

TEACHING LEARNING NETWORK UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU PAUD ERA 4.0

Siti Sanisah^{1*}, Abdul Kadir², Lukman³, Edi⁴

¹Pendidikan Geografi, Universitas Muhammadiyah Mataram, Indonesia

^{2,3,4}Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Muhammadiyah Mataram,

sitisanisah25@gmail.com, dirson35@gmail.com, lockmann2021@gmail.com, edi.dompus.80@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Kompetensi guru masih menjadi masalah krusial dalam peningkatan kualitas guru. Uji Kompetensi Guru yang dijadikan tolok ukur kemampuan guru belum sepenuhnya merepresentasikan keadaan guru yang sesungguhnya. Tingginya perolehan nilai uji kompetensi guru, bukan jaminan guru dimaksud menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan profesional. Pengabdian masyarakat yang dilakukan ini bertujuan untuk membentuk *teacher learning network* yang dapat dijadikan sebagai wadah bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya, Kegiatan dilakukan dengan memberi penguatan secara langsung (melalui sosialisasi, penyuluhan, *workshop* dan pendampingan) dan tidak langsung (melalui diskusi intensif secara *online*). Mitra strategis selama pelaksanaan pengabdian masyarakat adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah, PGRI Lombok Tengah dan PKG PAUD Lombok Tengah dengan jumlah total 60 orang. Guna mengetahui perkembangan kompetensi guru dilakukan evaluasi setiap satu bulan sekali terkait melalui kegiatan observasi dan wawancara. Hasil akhir dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah terbentuknya 12 kelompok *teacher learning network* di Kabupaten Lombok Tengah.

Kata Kunci: *Teacher Learning Network*; Kompetensi Guru.

Abstract: *Teacher competence is still a crucial problem in improving the quality of teachers. The Teacher Competency Test which is used as a benchmark for the ability of teachers does not fully represent the real teacher's capability. The high acquisition of teacher competency test scores is not a guarantee that the teacher is meant to carry out his duties and functions as a teacher professionally. This Community Service Program aimed at building The Teacher Learning Network that can be used as a professional forum for teachers to improve their competence. Such activities were carried out directly and indirectly. Direct reinforcement was completely done by providing (massive socialization, counseling, workshop, and mentoring). On the other hand, indirect reinforcement through intensive online discussions. Strategic partners during the implementation of Community Service were the Education Bureau of Central Lombok Regency, PGRI Lombok Tengah and PKG PAUD of Central Lombok Regency with a total of 60 people. To measure the improvement of teacher's competence, an evaluation held once a month by having slight observations and deep interviews. Finally, the results of this community service activity were the existence of 12 teacher learning network groups in Central Lombok Regency.*

Keywords: *Teacher Learning Network*; *Teacher's Competence*.



Article History:

Received: 13-11-2021

Revised : 24-11-2021

Accepted: 25-11-2021

Online : 05-12-2021



*This is an open access article under the
CC-BY-SA license*

A. LATAR BELAKANG

Profesionalisme guru sudah tidak lagi merupakan tuntutan kepada guru tetapi lebih kepada kewajiban, termasuk guru pada satuan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini). Frase ini mengarah ke sifat yang harus ada pada guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara bertanggung jawab serta mampu mengembangkan keahlian tanpa mengganggu tugas pokok. Profesionalisme merupakan parameter kualitas guru.

Di Indonesia, profesionalisme guru diatur dalam beberapa regulasi terutama Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 28 ayat (3) butir c. Hal ini bermakna bahwa profesionalisme guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang mencakup aspek penguasaan pedagogik, pengetahuan, metodologi, manajemen dan aspek lain yang dapat termanifestasi melalui kinerjanya pada lingkungan pendidikan (Dudung, 2018). Guru yang profesional adalah seseorang yang berpendidikan, berpengetahuan luas, berdedikasi kepada profesinya, berkomitmen untuk menyelesaikan program studi khusus dan memiliki dasar pengetahuan yang penting untuk bidang keahliannya (Christianti, 2015; Driscoll, dkk, 2005).

Termaktub juga dalam regulasi tersebut bahwa guru yang kompeten dapat dilihat dari penguasaannya terhadap kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik dan professional. Untuk meningkatkan kompetensi terutama kompetensi profesionalisme dapat dilakukan guru melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah dan aktif mengikuti kegiatan di kelompok kerja guru. Kelompok kerja untuk guru PAUD adalah PKG (Pusat Kerja Gugus), IGTKI (Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia) dan juga HIMPAUDI (Himpunan Pendidikan Anak Usia Dini Indonesia) (Alwi, 2009; Khasanah et al., 2018). Sayangnya, hal tersebut belum sepenuhnya berhasil terbukti dari penelusuran yang menyimpulkan bahwa kompetensi profesional guru secara umum (termasuk guru PAUD) masih belum sesuai harapan (Christianti, 2015; Mas, 2012).

Penyebab kondisi tersebut adalah upaya perbaikan mutu sumber daya manusia khususnya guru belum secara optimal mengembangkan potensi yang dimiliki (Maiza & Nurhafizah, 2019). Guru juga belum benar-benar memanfaatkan kelompok kerja sebagai wadah untuk meningkatkan kompetensi (Alwi, 2009). Meski nyata lembaga tersebut ada, namun lebih sering menyelenggarakan kegiatan yang bersifat seremonial. Sebagian besar pendidik PAUD merupakan guru yang tidak memiliki kualifikasi pendidik, mereka berasal dari lulusan SLTP, SLTA dan S1 dari non kependidikan (Sontani & Kartika, 2018).

Di sisi lain, perkembangan peradaban dewasa ini (era 4.0) menuntut agar guru dapat lebih kreatif, inovatif, komunikatif dan kolaboratif dalam pembelajaran dan mahir dalam *problem solving* agar mampu mengimbangi

perkembangan yang serba otomatis, digital, berbasis *artificial intelligence*, *robotic* dan massif (Adrian & Agustina, 2019; Giantara, 2019) Kompleksnya tuntutan ini menghendaki guru keluar dari *comfort zone*-nya selama ini untuk berupaya agar kompetensi profesionalnya meningkat. Bagaimana pun juga, *education is a future investment* yang keberhasilannya tergantung sangat pada bagaimana guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai *the front liner* peningkatan kualitas pendidikan (Sa'ud, 2003). Sekaligus sebagai penentu keberhasilan dan kegagalan inovasi pendidikan di level sekolah (Fullan, 1992; Goodlad, 1990).

Memanfaatkan kelompok kerja sebagai wadah pengembangan dan peningkatan kompetensi penting dilakukan. Wadah ini merupakan bagian integral dari perwujudan system pembinaan kompetensi guru yang dihasratkan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kemampuan profesional guru, pelatihan dan tukar menukar informasi sesuai tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Resmini, 2010). Disamping itu mempermudah guru menyusun perencanaan pembelajaran dan memperoleh ide tentang metode variatif dalam pembelajaran (Sukirman, 2020). Dapat menjadi wadah guru untuk meningkatkan kompetensi secara terus menerus melalui berbagai aktivitas pelatihan, karya tulis ilmiah, pertemuan dan musyawarah (Al Rasyid, 2015)

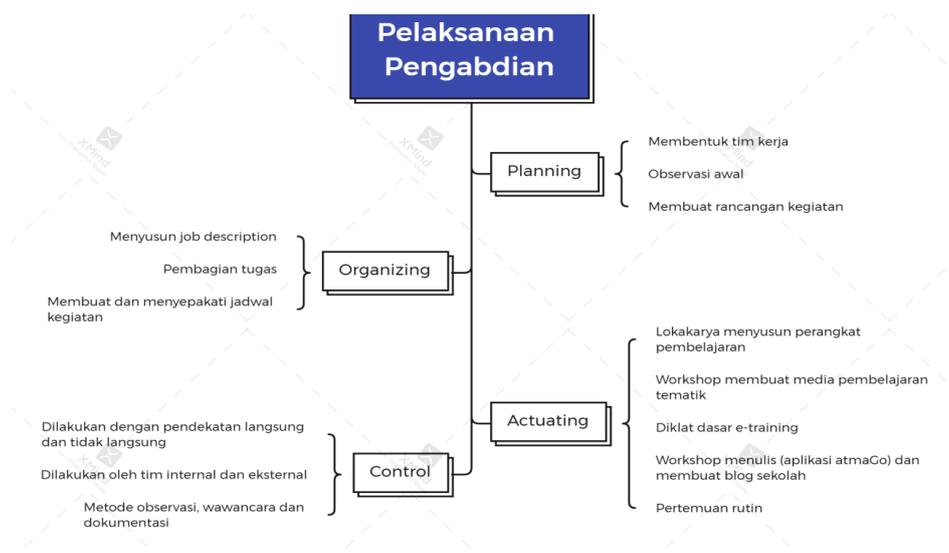
Teacher Learning Network atau TLN merupakan langkah solutif yang dapat diterapkan sebagai wadah peningkatan kompetensi guru. TLN dirancang dan mengarah ke upaya menjawab tantangan melahirkan guru PAUD profesional sesuai standar pendidik di era 4.0. Pendidik yang tumbuh dan mampu mengembangkan kompetensinya melalui berbagai macam jaringan kerja profesional, belajar dimana saja dan dari berbagai sumber serta mampu membangun kolaborasi untuk memaksimalkan profesionalisme kerja (Neal, 2018; Trust et al., 2016) TLN juga dikemas guna menghubungkan guru dengan guru lain, agar saling mendukung, memberi saran, umpan balik dan memanfaatkan peluang kolaborasi. Termasuk membiasakan guru memberi dan mendapatkan informasi dan perubahan terbaru bidang pendidikan secara efisien (Bosma, 2012).

Pengabdian masyarakat dilakukan dengan tujuan utama mewujudkan sistem yang mampu mengakomodir pengembangan sumber daya manusia (guru) dengan penguasaan kompetensi yang memadai dan profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik pada satuan PAUD menuju pendidikan yang berkualitas. Sistem dimaksud diharapkan dapat mengakomodir kebutuhan peningkatan kompetensi yang dibutuhkan guru secara menyeluruh, terfokus dan berbasis pada IT. Di sisi lain, implementasi sistem ini juga diharapkan dapat mengurai masalah peningkatan kapasitas pendidik secara menyeluruh dan maksimal sehingga terbentuk jaringan pendidik profesional guna peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya.

B. METODE PELAKSANAAN

Jumlah satuan pendidikan setingkat pendidikan anak usia dini berkembang pesat. Data terakhir yang tercatat pada laman Data Referensi Kemendikbud sebanyak 274.105 di Indonesia. Sebanyak 7323 lembaga terdapat di Nusa Tenggara Barat, terbanyak di Kabupaten Lombok tengah dengan 17.143 lembaga (<https://bit.ly/3EKW4Lh>, diakses, 5 November 2021). Tingginya jumlah tersebut, berdampak pada banyaknya jumlah pendidik yang dibutuhkan dan semuanya membutuhkan ruang untuk terus meningkatkan kompetensi profesionalnya. Karena itu, harus ada sistem yang dapat mengakomodir kepentingan guru secara efektif dan efisien.

Aktivitas TLN dilakukan dengan dua pendekatan yaitu *virtual class* maupun *off-line* (tatap muka) melalui serangkaian kegiatan pendidikan dan pelatihan, *workshop* dan lokakarya dengan berbagai fokus. Pelaksanaan kegiatan terbagi menjadi empat tahapan penting mengikuti manajemen pengelolaan kegiatan *planning, organizing, actuating and control* (Terry, 1968). Penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan organisasi dan kegiatan dapat dijadikan sebagai kompas bagi pelaksana agar kegiatan menjadi terfokus dan berhasil dengan baik (Dakhi, 2016; Suharni, 2019). Rincian pelaksanaan kegiatan selengkapnya pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Pengabdian

Terdapat tiga kegiatan penting yang dilakukan pada tahap *planning* yaitu membentuk tim kerja, melakukan observasi awal dan membuat rancangan kegiatan. Pelaksanaan ketiga kegiatan dimaksud diharapkan dapat berupa adanya Surat Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Lombok Tengah tentang tim pendamping pengembangan *Teacher Learning Network*, dokumen hasil observasi awal dan desain pelaksanaan kegiatan. Tahap selanjutnya yaitu *organizing* juga terdiri dari tiga kegiatan yaitu melakukan musyawarah untuk menyusun *job description* masing-masing jabatan dalam tim, pembagian tugas dan menyusun jadwal kegiatan. Pelaksanaan kegiatan tahap kedua mengharapkan hasil berupa spesifikasi

tugas masing-masing jabatan, pembagian tugas dan fungsi masing-masing personil dalam tim dan kesepakatan terhadap jadwal kegiatan yang akan dijadikan sebagai panduan pelaksanaan pendampingan.

Tahap selanjutnya adalah kegiatan inti pendampingan yaitu tahap *actuating* yang terdiri dari pelaksanaan lima kegiatan yaitu (1) lokakarya menyusun perangkat pembelajaran; (2) *workshop* membuat media pembelajaran; (3) diklat dasar menggunakan aplikasi *e-training*; (4) *workshop* menulis (menggunakan aplikasi atmaGo) dan membuat *blog* sekolah dan (5) melaksanakan pertemuan rutin. Indikator yang dapat dijadikan parameter keberhasilan pelaksanaan kegiatan adalah (1) terlaksanakannya kegiatan dengan baik dan lancar sesuai KAK (kerangka acuan kegiatan) yang ada; (2) peserta yang mengikuti kegiatan sesuai kuota yang disediakan; (3) narasumber dan fasilitator kegiatan mendampingi peserta hingga kegiatan selesai; (4) peserta kegiatan menguasai materi pendampingan dibuktikan dengan hasil unjuk kerja masing-masing peserta.

Tahap berikut pelaksanaan pendampingan adalah kontrol terkait dengan pendekatan, pelaksana dan metode yang digunakan. Pendekatan yang dikembangkan dalam melakukan kontrol kegiatan adalah secara langsung dan tidak langsung, dilakukan oleh internal tim dan pihak eksternal melalui kegiatan observasi, didukung wawancara dan dokumentasi. Guna memastikan kegiatan kontrol terlaksana dengan baik, maka dilakukan *crosscheck* kegiatan tim ke lapangan, membekali setiap petugas dengan instrument serta mewajibkan setiap petugas untuk membuat laporan hasil kontrol yang dilakukan.

Pelaksanaan kegiatan berlangsung selama 6 bulan, dibiayai sepenuhnya oleh *Atma Connect* yang bekerjasama dengan *Education Community NTB*. Tim inti terdiri dari 3 orang dosen UMMAT, dibantu 4 orang staff *Education Community NTB* dan 3 orang mahasiswa. Sementara mitra strategis dalam pelaksanaan kegiatan adalah Dinas Pendidikan Lombok Tengah, PKG, IGTKI, PGRI dan HIMPAUDI. Peserta terdiri dari 60 orang pendidik PAUD yang memiliki kriteria belum pernah mengikuti diklat dasar dan pelatihan lainnya serta berasal dari lembaga PAUD swasta.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hal utama terkait kebutuhan peningkatan kompetensi profesional, merupakan cara lain guru menyiapkan diri menghadapi tantangan global (Kusuma et al., 2021). Perubahan peradaban yang berlangsung tanpa kompromi hingga era 4.0 menuju 5.0 menuntut kemampuan dan *skill* maksimal guru. Sebagai salah satu upaya akselerasi peningkatan kompetensi guru, maka pendampingan pengembangan kompetensi guru PAUD melalui TLN menjadi sangat urgen untuk dilaksanakan (Bosma, 2012; Neal, 2018; Trust et al., 2016). Mengingat satuan pendidikan PAUD merupakan dasar untuk menuju jenjang pendidikan selanjutnya.

1. Perencanaan

Kegiatan yang dilakukan pada tahap perencanaan membentuk tim kerja, melakukan observasi awal dan membuat rancangan kegiatan. Dalam membentuk tim kerja dilakukan dengan pertimbangan komitmen dan kapasitas tim untuk melaksanakan kegiatan pendampingan hingga selesai. Musyawarah pembentukan tim kerja dilakukan berhasil menyepakati (1) personalia yang terlibat dalam kegiatan pengabdian; (2) struktur tim kerja dan (3) memperkuat tim kerja dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Pendidikan. Eksistensi tim kerja sangat berperan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan (Basir, 2015; Rahmawati & Supriyanto, 2020).

Observasi dilakukan tim bersama mitra untuk memahami kondisi riil di lapangan (Suharni, 2019). Hasil observasi dibahas sebagai dasar intervensi kegiatan, adalah (1) kelompok kerja guru PAUD (PKG, IGTKI dan HIMPAUDI) sudah ada dan terbentuk hingga ke tingkat kecamatan, namun belum memiliki administrasi kelembagaan memadai; (2) kegiatan pada kelompok kerja cenderung bersifat seremonial dan kurang fokus ke peningkatan kompetensi guru; (3) peningkatan kapasitas guru cenderung diikuti orang yang sama dari waktu ke waktu tanpa ada kewajiban *transfer of knowledge* ke guru lain yang tidak mengikuti kegiatan; (4) pelaksanaan kegiatan dominan dibiayai guru secara mandiri dan cukup memberatkan mengingat guru PAUD lebih banyak berstatus honorer dan (5) peningkatan kompetensi guru selama ini dilaksanakan dengan pendekatan tatap muka sehingga berdampak pada pemborosan biaya dan menyita waktu mengajar.

Agar pelaksanaan pengabdian terarah dan terfokus, dibuat panduan penyelenggaraan sistem *Teacher Learnig Network* dan TOR (*Term Of Reference*). Dokumen dimaksud digunakan sebagai dasar pengembangan peningkatan kualitas pendidik PAUD melalui *Teacher Learnig Network* di Kabupaten Lombok Tengah. Kegiatan inti pengabdian selama 6 bulan diisi 5 kegiatan pendampingan (sosialisasi dan seminar tidak termasuk), yaitu (1) lokakarya menyusun perangkat pembelajaran; (2) *workshop* membuat media pembelajaran; (3) diklat berjenjang tingkat dasar dengan *e-learning*; (4) *workshop* pembuatan penulisan informasi populer seputar pendidikan dan pembuatan *blog* sekolah dan (5) pertemuan rutin (setiap dua minggu).

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian kegiatan pengabdian termanifestasi dalam bentuk *job description* masing-masing personil yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan (Dakhi, 2016), sebagaimana digambarkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Tugas Para Pihak

No	Jabatan	Tugas
1	Penanggung jawab	Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan
2	Koordinator	Bertanggung jawab melakukan koordinasi lintas sektor untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan

No	Jabatan	Tugas
3	Sekretaris Koordinator	Bertugas mengatur semua administrasi kegiatan pendampingan
4	Bagian Keuangan	Mengatur keuangan kegiatan sesuai pos anggaran; Melakukan pengadaan material dan konsumsi setiap kegiatan; Melakukan pembayaran semua hal yang terkait dengan kegiatan pengabdian sesuai pos anggaran
5	Narasumber dan Instruktur	Menyampaikan materi sesuai tema yang sudah disepakati; Memberikan pendampingan kepada peserta pada berbagai kegiatan; Melakukan monitoring bersama tim lainnya.
6	<i>Supporting staff</i>	Menyiapkan segala sesuatu yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan; Memastikan semua kegiatan berjalan dengan lancar; Bertanggung jawab terhadap notulensi setiap kegiatan; Bertanggung jawab terhadap dokumentasi kegiatan; Mengawal pelaksanaan kegiatan sampai akhir.
7	Peserta	Mengikuti kegiatan secara konsisten sesuai jadwal yang sudah disepakati.

3. Pelaksanaan

Lokakarya membuat perangkat pembelajaran merupakan realiasi pertama atas perencanaan yang dibuat (Dakhi, 2016) diikuti 60 orang guru PAUD yang terbagi dalam dua kelas pembelajaran. Kegiatan dilaksanakan selama 3 hari dengan hasil akhir peserta memiliki *draft* perangkat pembelajaran yang terdiri dari Prota (Program Tahunan), (Program Semester), RPPM (Rencana program pembelajaran Mingguan) dan RPPH (Rencana Program Pembelajaran Harian). Guru diberi waktu satu bulan untuk menyelesaikan perangkat pembelajaran dimaksud sampai menjadi dokumen siap pakai dalam kurun waktu satu semester. Penyelesaian tugas dilaksanakan di sekolah dan dibimbing instruktur secara *online*.

Sebanyak 85% guru menyelesaikan penyusunan perangkat secara lengkap dalam kurun waktu 10-15 hari (lebih cepat dari waktu yang ditentukan). Artinya, mayoritas peserta sudah mampu menyerap dan mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kegiatan lokarya berlangsung. Untuk dapat mengikuti kegiatan selanjutnya, peserta diberi tantangan selama 15 hari untuk mendampingi guru lain di lingkup sekolah sendiri untuk membuat perangkat pembelajaran serupa. Dengan demikian, jaringan belajar guru di level sekolah terbentuk dengan sendirinya. Proses ini berlangsung seperti pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Lokakarya Penyusunan Perangkat Pembelajaran

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan pertama, menjadi dasar kegiatan kedua berikut yaitu *workshop* membuat media pembelajaran. Bahan dasar media menggunakan bahan bekas (limbah) yang dikreasikan menjadi berbagai bentuk dan jenis sesuai kemampuan pendidik dan tema pembelajaran. Hasil media yang dibuat seperti pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3. *Workshop* Pembuatan Media Pembelajaran Tematik

Pendekatan daring digunakan pada tahap awal dengan meminta guru mengirim gambar yang akan digunakan sebagai model melalui aplikasi *whatApp*. Peserta diminta melukis/membuat ulang gambar yang dipilih dan hasilnya harus di-*upload* pada media yang sama. Pada pertemuan tatap muka peserta diminta membawa kreasi masing-masing untuk diperbaiki (jika masih kurang) dan menjadi mentor bagi peserta yang lain jika dianggap sudah menguasai (kreasinya bagus). Pada kesempatan yang sama peserta juga belajar membuat gambar dengan teknik jari.

Pertemuan tatap muka untuk kegiatan pembuatan media pembelajaran tematik dilaksanakan pada 3 titik kegiatan yaitu di Kecamatan Jonggat, Praya dan Kopang. Hal ini dilakukan untuk membagi peserta agar kelas tidak padat, mengingat kegiatan membutuhkan *space* luas dengan tingkat konsentrasi lebih tinggi sehingga peserta leluasa berkreasi. Pembagian peserta menjadi tiga kelas juga dimaksudkan agar instruktur dapat membagi perhatian dan bimbingan secara langsung dan proporsional kepada semua peserta. Hasil kegiatan dikelompokkan berdasarkan tema pembelajaran kemudian diperbanyak sejumlah peserta. Dengan demikian

semua peserta memperoleh hasil praktik serupa untuk digunakan sebagai media pembelajaran di sekolah masing-masing.

Diklat berjenjang tingkat dasar untuk pendidik PAUD melalui aplikasi *e-training* diikuti oleh 182 orang pendidik (target awal 60 orang). Aplikasi dikelola sepenuhnya oleh tim BPPAUD NTB bersama Fasilitator Daerah dari Dinas Pendidikan berdasarkan rekomendasi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/kota setempat bersama tim kerja. Kegiatan yang terhubung langsung dengan pihak BPPAUD NTB sepenuhnya dilakukan secara *online* dipantau Fasilitator Daerah melalui aplikasi yang sama. Sementara kegiatan pendampingan dilakukan oleh tim kerja secara *offline* dengan mendampingi peserta dalam proses *e-training*, mulai dari kegiatan awal (pendaftaran), pembelajaran hingga penyusunan laporan akhir. Tatap muka dilakukan guna memaksimalkan pemahaman peserta terhadap berbagai aspek yang belum dikuasai dengan baik. Akun peserta pada *e-Training* seperti pada Gambar 4 berikut.



Gambar 4. Akun Peserta pada Aplikasi *e-Training*

Kegiatan *workshop* pembuatan *blog* sekolah bertujuan agar guru memiliki ruang untuk menyebarluaskan informasi penyelenggaraan pendidikan di lembaganya, sekaligus membiasakan guru untuk menulis dengan memanfaatkan teknologi. Kegiatan pertama yang dilakukan adalah latihan menulis secara *online* tentang informasi populer dalam pendidikan anak usia dini menggunakan aplikasi atmaGO. Tulisan yang dihasilkan, dikoreksi dan di-*upload* sebagai tulisan pertama pada *workshop* pembuatan blog sekolah menggunakan aplikasi *wordpress*. Kegiatan pertama didampingi oleh tim kerja dan kedua didampingi secara bersama dengan staff IT dari lembaga *Education Community* NTB. *Workshop* menulis dan membuat blog sekolah berlangsung seperti pada Gambar 5 berikut.



Gambar 5. *Workshop* Menulis dan Membuat Blog Sekolah

Kegiatan ini menghasilkan akun atmaGo dan *blog* sekolah pada *wordpress* sejumlah lembaga yang mengikuti kegiatan. Meski belum semua berhasil maksimal, setidaknya terdapat 78% peserta menguasai bagaimana menggunakan aplikasi atmaGo dan *blog* dalam mendiseminasikan berbagai informasi pendidikan dan kegiatan di sekolah.

Sebagai langkah memaksimalkan capaian yang diperoleh, tim kerja juga melakukan pendampingan langsung kepada peserta setelah kegiatan *workshop* atau lokakarya. Aktivitas yang diformat dalam pertemuan rutin tersebut dilakukan secara daring dan tatap muka pada beberapa titik kumpul yang disepakati untuk menghindari kerumunan. Pendampingan yang intensif berdampak pada peningkatan kemampuan pendidik dalam menguasai teknologi, tetap menjaga kerja kolaborasi dalam jaringan kerja, mengasah kemampuan, semakin terarah dalam menyusun perangkat dan media pembelajaran, lebih komunikatif dan lebih mahir menyelesaikan masalah yang ditemui dalam pembelajaran yang dilakukan. Capaian ini sesuai dengan karakter guru profesional yang dikehendaki saat ini (Bosma, 2012; Neal, 2018; Trust et al., 2016).

Sejalan dengan itu, terdapat beberapa aspek yang dapat diperhatikan untuk melihat kualitas profesionalisme guru, yaitu (1) keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal; (2) selalu meningkatkan dan memelihara citra profesional; (3) senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya dan (4) mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi (Suyanto, 2005). Karena itu, guru yang berjiwa profesional akan selalu berusaha menjalankan tugasnya secara profesional dan memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kapasitas diri untuk menambah pengetahuan terkait profesi yang dijalannya.

Praktik pengembangan *Teacher Learning Network* yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme GTK PAUD era 4.0 memberi dampak positif bagi guru. Terutama yang terkait dengan tuntutan profesionalisme guru abad ini yang mencakup kreativitas, inovatif, komunikatif, kolaboratif dalam pembelajaran dan mahir dalam *problem solving* agar mampu mengimbangi perkembangan yang serba otomatis, digital, berbasis *artificial intelligence*, *robotic* dan massif.

Pengembangan *Teacher Learning Network* juga dapat menjadi solusi untuk menyelesaikan berbagai masalah peningkatan kapasitas guru yang selama ini tidak tuntas mengingat banyaknya jumlah pendidik PAUD, sedangkan jumlah pelatih terbatas. Padahal, jenjang dan jenis pelatihan yang harus diikuti guru PAUD terbilang kompleks. Hal itu tentu membutuhkan anggaran tinggi dengan pelaksanaan yang tidak tersistem. Sehingga tidak heran jika kegiatan pelatihan masih bersifat *accidental* dan parsial. Akibatnya, pembinaan guru tumpang tindih disertai rendahnya

inisiatif beberapa elemen yang sudah diberikan kewenangan untuk melakukan pembinaan terhadap kelompok kerja guru.

4. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi kegiatan dilakukan secara terjadwal, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan (1) memantau perkembangan per kegiatan yang dilakukan; (2) melihat capaian pendampingan secara umum; (3) memastikan kegiatan terlaksana dengan baik; (4) mengidentifikasi tindakan korektif yang mungkin perlu dilakukan dan (5) mengeliminasi beberapa faktor yang terindikasi menghambat capaian pendampingan.

Monitoring secara langsung dilakukan dengan cara mengikuti setiap kegiatan yang diselenggarakan guna mengamati aktivitas dan interaksi fasilitator dan narasumber dengan peserta. Dalam kesempatan tersebut, juga dilakukan dialog dengan peserta tentang beberapa terkait pelaksanaan kegiatan. Tim kerja juga melakukan monitoring ke sekolah peserta untuk melihat kemajuan dalam praktik pembelajaran. Monitoring secara tidak langsung dilakukan melalui pengamatan terhadap hasil unjuk kerja peserta melalui media *online* maupun fisik (*print out*).

Selain oleh tim kerja (internal), monitoring juga dilakukan pihak eksternal yaitu penyandang dana (*AtmaConnect* dan mitranya *Education Community* NTB). Tujuannya adalah memastikan kegiatan terlaksana dengan baik dan sesuai rencana direncanakan sebelumnya. Berdasarkan hasil kunjungan lapangan (ke lokasi *workshop*, sekolah dan titik kumpul), wawancara dan juga bukti fisik berupa hasil kerja peserta selama kegiatan berlangsung disimpulkan bahwa kegiatan sudah terlaksana dan berhasil dengan baik. Namun, tidak terlepas dari beberapa hal yang perlu diperbaiki agar pendampingan kepada pendidik PAUD melalui *Teacher Learning Network* menjadi lebih maksimal lagi.

Hal dimaksud adalah (1) menambah jumlah peserta, terutama pendidik PAUD yang teridentifikasi belum melek teknologi dan belum pernah mengikuti diklat berjenjang tingkat dasar; (2) menyiapkan ruang pelatihan yang lebih representatif, khususnya ketersediaan jaringan internet; (3) materi pelatihan dapat lebih variatif mencakup keseluruhan aspek dalam kompetensi profesional yang harus dikuasai guru; (4) membuat jaringan kerja yang lebih luas lagi dan (5) pendampingan yang lebih intens.

5. Kendala yang Dihadapi

Selama kegiatan ditemukan kendala yang berpotensi memperlambat keberlangsungan kinerja sistem. Kendala dimaksud dikategorikan menjadi dua yaitu kendala internal dan eksternal. Kendala internal dimaksud, yaitu (1) perbedaan persepsi, kemampuan dan tingkat penguasaan perangkat teknologi dan aplikasi pada tim kerja; (2) komitmen tim pada kegiatan; (3) waktu pelaksanaan singkat dan (4) kinerja *supporting staff* kurang

maksimal. Sementara kendala eksterna berupa (1) peserta datang terlambat; (2) sarana dan prasarana pendukung belum maksimal, seperti terbatasnya kekuatan *bandwidth internet* di lokasi *workshop* atau lokakarya dan tidak ada ruang khusus yang dilengkapi perangkat IT; (3) kepemilikan dan penguasaan pendidik terhadap alat teknologi (*handphone* berbasis android, komputer dan internet) masih rendah dan (4) minimnya kerjasama antar-*stakeholders* terkait.

Hal lain yang juga terdeteksi sebagai kendala adalah (1) beberapa peserta memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah sehingga enggan diminta mempresentasikan hasil unjuk kerja; (2) peserta belum terbiasa menulis ilmiah, sehingga untuk menyusun narasi pada satu jenis kegiatan membutuhkan waktu cukup lama dan (3) resistensi, sesuatu yang sifatnya baru memiliki kecenderungan menimbulkan resistensi, sehingga perlu dilakukan upaya pemahaman agar dapat diketahui bahwa kegiatan pendampingan memberi manfaat bagi institusi.

Guna meminimalisir kendala dimaksud, dilakukan strategi seperti (1) memantapkan komitmen dan kinerja tim dan (2) melaksanakan kegiatan dengan beberapa pendekatan sekaligus agar efektif dan efisien. Untuk meminimalisir kendala eksternal dilakukan upaya berikut (1) konsultasi dan koordinasi intensif dengan *stakeholder* utama; (2) sosialisasi dan asistensi kepada para pihak untuk memberikan pemahaman tentang substansi kegiatan peningkatan kualitas pendidik PAUD; (3) melakukan komunikasi yang baik dengan tim kerja dan *stakeholders* terkait dan (4) mengembangkan teknik komunikasi melalui komunikasi personal dengan berbagai pihak baik melalui tatap muka maupun lewat media lainnya.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang diperoleh dari kegiatan pendampingan adalah (1) kualitas pendidik PAUD dalam konteks profesionalisme merupakan kebutuhan, dua prasyarat mendasar yang harus dipenuhi dalam memenuhi kebutuhan tersebut adalah bangunan sistem yang kuat dan penguasaan IPTEK yang maksimal; (2) peningkatan profesionalisme pendidik PAUD dapat dilakukan melalui wadah *Teacher Learning Network* yang dapat bekerja massif, efektif, terfokus dan efisien dalam menciptakan pendidik profesional sesuai standar pendidik PAUD era 4.0 dan dapat menjadi solusi bagi masalah peningkatan kapasitas guru PAUD; (3) untuk keberhasilan pelaksanaan kegiatan diperlukan tim kerja solid dan dapat bekerjasama; (4) memerlukan dukungan maksimal dari *stakeholders* terkait agar hasrat TLN untuk mewujudkan GTK PAUD yang profesional di era 4.0 tercapai dengan baik dan (5) terbentuknya titik kumpul TLN pada 12 kecamatan di Kabupaten Lombok Tengah.

Guna memaksimalkan kegiatan pengembangan selanjutnya, disarankan agar (1) kegiatan peningkatan kualitas pendidik PAUD hendaknya menjadi fokus pembinaan Dinas Pendidikan dan dilakukan berkesinambungan; (2)

menjawab tantangan pendidikan di era 4.0 dewasa ini, sebaiknya berbagai macam kegiatan peningkatan kualitas pendidik PAUD dilakukan berbasis teknologi; (3) perlu diadakan pelatihan khusus yang dapat meningkatkan kompetensi *customer service* bagi staff/pegawai yang menangani langsung pembinaan terhadap guru PAUD dan (4) dukungan anggaran sangat diperlukan untuk keberlangsungan peningkatan kualitas pendidik PAUD sehingga perlu dimasukkan dalam rencana anggaran yang memuat seluruh komponen seperti sarana dan prasarana, operasional, pelatihan peningkatan kompetensi petugas dan lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada (1) *AtmaConnect* yang telah mendanai kegiatan pengabdian ini sehingga terlaksana dengan baik; (2) *Education Community* NTB dan Dinas Pendidikan Lombok Tengah yang telah memfasilitasi kegiatan dengan baik serta (3) seluruh pihak yang telah berkontribusi positif dalam pelaksanaan rangkaian kegiatan pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Adrian, Y., & Agustina, R. L. (2019). Kompetensi Guru di Era Revolusi Industri 4. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 175–181. <https://doi.org/10.33654/jpl.v14i2.907>
- Al Rasyid, H. (2015). Fungsi Kelompok Kerja Guru Bagi Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Dasar. *Sekolah Dasar*, 24(2), 143–150.
- Alwi, M. (2009). Peran Kelompok Kerja Guru (Kkg) Dalam Meningkatkan Profesional Guru Sains Sekolah Dasar Kecamatan Suralaga. *Jurnal Educatio*, 4(2), 101–107.
- Basir, M. (2015). *ISSN: 2460-1497 Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar Copyright © 2015 – JEST Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar Copyright © 2015 – JEST*. 1(September), 8–19.
- Bosma, T. (2012). Professional Learning Networks for Teachers. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 28(4), 133–138. <https://doi.org/10.1080/21532974.2012.10784693>
- Christianti, M. (2015). Profesionalisme Pendidik Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak*, 1(1), 112–122. <https://doi.org/10.21831/jpa.v1i1.2923>
- Dakhi, Y. (2016). Implementasi POAC terhadap Kegiatan Organisasi dalam Mencapai Tujuan Tertentu. *Jurnal Warta*, 53(9), 1679–1699. <https://media.neliti.com/media/publications/290701-implementasi-poac-terhadap-kegiatan-orga-bdca8ea0.pdf>
- Dudung, A. (2018). Kompetensi Profesional Guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19. <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>
- Giantara, F. (2019). Model pengembangan kompetensi guru abad 21. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan*, 16(1), 59–83.
- Khasanah, L. P., Sumarsih, & Yulidesni. (2018). Implementasi Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Pelaksanaan Tugas Guru. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 3(1), 34–37.
- Kusuma, A. I., Sari, W. P., & Hikmawati, A. (2021). Peningkatan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan Melalui Pelatihan Teacherpreneur Berbasis Digital Profil Builder. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 5(5), 3–9. <https://doi.org/10.31764/jmm.v5i5.5279%0A>

- Maiza, Z., & Nurhafizah, N. (2019). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 356–365. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v3i2.196>
- Mas, S. (2012). Hubungan Kompetensi Personal Dan Profesional Guru Dengan Motivasi Belajar Siswa Di SMKN 2 Kota Gorontalo. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)*, 19(2), 212–219.
- Neal, G. (2018). Teaching , Learning. *Journal of Teaching, Learning and Society*, 1(2), 64–77. <https://doi.org/10.4148/2470-6353.1351>
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implemeentasi Manajemen Mutu Terpadu. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p1-9>
- Resmini, W. (2010). Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Melalui Kelompok Kerja Guru (Kkg). *GaneC Swar*, 4(1), 59–62.
- Sontani, T., & Kartika, P. (2018). Peran Pkg Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Pendidik Paud Di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 1(1), 20–30. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v1i1.61>
- Suharni. (2019). Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Pada PAUD Bintang Rabbani Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 4(1), 1–5.
- Sukirman. (2020). Efektivitas Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *IJEMAR: Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 1–8.
- Trust, T., Krutka, D. G., & Carpenter, J. P. (2016). “Together we are better”: Professional learning networks for teachers. *Computers and Education*, 102, 15–34. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.06.007>