

PERAN PENDIDIK PAUD DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN ANAK USIA DINI (PAUD)

Widya Ayu Puspita *

Abstract

As early childhood education has become a world commitment, its quality in all aspects must be improved continuously. For this reason, this article discusses specifically the role of the educator in early childhood education. It believes the educators have a strategic role in achieving the objectives of early childhood education.. In instructional process they act as observer, mentor, facilitator and innovator. As an observer, they have a duty to monitor the program and help the children grow optimally. As a mentor, they must improve interaction and communication and motivate the children to learn. As a facilitator, they have to provide assistance to help the children to solve the problems and finally, as an innovator, they have to be creative to make learning enjoyable. If all these role is conducted properly, education climate will be condusive for a better quality improvement.

Key words : observer, mentor, facilitator, inovator

PENDAHULUAN

Pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan upaya pembinaan dan pengasuhan yang ditujukan kepada anak sejak lahir hingga usia 6 tahun, meskipun sesungguhnya akan lebih optimal lagi apabila ditujukan kepada anak sejak dalam kandungan hingga usia 8 tahun. Pendidikan bagi anak usia dini dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Tujuannya adalah membantu mengembangkan seluruh potensi dan kemampuan fisik, intelektual, emosional, moral dan agama secara optimal dalam lingkungan pendidikan yang kondusif, demokratis, dan kompetitif.

PAUD merupakan komitmen dunia. Komitmen Jomtien Thailand (1990) menghasilkan komitmen 'Pendidikan untuk semua orang, sejak lahir sampai menjelang ajal', sedangkan Deklarasi Dakkar (2000) menghasilkan komitmen 'Memperluas dan memperbaiki keseluruhan perawatan dan pendidikan anak usia dini secara komprehensif terutama yang sangat rawan dan terlantar' dan Deklarasi "A World Fit For Children" di New York (2002) yang menghasilkan komitmen "Penyediaan Pendidikan yang Berkualitas".

Dengan demikian, upaya-upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan anak usia dini tidak hanya menjadi tanggung jawab orangtua dan lembaga pendidikan, namun juga menjadi tanggung jawab kita semua, baik pemerintah, swasta, maupun masyarakat.

Salah satu pihak yang memegang peran strategis adalah pendidik PAUD. Pada era globalisasi, pendidik PAUD menghadapi banyak sekali tuntutan, baik dari lembaga, masyarakat, pengambil kebijakan, maupun orangtua. Tuntutan ini sedikit banyak berkaitan dengan standar profesional dan kualifikasi yang seringkali belum dapat terpenuhi. Memenuhi standar profesi berarti telah memenuhi standar kompetensi dan karakter tuntutan kerja. Persoalan kompetensi yang harus terpenuhi harus diiringi oleh daya juang atau tahan banting dan semangat kerja, yang akhirnya akan menentukan kinerja pendidik PAUD. Tuntutan sikap profesional dalam PAUD juga merupakan suatu proses seleksi bagi pendidik PAUD untuk tetap bisa mempertahankan profesi yang tengah dijalannya.

Dalam pengembangan kelembagaan dan sumber daya manusia yang handal dalam PAUD, potensi personal selalu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja pendidik PAUD secara individu. Kinerja individu akan mendukung kinerja lembaga yang dampaknya akan terlihat pada prestasi dan kemajuan lembaga atau organisasi. Potensi inilah yang akan diolah menjadi energi untuk menyumbangkan target yang dicanangkan oleh lembaga. Potensi personal sangat beragam, dari mulai kemampuan intelektual atau kognisi yang sering dinotasikan sebagai tingkat *Intelligence Quotient (IQ)*, sikap kerja, emosi, dan hubungan sosial sering dinotasikan sebagai tingkat *Emotional Quotient (EQ)*, sampai dengan kemampuan psikologis-spiritual, antara lain sikap kerja, emosi, dan hubungan sosial yang sering dinotasikan sebagai tingkat *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)*.

* Pamong Belajar BPPNFI Regional IV

Unsur kognitif mencakup kreativitas, inisiatif, kesanggupan berprestasi, dan kemampuan pengambilan keputusan. Kognitif adalah kemampuan akademis, yang bersifat pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis, dan evaluasi (Winkel, 1991:88).

Unsur sikap kerja mencakup tanggung jawab, dan kejujuran. Unsur emosi meliputi kestabilan emosi, dan empati serta kepribadian tangguh, atau suatu konstelasi kepribadian yang menguntungkan individu untuk dapat menghadapi tekanan-tekanan dalam hidupnya. Kepribadian tangguh juga merupakan kepribadian yang dapat menyesuaikan dirinya terhadap tuntutan secara tepat dan efektif. Kesimpulannya, kepribadian tangguh adalah tidak mudah melarikan diri dari dan menarik diri dari tanggung jawab (Handayani, 2005).

Unsur hubungan sosial mencakup antara lain penyesuaian diri, kerja sama, kemandirian, kepemimpinan. Hal tersebut sangat membantu individu dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Tidak adanya kemampuan memahami kerja dan sikap mengambil keputusan yang kurang cepat dan kurang bijak akan menambah tingkat depresi yang lebih tinggi.

Belum lagi masalah informasi yang membanjir. Jika kurang dapat dimanfaatkan atau tidak dijadikan referensi, dapat menghambat dalam pengambilan keputusan.

Di lembaga pendidikan, pendidik PAUD memegang peranan sebagai pengganti sementara orangtua, sehingga dituntut mampu memberikan rasa aman, nyaman, hangat, dan tenang kepada anak sebagai peserta didik. Dengan peranan ini, pendidik PAUD diharapkan dapat menjadi contoh atau model yang baik, karena bersentuhan langsung dengan anak-anak yang sedang dalam tahap perkembangan sosial, emosional, dan moral.

Di sisi lain, pendidik PAUD memiliki peranan yang tidak kalah pentingnya dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan anak usia dini, yaitu sebagai motivator, pemantau, mentor, fasilitator dan inovator. Peran-peran ini menuntut profesionalitas, sehingga diperlukan pendidik PAUD yang memiliki kapasitas memadai, baik dari segi kualifikasi pendidikan maupun kompetensi.

PEMBAHASAN

Kajian Teoritis

Peran sebagai Pemantau

Berfungsi sebagai pemantau berarti turut memastikan arah dan jalannya sebuah lembaga atau organisasi, sehingga sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Quinn (1988) mengemukakan bahwa peran sebagai pemantau pada intinya mencakup tiga hal penting, yaitu sebagai berikut.

1. Menerima dan mengelola informasi.
2. Mengevaluasi informasi rutin.
3. Berespon terhadap evaluasi rutin.

Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pemantau yang baik, perlu melakukan beberapa hal berikut ini.

1. Mencatat dengan baik.

Mencatat dengan baik, berarti memcatat peristiwa dan informasi yang berharga secara ringkas namun detail, sehingga berguna untuk melakukan sebuah tindakan, karena kita tidak bisa mengandalkan ingatan kita. Catatan yang ringkas namun detail dapat menggambarkan peristiwa yang sesungguhnya terjadi dan mungkin menjadi informasi yang luar biasa penting kelak di kemudian hari. Gall, 1988,

mengemukakan bahwa metode terbaik adalah membuat catatan secara selektif.

2. Menganalisis informasi secara kritis.
Pemikiran yang kritis biasanya ditandai dengan sifat-sifat keobyektivan, keseimbangan, keterbukaan terhadap informasi baru serta cara yang cermat dalam mengkaji masalah sebelum mengambil keputusan. Kita perlu mengembangkan pemikiran kritis dalam menerima setiap informasi, sehingga dapat memilah dan memilih informasi yang bermanfaat yang yang tidak bermanfaat. Di samping itu, kita juga perlu menggunakan informasi secara efektif.
3. Melihat segala hal sebagaimana hal tersebut.
Seringkali, kita melihat segala hal bukan sebagaimana hal-hal tersebut, namun sebagaimana adanya kita. Oleh karena itu, kita harus mengembangkan pikiran-pikiran rasional yang obyektif dalam melihat segala sesuatunya, sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat.
4. Melakukan pemantauan internal.
Memantau secara internal adalah memantau kinerja diri sendiri, sehingga tumbuh inner-motivation untuk selalu meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja lembaga.

5. Melakukan pemantauan eksternal.

Memantau secara eksternal dapat berarti memantau kinerja sejawat sehingga dapat merupakan masukan untuk peningkatan kinerja, yang juga diharapkan bermakna positif bagi peningkatan kinerja lembaga secara keseluruhan

Peran sebagai mentor

Peran sebagai mentor dapat dikatakan sebagai peran yang menyangkut manusia. Peran ini mencerminkan suatu orientasi yang bersifat memperhatikan dan empatik. Iklim yang ditekankan adalah kerja tim dan mempertahankan hubungan yang efektif. Dalam peran ini, seorang individu diharapkan untuk membantu, penuh perhatian, peka, dapat didekati, terbuka dan adil. Kecakapan yang diperlukan sebagai mentor antara lain :

1. Memahami diri sendiri dan orang lain.

Dalam sebuah kelompok kerja, meskipun ada persamaan, namun masing-masing individu memiliki sifat yang unik. Tantangan terbesar untuk dapat memahami diri sendiri dan orang lain adalah memahami kesamaan dan perbedaan serta hal-hal yang dapat menyebabkan orang lain saling berhubungan dengan berbagai cara. Dengan kesadaran, orang bisa memahami dengan lebih baik reaksi kita sendiri terhadap orang lain dan reaksi antar orang. Pemahaman ini akan membuat seorang individu menjadi lebih efektif. Di samping itu, memahami diri sendiri dan orang lain dapat juga dimulai dengan melihat nilai-nilai dan asumsi-asumsi orang lain, karena pengaruhnya sangat besar terhadap perilaku. Nilai (*value*) merupakan hal yang mendasar, karena merupakan standar fundamental dari sifat yang diinginkan. Nilai merupakan asumsi kita mengenai suatu kenyataan. Rioset (Rogers, 1973) mengidentifikasi adanya dua nilai, yaitu nilai instrumental (bagaimana menurut kita seharusnya berbagai hal dikerjakan) dan nilai terminal (apa sasaran kita). Nilai instrumental mencakup hal-hal seperti kerja keras, keterbukaan pikiran, kecakapan, periang dan pemaaf. Nilai terminal mencakup hal-hal seperti sebuah kehidupan yang makmur, prestasi, kedamaian, dan penghargaan pada diri sendiri.

2. Komunikasi antarpribadi.

Komunikasi antar pribadi merupakan kecakapan yang sangat penting namun seringkali paling sedikit dipahami. Komunikasi adalah pertukaran informasi, fakta, gagasan dan makna. Proses komunikasi bisa digunakan untuk memberikan

informasi, mengkoordinasikan dan memotivasi manusia. Sayangnya menjadi komunikator yang baik tidaklah mudah. Keahlian komunikasi yang buruk dapat menghasilkan masalah antarpribadi dan organisasional. Ketika masalah antarpribadi muncul, manusia mulai mengalami konflik, menolak perubahan dan menghindari kontak dengan orang lain. Secara organisasional, komunikasi yang buruk sering menghasilkan moral dan produktivitas yang rendah. Bagaimanapun, pengelolaan organisasi menuntur agar manusia berkomunikasi guna mengembangkan sasaran, menyalurkan energi, mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.

Beberapa masalah komunikasi antarpribadi terjadi dalam organisasi karena beberapa alasan, antara lain :

- a. Sikap defensif. Manusia memiliki sikap defensif yang mencegah mereka menerima pesan yang tidak atau kurang menyenangkan. Hal ini khususnya benar untuk hal-hal yang mempengaruhi nilai, asumsi dan citra diri.
- b. Ketidakjelasan. Masalah-masalah komunikasi dapat timbul karena pengirim pesan mempunyai kesulitan untuk mengekspresikan konsepnya. Jika penerima pesan tidak sadar akan masalahnya, kesan yang benar-benar tidak akurat mungkin muncul dan menghasilkan rentetan kesalahpahaman.
- c. Agenda-agenda tersembunyi. Kadang-kadang orang memiliki motif yang tidak suka diungkapkan sehingga menghasilkan kerjasama dan kepercayaan yang rendah.
- d. Status. Komunikasi sering disimpangkan oleh persepsi posisi. Ketika berkomunikasi dengan orang dalam posisi yang memiliki otoritas, individu-individu sering membuat pesan dengan berhati-hati agar mengesankan dan tidak menyinggung. Sebaliknya, ketika berkomunikasi dengan orang yang posisi hirarkisnya lebih rendah, individu-individu mungkin tidak ramah dan peka, sesuatu yang seharusnya tidak terjadi
- e. Lingkungan. Kondisi lingkungan fisik bisa sangat mempengaruhi komunikasi, demikian pula setting lingkungan dapat menyebabkan komunikasi menjadi kurang efektif, misalnya terlalu panas, terlalu dingin, bising, suasana yang formal untuk komunikasi informal, dan sebagainya.

3. Mengembangkan seluruh unsur organisasi.

Mengembangkan seluruh unsur organisasi merupakan tanggung jawab bersama. Dalam upaya

pengembangan ini hubungan antar manusia memegang peranan penting, sehingga pengembangan sesuai dengan minat, bakat dan kebutuhan organisasi serta sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, harus terjadi proses umpan balik yang efektif, sehingga dapat meminta maupun memberi umpan balik dalam kerangka pengembangan individu dan organisasi.

Peran sebagai fasilitator

Dalam peran ini, seorang individu mengembangkan upaya bersama, membangun kohesi dan moral, dan mengelola konflik antarpribadi. Ada tiga kecakapan kunci yang diperlukan oleh individu ketika memegang peran sebagai fasilitator, yaitu sebagai berikut.

1. Pembentukan tim.

Dalam sebuah tim, biasanya anggota tim mempunyai peran yang spesifik sesuai dengan kompetensinya. Peran pada dasarnya adalah seperangkat harapan yang dipegang oleh individu dan orang-orang lain tentang bagaimana seharusnya individu tersebut bertindak dalam suatu situasi yang ada. Salah satu tanggung jawab fasilitator adalah memberikan kejelasan peran di antara anggota tim, sehingga tidak timbul konflik peran. Dalam sebuah tim, peran dapat terbagi atas :

- a. Pemrakarsa, yang menggerakkan kelompok dengan menawarkan gagasan-gagasan baru dalam melaksanakan tugas dan memecahkan masalah.
 - b. Pemberi informasi, yang mengajukan atau mengklarifikasikan fakta-fakta dan data penting berdasarkan pada pengetahuan dan pengalaman pribadi.
 - c. Pencari informasi, yang mendorong orang lain untuk mengajukan atau mengklarifikasikan data atau fakta-fakta yang ada.
 - d. Koordinator, yang menyatukan, menjadwalkan dan mengkombinasikan aktivitas-aktivitas orang lain.
 - e. Evaluator, yang membantu kelompok untuk menilai mutu saran atau penyelesaian yang diajukan, serta menguji untuk melihat apakah gagasan-gagasan tersebut akan berhasil pada kenyataannya.
 - f. Perangkum, yang mengumpulkan kisaran gagasan yang didiskusikan dalam kelompok dan menyatakan kembali secara ringkas, serta menwarakan suatu keputusan atau kesimpulan untuk dipertimbangkan oleh kelompok tersebut.
- #### **2. Pengambilan keputusan yang partisipatif.**

Proses pengambilan keputusan bervariasi berkenaan dengan jumlah otoritas yang dimiliki, sehingga penting kiranya pengambilan keputusan yang

partisipatif. Keuntungan pengambilan keputusan partisipatif antara lain :

- a. Ada lebih banyak pemikiran, karena anggota kelompok memiliki keahlian dan pengetahuan yang lebih bervariasi apabila dibandingkan dengan individu.
 - b. Perlu adanya komitmen yang lebih besar dalam mengimplementasikan keputusan yang didalamnya mereka terlibat.
 - c. Potensi rintangan untuk mengimplementasikan keputusan cenderung lebih rendah.
- #### **3. Manajemen konflik.**

Fasilitator perlu memiliki kemampuan dalam mengelola konflik yang muncul dalam lembaga atau organisasi, karena pada dasarnya konflik tidak dapat dihindarkan selama ada interaksi antar individu. Konflik hendaknya dikelola sedemikian rupa sehingga tidak menjadi destruktif, tetapi justru sebagai motivator yang dapat meningkatkan kinerja.

Peran sebagai inovator

Peran inovator sesungguhnya merupakan salah satu peran yang cukup mendesak, namun jarang sekali dipahami. Peran inovator melibatkan penggunaan kreativitas, pengelolaan perubahan dan transisi organisasional. Dengan demikian, peran inovator terkait selalu dengan perubahan, yang merupakan aspek tak terelakkan dalam kehidupan berorganisasi.

Analisis

Pendidik PAUD sebagai Pemantau

Pendidik PAUD memiliki peran sebagai pemantau proses pembelajaran, baik yang dilakukan sendiri maupun yang dilakukan oleh teman sejawat dalam satu lembaga. Peran pemantau ini penting artinya mengingat perlu adanya upaya ber-kesinambungan untuk menjaga kualitas pembelajaran dan konsistensi proses yang terjadi, sehingga sejalan antara satu sama lain. Sebagai pemantau, pendidik PAUD hendaknya melakukan hal-hal berikut:

1. Menerima dan mengelola informasi yang berkaitan dengan program-program dan inovasi-inovasi baru dalam proses pembelajaran.
 2. Melakukan evaluasi mengenai kualitas pembelajaran yang dilaksanakan.
 3. Senantiasa memberikan respon terhadap hasil evaluasi yang diberikan sebagai upaya perbaikan diri secara terus menerus.
- Dengan demikian, pendidik PAUD sebagai seorang pemantau hendaknya mengembangkan kemampuan dalam hal-hal berikut.
1. Menjaring dan menyaring informasi yang berkaitan dengan proses pembelajaran.
 2. Melakukan pemantauan terhadap perkembangan

peserta didik, terutama yang berkaitan dengan aspek-aspek tumbuh kembang anak.

3. Melakukan evaluasi diri dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan interaksi dengan anak dan lingkungan.

Pendidik PAUD sebagai mentor

Sebagai mentor, pendidik PAUD hendaknya memiliki kapasitas personal yang baik, sehingga dalam membangun komunikasi dengan anak dan lingkungan. Kapasitas personal ini termasuk kemampuan untuk mengenali potensi diri, mengenali dan mengelola emosi, sehingga dapat menjalin hubungan yang sehat. Hubungan yang sehat ini akan mempengaruhi iklim pendidikan yang kondusif bagi anak untuk tumbuh dan berkembang secara optimal, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga.

Sebagai mentor, pendidik PAUD dituntut mampu berkomunikasi dengan peserta didik, orangtua, masyarakat, rekan sejawat, pengelola dan pihak-pihak lain yang terkait. Dengan demikian, dapat terbangun interaksi dan sinergi yang positif.

Pendidik PAUD sebagai fasilitator

Tugas sebagai pendidik PAUD biasanya dilaksanakan dalam bentuk kelompok, sehingga penting artinya bagi pendidik PAUD untuk memiliki kemampuan sebagai fasilitator. Dalam hal ini, pendidik PAUD harus mampu melakukan berbagai kegiatan berikut ini.

1. Pembagian tugas antar anggota dalam satu tim, sehingga penanganan terhadap anak berjalan secara efektif.
2. Melakukan evaluasi atas pelaksanaan tugas masing-masing guna peningkatan mutu layanan pendidikan.
3. Melakukan sharing pengalaman dan pemahaman dalam pendidikan anak usia dini, sehingga dapat mengantarkan anak untuk tumbuh dan berkembang secara optimal.
4. Melakukan mobilisasi sumber daya yang ada di masyarakat, baik dari segi materiil maupun dukungan moral.

Hal-hal yang harus dimiliki oleh pendidik PAUD dalam perannya sebagai fasilitator antara lain sebagai berikut.

1. Memahami diri sendiri.
2. Memegang teguh etika profesi.
3. Keahlian atau keterampilan di dalam penanganan dan pengembangan anak usia dini.
4. Memiliki kejujuran dan ketulusan dalam melaksanakan tugas.
5. Mampu memahami orang lain atau memiliki empati.

6. Memahami perkembangan anak usia dini secara khusus dan perkembangan masyarakat secara umum.
7. Memiliki keterbukaan pikiran, komunikatif dan aktif dan setiap kegiatan yang berhubungan dengan profesinya guna senantiasa meningkatkan kapasitas diri.
8. Memiliki komitmen kepada nilai-nilai kemanusiaan dan profesi.
9. Memiliki kepekaan terhadap lingkungan.
10. Mampu membina hubungan positif dengan lingkungan guna menciptakan iklim pembelajaran yang baik.
11. Berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap segala tindakan yang dilakukan.

Dengan demikian, diharapkan pendidik PAUD akan menjadi fasilitator yang benar-benar efektif dalam lingkungan kerjanya.

Pendidikan PAUD sebagai inovator

Sebagai inovator, pendidik PAUD harus mampu menciptakan berbagai inovasi (dalam bentuk materi ataupun *intangibile*) yang memiliki nilai yang berarti (signifikan). Inovasi yang dapat dirancang oleh pendidik PAUD antara lain sebagai berikut.

1. Metode pembelajaran. Pendidik PAUD sesungguhnya dapat merancang metode pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan masing-masing. Apabila pada saat ini terdapat berbagai macam metode, maka pendidik PAUD dalam melakukan kombinasi berbagai metode yang ada, sepanjang sesuai dengan kebutuhan anak untuk tumbuh dan berkembang secara optimal.
2. Media pembelajaran. Pendidik PAUD dapat memanfaatkan segala sesuatu yang ada di sekitar untuk media pembelajaran. Sebagai contoh adalah merancang ulang permainan atau alat permainan yang ada di masyarakat dan disesuaikan dengan usia anak.
3. Iklim pembelajaran. Pendidik PAUD dapat menciptakan iklim pembelajaran yang benar-benar mencerminkan dunia anak, dan memberikan keleluasaan bagi anak untuk berkreasi, berinovasi, melakukan eksplorasi dan mencapai puncak potensi yang dimilikinya. Pendidik PAUD tidak perlu harus selalu terpaku pada iklim pembelajaran yang telah ada atau telah dirancang.

Hal ini penting artinya, mengingat dunia pendidikan anak senantiasa mengalami perubahan, baik dalam hal paradigma, proses, metode, strategi maupun dalam berbagai aspek lainnya, yang menuntut insan pendidik-

an, termasuk pendidik PAUD untuk senantiasa beradaptasi melalui inovasi-inovasi yang unggul.

KESIMPULAN

Pendidik PAUD memiliki peran strategis dalam kancah pendidikan. Peran strategis ini menuntut berbagai kecakapan, baik personal sosial, akademik, maupun profesional. Berbagai peran yang diharapkan dapat dijalankan oleh pendidik PAUD antara lain sebagai motivator, pemantau, mentor, fasilitator dan inovator.

Apabila peran-peran ini dapat dilaksanakan dengan optimal diharapkan dapat menciptakan iklim pendidikan bagi anak usia dini yang kondusif serta meningkatkan jaringan kemitraan yang sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Gall. (1988). *Creative visualization*. New York
Quinn, R.E. (1988). *Beyond rational management*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
Quinn, R.E., Sue R. Faerman, *et al.* (2000). *Becoming*

a master manager. San Fransisco: Jossey-Bass Inc.
Rogers, C.R. (1973). *On becoming a person*. Boston: Houghton Nifflin.