potensi mereka, sehingga ikut berkontribusi pada terciptanya suasana belajar yang efektif dan bermakna. Pendekatan kolaboratif semacam ini tidak hanya meningkatkan performa individu, tetapi juga menguatkan budaya sekolah yang positif dan fokus pada tujuan.

Kepemimpinan yang baik berfungsi sebagai pendorong dalam membangun suasana kerja yang mendukung. Dengan melakukan komunikasi yang terbuka, mengapresiasi gagasan baru, dan memperlancar kerja sama, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan efisien. Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan pekerja, tetapi juga mendorong inovasi yang berkelanjutan. Kepemimpinan yang bersifat demokratis mendorong keterlibatan aktif semua anggota dalam proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Seorang kepala sekolah yang demokratis menghargai setiap pandangan dan potensi anggota demi mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan institusi pendidikan untuk anak usia dini. Pendekatan yang bersifat demokratis dan kolaboratif dapat menghasilkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan efisien. Ketika staf merasa dihargai, terlibat dalam proses pengambilan keputusan, dan mendapatkan dukungan dari pimpinan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi anak-anak. Ini berpengaruh langsung pada kualitas pembelajaran yang diterima oleh anak, serta pada tingkat keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan PAUD secara keseluruhan.

Kepemimpinan Transformasional

Robbins dan Judge (2016) menjelaskan tentang sifat-sifat pemimpin transformasional yang mencakup perhatian terhadap kebutuhan pengembangan setiap anggota tim. Pemimpin dengan karakter ini cenderung mengubah pemikiran anggota mengenai berbagai masalah dengan membantu mereka melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda, serta memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi anggota agar berusaha keras mencapai visi dan misi bersama. Hofstede (2012) menjelaskan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional adalah sifat seorang pemimpin yang terus menerus mendorong, menginspirasi, dan memotivasi anggotanya untuk menempatkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi, serta selalu berinovasi dan menciptakan perubahan demi mencapai prestasi terbaik bagi organisasi. Pemimpin transformasional sering kali memicu perubahan yang didorong oleh tujuan yang kuat dan pada akhirnya menciptakan suasana yang dipenuhi kepercayaan dan inovasi. Hofstede (2012) juga menjelaskan bahwa dalam bentuk paling idealnya, tujuan kepemimpinan transformasional adalah membimbing pengikut untuk menjadi pemimpin yang baik di masa mendatang. Tipe kepemimpinan ini dikenal dapat meningkatkan motivasi, moral, serta kinerja anggota melalui berbagai mekanisme.

Terdapat empat unsur dalam kepemimpinan transformasional (Oviyanti, 2016; Supardi dan Aulia Anshari, 2022) yaitu (1) pengaruh ideal, di mana seorang pemimpin bertugas sebagai teladan bagi anggotanya. Dalam aspek ini, pemimpin

tidak hanya berupaya memberikan dorongan dan motivasi tetapi juga menunjukkan contoh yang dapat diikuti. (2) Motivasi yang menginspirasi, elemen ini menekankan pentingnya pemimpin untuk memberikan inspirasi dan dorongan kepada anggota tim. (3) Stimulasi intelektual, yang mencakup pemimpin transformasional yang mampu mendorong anggota untuk selalu berinovasi dan kreatif serta menyelesaikan masalah dengan bijak dan logis. (4) Pertimbangan individu, di mana seorang pemimpin transformasional memahami perbedaan antar individu dan dapat melihat potensi pencapaian yang dimiliki oleh anggotanya serta membantu memenuhi kebutuhan perkembangan mereka.

Karakter kepemimpinan transformatif adalah jenis kepemimpinan yang fokus pada perubahan dan memerlukan prinsip moral untuk meningkatkan kesadaran tentang isu etika serta memanfaatkan energi dan sumber daya untuk menjalankan reformasi dalam organisasi (Danim dan Suparno, 2009). Sama seperti Wirawan (2014), inti dari solusi adalah mengubah energi yang dirasakan menjadi energi yang nyata. Seorang manajer yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan akan meningkatkan efisiensi kerja bagi staf dan karyawan mereka. Wirawan (Cikita, 2018) dan Bass (Cikita, 2018) juga mengindikasikan kemungkinan indikator (Anwar dan Alfina, 2019) yang dapat meningkatkan karakter kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan analisis, yaitu kepala PAUD harus mampu menganalisis setiap situasi dengan cermat, objektif, dan melakukan penilaian yang matang. Mereka perlu menjadi teladan dalam tindakan yang fokus pada pemecahan masalah dan mampu mengambil keputusan yang tepat dalam mengatasi isu-isu yang ada.
2. Keterampilan komunikasi, yang merujuk pada kemampuan pemimpin atau kepala PAUD dalam memberikan instruksi, arahan, serta saran. Kemampuan komunikasi ini sangat penting untuk mengelola staf pendidikan dan mempererat hubungan dengan lingkungan sosial secara lebih baik.
3. Kemampuan mendengarkan, salah satu sifat pemimpin seperti kepala PAUD adalah kemampuan untuk mendengarkan pandangan atau masukan dari orang lain, termasuk dari guru dan wali murid, serta menerima kritik mengenai kinerja para guru dan staf pendidikan.
4. Ketegasan, yaitu kemampuan pemimpin untuk menghadapi situasi yang tidak pasti dan mengambil keputusan yang tepat. Ketegasan adalah kualitas penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin PAUD agar staf pendidikan tidak memilih sembarangan dan agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara efektif sesuai dengan harapan.

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu masalah yang berkaitan dengan pengaruh dalam hubungan antara seorang pemimpin dan para pengikutnya. Kepemimpinan muncul dan berkembang dari interaksi alami antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya melalui hubungan personal. Dalam kepemimpinan, terdapat keterhubungan dengan sekelompok individu yang memiliki tujuan bersama untuk mencapai harapan yang diinginkan. Kesadaran akan kehidupan manusia dalam kelompok dan usaha untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik memerlukan regulasi serta cara yang harus diatur dengan baik dan benar.

Tantangan Kepemimpinan Transformasional

Menjadi seorang pemimpin di bidang pendidikan memang merupakan sebuah tantangan yang unik. Seiring berjalannya waktu, peradaban dan ilmu pengetahuan

manusia mengalami banyak perubahan penting. Jika kita tidak siap untuk menghadapi perubahan yang terjadi, maka keberlangsungan kita akan terpengaruh. Tentu saja, institusi pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang bisa menghadapi tantangan zaman sekarang agar dapat mengatasi berbagai tekanan yang dihadapi oleh stafnya.

Untuk menjalankan kepemimpinan pendidikan, dikutip dalam Ahmadi (2021) berikut merupakan beberapa tantangan yang harus dihadapi kepemimpinan transformasional, antara lain:

1. Penguasaan Teknologi Digital

Seorang pemimpin di bidang pendidikan harus siap berpindah dari cara kerja yang manual ke cara kerja yang *online*. Semua kegiatan administratif di bidang pendidikan kini dikerjakan secara digital, mulai dari mencatat kehadiran siswa dan staf, melakukan penilaian dan menginput nilai, mengawasi anggota, mengelola keuangan, mencatat peralatan, hingga melaksanakan ujian akhir nasional untuk siswa. Hal ini tentu saja mengharuskan semua peserta yang terlibat dalam proses pendidikan, serta semua orang yang bekerja di bidang pendidikan, untuk bisa menguasai teknologi digital. Anggota juga harus mampu menggunakan teknologi digital, terutama pemimpin pendidikan yang berperan sebagai pemimpin di lingkungan mereka.

2. Menciptakan Inovasi Baru

Seorang pemimpin di bidang pendidikan perlu bersiap untuk berpindah dari cara tradisional ke cara digital. Semua kegiatan administrasi di pendidikan kini dilakukan secara *online*, mulai dari mencatat kehadiran siswa dan staf, proses penilaian serta penginputan nilai, pengawasan terhadap anggota, pencatatan keuangan, penginventarisasi fasilitas, hingga pelaksanaan ujian akhir nasional untuk siswa. Situasi ini jelas mengharuskan semua pihak yang terlibat dalam pendidikan dan semua orang yang bekerja di sektor pendidikan untuk bisa menguasai teknologi digital. Semua anggota juga harus memahami teknologi digital, terutama pemimpin pendidikan yang menjadi panutan di tempat kerja mereka.

3. Peningkata Kualifikasi

Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat (1) menjelaskan bahwa seorang pendidik perlu memiliki gelar akademis dan kemampuan sebagai pengajar, harus sehat baik mental maupun fisik, dan mampu mencapai tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, orang yang ingin menjadi guru atau dosen wajib memiliki ijazah sebagai syarat pendidikan, sementara kompetensi minimal harus dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Maka dari itu, seorang pemimpin perlu memberi dorongan serta dukungan administrasi kepada anggotanya untuk meningkatkan kualifikasi mereka.

4. Program Sertifikasi

Menurut Undang-undang Republik Indonesia tahun 2005 mengenai guru dan dosen, sertifikat pendidikan diberikan kepada individu yang telah menyelesaikan pendidikan profesional untuk menjadi pendidik dan berhasil dalam ujian sertifikasi. Dengan memiliki sertifikat pendidik, seseorang berhak untuk mengajar sebagai

guru atau dosen diberbagai jenis serta tingkat pendidikan, serta dalam mata pelajaran atau bidang tertentu.

5. Peningkatan Kompetensi

Empat kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang guru adalah kemampuan mengajar, keahlian profesional, karakter pribadi, dan kemampuan sosial. Sementara itu, untuk seorang kepala sekolah, ditambahkan dengan kemampuan dalam manajemen atau kepemimpinan.

6. Pengembangan Karir

Pengembangan karir untuk guru dan dosen PNS dapat dilakukan dengan menaikkan posisi ke jabatan yang lebih tinggi hingga mendapatkan promosi sebagai pemimpin di lembaga pendidikan atau jabatan lain yang sesuai. Untuk mendapatkan kenaikan pangkat, terdapat sistem yang menilai kinerja dengan angka kredit dan pencapaian dalam menjalani kegiatan yang telah ditetapkan. Akhirnya, penting untuk kita catat bahwa informasi yang cepat ini memaksa semua sektor kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan, dan strategi agar sejalan dengan kebutuhan dan tidak tertinggal dari perkembangan zaman. Penyesuaian tersebut langsung mengubah struktur dalam sistem makro, meso, dan mikro, termasuk dalam sistem pendidikan. Sistem pendidikan nasional terus-menerus disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan yang terjadi, baik di tingkat lokal, nasional, maupun global. Pemimpin pendidikan harus mampu mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

Profesionalisme Guru PAUD

Pengertian profesionalisme guru terdiri dari dua bagian, yaitu profesionalisme dan guru, yang masing-masing memiliki makna khusus. Selain itu, Kamus Bahasa Petersalim menjelaskan bahwa istilah pekerjaan *modern* adalah jenis pekerjaan yang memerlukan pendidikan dan pengalaman tertentu (Mulyasa, 2015). Contoh ini dapat diartikan sebagai aktivitas mendidik secara terus-menerus. Sebuah proyek dilaksanakan dalam tahap pelaksanaan, dan kemampuan yang diperlukan diasah tanpa mengabaikan syarat-syarat sebagai guru.

Profesionalisme guru PAUD berhubungan dengan sikap, keahlian, dan tanggung jawab para pendidik dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik, mengikuti standar profesi pendidikan untuk anak usia dini. Guru PAUD tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teman yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan anak yang mengerti sifat, kebutuhan, dan kemampuan siswa anak usia dini.

Seorang pendidik PAUD yang handal memiliki kemampuan yang mencakup cara mengajar, sikap yang baik, keterampilan dalam berinteraksi, serta pengetahuan tentang materi dan metode pengajaran yang sesuai dengan tahap perkembangan anak. Profesionalisme juga terlihat dari cara guru menjalin hubungan yang baik dengan siswa, orang tua, dan rekan sejawat, serta upayanya dalam mengembangkan diri melalui pelatihan dan pembelajaran yang terus menerus.

Di samping itu, pendidik PAUD yang handal dapat membangun suasana belajar yang menyenangkan, aman, dan mendidik. Seorang pendidik harus tahu terhadap kebutuhan anak, dapat merancang aktivitas belajar yang menarik, dan sangat fleksibel dalam menghadapi perubahan dalam kelas PAUD. Profesionalisme

bukan hanya mengenai keterampilan teknis, tetapi juga tentang sikap, etika, dan komitmen terhadap pendidikan anak usia dini.

Namun usaha untuk mencapai profesionalisme pada guru PAUD tidak terlepas dari berbagai kendala, seperti kurangnya pelatihan, rendahnya penghargaan untuk profesi guru PAUD, dan minimnya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang kuat dan memiliki visi, serta kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas guru PAUD secara menyeluruh. Melalui kerja sama antara guru, pemimpin lembaga, dan pihak-pihak terkait lainnya, profesionalisme guru PAUD dapat terus dikembangkan agar pendidikan anak usia dini benar-benar menjadi landasan yang baik untuk generasi yang akan datang.

Pendidik Anak Usia Dini

Guru adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam usaha meningkatkan kualitas dan inovasi pendidikan di sekolah, terutama di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Seorang guru PAUD adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengajarkan anak-anak berusia antara 0 hingga 8 tahun. Peran guru dalam pembelajaran yang fokus pada konstruksi, penemuan, dan eksplorasi. Pendidikan sebelumnya dianggap sebagai proses satu arah yang hanya melibatkan penyampaian informasi dari seorang ahli kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan yang telah disiapkan sebelumnya (Zulaiha, 2013). Guru di PAUD harus bisa menyesuaikan metode pembelajaran dengan situasi dan kondisi terbaru. Seperti yang dijelaskan oleh Raharja dan Kusumawardani (2021), guru PAUD harus cepat beradaptasi dengan berbagai perubahan dan kebijakan yang ada agar anak-anak tetap mendapatkan pendidikan yang terbaik, sehingga tujuan pembelajaran tercapai dan mereka dapat tumbuh serta berkembang dengan baik. Untuk mendukung profesionalisme para pendidik anak usia dini, penguasaan terhadap teknologi informasi oleh guru sangat penting, terutama dengan penerapan pembelajaran di lingkungan pendidikan anak sesuai tuntutan kurikulum K13, demi mencapai enam aspek perkembangan anak usia dini. Penggunaan digitalisasi dalam proses pembelajaran dimaksudkan untuk memudahkan guru dalam memberikan pendidikan berkualitas bagi anak-anak di PAUD. Oleh karena itu, kemampuan literasi digital sangat penting bagi guru dan calon guru untuk mengoptimalkan perkembangan anak usia dini. Selain itu, kemampuan literasi awal (literasi emerging) adalah keterampilan krusial yang harus dikuasai anak sebelum mereka memasuki fase sekolah (Hidayatullah dkk, 2021).

Seorang guru PAUD perlu menyadari bahwa anak usia dini sedang berada di masa *golden age* mereka, yaitu saat perkembangan otak mereka sangat cepat dan membentuk dasar untuk kehidupan mereka di masa depan. Dengan demikian, tugas guru PAUD sangat penting dalam mendukung perkembangan seluruh potensi anak, termasuk pemikiran, hubungan sosial dan emosi, kemampuan berbahasa, keterampilan fisik, dan nilai-nilai moral.

Karakteristik Pendidik Anak Usia Dini yang Efektif

1. Memiliki keterampilan dalam mengajar.

Guru memahami sifat-sifat anak dan mampu merencanakan aktivitas yang cocok dengan tahap pertumbuhannya.

2. Menunjukkan kesabaran, kehangatan, dan kepedulian.

Guru membangun hubungan emosional yang aman dan dapat mendukung anak-anak.

3. Mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan berarti.

Proses belajar dilakukan dengan cara bermain, menjelajah, dan dapat menumbuhkan rasa ingin tahu anak.

4. Berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dengan orang tua serta masyarakat. Karena pendidikan anak kecil melibatkan banyak aspek, kerjasama dengan keluarga sangatlah penting.
5. Selalu meningkatkan diri dalam bidang profesi.

Guru secara aktif mengikuti pelatihan, seminar, atau kegiatan kelompok belajar agar dapat meningkatkan kemampuan dirinya.

Tanggung Jawab Pendidik PAUD

1. Menyusun cara belajar yang sesuai dengan tahap perkembangan anak.
2. Membangun hubungan yang baik dan positif dengan anak.
3. Mengawasi kemajuan anak dan mencatat perkembangan mereka (portofolio).
4. Berkolaborasi dengan orang tua untuk mendukung pertumbuhan anak.
5. Menjadi contoh yang baik melalui tingkah laku, perkataan, dan sikap dalam kehidupan sehari-hari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang didapat yaitu implementasi gaya kepemimpinan transformasional terbukti berhasil dapat meningkatkan profesionalisme pengajaran PAUD. Pemimpin yang menggunakan pendekatan ini dapat memberikan semangat, dorongan, dan contoh yang baik bagi para pengajar, sehingga mendorong mereka untuk selalu belajar, tumbuh, dan menunjukkan hasil kerja yang terbaik. Dengan cara yang mengutamakan pandangan jauh ke depan, komunikasi yang saling mendukung, serta bantuan terhadap inovasi dan perkembangan pribadi, gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan kerjasama.

Selain itu, pemimpin transformasional juga memiliki peran penting dalam mengembangkan lingkungan kerja yang profesional, bermoral, dan fokus pada kualitas pelayanan pendidikan untuk anak-anak usia dini. Oleh karena itu, penerapan model kepemimpinan ini menjadi cara yang tepat dan efisien untuk menghadapi tantangan profesionalisme guru PAUD di zaman global dan perubahan kurikulum yang terus bergerak.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar, R. N., & Alfina, A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di TK IT Nur Al Izhar Kebonsari. In *Prosiding Conference on Research and Community Services* (Vol. 1, No. 1, pp. 51-56).
- [2] Cikita, N. P. (2018). Studi kualifikasi akademik guru taman kanak-kanak Se-Kecamatan Srandakan Kabupaten Bantul. *Pendidikan Guru PAUD S-1*, 7(8), 658-667.

- [3] Denizulaiha, D. (2018, July). Peran Guru Sekolah Dasar dalam Pembelajaran di Era Teknologi Digital. In *Prosiding seminar nasional program pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- [4] Hidayatullah, S., Syihabuddin, S., & Damayanti, V. (2021). Analisis Kebutuhan Media Literasi Berbasis Digital pada Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1190-1196.
- [5] Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol. 5). sage.
- [6] Mauliyah, A. (2023). Perspektif Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). *Childhood Education: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 131-151.
- [7] Novitasari, Y., & Fauziddin, M. (2022). Analisis literasi digital tenaga pendidik pada pendidikan anak usia dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3570-3577.
- [8] Oviyanti, F. (2013). Tantangan pengembangan pendidikan keguruan di era global. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 267-282.
- [9] Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru: studi meta analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923-944.
- [10] Raharja, R. M., Wardhani, R. D. K., & Kusumawardani, R. (2021). Kinerja Guru PAUD Dalam Penilaian Perkembangan Anak di Masa Pandemi Covid-19. *JCE (Journal of Childhood Education)*, 5(2), 460-472.
- [11] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior 15th edition*. Prentice Hall.
- [12] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi edisi 16. *Jakarta: Salemba Empat*, 109-182.
- [13] Sudarwan, D., & Suparno, A. (2008). Manajemen dan kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- [14] Varelasawi, R. S., Maisyaroh, M., & Burhanuddin, B. (2023). Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru Raudatul Atfal. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 395-403.