



Program *Continuing Professional Development* (CPD) pada Pendidik Anak Usia Dini

Atik Masrur¹, Mustika Syafi'aturrosyidah²

Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini¹

Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah²

Universitas Islam Darul Ulum Lamongan

e-mail: unisda@yahoo.com, mustikasyafiaturrosyidah@unisda.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui mendalam bagaimana menyusun dan menganalisis tentang manfaat, hasil evaluasi dan strategi-strategi program pengembangan *professional/Continuing Professional Development* (CPD) pada pendidik anak usia dini melalui jurnal-jurnal internasional. Metode penelitian yang digunakan adalah Systematic Literature Review yang menganalisis kritis terhadap sumber terkait dari jurnal. Hasil penelitian dari segi manfaat pelaksanaan program CPD: program CPD sebagai bentuk kegiatan divergen yang berkelanjutan diharapkan dapat mengembangkan kemampuan intelektual, sikap, keterampilan kepribadian dan kompetensi guru dalam menjalankan profesionalisme profesi guru sesuai dengan perubahan zaman dan kebutuhan. Evaluasi harus memperhatikan beberapa aspek, diantaranya menyadari adanya perbedaan gaya belajar, mempertimbangkan tingkat minat dan keterlibatan, memberikan umpan balik untuk ditindaklanjuti, dukungan dan kesempatan. Strategi-strategi program CPD: 1) strategi pengembangan diri melalui mentoring dan pelatihan, 2) strategi publikasi ilmiah yang menulis isu-isu di lingkungan yang terbaru, dan 3) strategi karya inovatif melalui kegiatan lokakarya, proyek yang didanai, dan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

Kata Kunci: *Program Continuing Professional Development (CPD), Pendidik Anak Usia Dini.*

Abstract

This research aims to find out in depth how to compile and analyze the benefits, evaluation results and strategies of professional development programs / *Continuing Professional Development* (CPD) in early childhood educators through international journals. The research method used is Systematic Literature Review which critically analyzes related sources from journals. The results of the study in terms of the benefits of implementing the CPD program: the CPD program as a form of sustainable divergent activities is expected to develop the intellectual abilities, attitudes, personality skills and competencies of teachers in carrying out the professionalism of the teaching profession in accordance with changing times and needs. Evaluation must pay attention to several aspects, including recognizing differences in learning styles, considering the level of interest and involvement, providing feedback for follow-up, support and opportunities. CPD program strategies: 1) self-development strategies through mentoring and training, 2) scientific publication strategies that write about issues in the latest environment, and 3) innovative work strategies through workshops, funded projects, and Classroom Action Research (PTK).

Keywords: *Continuing Professional Development (CPD) Program, Early Childhood Educators.*

PENDAHULUAN

Kebijakan wajib belajar 13 tahun yang baru-baru ini diinisiasi oleh Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Abdul Mu'ti adalah langkah ambisius yang bertujuan untuk memperluas akses pendidikan di Indonesia. Kebijakan ini tidak hanya mencakup pendidikan dasar dan menengah, tetapi juga menambahkan satu tahun pendidikan anak usia dini (PAUD) (Pitriyani, 2024). Kebijakan ini memiliki potensi untuk membawa perubahan positif dalam sistem pendidikan seperti peluang untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pemerataan akses, serta penanaman nilai dan karakter sejak dini. Meskipun demikian, masih ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan dikritisi, diantaranya kesiapan infrastruktur dan sumber daya, keualitas guru PAUD, beban anggaran, dan kesenjangan antardaerah. Pembelajaran sebenarnya tidak pernah lepas dari kehidupan sepanjang hayat, maka sejak anak usia dini pendidikan merupakan modal dasar untuk menyiapkan insan yang berkualitas. Maka dalam penelitian (Mulyati, 2019) untuk mencapai pendidikan yang berkualitas didasarkan dari tenaga pengajar dan model pembelajaran yang digunakan saat mengajar serta keahlian dan profesionalisme guru dalam mengajar anak usia dini, sebab anak usia yang seperti ini sangat mudah bosan dan memiliki tahap perkembangan yang sangat aktif.

Paling sedikit ada enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni (1) guru bertugas sebagai pengajar, (2) guru bertugas sebagai pembimbing, (3) guru bertugas sebagai administrator kelas, (4) guru bertugas sebagai pengembang kurikulum, (5) guru bertugas untuk mengembangkan profesi, (6) guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat (Sa'ud, 2018). Sikap profesional guru dalam pembelajaran berdampak besar pada penerimaan dan partisipasi siswa dalam pembelajaran. Terlebih bagi anak usia dini hal ini merupakan tahap perkembangan yang penting dan guru yang mendidik anak usia dini harus memiliki keterampilan khusus dalam mengajar dan merangsang perkembangan anak secara optimal. Seperti yang tertuang pada penelitian (Silva et al., 2024) Keprofesional guru di PAUD harus terus ditingkatkan, karena itu mempengaruhi keberhasilan guru dalam menjalankan tugas mereka serta mempengaruhi kualitas pendidikan anak usia dini. Faktor-faktor seperti kurangnya minat lulusan dan masyarakat untuk menjadi guru anak usia dini serta kurangnya perkembangan masyarakat terhadap pentingnya PAUD. Hal ini menjadi hambatan dalam pendidikan anak usia dini sehingga perlu dilakukan pelatihan atau pembenahan dalam lembaga pendidikan anak usia dini termasuk pendidikan inklusif untuk mengatasi permasalahan dalam ini terutama bagi anak yang berkebutuhan khusus. Dengan meningkatkan profesional guru pemahaman masyarakat dan kualitas pendidikan anak usia dini maka Indonesia dapat mencapai tujuan pendidikan yang baik untuk generasi muda.

Sebagai pendidik anak usia dini dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan yang terus berkembang, tentunya banyak hal yang menjadi permasalahan. Pada

proses mengajar yang tentu hal tidak bisa dibiarkan begitu saja, seperti: kurangnya keterampilan guru dalam mengajar, kurangnya pemahaman guru tentang perkembangan anak, kurangnya perencanaan pembelajaran yang baik dan kurangnya penggunaan teknologi. Sehingga hal itu membutuhkan profesionalisme guru yang harus terus dikembangkan sejalan dengan perkembangan zaman (IPTEK dan kebutuhan masyarakat) termasuk dalam talenta dan berdaya saing yang unggul, sehingga profesional guru dalam menguasai materi yang diajarkan dan metode pembelajaran yang digunakan (Taib & Mahmud, 2021). Hal ini nampak sulit dilakukan karena kurangnya kemampuan pada kompetensi dan spesialis dengan kompetensi individu, sehingga kemampuan untuk terampil dan pengetahuan perlu ditingkatkan dengan menggunakan peralatan yang berkaitan dengan teknologi dan membuat pembelajaran yang lebih kreatif dan tidak membosankan bagi anak (Novitasari & Fauziddin, 2022). Berbagai permasalahan yang terurut diatas juga banyak pendapat para peneliti sebelumnya untuk memberikan solusi sesuai dengan yang telah mereka teliti dan hal itu tentu sangat membantu dalam mengimplementasikan pengajaran kepada anak usia dini.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyebutkan Sembilan (9) prinsip dasar yang harus dilaksanakan dalam rangkaian kegiatan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan bagi Pendidik Anak usia Dini (Priatna & Sukanto, 2013), prinsip-prinsip tersebut adalah: 1) Program harus fokus kepada keberhasilan peserta didik atau berbasis hasil belajar peserta didik; 2) Setiap guru berhak mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri, yang perlu diimplementasikan secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan; 3) Sekolah wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program dengan minimal jumlah jam per tahun sesuai Permeneg PAN & RB No.16/2009; 4) Cakupan materi untuk kegiatan program harus berfokus pada pembelajaran peserta didik, kaya materi akademik, proses pembelajaran, penelitian pendidikan terkini dan teknologi dan atau seni; 5) Proses harus dimulai dari guru sendiri, melibatkan guru secara aktif sehingga membawa perubahan pada dirinya; 6) program harus berkontribusi untuk mewujudkan visi, misi dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan atau kota kabupaten; 7) Sedapat mungkin dilaksanakan di sekolah atau dengan sekolah disekitarnya (gugus KKG dan MGMP) untuk menjaga relevansi kegiatannya; 8) program harus mendorong pengakuan profesi guru menjadi lapangan pekerjaan yang bermartabat dan bermakna bagi masyarakat dalam pencerdasan bangsa; 9) Bagi guru yang tidak memperlihatkan peningkatan setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program sesuai kebutuhannya, dimungkinkan diberikan sanksi sesuai ketentuan perundangan yang berlaku, sanksi tersebut tidak berlaku bagi guru, jika sekolah tidak dapat memenuhi kebutuhan guru untuk melaksanakan program (Permen PAN-RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, 2009).

Kebutuhan nilai angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan karier guru yang disebutkan dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2023 adalah sebagai berikut: 1) Nama kegiatan pengembangan diri; 2) Waktu dan tempat kegiatan; 3) Tujuan kegiatan; 4) Berapa lama kegiatan dilaksanakan; 5) Nama penyelenggara kegiatan; 6) Hasil yang diperoleh guru yang bersangkutan; 7)

Tindak lanjut yang telah dilakukan dari hasil pengembangan diri. Rancangan rangkaian kegiatan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Pendidik Anak usia Dini harus merupakan kegiatan-kegiatan yang memenuhi unsur penilaian kinerja guru (Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional, 2023).

Dari berbagai aspek yang perlu disiapkan dan diperhatikan, peneliti tertarik untuk membahas lebih mendalam tentang kualitas pendidik anak usia dini melalui program pengembangan profesional berkelanjutan (*Continuous Professional Development/CPD*) dalam memenuhi kewajiban dan tuntutan diatas sebagai pendidik anak usia dini. CPD dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang melibatkan aktivitas-aktivitas yang mengembangkan, pengetahuan, keahlian, dan karakteristik lain dari seorang guru. Peneliti akan membahas pentingnya program-program *Continuous Professional Development* (CPD) untuk pendidik anak usia dini (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2010). Meskipun minat untuk memahami dampak pengembangan profesional (*Professional Development/PD*) terhadap kualitas proses semakin meningkat (Hooper, 2019), bukti kuat mengenai masalah ini masih terbatas. Bukti yang tersedia sejauh ini tampaknya menunjukkan manfaat positif dari keterlibatan profesional dalam PD (Groeneveld et al., 2010; Helmerhorst et al., 2017; Linberg, A., Kluczniok, K., Burghardt, L., & Freund, 2017; Loizou, E., & Recchia, 2017; Moreno et al., 2015; Slot et al., 2015), dengan penelitian melaporkan beberapa keuntungan dari berbagai bentuk *Professional Development* (PD). Manfaat dari meneliti tentang *Continuous Professional Development* (CPD) juga telah disebutkan dari hasil penelitian sebelumnya (Cadima et al., 2020) seperti dalam sebuah studi dengan sampel representatif dari pusat-pusat Belanda, penggunaan program pendidikan dan aktivitas *Professional Development/PD* (dilaporkan oleh guru) di pusat menunjukkan hubungan terkuat dengan kualitas proses emosional dan pendidikan, dibandingkan dengan fitur-fitur lain seperti ukuran kelompok dan rasio anak-guru (Slot et al., 2015).

Berdasarkan penjelasan diatas, menjadi dasar peneliti dalam mengetahui lebih mendalam program-program CPD yang telah dilakukan dan diteliti di beberapa negara maju maupun berkembang untuk dijadikan referensi oleh para pendidik anak usia dini di Indonesia. Tidak hanya mengetahui tentang programnya, namun manfaat, hasil evaluasi dan strategi-strategi program CPD yang dapat dilakukan oleh pendidik anak usia dini di Indonesia dalam menyusun dan menganalisis pemahaman mendalam tentang pengembangan *professional/Continuing Professional Development* (CPD). Maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian studi pustaka dengan judul; "Program *Continuing Professional Development* (CPD) pada Pendidik Anak Usia Dini". Pentingnya penelitian ini juga merupakan dasar dari pemikiran dan krusialnya posisi pendidik dalam suatu lembaga. Guru merupakan tulang punggung suatu lembaga termasuk lembaga pendidikan tinggi jika ingin mewujudkan visi dan misinya. Efektivitas lembaga pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru. Oleh karena itu, guru harus dilatih dan dikembangkan agar dapat menjalankan tugasnya secara efisien dan efektif.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Systematic Literature Review*. Teknik pengumpulan data dari artikel jurnal yang relevan dengan topik penelitian, yaitu “Program Continuing Professional Development (CPD) pada Pendidik Anak Usia Dini”. Pencarian artikel dilakukan selama satu bulan pada bulan Desember 2024 dengan menggunakan data sekunder sebagai sumber informasi penelitian. Sumber data sekunder yang digunakan adalah artikel jurnal yang mempunyai reputasi baik.

Artikel-artikel tersebut diperoleh melalui Google Scholar, researchgate, sciencedirect dengan kata kunci yang relevan seperti “Program *Continuing Professional Development* (CPD), pendidik, anak usia dini,”. Penelitian ini membatasi rentang waktu publikasi artikel yang direview dalam 10 tahun terakhir, yaitu mulai tahun 2014 hingga 2024 yang bertujuan untuk memastikan relevansi penelitian dan kekinian data yang digunakan dalam analisis penelitian.

Penelitian dengan menggunakan tinjauan literatur sistematis memungkinkan penulis untuk menyusun dan menganalisis pemahaman mendalam tentang pengembangan *professional/ Continuing Professional Development* (CPD), pendidik, pendidikan anak usia dini, trend, penelitian dan praktik. Hal tersebut akan difokuskan pada pembahasan mengenai manfaat dari pelaksanaan program CPD, bentuk evaluasi yang dilakukan dan strategi-strategi program CPD yang dapat dilakukan oleh pendidik anak usia dini di Indonesia. Data yang diperoleh akan digunakan untuk mendukung argumentasi, analisis dan kesimpulan yang akan dihasilkan dalam penelitian serta memperkuat landasan teori yang mendasari pembahasan. Oleh karena itu, menggunakan tinjauan literatur sistematis dalam penelitian ini memberikan wawasan luas dari judul peran orang tua dalam aktivitas bermain anak di lingkungan rumah. Referensi terkait dalam sumber diperiksa juga dianalisis dan yang relevan dimasukkan dalam koleksi. Beberapa studi dipilih untuk proses review dan dirangkum berdasarkan kategori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan karier merupakan peristiwa penting dalam karier guru. Mengingat sifat dinamis dari strategi pengajaran dan desain kurikulum, pengembangan karier dilakukan oleh guru untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di sektor pendidikan. Minat terhadap CPD sebagai jalur menuju PAUD berkualitas tinggi telah meningkat secara internasional dalam beberapa tahun terakhir tahun (Waters & Payler, 2015), menyadari potensi ECEC untuk memberikan pengaruh pada anak-anak peluang pengembangan langsung dan di masa depan (Brunsek et al., 2020; Cunha & Heckman, 2007). Literatur yang ada di bidang ini menunjukkan bahwa salah satu elemen penentu dalam menjamin mutu di PAUD adalah pendekatan berkelanjutan dan berkelanjutan terhadap pengembangan profesional (Hamre, Bridget K.; Partee, Ann; Mulcahy, 2017). Penekanan semakin besar pada gagasan konstruktivis tentang CPD, di mana titik tolaknya dalam praktik sehari-hari para praktisi, dan memfasilitasi refleksi individu dan kolektif melalui partisipasi dalam komunitas pembelajaran profesional (*Professional Learning Communities/ PLCs*) diprioritaskan, daripada modal, pelatihan mandiri dalam konten yang telah

ditentukan (Cherrington, 2017; Gomez et al., 2015; Schachter et al., 2019; Waters & Payler, 2015).

Pengembangan profesional berkelanjutan/ *Continuous Professional Development* (CPD) meningkatkan tanggung jawab, semangat, dan dedikasi guru terhadap profesinya. Beberapa keuntungan dari program CPD dijabarkan lebih lengkap dalam hasil penelitian (Banik et al., 2023), diantaranya CPD mengembangkan keterampilan unggul dalam pengorganisasian dan manajemen waktu, CPD menunjukkan strategi pengajaran baru, CPD berkontribusi pada hasil belajar siswa yang lebih baik, CPD memotivasi dan meningkatkan kurva pembelajaran guru, CPD menetapkan tujuan yang cerdas dan profesional, CPD mengembangkan wawasan tentang mata pelajaran, CPD membekali guru dan peserta didik untuk menghadapi masa depan. Hasil dari penelitian (Banik et al., 2023) membagi dengan berbagai analisis, antara lain: (1) analisis dampak program CPD pada pendidik menunjukkan dampak besar, program ini mengembangkan keterampilan mengajar mereka, meningkatkan tanggung jawab mereka terhadap profesi, dan mengembangkan minat terhadap pekerjaan.; (2) analisis sikap menunjukkan sikap positif, para pendidik menganggap program CPD meningkatkan perspektif mereka terhadap profesi dan membangun kepercayaan diri serta harga diri mereka di bidang profesional; (3) analisis manfaat menunjukkan bahwa menurut para pendidik program ini membuat pengetahuan mereka selalu mutakhir, mengembangkan kualitas pengajaran mereka, dan membantu memperoleh berbagai manfaat promosi di area layanan pendidik; dan (4) efektivitas hampir semua platform program pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) efektif untuk pengembangan profesional guru pendidikan tinggi di Tripura. Berbagai platform seperti seminar, lokakarya, program orientasi, program pengembangan fakultas, dll. Efektif untuk guru dan mereka berpartisipasi dalam program ini secara aktif.

Manfaat dari program CPD juga telah ditunjukkan dalam penelitian (Tyagi & Misra, 2021) menunjukkan bahwa CPD merupakan prasyarat bagi pendidik guru. Pentingnya CPD bagi para pendidik guru terletak pada kenyataan bahwa hal itu membantu mereka meningkatkan praktik profesional dan pengajaran mereka. Vadivel et.al (2021) menyelidiki berbagai aspek pengembangan profesional guru EFL melalui CPD. Mereka mempelajari 83 guru EFL dari berbagai latar belakang sosial ekonomi, multikultural, pendidikan dan latar belakang disiplin ilmu dan menemukan bahwa guru memiliki keyakinan positif terhadap CPD mereka sendiri.

Penjelasan diatas mengenai manfaat dari pelaksanaan CPD juga berguna dalam memenuhi standar sebagai guru. Hahn (2015) mengungkapkan Departemen Pendidikan Ohio menerbitkan dokumen yang menjelaskan tujuh standar yang harus dimiliki oleh guru antara lain; 1) kualitas kepemimpinan guru, 2) menciptakan sistem pendukung untuk pembelajaran profesional, 3) menekankan pentingnya sumber daya profesional yang akan merangsang efektivitas pembelajaran, 4) memprioritaskan, 5) memantau dan mengkoordinasikan, 6) mengevaluasi guru, 7) rancangan pembelajaran harus mengintegrasikan teori, penelitian dan model.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa CPD dapat didefinisikan secara komprehensif sebagai kegiatan yang melibatkan aktivitas divergen (formal, non-formal dan informal) yang berkelanjutan yang bertujuan mengembangkan kemampuan intelektual (domain kognitif), kepercayaan diri, sikap, nilai, dan minat (domain afektif) serta keterampilan dan kompetensi (domain psikomotorik) calon guru untuk meningkatkan kepribadian dan menjalankan tanggung jawab profesi guru dengan baik sesuai dengan perubahan zaman dan kebutuhan calon guru serta masyarakat.

Hasil evaluasi dari penelitian mengenai CPD juga telah dilakukan sebelumnya, seperti pada penelitian (Banik et al., 2023) yang menekankan program harus relevan dan spesifik untuk guru dengan memperhatikan dan mempertimbangkan beberapa hal diantaranya: (1) Setiap orang memiliki cara yang berbeda dalam mempelajari sesuatu. Beberapa orang mungkin belajar lebih baik dengan mendengarkan. Beberapa orang mungkin menulis dan membuat catatan. Ada juga yang menggunakan alat bantu pembelajaran visual. Jadi, berbagai metode saat melakukan program pengembangan profesional berkelanjutan harus digunakan; (2) Selain itu, mempertimbangkan tingkat minat dan keterlibatan guru juga harus dilakukan untuk menjaga agar mereka tetap tertarik dan terlibat; (3) Kita harus memberikan dorongan dan dukungan untuk mengimplementasikan ide dan strategi baru di kelas mereka. Pastikan bahwa mereka dapat melakukan pendekatan dengan pertanyaan atau masalah apa pun; (4) Setelah menganalisis hasil dan keberhasilan dari program pengembangan berkelanjutan untuk guru, umpan balik yang dapat ditindaklanjuti harus diberikan yang akan membantu mereka untuk meningkatkan pengajaran mereka; (5) Dorongan harus diberikan kepada para guru untuk mendiskusikan strategi dan teknik dengan rekan-rekan mereka yang akan memperkuat pelajaran dalam proses pengajaran mereka; (6) Kesempatan untuk menyelenggarakan berbagai program pengembangan berkelanjutan harus ditingkatkan di negara bagian kecil seperti Tripura. Beberapa para ahli (Coolahan, 2002; Darling-Hammond & McLaughlin, 1995; Hunzicker, 2011; van Driel & Berry, 2012) membagi praktik pengembangan profesional guru terdiri dari: (1) selaras teori dengan praktik, (2) Fokus pada konten, (3) Fokus pada kebutuhan pelatihan guru, (4) Koherensi, (5) Pembelajaran aktif, (6) Integrasi ke dalam pekerjaan, (7) Kontinuitas dan durasi, (8) Kerjasama antara guru dan (9) Pelatihan, bimbingan dan dukungan. Oleh karena itu, aspek pengembangan profesional pendidik menjadi prioritas akhir-akhir ini (Rudolph & Figge, 2017; Vianello et al., 2013).

Peneliti menyimpulkan dari berbagai penelitian dan teori sebelumnya yang membahas mengenai evaluasi program CPD atau lebih dikenal dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) harus memperhatikan beberapa aspek, diantaranya menyadari adanya perbedaan gaya belajar, mempertimbangkan tingkat minat dan keterlibatan, memberikan umpan balik untuk ditindaklanjuti, dukungan dan kesempatan.

Peningkatan kualitas pendidikan diharapkan dapat menciptakan guru yang profesional tidak hanya dalam kemampuan IPTEK tetapi juga memiliki kepribadian yang matang. Dasar hukum Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yaitu 1) Undang-undang No.14/2005 Pasal 1 ayat (1) dan

Pasal 20 ayat (b); 2) Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 1 ayat (5) dan pasal 11 ayat (a). Strategi Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) meliputi 3 aspek, yaitu: 1) strategi pengembangan diri melalui mentoring dan pelatihan, 2) strategi publikasi ilmiah terbagi dalam tiga kelompok yaitu: a) presentasi pada forum ilmiah, b) publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal, c) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan atau pedoman guru, dan 3) strategi karya inovatif berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan atau pengembangan karya seni, pembuatan atau modifikasi alat pelajaran atau peraga atau praktikum, membangun program pembelajaran yang unik, mengembangkan *software e-learning* (Undang-Undang (UU) tentang guru dan dosen nomor 14, 2005; Permen PAN-RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, 2009). Ketiga strategi pengembangan tersebut perlu dilaksanakan secara continue untuk menciptakan guru yang benar-benar profesional bukan hanya untuk memenuhi angka kredit. Meskipun angka kredit sudah terpenuhi guru akan terbiasa untuk mengembangkan diri sehingga tujuan pengembangan keprofesional berkelanjutan dapat tercapai. Selain itu, dukungan pemerintah, masyarakat, dan sekolah dalam penyediaan sarana dan prasarana untuk peningkatan kompetensi guru dapat menunjang layanan pendidikan bermutu dan berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk pengembangan karir guru.

Pembahasan mengenai pembinaan penulisan karya tulis ilmiah pengembangan profesi guru di salah satu sekolah di Indonesia berjalan dengan baik, hasil pembinaan dalam penulisan karya tulis ilmiah guru adalah sebagai berikut: (1) Perencanaan penulisan karya tulis ilmiah, adapun perencanaan penulisan karya tulis ilmiah di rancang oleh pengawas bina beserta kepala sekolah berdasarkan data bahwa sebagian besar guru atau 100% guru belum mempunyai karya tulis ilmiah dalam pengembangan karir dan profesionalisme guru, sehingga perlu sekali merancang dengan pembinaan penulisan karya tulis ilmiah untuk guru; (2) Pelaksanaan rencana penulisan karya tulis ilmiah, pelaksanaan *in house training* di Sekolah bina berjalan dengan sangat baik 100% berjalan dengan baik, semua guru mengikuti kegiatan pembinaan penulisan karya tulis ilmiah; (3) Evaluasi (*Check*) penulisan karya tulis ilmiah, dalam pelaksanaan penulisan karya tulis ilmiah guru menghasilkan karya tulis yang cukup baik, guru menyusun karya tulis ilmiah sampai menyusun laporan dan diseminarkan disekolahnya berjumlah 23 orang guru atau sekitar 76% dan 7 orang guru belum menyusun karya tulis ilmiah atau sekitar 23% hal ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan yang cukup signifikan dari tahun-tahun sebelumnya; (3) Tindak Lanjut (*Action*), hasil pelaksanaan penulisan karya tulis ilmiah bagi guru yang telah menulis sesuai kriteria APIK ditindaklanjuti dengan diusulkan kenaikan pangkatnya ke jenjang yang lebih tinggi, sementara 7 orang guru atau 23% yang belum menyusun karya tulis ilmiah untuk dibina secara berkelanjutan oleh pengawas bina sampai dapat menyusun karya tulis ilmiah sampai selesai sesuai dengan kriteria APIK (Jamalludin, 2022).

(Kennedy, 2005) menjelaskan sembilan model pengembangan profesional guru antara lain sebagai berikut: *Training, Defisit, Cascade, Award*
Volume 6 Nomor 2 Tahun 2024 | 184

Bearing, Standards Based, Coaching/Mentoring, Community of Practice dan Collaborative professional inquiry. Selanjutnya, Ohio mencanangkan standar pengembangan professional bagi semua pendidik (Ohio Department of Education (ODE), 2015). Studi yang dilakukan oleh (Helmerhorst et al., 2017) menonjol karena desainnya yang kuat dan unik, di satu sisi, serta fokusnya pada direktur pusat, selain juga pada pendidik, di sisi lain. Studi yang dilakukan di Belanda ini meneliti dampak program konsultasi di tempat yang baru dikembangkan terhadap kualitas proses melalui uji coba terkontrol acak dengan uji pra, uji pasca, dan tindak lanjut (Helmerhorst et al., 2017). Intervensi yang ditujukan kepada direktur pusat ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan dalam empat area spesifik: ruang dan perabotan, bahasa, aktivitas, dan struktur program. Hasilnya menunjukkan dampak positif yang signifikan dari intervensi untuk domain kualitas proses yang ditargetkan selama konsultasi, tanpa ditemukan dampak untuk kualitas proses global. Mengingat bahwa kualitas proses global adalah rata-rata yang dihitung di semua dimensi, tampaknya, untuk beberapa dimensi, efek positif ditemukan sementara untuk dimensi lain, tidak ada efek seperti itu yang diamati. Tampaknya peningkatan tersebut bersifat spesifik dan secara langsung terkait dengan fokus yang tepat (domain kualitas proses yang ditargetkan) dari konsultasi.

Sejalan dengan program konsultasi untuk direktur pusat, tim mengembangkan pelatihan umpan balik *video* selama 5 minggu untuk para pendidik, dengan tujuan untuk meningkatkan interaksi pendidik-anak. Sesi pelatihan individual dilaksanakan, di mana pelatih dan pendidik menonton contoh kasus video dan interaksi pendidik sendiri dan membahas bersama perilaku pendidik, berdasarkan serangkaian kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan tersebut memiliki efek positif pada beberapa keterampilan interaktif pendidik, yaitu respons yang peka, rasa hormat terhadap otonomi, komunikasi verbal, stimulasi perkembangan, dan mendorong interaksi positif dengan teman sebaya (Helmerhorst et al., 2017).

Studi ini menyimpulkan bahwa intervensi paling intensif (15 jam pembinaan di atas kursus reguler, dibandingkan dengan 5 jam atau tidak sama sekali) menunjukkan pola perbaikan yang paling konsisten (diukur dengan CLASS), yaitu pada kualitas interaksi (dukungan untuk bahasa dan pembelajaran). Terakhir, penilaian RCT dari implementasi intervensi QRIS selama 6 bulan (Boller et al., 2015) menunjukkan bahwa dukungan peningkatan kualitas QRIS (pembinaan dan hibah) efektif dalam meningkatkan kualitas yang diamati dalam pengaturan berbasis rumah. Studi-studi lain yang kuat, yaitu dengan desain uji coba terkontrol acak (*Randomized Controlled Trial/RCT*), telah melaporkan efek positif dari intervensi dengan alasan yang berbeda. Studi sebelumnya menyimpulkan bahwa pelatihan pendidikan emosional yang singkat (3-4 sesi) cukup untuk mengubah ketersediaan emosional pengasuh-anak dan keamanan keterikatan dengan pengasuh di pusat ECEC, dengan ukuran efek yang moderat (Biringen et al., 2012).

Selain dari beberapa pendapat diatas berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, beberapa hal yang bisa dilakukan oleh guru untuk dapat meningkatkan kompetensinya agar karir yang ia geluti dapat berkembang

maksimal, yaitu: (1) menghadiri/berpartisipasi dalam forum atau kegiatan ilmiah profesional (seminar, simposium, pelatihan, dll); (2) membuat karya tulis ilmiah/populer, karya seni, karya teknologi; (3) melaksanakan penelitian/pengkajian kerja profesional baik individual maupun kolaboratif (Munawir et al., 2022).

Peneliti menyimpulkan dari berbagai penelitian dan teori sebelumnya yang membahas mengenai strategi-strategi program CPD atau lebih dikenal dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) secara lengkap dapat memenuhi ketiga aspek dalam strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) meliputi 3 aspek, yaitu: 1) strategi pengembangan diri melalui mentoring dan pelatihan, 2) strategi publikasi ilmiah yang menulis isu-isu di lingkungan yang terbaru, dan 3) strategi karya inovatif melalui kegiatan lokakarya, proyek yang didanai, dan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

KESIMPULAN

Hasil penelitian dari segi manfaat dari pelaksanaan program CPD atau lebih dikenal dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) disimpulkan bahwa program CPD sebagai bentuk kegiatan divergen (formal, non-formal dan informal) yang berkelanjutan diharapkan dapat mengembangkan kemampuan intelektual, sikap, keterampilan kepribadian dan kompetensi guru dalam menjalankan profesionalisme profesi guru dengan baik sesuai dengan perubahan zaman dan kebutuhan. Pendidik dapat menerapkan inovasi dan menyempurnakan praktik untuk mendapatkan promosi di bidang profesional dengan keuntungan finansial.

Peneliti menyimpulkan dari berbagai penelitian dan teori sebelumnya yang membahas mengenai evaluasi program CPD atau lebih dikenal dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) harus memperhatikan beberapa aspek, diantaranya menyadari adanya perbedaan gaya belajar, mempertimbangkan tingkat minat dan keterlibatan, memberikan umpan balik untuk ditindaklanjuti, dukungan dan kesempatan.

Peneliti menyimpulkan dari berbagai penelitian dan teori sebelumnya yang membahas mengenai strategi-strategi program CPD atau lebih dikenal dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) secara lengkap dapat memenuhi ketiga aspek dalam strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) meliputi 3 aspek, yaitu: 1) strategi pengembangan diri melalui mentoring dan pelatihan, 2) strategi publikasi ilmiah yang menulis isu-isu di lingkungan yang terbaru, dan 3) strategi karya inovatif melalui kegiatan lokakarya, proyek yang didanai, dan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

Pengawas sekolah dapat dijadikan pembinaan guru khususnya dalam peningkatan profesionalisme guru, agar dapat tercapai dalam mengembangkan kegiatan keprofesiannya perlu direkomendasikan bagi: Kepala Sekolah, hendaknya kepala sekolah melaksanakan in house training secara mandiri di sekolah masing-masing dalam meningkatkan mutu guru serta kerjasama dengan Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) daerah masing-masing dan Lembaga lain yang berkompeten untuk membimbing guru dalam peningkatan mutu pembelajaran guru, mendorong untuk aktif dalam kegiatan MKKS bagi

kepala sekolah, Guru, hendaknya guru meningkatkan diri, menambah ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang berkaitan dengan model-model pembelajaran, aktif dalam kegiatan KKG bagi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Banik, S., Saha, A., Professor, A., & Professor, A. (2023). Importance of Continuous Professional Development (Cpd) Program in Teaching Profession. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 11(3), 278–285. www.ijcrt.org
- Biringen, Z., Altenhofen, S., Aberle, J., Baker, M., Brosal, A., Bennett, S., Coker, E., Lee, C., Meyer, B., Moorlag, A., & Swaim, R. (2012). Emotional Availability, Attachment, And Intervention In Center-Based Child Care For Infants And Toddlers. *Development and Psychopathology*, 24(1), 23–34. <https://doi.org/10.1017/S0954579411000630>
- Boller, K., Paulsell, D., Grosso, P. Del, Blair, R., Kassow, D. Z., Kim, R., & Raikes, A. (2015). Impacts of a Child Care Quality Rating and Improvement System On Child Care Quality. *Early Childhood Research Quarterly*, 30(B), 306–315. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0885200614001124?via%3Dihub>
- Brunsek, A., Perlman, M., McMullen, E., Falenchuk, O., Fletcher, B., Nocita, G., Kamkar, N., & Shah, P. S. (2020). A Meta-Analysis and Systematic Review of the Associations Between Professional Development of Early Childhood Educators and Children's Outcomes. *Early Childhood Research Quarterly*, 53, 217–248. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2020.03.003>
- Cadima, J., Nata, G., Barros, S., Coelho, V., & Barata, C. (2020). Literature review on early childhood education and care for children under the age of 3. *OECD Education Working Papers*, 243. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=edsoec&AN=edsoec.a9cef727.en&site=eds-live&custid=s2044865>
- Cherrington, S. (2017). Professional learning and development in early childhood education: A shifting landscape of policies and practice. *The New Zealand Annual Review of Education*, 22, 53–65. <https://doi.org/10.26686/nzaroe.v22i0.4148>
- Coolahan, J. (2002). Teacher education and the teaching career in an era of lifelong learning. *Education*, 2(2), 39. <http://ideas.repec.org/p/oec/eduab/2-en.html>
- Cunha, F., & Heckman, J. (2007). The technology of skill formation. *American Economic Review*, 97(2), 31–47. <https://doi.org/10.1257/aer.97.2.31>
- Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (1995). Policies That Support Professional Development in an Era Of Reform. *Phi Delta Kappan*, 76(N8), 597–604. <https://eric.ed.gov/?id=EJ501259>
- Undang-Undang (UU) tentang guru dan dosen nomor 14, Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia 2 (2005). <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Fid%2Ffid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>
- Gomez, R. E., Kagan, S. L., & Fox, E. A. (2015). Professional Development of The Early Childhood Education Teaching Workforce in The United States:

- an Overview. *rofessional Development in Education*, 41(2), 169–186.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/19415257.2014.986820>
- Groeneveld, M. G., Vermeer, H. J., van IJzendoorn, M. H., & Linting, M. (2010). Children's Wellbeing and Cortisol Levels in Home-Based and Center-Based Childcare. *arly Childhood Research Quarterly*, 25(4), 502–514.
<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/record/2010-02729-001>
- Hamre, Bridget K.; Partee, Ann; Mulcahy, C. (2017). Enhancing the Impact of Professional Development in the Context of Preschool Expansion. *AERA Open*, 3(4). <https://eric.ed.gov/?id=EJ1194130>
- Helmerhorst, K. O. W., Riksen-Walraven, J. M. A., Fukkink, R. G., Tavecchio, L. W. C., & Gevers Deynoot-Schaub, M. J. J. M. (2017). Effects of the Caregiver Interaction Profile Training on Caregiver–Child Interactions in Dutch Child Care Centers: A Randomized Controlled Trial. *Child and Youth Care Forum*, 46(3), 413–436. <https://doi.org/10.1007/s10566-016-9383-9>
- Hooper, A. (2019). Classifying Home-Based Child Care Providers: Validating a Typology of Providers' Beliefs and Self-Reported Practices. *Early Childhood Education Journal*, 47(3), 275–285.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10643-019-00926-8>
- Hunzicker, J. (2011). Effective Professional Development for Teachers: A Checklist. *Professional Development in Education*, 37(2), 177–179.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/19415257.2010.523955>
- Jamalludin. (2022). Pembinaan Penulisan Karya Tulis Ilmiah Melalui Siklus Deming (Deming Cycle) Di Sekolah Bina Guna Meningkatkan Karir Dan Profesionalisme Guru. *Al-Rabwah*, 16(02), 76–89.
<https://doi.org/10.55799/jalr.v16i02.197>
- Permen PAN-RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, 2009 Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi 31 (2009).
- Kennedy, A. (2005). Models of Continuing Professional Development: A framework for analysis. *Journal of In-Service Education*, 31(2), 235–250.
<https://doi.org/10.1080/13674580500200277>
- Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional, Pub. L. No. 3, BKN 1 (2023).
<https://www.bkn.go.id/regulasi/peraturan-bkn-nomor-3-tahun-2023/>
- Linberg, A., Kluczniok, K., Burghardt, L., & Freund, J. D. (2017). Quality of Toddler Childcare – Can it be Assessed With Questionnaires? *Early Child Development and Care*, 189(8), 1369–1383.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1380636>
- Loizou, E., & Recchia, S. L. (2017). In-Service Infant Teachers Re-Envision Their Practice Through A Professional Development Program. *Early Education and Development*, 29(1), 91–103.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10409289.2017.1343561>
- Moreno, A. J., Green, S., & Koehn, J. (2015). The Effectiveness of Coursework and Onsite Coaching at Improving the Quality of Care in Infant–Toddler Settings. *Early Education and Development*, 26(1), 66–88.
<https://doi.org/10.1080/10409289.2014.941260>
- Mulyati, M. (2019). Menciptakan Pembelajaran Menyenangkan dalam Menumbuhkan Peminatan Anak Usia Dini Terhadap Pelajaran. *Alim Journal of Islamic Education*, 1(2), 277–294.
<https://media.neliti.com/media/publications/362372-none-92d54ae9.pdf>

- Munawir, M., Aliya, N., & Bella, Q. S. (2022). Pengembangan Profesi dan Karir Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.339>
- 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. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.2333>
- Ohio Department of Education (ODE). (2015). *Ohio Standards for Professional Development*. https://education.ohio.gov/getattachment/Topics/Teaching/Educator-Equity/Ohio-s-Educator-Standards/Finalstandards-professional-development_FINAL-1.pdf.aspx
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2010). Teaching and learning international survey (TALIS). In *Technical report. Creating effective teaching and learning environments*. OECD Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264068780-en>
- Pitriyani, N. (2024). Peluang dan Tantangan Wajib Belajar 13 Tahun. *Kompas.com*. <https://www.kompasiana.com/noviapitriyani0101/67722dce34777c3fc97e3f95/peluang-dan-tantangan-wajib-belajar-13-tahun>
- Priatna, N., & Sukanto, T. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Remaja Rosdakarya. http://opac.lib.um.ac.id/index.php?s_data=bp_buku&s_field=0&mod=b&cat=3&id=44926
- Rudolph, A., & Figge, L. (2017). No Title. *Ecological Indicators*, 81, 348–361. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2017.04.060>
- Sa'ud, U. S. (2018). *Inovasi Pendidikan* (Riduwan (ed.)). Alfabeta. <https://inlisite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22199>
- Schachter, R. E., Gerde, H. K., & Hatton-Bowers, H. (2019). Guidelines for Selecting Professional Development for Early Childhood Teachers. *Early Childhood Education Journal*, 47(4), 395–408. <https://doi.org/10.1007/s10643-019-00942-8>
- Silva, J. Da, Zega, R. F. W., Kawatu, L. P., & Bu'ulolo, B. (2024). Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Tinggi Teologi Ekumene Jakarta Pendidikan Kristen Anak Usia Dini Sekolah Tinggi Teologi Ekumene Jakarta Pendidikan Kristen Anak Usia Dini Sekolah Tinggi Teologi Ekumene J. *KHIRANI: Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(1), 136–145. <https://doi.org/https://doi.org/10.47861/khirani.v1i4.921>
- Slot, P. L., Leseman, P. P. M., Verhagen, J., & Mulder, H. (2015). Associations between structural quality aspects and process quality in Dutch early childhood education and care settings. *Early Childhood Research Quarterly*, 33, 64–76. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2015.06.001>
- Taib, B., & Mahmud, N. (2021). Analisis Kompetensi Guru PAUD dalam Membuat Media Video Pembelajaran. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1799–1810. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1842>
- Tyagi, C., & Misra, P. K. (2021). Continuing Professional Development of Teacher Educators: Challenges and Initiatives. *Shanlax International Journal of Education*, 9(2), 117–126. <https://doi.org/10.34293/education.v9i2.3634>
- van Driel, J. H., & Berry, A. K. (2012). Teacher Professional Development Focusing On Pedagogical Content Knowledge. *Educational Researcher*, 4(1), 26–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.3102/0013189X11431010>

- Vianello, M., Schnabel, K., Sriram, N., & Nosek, B. (2013). No Title. *Personality and Individual Differences*, 55(8), 994–999.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.08.008>
- Waters, J., & Payler, J. (2015). The Professional Development Of Early Years Educators – Achieving Systematic, Sustainable And Transformative Change. *Professional Development in Education*, 41(2), 161–168.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/19415257.2014.1000503>