

Urgensi Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sisri Melina^{1*}, Dadan Suryana^{2*}

¹ Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

² Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Negeri padang, Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 13 Juni 2023

Direvisi pada tanggal 13 Maret 2024

Diterima pada tanggal 20 Maret 2024

Terbit online pada tanggal 27 Maret 2024

Kata Pengantar:

Guru, PAUD, Profesionalisme, Manajemen Sumber Daya Manusia



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

Penulis Korespondensi:

*Sisri Melina

Email: melinasisri@email.com

PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Pasal 1, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Mengutip apa yang disampaikan oleh Sekretariat Ditjen GTK (2020) terkait *Mengembalikan Profesionalisme Guru*, terdapat fakta yang ternyata masih menyisakan pertanyaan yang cukup serius tentang keberadaan guru sebagai guru profesional, yaitu menyoroti fakta bahwa masih ada kekurangan guru yang berkualitas sebagai pendidik profesional. Menurut Menteri Pendidikan, masih banyak guru yang tidak memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk dianggap profesional. Ada sekitar 300 guru yang tidak memenuhi kualifikasi S-1. Dalam survei tiga ratus guru (PNS dan Non PNS) yang kami miliki, hampir 50% tidak memenuhi syarat atau tidak disertifikasi. Proses sertifikasi adalah profesionalisasi guru, sesuai dengan Undang-Undang 2005 tentang Guru dan Guru. Namun, proses sertifikasi tidak menjamin bahwa guru akan menjadi profesional dan kompeten. Data terbaru Uji

Kompetensi Guru (UKG) menunjukkan bahwa guru dengan skor minimal 80 kurang mungkin untuk disertifikasi daripada mereka dengan skor 30. Selain itu, data PISA 2015 menunjukkan bahwa Indonesia berada di peringkat 36 dari 49 negara di bidang penilaian siswa internasional. Fakta ini menekankan pentingnya pengembangan profesional bagi para guru untuk memastikan pertumbuhan dan kesuksesan mereka yang berkelanjutan.

Setelah mempelajari secara menyeluruh isu-isu tersebut di atas, jelas bahwa mengembalikan guru ke kedudukannya sebagai pendidik profesional seutuhnya sangat penting. UU Guru dan Dosen menetapkan bahwa guru yang bersertifikat harus memiliki kompetensi minimal sebagai pendidik profesional, dan bahwa guru yang sudah bersertifikat harus bertanggung jawab atas profesinya secara profesional. Karena kondisi masyarakat modern seringkali menuntut kinerja serba profesional dalam berbagai pekerjaan, termasuk guru, karena kinerja profesional identik dengan kualitas layanan terbaik, yang pastinya berdampak pada hasil yang optimal.

Secara umum, manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata "manajemen", yang kata kerja "untuk mengelola" adalah untuk memelihara, mengelola, mengarahkan, menjalankan, mengatur, dan memimpin. Menurut Soetrisno (2016), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Di era globalisasi saat ini, bisnis membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan teknologi yang cepat, fleksibel, dan responsif terhadap perkembangan teknologi. Pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai dengan perekrutan, penyeleksian, klasifikasi, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan kemajuan profesional mereka. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka secara optimal. Dalam konteks pendidikan, manajemen bertujuan untuk memelihara, mengelola, mengarahkan, menjalankan, mengatur, dan memimpin kegiatan organisasi pendidikan. Menurut Suryana (2016), manajemen pendidikan melibatkan proses perencanaan, organisasi, pengarahan, dan pengendalian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Karwati, et.al. (2014) juga mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, organisasi, kepemimpinan, pengawasan, dan penggunaan semua sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, manajemen pendidikan merupakan suatu upaya dalam mengoptimalkan pengelolaan dan penggunaan sumber daya demi mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penting bagi program pendidikan anak usia dini untuk memprioritaskan perekrutan dan retensi guru yang berkualifikasi tinggi. Hal ini dapat dicapai melalui proses perekrutan yang ketat yang menilai kualifikasi, pengalaman, dan dedikasi calon guru terhadap bidangnya. Setelah guru terpilih, penting untuk memberikan pelatihan komprehensif yang membekali mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran dan

perkembangan anak secara efektif. Hal ini termasuk memahami teori-teori perkembangan anak, menerapkan praktik-praktik yang sesuai dengan perkembangan anak, dan menggunakan strategi pengajaran yang efektif. Dengan berinvestasi dalam pengembangan profesionalisme guru, program pendidikan anak usia dini dapat memastikan bahwa tenaga kerja mereka tetap kompeten dan mampu memenuhi kebutuhan anak usia dini yang terus berkembang.

Profesionalisme guru pendidikan anak usia dini mengacu pada tingkat profesionalisme yang ditunjukkan oleh para guru yang bekerja dengan anak-anak, biasanya sejak lahir hingga usia delapan tahun. Anak usia dini dipandang sebagai individu yang memiliki potensi yang baik dalam mengembangkan berbagai aspek, yaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Menurut Suryana (2013), Masa kanak-kanak adalah masa ketika manusia unik dalam mengeksplorasi potensi yang ada dan perlu serius tentang melayani sehingga setiap potensi yang mereka miliki dapat menjadi dasar untuk menjalani tahap perkembangan berikutnya. Masa kanak-kanak adalah periode perkembangan yang terjadi dalam berbagai aspek perkembangan anak dan juga terjadi sangat cepat (Fiah. 2017). Para pendidik ini memainkan peran penting dalam membentuk fondasi pendidikan dan perkembangan anak. Profesionalisme mereka sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang aman, mengayomi, dan menstimulasi anak untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Selain itu, profesionalisme guru PAUD mencakup berbagai aspek, seperti menjaga standar etika yang tinggi, terus mencari peluang pengembangan profesional, dan berkomunikasi secara efektif dengan orang tua dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya. Melalui profesionalisme mereka, para guru ini dapat secara efektif menerapkan praktik-praktik yang sesuai dengan perkembangan anak dan mengindividualisasikan instruksi untuk memenuhi kebutuhan unik setiap anak. Pada akhirnya, profesionalisme guru pendidikan anak usia dini menentukan pengalaman pendidikan anak dan menjadi dasar untuk kesuksesan di masa depan.

Pada anak usia dini, pendidikan tidak bisa dianggap remeh. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perekrutan, pelatihan, dan dukungan terhadap guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendorong profesionalisme. Dengan menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, organisasi dapat menarik dan mempertahankan individu-individu yang berkualifikasi tinggi dan memiliki dedikasi tinggi terhadap bidang pendidikan anak usia dini. Selain itu, Guru PAUD perlu terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan. Menurut Prawitasari (2019), pelatihan berkala dan workshop dapat meningkatkan keterampilan guru dalam menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan karakteristik anak usia dini. Maka peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan, seperti lokakarya dan konferensi, dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, sehingga mereka dapat terus mengikuti perkembangan penelitian dan praktik terbaik. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung yang mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka dapat berkontribusi pada kepuasan kerja dan motivasi guru secara keseluruhan. Evaluasi kinerja yang teratur dapat menjadi alat untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Menurut Handayani (2020), sistem evaluasi kinerja guru PAUD dapat melibatkan

penilaian dari orangtua dan rekan sejawat, selain dari manajemen sekolah. Dengan memberikan umpan balik dan pengakuan secara teratur atas kerja keras mereka, manajemen dapat menciptakan rasa dihargai dan dihormati di antara para staf pengajar. Selain itu, dengan mempromosikan budaya pembelajaran dan pertumbuhan yang berkelanjutan, para guru akan merasa lebih tertarik untuk berinvestasi dalam pengembangan profesional mereka sendiri, yang akan menghasilkan praktik pengajaran yang lebih baik dan hasil yang lebih baik bagi anak-anak.

Namun untuk memperoleh kualitas pendidik anak usia dini, kinerja guru mampu memberikan faktor penting demi mencapai tujuan tersebut, sebagaimana hasil penelitian (Dewi & Suryana, 2020; Melina & Eliza, 2023) menjelaskan bahwa pendidik bertanggung jawab untuk menciptakan pembelajaran, melaksanakan, dan membimbing dan melatih siswa dalam kategori baik, dan karena kompetensi pendidik masih berada dalam kategori cukup. Guru pendidikan anak usia memiliki peran yang penting dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan anak, meningkatkan rangsangan pendidikan untuk mencapai tahap perkembangannya. Inilah yang menjadi salah satu tantangan utama dalam profesionalisme guru pendidikan anak usia dini yaitu melibatkan guru-guru anak usia dini dalam pengembangan profesional dalam jabatan yang efektif merupakan komponen penting dalam membangun pendidikan anak usia dini yang berkualitas. Namun, tidak semua penawaran pengembangan profesional efektif dalam memberikan pengetahuan baru, meningkatkan praktik guru, atau meningkatkan hasil belajar anak, sehingga menyulitkan para guru dan direktur untuk memilih pengembangan profesional yang akan bermanfaat bagi pusat-pusat pendidikan anak usia dini mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan pada pendidik anak usia dini Kota Solok. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Alat observasi yang digunakan berbentuk format kuesioner online (terbuka dan tertutup) dilakukan pada guru-guru di Taman Kanak-Kanak yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Awal masa kanak-kanak adalah periode 'masa emas', yaitu individu memiliki karakteristik unik yang berkisar dalam rentang usia 0-8 tahun dan sedang berlangsung atau mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang cepat dalam berbagai aspek sesuai dengan kisaran perkembangan anak-anak dalam kehidupan berikutnya. Oleh karena itu, (Suryana, et.al., 2021) menyatakan bahwa dalam mengembangkan bangsa yang cerdas, setia dan takut, pendidikan anak-anak harus dimulai pada usia dini. Pendidikan anak usia dini adalah salah satu upaya pemerintah dalam memelihara, mendidik dan membimbing yang ditujukan pada

masa kanak-kanak awal, yaitu anak-anak dari lahir hingga usia 6 tahun yang diberikan melalui rangsangan pendidikan yang telah dirancang untuk membantu pertumbuhan fisik dan spiritual dan perkembangan anak sehingga anak siap ketika mereka akan dilahirkan dan masuk pendidikan lebih lanjut. Pada penelitiannya, Schachter et al. (2019) secara kritis mengulas literatur penelitian tentang pengembangan profesional untuk pendidikan anak usia dini untuk mengidentifikasi fitur-fitur pengembangan profesional yang membuat perbedaan bagi interaksi guru dan pembelajaran serta perkembangan anak. Panduan diberikan untuk memilih peluang pengembangan profesional yang memenuhi kebutuhan anak-anak dan guru. Rekomendasi tentang bagaimana membuat program pengembangan profesional yang berkelanjutan di dalam pusat pendidikan anak usia dini dengan menciptakan komunitas pembelajaran profesional juga dibuat. Pendekatan seperti ini mendukung pusat PAUD untuk menjadi tempat yang menghargai pembelajaran dan pendidikan berkelanjutan bagi semua profesional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya memberikan pelatihan yang komprehensif kepada para pendidik anak usia dini tidak dapat dilebih-lebihkan. Bidang pendidikan anak usia dini terus berkembang, dengan penelitian dan praktik terbaik yang terus bermunculan. Dengan memastikan bahwa para guru dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, program-program tersebut dapat memastikan bahwa anak-anak menerima pendidikan dan dukungan dengan kualitas terbaik. Selain itu, berinvestasi dalam pengembangan profesional guru menunjukkan komitmen terhadap bidang ini dan keyakinan bahwa setiap anak berhak mendapatkan awal yang terbaik dalam hidupnya. Pengembangan profesional berkelanjutan untuk pendidik anak usia dini sangat penting untuk mengikuti perkembangan terbaru di lapangan.

Tabel 1. Rata-rata Pengembangan SDM Pendidik Anak Usia Dini Februari 2022-Desember 2023

Topik Pelatihan Mandiri	
Asesmen PAUD	8
Bimbingan dan Konseling: Layanan Dasar	0
Diferensiasi dalam Pembelajaran (PAUD)	10
Disiplin Positif	3
Iklim Sekolah Aman: Mencegah Intoleransi	0
Iklim Sekolah Aman: Mencegah Kekerasan Seksual	0
Iklim Sekolah Aman: Mencegah Perundungan	0
Komunitas Praktisi	0
Kriteria Ketercapaian Tujuan Pembelajaran	1
Kurikulum Merdeka	24
Kurikulum Merdeka (PAUD)	18
Kurikulum Operasional Satuan PAUD: Kenali	1
Kurikulum Operasional Satuan PAUD: Pahami Tahap	5

Awal 1	
Kurikulum Operasional Satuan PAUD: Pahami Tahap Awal 2	0
Kurikulum Operasional Satuan PAUD: Pahami Tahap Berkembang 1	0
Kurikulum Operasional Satuan PAUD: Pahami Tahap Mahir 1	1
Kurikulum Operasional Satuan PAUD: Pahami Tahap Siap 1	1
Merdeka Belajar	11
Numerasi: Ide-Ide Praktis Pembelajaran [Kemitraan dengan Inovasi]	1
Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Satuan pendidikan [Kemitraan dengan PUSPEKA]	0
Pendidikan Inklusif (PAUD) [Kemitraan dengan UNICEF]	1
Perencanaan Berbasis Data di Satuan Pendidikan	2
Perencanaan Berbasis Data: Identifikasi-Refleksi-Benahi PAUD	1
Perencanaan Pembelajaran PAUD	3
Profil Pelajar Pancasila	2
Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila PAUD	6
Rapor Pendidikan sebagai Sumber Data Perencanaan PAUD	3
Refleksi Diri	1
Semangat guru 2: Kompetensi Non Teknis Kurikulum Merdeka [Kemitraan dengan HP Indonesia dan V&V Communications]	1
Semangat Guru 3: Merdeka Belajar dengan Kemampuan Non Teknis [Kemitraan dengan HP Indonesia]	0
Supervisi Akademik	2
Tahap Perkembangan Peserta Didik Fase Fondasi/PAUD (usia 4-6 Tahun)	2
Tahap Perkembangan Peserta Didik jenjang SD (usia 6-12 Tahun)	2
Transisi PAUD-SD 1: Penguatan di Awal Tahun Ajaran Baru	11
Transisi PAUD-SD 2: Penguatan melalui Pembelajaran yang Menyenangkan	5
Wawasan Kebinekaan Global (PAUD) [Kemitraan	0

dengan PUSPEKA]	
TOTAL (Pemahaman Modul Pelatihan)	126
TOTAL (Praktik Aksi Nyata)	18

Sumber Data: Pengguna Platform Merdeka Mengajar (Guru TK Kota Solok)

Berdasarkan tabel diketahui terdapat rata-rata 126 pelatihan mandiri yang diakses guru pendidikan anak usia dini menggunakan platform merdeka mengajar selama 1 tahun 10 bulan. Terdapat 18 guru yang menyelesaikan pemahaman modul pelatihan dan praktikkan aksi nyata pada topik yang dipelajari. Menurut data diatas hanya sebagian kecil yang menuntaskan progres topik pelatihan mandiri yang disajikan Kemendikbudristek. Hal tersebut membuktikan bahwa

Penelitian telah menunjukkan bahwa program pendidikan anak usia dini yang berkualitas tinggi memiliki dampak positif yang berkelanjutan pada perkembangan kognitif dan sosial anak. Dengan memberikan pelatihan yang komprehensif, para pendidik dapat terus mengikuti perkembangan praktik-praktik berbasis bukti dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran anak. Selain itu, berinvestasi dalam pengembangan profesionalisme guru dapat menumbuhkan budaya perbaikan yang berkelanjutan dan memastikan bahwa bidang pendidikan anak usia dini tetap dinamis dan inovatif.

Mengembangkan dan mengimplementasikan standar dan pedoman profesional untuk guru anak usia dini, yang menguraikan kualifikasi, kompetensi, dan ekspektasi profesi. Standar ini dapat menjadi tolok ukur untuk merekrut, mengevaluasi, dan mempromosikan guru, memastikan bahwa hanya individu yang memenuhi syarat yang masuk dan tetap berada di lapangan. Selain itu, membuat program pelatihan terstandarisasi dapat memberikan guru pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung perkembangan dan pembelajaran anak usia dini secara efektif. Dengan menawarkan peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan, seperti lokakarya, konferensi, dan program pendampingan, pendidik anak usia dini dapat terus mengikuti perkembangan penelitian dan praktik terbaik di lapangan. Pembelajaran yang berkelanjutan ini tidak hanya meningkatkan keahlian mereka, tetapi juga menumbuhkan rasa pertumbuhan dan kepuasan profesional. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inklusif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Mendorong kerja sama tim, komunikasi yang terbuka, dan saling menghormati di antara rekan kerja tidak hanya menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, tapi juga memungkinkan para guru untuk belajar dari pengalaman dan keahlian satu sama lain. Pada akhirnya, dengan berinvestasi pada kesejahteraan dan pengembangan profesional guru PAUD, kita dapat menciptakan jenjang karir yang berkelanjutan dan memuaskan yang menarik dan mempertahankan individu-individu yang bersemangat. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, kita dapat meningkatkan profesionalisme guru PAUD dan pada akhirnya memberikan pendidikan berkualitas tinggi yang layak bagi anak-anak.

Hubungan antara profesionalisme guru dan kualitas pendidikan tidak dapat dipungkiri. Ketika guru diperlakukan sebagai profesional dan diberi otonomi untuk membuat keputusan tentang metode pengajaran dan kurikulum mereka, mereka lebih mungkin untuk terlibat dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Hal ini, pada gilirannya, berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Ketika guru merasa dihormati dan dihargai, mereka akan berusaha lebih keras untuk memastikan bahwa murid-muridnya mendapatkan pendidikan yang terbaik. Komunikasi yang baik antara manajemen dan guru PAUD penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Berdasarkan penelitian oleh Susanto (2019), kolaborasi antara guru PAUD dalam merancang kegiatan pembelajaran dapat meningkatkan efektivitas proses pendidikan. Selain itu, ketika guru diberi kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan profesional, mereka dapat terus mengikuti perkembangan penelitian dan praktik terbaik dalam pendidikan, yang pada akhirnya akan meningkatkan metode pengajaran dan hasil yang lebih baik bagi para siswa. Ketika guru didukung dalam pengembangan profesional mereka, mereka mendapatkan keterampilan dan strategi baru yang dapat mereka terapkan di kelas. Hal ini memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa yang beragam dan menciptakan lingkungan belajar yang menstimulasi. Selain itu, ketika guru diberi otonomi untuk membuat keputusan tentang metode pengajaran dan kurikulum mereka, mereka dapat menyesuaikan instruksi mereka dengan kebutuhan dan minat khusus siswa mereka. Pendekatan yang dipersonalisasi ini menumbuhkan rasa kepemilikan dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka, yang menghasilkan peningkatan keterlibatan dan prestasi siswa.

KESIMPULAN

Rekapitulasi urgensi profesionalisme guru pendidikan anak usia dini dan kebutuhan akan standar dan pedoman yang konsisten di lapangan. Profesionalisme guru PAUD memainkan peran penting dalam memastikan kualitas pendidikan dan hasil yang positif bagi anak-anak. Dengan mengembangkan dan menerapkan standar dan pedoman profesional, kita dapat memastikan bahwa semua guru dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendidik anak usia dini secara efektif. Selain itu, memberikan kesempatan pengembangan profesional yang berkelanjutan memungkinkan para guru untuk terus meningkatkan praktik mengajar mereka dan tetap mengikuti perkembangan penelitian dan praktik terbaik di lapangan. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi para guru itu sendiri, namun juga berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan dan hasil yang lebih baik bagi anak-anak. Ketika guru menerima pengembangan profesional secara teratur, mereka dapat menyempurnakan strategi instruksional mereka dan beradaptasi dengan beragam kebutuhan siswa mereka. Hasilnya, mereka dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan efektif yang mendorong pertumbuhan dan prestasi siswa. Selain itu, pengembangan profesional yang berkelanjutan mendorong

kolaborasi di antara para pendidik, memungkinkan mereka untuk berbagi ide, sumber daya, dan metode pengajaran yang inovatif. Pada akhirnya, pendekatan kolaboratif ini meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan mempersiapkan anak-anak untuk sukses dalam usaha mereka di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Delfia, E., & Nurhafizah, N. (2019). Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Merancang Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3(1), 722-729.
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik PAUD di PAUD Al Azhar Bukittinggi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 1051-1059.
- Handayani, A. B. (2020). Evaluasi Kinerja Guru PAUD: Perspektif Orang Tua dan Rekan Sejawat. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 12(3), 112-125.
- Prawitasari, R. (2019). Peningkatan Kualitas Guru PAUD melalui Pelatihan dan Workshop. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 30-42.
- Fiah, R. El. (2017). *Bimbingan dan Konseling Anak usia Dini*. Depok: Rajawali Pers.
- Karwati, Priansa, E., & Juni, S. D. (2014). *Manajemen Kelas*. Bandung: Alfabeta.
- Melina, S., & Eliza, D. (2023). Analisis Moral Agent Pendidik terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(10), 2214-2223.
- Nasution, N., & Nurhafizah, N. (2019). Profesionalisme Guru Anak Usia Dini Era Digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3(2), 666-675.
- Ningsih, S. Y., & Nurhafizah, N. (2019). Konsep Kompetensi Pedagogik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3(1), 694-703.
- Schachter, R., Gerde, H., & Hatton-Bowers, H. (2019). Guidelines for Selecting Professional Development for Early Childhood Teachers. *Early Childhood Education Journal*, 47, 395-408.
<https://doi.org/10.1007/S10643-019-00942-8>
- Sekretariat GTK. (2020). *Mengembalikan Profesionalisme Guru*. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. dilihat 25 Desember 2023.
<https://gtk.kemdikbud.go.id/read-news/mengembalikan-profesionalisme-guru>
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Suryana, D. (2013). Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis Peraturan Menteri No. 58 Tahun 2009. *Jurnal Ilmu Pendidik*, 13(2), 53-61.

Suryana, D. (2016). *Stimulasi & Aspek Perkembangan Anak*. Jakarta: Kencana.

Suryana, D., Tika, R., & Wardani, E. K. (2022, June). Management of Creative Early Childhood Education Environment in Increasing Golden Age Creativity. *In 6th International Conference of Early Childhood Education (ICECE-6 2021)* (pp. 17-20). Atlantis Press.

Susanto, B. (2019). Kolaborasi Guru PAUD dalam Merancang Pembelajaran Berbasis Karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 7(2), 65-78.