

Isu-Isu Global Komitmen Guru Profesional Dalam Menjalankan Tugas di Taman Kanak-Kanak Al-Falah Jakarta Timur

Dian Kurniati¹, Lili Yun Sari², Mukhtar Latif³, Kasful Anwar Us⁴

Institut Agama Islam Nusantara Batang Hari¹⁻⁴,

Email Korespondensi: diankurniatii14@gmail.com¹, lilyyunsari09@gmail.com², proflatif261@gmail.com³, kasfulanwarus@gmail.com⁴.

Article received: 09 Maret 2024, Review process: 20 Maret 2024,
Article Accepted: 26 Maret 2024, Article published: 28 Maret 2024

ABSTRACT

The commitment and professionalism of a teacher at an early childhood education institution is something very special and noble, this is because the profession of an early childhood teacher is not comparable to the recognition that teachers receive. This research aims to analyze and describe global issues of professional teacher commitment in carrying out their duties. The approach in this research uses a qualitative approach, with data collection techniques using observation, interviews and documentation methods, then the author carries out analysis using data reduction analysis, data presentation and drawing conclusions. The final step that the author took was to triangulate the data to find the validity of the data. The results of this research show that at Al-Falah Kindergarten, East Jakarta, teachers' professional commitment can be seen through the length of service of teachers who work at the school, so that the longer the teacher works, the better their professional commitment. This teacher at the Al-Falah Kindergarten in East Jakarta is known to have worked as a teacher with a service period of between five and eight years and with no desire to move to another profession. This shows that in general the professional commitment of Kindergarten teachers at Al-Falah Kindergarten in East Jakarta can be said to be good. Apart from that, in more detail, in this research there were three themes that were revealed regarding the professional commitment of kindergarten teachers, namely affective professional commitment, sustainable professional commitment and normative professional commitment.

Keywords: Global Issues, Commitment, Professional.

ABSTRAK

Komitmen dan profesionalitas seorang guru pada lembaga pendidikan anak usia dini merupakan sesuatu yang sangat istimewa dan mulia, hal ini dikarenakan profesi guru anak usia dini tidak sebanding dengan kompensasi yang guru terima. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan isu-isu global komitmen guru profesional dalam menjalankan tugas. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian penulis lakukan analisis dengan analisis reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Langkah terakhir yang penulis lakukan

yaitu melakukan triangulasi data untuk mencari keabsahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Taman Kanak-Kanak Al-Falah Jakarta Timur komitmen profesional guru dapat dilihat melalui masa kerja guru yang bekerja di sekolah, sehingga semakin lama guru bekerja maka semakin baik komitmen profesinya. Guru di Taman Kanak-Kanak Al-Falah Jakarta Timur ini diketahui telah bekerja sebagai guru yang memiliki masa kerja antara lima sampai delapan tahun dan tanpa ada yang berkeinginan untuk berpindah ke profesi lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum komitmen profesional guru Taman Kanak-Kanak pada Taman Kanak-Kanak Al-Falah Jakarta Timur dapat dikatakan baik. Selain itu, secara lebih rinci maka pada penelitian ini terdapat tiga tema yang berhasil diungkap terkait komitmen profesional guru Taman Kanak-Kanak, yaitu komitmen profesional afektif, komitmen profesional berkelanjutan dan komitmen profesional normatif.

Kata Kunci: *Isu-Isu Global, Komitmen, Profesional.*

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan dari tahun ketahun selalu menjadi program pemerintah. Salah satunya dengan tetapkannya UU.No. 2 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dan dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kualitas pendidikan ditentukan oleh penyempurnaan intergral dari seluruh komponen pendidikan seperti kualitas guru, penyebaran guru yang merata, kurikulum, sarana dan prasarana yang memadai, suasana PBM yang kondusif, dan kualitas guru yang meningkat dan didukung oleh kebijakan pemerintah. guru merupakan titik sentrapeningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. oleh karena itu, peningkatan Kompetensi Profesional guru merupakan suatu keharusan.

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional maupun instruksional. Peran strategis tersebut sejalan dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menempatkan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sekaligus sebagai agen pembelajaran. Sebagai tenaga profesional, pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik yang sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Selain harus mempunyai kualifikasi seperti yang telah disebutkan di atas, seorang guru harus mengetahui dan mematuhi berbagai komitmen apa saja yang harus dilakukannya sebagai seorang guru profesional.

Tugas guru sebagai profesi menurut Usman dan Nurdin: "meliputi mendidik, mengajar dan melatih (Nurdin, Syafruddin dan Usman, Basyiruddin, 2003) Tugas guru sebagai pengajar bertanggung jawab atas terlaksananya proses belajar mengajar mulai dari perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran. Sebagai pendidik, guru harus mampu membawa perubahan tingkah laku maupun perubahan sikap mental anak didik. Sebagai pembimbing, tugas guru adalah menuntun anak didik dalam perkembangan dengan jalan memberi lingkungan dan arah yang sesuai dengan tujuan

pendidikan. Sehubungan dengan hal ini, maka dapat dikatakan bahwa tercapainya tujuan pendidikan sekolah sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas guru, hal ini menunjukkan betapa pentingnya peranan guru dalam dunia pendidikan.

Tugas guru yang begitu besar untuk mencapai tujuan pendidikan hendaknya dijalankan dalam kualitas yang baik. Tugas yang diemban guru akan terlaksana dengan baik jika dalam diri guru tersebut terdapat komitmen yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas. Selain itu komitmen merupakan prinsip yang harus dimiliki oleh seorang berprofesi sebagai guru. Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melaksanakan sesuatu tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, kepedulian dan loyalitas yang tinggi.

Taman kanak-kanak swasta ini pertama kali berdiri pada tahun 1996. Saat ini TK Al Falah masih menggunakan program kurikulum belajar 2013. TK Al Falah dibawah kepemimpinan seorang kepala sekolah yang bernama Martini Saleh ditangani oleh seorang operator yang bernama Aditya Aprildes Prabowo. TK Al Falah memiliki akreditasi grade B dengan nilai (akreditasi tahun 2015) dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah. Ada program pembelajaran menarik berkualitas untuk anak yang meliputi: (1) Baby House, (2) Kelompok bermain, (3) TK. Di luar itu, sekolah ini pun mendukung jenjang SD, SMP, dan SMA sekaligus. Untuk rincian biaya pendaftaran masuk di KB dan TK adalah sebagai berikut: (1) Uang pangkal: Rp68.000.000, (2) Uang SPP tahunan: Rp62.400.000

Berdasarkan hasil diskusi terbatas dengan para guru di Taman Kanak-Kanak Al Falah Jakarta diketahui bahwa tingginya wawasan kompetensi profesional guru dimungkinkan karena beberapa alasan antara lain: (1) tingginya kesadaran guru untuk memperbarui pengetahuannya meskipun telah lama di angkat menjadi guru (2) kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan profesional sangat luas, baik dari segi jumlah maupun dari intensitasnya (3) pertemuan-pertemuan guru sejenis dalam wadah musyawarah guru mata pelajaran sangat aktif (4) supervisi pendidikan bertujuan memperbaiki proses pembelajaran menitikberatkan pada aspek administrasi dan substantif.

Menurut Hoy dan Miskel, mengemukakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi, akan menunjukkan loyalitas dan berdisiplin tinggi dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri guru yang mempunyai komitmen tinggi adalah yang mempunyai kepedulian, rasa tanggungjawab dan loyalitas pada tugas pokok, merasakan dorongan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu komitmen guru diukur melalui indikator yakni memiliki kepedulian, tanggung jawab dan loyalitas (Wirdatul Jannah, 2014).

Komitmen menurut kamus besar bahasa indonesia, komitmen merupakan suatu perjanjian untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan kontrak (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008). Kata komitmen berasal dari Bahasa Inggris yang berarti keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (Futiati Romlah, 2016). Komitmen adalah

sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Ricky W. Griffin, 2004).

Komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh- sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun. Sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya (E. Mulyasa, 2011). Steers dan Poster memandang komitmen sebagai suatu sikap. Menurutnya orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasinya. Orang tersebut mau menyumbangkan segala sesuatu yang ada pada dirinya demi untuk kepentingan organisasi, dengan maksud agar organisasi tersebut tetap dalam keadaan baik (Sri Banun Muslim, 2013).

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja (Stephen P. Robbins, 2010).

Cut Zurnali mendefinisikan pengertian komitmen organisasional dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allen, Curtis and Wright dan S.G.A. Smeenk, et.al. dimana komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dan ini dirasa sangat sesuai untuk menganalisis komitmen organisasional para karyawan dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba (wikipedia.id, 2023).

Menurut L. Mathis-John H. Jackson, komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Menurut Griffin, komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang

individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Fred Luthan, komitmen organisasi didefinisikan sebagai: (1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu (2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi (3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (wikipedia.id, 2023). Komitmen yang mencerminkan suatu ikatan atau janji kepada dirinya sendiri untuk terus mengabdikan dan setia terhadap sekolah atau organisasi yang ia naungi. Dengan demikian adanya komitmen serta kesetiaan yang tinggi pada sekolah atau organisasi menyebabkan seseorang akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan yang diinginkan oleh sekolah dapat tercapai dengan baik.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sedangkan profesional menurut Undang-undang No.14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 4 diartikan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan, yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Jamil Suprihatiningrum, 2013). Suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus di antaranya adalah menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, menekankan pada suatu keahlian tertentu sesuai dengan bidang profesinya, menuntut adanya keterampilan tingkat pendidikan yang memadai, serta adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Kunandar,2009).

Guru yang profesional akan tercermin dalam melaksanakan pengabdian tugas-tugasnya yang ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral (Kunandar,2009).

Komitmen bisa berasal dari beberapa sumber, antara lain: (1) Komitmen akan meningkat jika kita melakukan perilaku berdasarkan sikap. (2) Komitmen bertambah ketika kita mendasarkan sikap kita pada pandangan publik. (3) Pengalaman langsung dengan objek sikap, ketika seseorang melakukan langsung suatu isu, biasanya sikapnya akan lebih kuat. (4) Kebebasan memilih sikap akan menimbulkan perasaan komitmen yang lebih besar ketimbang dia memilih sikap

karena dipaksa atau terpaksa (Shelley E Taylor Dkk, 2009). Komitmen pada sikap awal akan mengubah besarnya diskrepansi yang diperlukan untuk menciptakan perubahan sikap maksimum. Semakin kuat komitmen individu terhadap sikap awalnya, maka sedikit deviasi yang akan ditoleransinya dalam komunikasi persuasif sebelum dia menolaknya.

Meyer, Allen dan Smith didalam buku sopiah mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu: (1) *Affective Commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. (2) *Continuance Commitment*, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji atau keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukannya dipekerjaan lain. (3) *Normatif Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai tersebut bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan (Wibowo, 2013).

Sedangkan Kanter mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu sebagai berikut: 1) Komitmen berkesinambungan yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi. 2) Komitmen terpadu yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena pegawai percaya bahwa norma-norma yang bermanfaat. 3) Komitmen terkontrol yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembinaan terhadap komitmen guru dalam mengajar dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan seluasluasnya kepada guru untuk mengembangkan potensi dirinya (Wiratul Jannah, 2014). Dan juga pembinaan diberi oleh kepala sekolah terhadap guru seperti memberikan pengarahan dan bimbingan dalam melaksanakan keterampilan teknis mengajar agar lebih baik lagi. (1) Kepedulian, salah satu ciri guru yang memiliki rasa kepedulian yang tinggi yaitu kepedulian terhadap tugasnya. Sahertian menyatakan "kepedulian dapat timbul bila ada rasa cinta terhadap tugas dan profesi yang digeluti" seorang harus merasa bangga terhadap profesinya betapapun banyak persoalan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas (Piet A. Sahertian, 1994). (2) Tanggung Jawab, masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan, "tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya" (Malayu S.P. Hasibuan, 2012). Jadi dapat disimpulkan bahwa guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya merupakan guru yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya. (3) Loyalitas, loyalitas merupakan faktor penting bagi sekolah. Sondang p. Siagian menyatakan bahwa atas dasar kesetiaanlah organisasi mampu mencapai tujuannya. Kesetiaan

adalah suatu tekad dan kesungguhan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab (Sondang P. Siagian, 2001). Jadi loyalitas yaitu ketaatan guru dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah.

Karena pendidik merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, komitmen kerja guru dalam suatu organisasi sekolah adalah keinginan yang berasal dari dalam diri guru untuk mempertahankan keanggotaannya dan turut ikut bersedia berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan juga turut serta dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik untuk kedepannya (Mustaghfiroh, dkk, 2020).

Dessler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan: (1) Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan menejer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi. (2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi Anda, Memperjelas misi dan ideologi, berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi, (3) Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang koprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif, (4) Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama, (5) Mendukung perkembangan karyawan, Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan (wikipedia.id 2023).

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yakni penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian ini dilakukan di Taman Kanak-kanak Al-Falah Jakarta Timur. Subjek yang akan menjadi penelitian ialah pihak-pihak yang berada di lingkungan Taman Kanak-kanak Al-Falah Jakarta Timur. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, teknik analisis dengan analisis reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Langkah terakhir yang penulis lakukan yaitu melakukan triangulasi data untuk mencari keabsahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan perwakilan guru Taman Kanak-Kanak di salah satu sekolah Taman Kanak-Kanak yang berada di Jakarta yang letaknya di daerah perkotaan yang padat penduduk menunjukkan bahwa sebagian besar guru menyatakan bahwa keputusannya untuk menjadi

guru Taman Kanak-Kanak adalah pilihan utama sejak awal memilih profesi. Para guru menyadari bahwa profesi ini memiliki tuntutan tugas yang cukup berat, tanggung jawab dalam mengajar dan mendidik anak usia dini dengan karakteristik khas. Walaupun demikian, guru Taman Kanak-Kanak di sekolah ini tetap dapat bertahan dalam profesinya sebagai guru. Para guru juga menyatakan bahwa dalam delapan tahun terakhir tidak ada guru yang mengundurkan diri atau keluar dari pekerjaannya dan tetap berprofesi sebagai guru Taman Kanak-Kanak meskipun gaji serta tunjangan yang diterima masih terbatas. Hal ini tentunya menjadi kajian menarik untuk diteliti karena selama ini banyak individu yang memilih profesi lain dengan gaji yang tinggi dan tuntutan tugas yang lebih ringan. Namun, guru-guru di sekolah Taman Kanak-Kanak ini tetap bertahan untuk menjalani profesi sebagai guru meskipun dengan segala keterbatasan fasilitas yang ada.

Komitmen guru dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan di Taman Kanak-Anak Al-Falah Jakarta mengalami peningkatan dari tahun ketahun dengan menumpuh studi lanjut S2, dengan biaya sendiri. Hal ini dapat dilihat dari komitmen dan keinginan guru untuk meningkatkan stadi lanjut mereka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, kemampuan, perluasan wawasan ilmu pengetahuan, serta usaha untuk meningkatkan kompetensi guru dalam bidang pendidikan.

Komitmen guru dalam inovasi Pembelajaran di Taman Kanak-Anak Al-Falah Jakarta dengan mempersiapkan kelengkapan administrasi guru yang sudah di persiapkan setiap akan melakukan proses pembelajaran. Proses pelaksanaan pembelajaran dengan memanfaatkan media pembelajaran yang ada serta menggunakan media pembelajaran dan model pembelajaran yang sesuai dengan materi yang ada, dan penilaian prestasi belajar sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari guru yang melakukan bimbingan yang terarah kepada siswa, hal ini dilakukan untuk menunjang keberhasilan belajar siswa serta pencapaian prestasi belajar yang baik dan mampu diakui oleh pihak sekolah bahkan pihak lain yang ada di luar sekolah.

Komitmen guru dalam kegiatan ilmiah di Taman Kanak-Anak Al-Falah Jakarta sudah dilakukan dengan banyaknya guru yang mengikuti seminar-seminar, pelatihan-pelatihan, dan di sekolah tersebut sudah sering melakukan workshop. Akan tetapi dari segi kegiatan ilmiah seperti penulisan artikel ilmiah masih rendah hal itu disebabkan kurangnya pengetahuan, pemahaman dan keterampilan guru dalam menulis karya ilmiah, terbatasnya sarana-prasarana bacaan ilmiah terutama majalah ilmiah atau jurnal, belum tersedianya artikel, majalah atau jurnal di lingkungan sekolah atau dinas pendidikan kabupaten yang bias menampung tulisan para guru, masih terbatasnya lomba menulis karya ilmiah yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan kabupaten, masih rendahnya motivasi guru untuk mengikuti lomba menulis karya ilmiah.

Komitmen partisipasi dalam organisasi guru di Taman Kanak-Anak Al-Falah Jakarta bahwa sudah banyaknya guru yang termasuk dalam organisasi guru seperti HIMPAUDI tersebut para guru biasa bertukar pikiran dan mencari

solusi apabila ditemukannya persoalan-persoalan yang di hadapi oleh pihak guru tersebut. di setiap guru mata pelajaran terutama di Taman Kanak-Anak Al-Falah Jakarta sudah membentuk wadah HIMPAUDI. Organisasi ini bersifat mandiri dan terbuka bagi semua guru mata pelajaran baik yang berstatus pegawai negeri sipil, guru tidak tetap, dan guru pada sekolah swasta yang berada di lingkungan sanggar atau wilayah kabupaten/kota.

Hal yang mempengaruhi guru dalam meningkatkan kompetensi profesional sebagai pendidik di Taman Kanak-Anak Al-Falah Jakarta adalah masih kurangnya sarana yang dimiliki, keinginan dari guru itu sendiri, iklim yang bisa mengganggu kesehatan serta kepala sekolah. Dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, yang meliputi : pengelolaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penilaian dan prestasi siswa, pemanfaatan media dan sumber pembelajaran, pemahaman akan landasan pendidikan, serta pemahaman dan pemanfaatan hasil penelitian, walaupun kenyataan kondisi sekolah masih kurang untuk di katakana sekolah yang memiliki fasilitas yang cukup. Akan tetapi terlihat sekali perjuangan dari guru untuk terus berusaha dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan tuntutan standar nasional pendidikan. Hal ini terlihat dari usaha guru dalam mengikuti workshop-workshop, dan pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional sebagai pendidik.

Pembahasan

Pendidikan anak usia dini adalah upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun (Nurhasanah et al., 2023). Pendidikan anak usia dini merupakan jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar (Nurhafizah & Hasan, 2023b). Pendidikan anak usia dini merupakan pendidikan yang ditujukan bagi anak dengan tujuan agar anak dapat mengembangkan potensinya sejak dini (Anita, 2023). Pendidikan anak usia dini mempunyai tujuan untuk meningkatkan beragam kemampuan anak (Wan et al., 2023). Pada usia dini merupakan *golden age* dalam tumbuh kembang anak untuk mengoptimalkan perkembangan otak (Komariah et al., 2023). Anak usia dini merupakan makhluk kecil yang menganggap segala aktivitas adalah bermain (Nuzul et al., 2023). Bermain adalah dunianya anak (Fenny et al., 2023). Bermain memiliki banyak manfaat bagi perkembangan anak usia dini (Kusnul et al., 2023). bagi anak usia dini bermain ibaratkan kepingan uang logam yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain (Rayzah et al., 2023). Usia dini merupakan usia penting dalam pembentukan kepribadian anak (Hasan & Nurhafizah, 2023). Partisipasi orang tua dalam menunjang pelaksanaan pendidikan pada anak yaitu dengan jenis memberikan sumbangan pikiran (bimbingan, perhatian dan motivasi) (Megawati et al., 2023). Pendidikan untuk anak menjadi tanggung jawab bagi ibu bapaknya (Marziana & Harun, 2023). Pendidikan mendasar yang diterima anak berangkat dari keluarga (Fitriana, 2023). Dukungan orangtua dapat meningkatkan prestasi anak (Mawaddah et al., 2023). Anak usia dini selalu tertarik dengan hal baru (Nurhafizah & Hasan, 2023a). Mutu pembelajaran adalah bagian dari mutu pendidikan secara keseluruhan (Qalka & Hairul, 2023). Karakteristik pembelajaran

anak usia dini ialah pembelajaran aktif (Nurul et al., 2023). Anak Usia Dini memiliki kebutuhan alami untuk bergerak dan berkembang (Hilda, 2023). Anak usia dini merupakan individu yang berbeda, unik dan memiliki karakteristik tersendiri sesuai dengan tahapan usianya (Nurillah, 2023).

Kualitas pendidikan dari tahun ketahun selalu menjadi program pemerintah. Salah satunya dengan tetapkannya UU No. 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan di jelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kualitas pendidikan di tentukan oleh penyempurnaan intergral dari seluruh komponen pendidikan seperti kualitas guru, penyebaran guru yang merata, kurikulum, sarana dan prasarana yang memadai, suasana PBM yang kondusif, dan kualitas guru yang meningkat dan didukung oleh kebijakan pemerintah. guru merupakan titik sentra peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. oleh karena itu, peningkatan kompetensi profesional guru merupakan suatu keharusan.

Menurut Ahmad dan Rajak, dikutip Serlinda dan Zakaria, komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan respon (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme guru secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. guru yang profesional mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Namun untuk menghasilkan guru yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah (Serlinda dan Zakaria, 2019).

Perkembangan kualitas lembaga pendidikan yang bertugas mengembangkan ilmu pengetahuan berkaitan erat dengan perkembangan profesionalisme guru. Tantangan yang di hadapi dalam bidang manajemen, selama ini tampak bahwa sebagian besar lembaga pendidikan belum dikelola secara memadai, untuk mengadakan upaya profesionalisme umumnya masih sangat rendah. Berdasarkan hasil diskusi terbatas dengan para guru di Taman Kanak-Anak Al-Falah Jakarta diketahui bahwa rendahnya wawasan kompetensi profesional guru dimungkinkan karena beberapa alasan antara lain: (1) rendahnya kesadaran guru untuk memperbarui pengetahuannya meskipun telah lama di angkat menjadi guru; (2) kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan profesional sangat terbatas, baik dari segi jumlah maupun dari intensitasnya; (3) pertemuan-pertemuan guru sejenis dalam wadah HIMPAUDI kurang aktif; (4) supervisi pendidikan yang bertujuan memperbaiki proses pembelajaran cenderung menitikberatkan pada aspek administrasi; (5) pemberian angka kredit jabatan fungsional guru yang ditujukan untuk memacu kinerja guru pada prakteknya hanya bersifat formalitas.

Pada lingkup sekolah, guru Taman Kanak-Kanak yang profesional memiliki ciri yaitu memiliki landasan keilmuan yang kuat tentang perkembangan anak dan belajar efektif, bersikap optimis dan memiliki pendekatan “aku bisa”, hangat dan memiliki empati, spontanitas dan fleksibel, memiliki keahlian dalam melakukan refleksi dan analisis, memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan banyak orang, memiliki kemampuan memimpin, bermain penuh dan mampu menciptakan kegiatan belajar yang menyenangkan, memiliki imajinasi dan kreativitas yang tinggi, mampu merancang program dan melaksanakan pembelajaran yang mengacu pada analisis kebutuhan anak, dan kemampuan untuk secara terus menerus mendokumentasikan serta melakukan penilaian pada perkembangan anak Christianti, dan Fahdini et al. dalam penelitiannya menyatakan bahwa indikator guru yang profesional adalah guru yang dapat mencerminkan penguasaan terhadap landasan kependidikan, memiliki kompetensi dibidang psikologi pendidikan, menguasai materi pembelajaran, mampu menguasai, merancang, memanfaatkan, dan menerapkan berbagai metode, strategi, inovasi, dan program pembelajaran, serta melakukan unsur-unsur penunjang lainnya (Umi Anugerah Izzati, dkk, 2022).

Komitmen profesional guru juga dapat dilihat melalui masa kerja guru yang bekerja di sekolah Taman Kanak-Kanak ini, sehingga semakin lama guru bekerja maka semakin baik komitmen profesinya. Subyek dalam penelitian ini diketahui telah bekerja sebagai guru yang memiliki masa kerja antara lima sampai delapan tahun dan tanpa ada yang berkeinginan untuk berpindah ke profesi lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum komitmen profesional guru Taman Kanak-Kanak pada penelitian ini dapat dikatakan baik. Selain itu, secara lebih rinci maka pada penelitian ini terdapat tiga tema yang berhasil diungkap terkait komitmen profesional guru Taman Kanak-Kanak, yaitu komitmen profesional afektif, komitmen profesional berkelanjutan dan komitmen profesional normatif

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini ditemukan bahwa rendahnya wawasan kompetensi profesional guru dikarenakan: (1) rendahnya kesadaran guru untuk memperbarui pengetahuannya meskipun telah lama di angkat menjadi guru (2) kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan profesional sangat terbatas, baik dari segi jumlah maupun dari intensitasnya (3) pertemuan-pertemuan guru sejenis dalam wadah HIMPAUDI kurang aktif (4) supervisi pendidikan yang bertujuan memperbaiki proses pembelajaran cenderung menitikberatkan pada aspek administrasi (5) pemberian angka kredit jabatan fungsional guru yang ditujukan untuk memacu kinerja guru pada prakteknya hanya bersifat formalitas.

Pada Taman Kanak-Kanak Al-Falah Jakarta Timur komitmen profesional guru dapat dilihat melalui masa kerja guru yang bekerja di sekolah, sehingga semakin lama guru bekerja maka semakin baik komitmen profesinya. Guru di

Taman Kanak-Kanak Al-Falah Jakarta Timur ini diketahui telah bekerja sebagai guru yang memiliki masa kerja antara lima sampai delapan tahun dan tanpa ada yang berkeinginan untuk berpindah ke profesi lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum komitmen profesional guru Taman Kanak-Kanak pada Taman Kanak-Kanak Al-Falah Jakarta Timur dapat dikatakan baik. Selain itu, secara lebih rinci maka pada penelitian ini terdapat tiga tema yang berhasil diungkap terkait komitmen profesional guru Taman Kanak-Kanak, yaitu komitmen profesional afektif, komitmen profesional berkelanjutan dan komitmen profesional normatif.

DAFTAR RUJUKAN

- Anita. (2023). Meningkatkan Motorik Halus Anak Usia Dini Melalui Media Visual. *DZURRIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 9-15.
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Fenny, F., Amirul, M., & Yennizar. (2023). Implementasi Bermain Outdoor Dalam Mengembangkan Motorik Kasar Anak Usia Dini. *DZUURIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 60-71.
- Fitriana. (2023). Hubungan Pola Asuh Orangtua dan Lingkungan Keluarga Terhadap Penggunaan Gadget Anak Usia Dini. *DZUURIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 82-91.
- Hasan, S., & Nurhafizah. (2023). Dampak Metode Pembelajaran Kartu Huruf Hijaiyah Dalam Mengenalkan Huruf Hijaiyah Anak Usia Dini. *DZUURIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 47-54.
- Hilda, R. S. E. K. (2023). Peran Guru Dalam Mengembangkan Motorik Anak Usia Dini. *DZUURIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 91-98.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi
- Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, & Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*, Texas A&M University. – Fourth edition, 2013.
- Komariah, Tuti, I., & Jamilah. (2023). Permainan Pohon Angka Dalam Mengembangkan Kecerdasan Kognitif Anak Usia Dini. *DZUURIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 1-13.
- Kusnul, S., Fadlilah, & Jamilah. (2023). Implementasi play dough Dalam Pengembangan Motorik Halus Anak Usia Dini. *DZUURIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 67-81.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara, 2011.

-
- Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru* Terj. Tjetjep Rohedi Rohidi, Jakarta: UI Press, 2011.
- Mustaghfiroh, dkk., "Upaya Peningkatan Komitmen Kerja Guru Bidang Studi Jurnal Dinamika", *Jurnal Manajemen Pendidikan (JDMP)*, Volume 5, Nomor 1, 2020.
- Marziana, & Harun. (2023). Metode S P J & T Literasi Al-Qur'an Pada Anak Usia Dini. *DZUURIYAT : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 1-8.
- Mawaddah, W., Risnita, & M.Syahrana, J. (2023). Pendekatan Dan Tahapan Penelitian Dalam Kajian Pendidikan Anak Usia Dini. *DZUURIYAT : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 72-81.
- Megawati, Zawaqi, A. J., & A.A.Musyafa. (2023). Penerapan Media Kartu Bergambar Untuk Pengembangan Kemampuan Membaca Permulaan Anak Usia Dini. *DZUURIYAT : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 36-46.
- Nurhafizah, & Hasan, S. (2023a). Dampak Peran Orangtua dan Pembelajaran Daring Pada Kecerdasan Sosial Emosional Anak Usia 5-6 Tahun. *DZUURIYAT : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 55-66.
- Nurhafizah, & Hasan, S. (2023b). Inovasi Guru Dalam Mengembangkan Pembelajaran Anak Usia Dini Berbasis Multiple Intelligences. *DZUURIYAT : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 33-46.
- Nurhasanah, M.Syahrana, J., & Zukhairina. (2023). Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Pengembangan Sosial Emosional Anak Usia Dini 5-6 Tahun. *DZUURIYAT : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 101.
- Nurillah, H. (2023). Mengembangkan Kemampuan Motorik Halus Anak Usia Dini Melalui Kegiatan Bermain Play Dough. *DZUURIYAT : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 27-32.
- Nurul, A., Amirul, M., & Zukhairina. (2023). Pengaruh Metode Discovery Learning Dan Pembelajaran Sains Terhadap Perkembangan Kognitif Anak Usia 5-6 Tahun. *DZUURIYAT : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 16-26.
- Nuzul, D., Sukarno, & Zawaqi, A. J. (2023). Upaya Meningkatkan Kreativitas dan Keterampilan Berfikir Kritis Anak Usia Dini Melalui Permainan Loose Parts. *DZUURIYAT : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 14-22.
- Nuridin, Syafruddin dan Usman, Basyiruddin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press, 2003.
- Patricia A. Adler & Peter Adler, "Teknik-Teknik Observasi". dalam Norman K. Denzin dan Yvonna S. Lincoln, *Handbook of Qualitatif Research*. Penerjemah: Dariyatno, dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset, 1994.
- Qalka, S., & Hairul, F. (2023). Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Taman Kanak-Kanak. *DZUURIYAT : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 94-100.
- Ricky W. Griffin, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2004.

-
- Rayzah, M., Jamil, Z. A., & Jamilah. (2023). Permainan Tradisional Lompat Tali Dalam Mengembangkan Motorik Kasar Anak Usia Dini. *DZUURIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 82-93.
- Serlinda dan Zakaria. "Komitmen Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional sebagai Pendidik." *Manajer Pendidikan*, vol. 13, no. 1, 2019: 64-68 doi:10.33369/mapen.v13i1.7284.
- Shelley E Taylor Dkk, Psikologi Sosial : alih bahasa Tri Wibowo, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara, 2001.
- Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Mataram: Alfabeta, 2013.
- Stephen P. Robbins, *Manajemen, Edisi Kesepuluh Jilid 2*, Jakarta: Erlangga, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- UU No. 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Umi Anugerah Izzati, dkk., "Komitmen Profesional pada Guru Taman Kanak-Kanak", *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), (2022).
- Wibowo, Prilaku Dalam Organisasi, Jakarta: Rajawali Perss, 2013.
- Wirdatul Jannah, "Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas Di Sekolah Menengah Atas (Smsa) Kecamatan Rokan IV Koto Bahana", *Manajemen Pendidikan: Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014.
- Wan, F., Tuti, I., & Zukhairina. (2023). Strategi Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Anak Usia Dini. *DZUURIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 47-59.