

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

**Table Of Contents**

**Journal Cover** ..... 1  
**Author[s] Statement** ..... 3  
**Editorial Team**..... 4  
**Article information** ..... 5  
    Check this article update (crossmark) ..... 5  
    Check this article impact..... 5  
    Cite this article.....5  
**Title page**..... 6  
    Article Title.....6  
    Author information ..... 6  
    Abstract ..... 6  
**Article content**..... 6

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## **EDITORIAL TEAM**

### **Editor in Chief**

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### **Managing Editor**

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### **Editors**

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

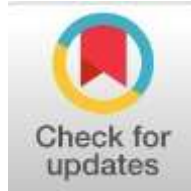
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**School Based Training Supports Continuous Professional Development in Kindergarten Teachers :  
Pelatihan Berbasis Sekolah Mendukung Keprofesian Berkelanjutan Guru Taman Kanak Kanak**

**Risna Purwanti, risdekna09@gmail.com (\*)**

*Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Almuslim Bireuen, Indonesia*

**Marwan Marwan, marwan.dayah@gmail.com**

*Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Almuslim Bireuen, Indonesia*

**Siraj Siraj, siraj@unimal.ac.id**

*Program Studi Pendidikan Profesi Guru, Universitas Malikussaleh, Aceh Utara, Indonesia*

**Munawar Munawar, nawar10dr@gmail.com**

*Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Almuslim Bireuen, Indonesia*

**Sari Rizki, saririzki@umuslim.ac.id**

*Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Almuslim Bireuen, Indonesia*

(\*) Corresponding author

**Abstract**

**General Background:** Continuing professional development is essential for strengthening teacher competence and sustaining educational quality in early childhood education. **Specific Background:** In Aceh Tamiang District, many kindergarten teachers still face limitations in early childhood learning methods, training access, and relevant professional development opportunities. **Knowledge Gap:** Empirical research remains limited on how a school-based training model is implemented for continuing professional development among kindergarten teachers in this local context. **Aims:** This study aimed to analyze the implementation of a school-based training model for the continuing professional development of kindergarten teachers in Aceh Tamiang District. **Results:** Using a qualitative case study involving 26 teachers, with data collected through observation, interviews, documentation, and focus group discussion, the study found that implementation was carried out systematically through planning, implementation, and evaluation stages. The process was supported by school-based management, teacher discipline, democratic principal leadership, educator commitment, professionalism, and adequate facilities. The study also identified obstacles, including limited understanding of school-based management among some education personnel, external policy intervention in school decision-making, limited mastery of teaching materials and teaching techniques, and uneven participation in evaluation meetings. **Novelty:** The study specifically examines school-based training and continuing professional development for kindergarten teachers in Aceh Tamiang by emphasizing local conditions, actual teacher needs, and institutional support. **Implications:** The findings indicate that school-based training can serve as a contextual and sustainable strategy for teacher professionalism when supported by participatory leadership, adequate resources, and stronger teacher capacity in learning management.

**Highlights:**

- Systematic stages covered program design, execution, and review.
- Democratic leadership, staff discipline, and educator commitment sustained implementation.
- Constraints involved managerial understanding, external policy pressure, teaching mastery, and meeting participation.

# Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June

DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13337

**Keywords:** School Based Training; Continuing Professional Development; Kindergarten Teachers; School Based Management; Early Childhood Education

**Published date:** 2026-03-13

## Pendahuluan

Peningkatan sumber daya manusia, khususnya tenaga pengajar, yang belum mencapai potensi maksimalnya merupakan salah satu permasalahan inti yang dihadapi sektor pendidikan. Permintaan akan sumber daya manusia berkualitas tinggi akan semakin besar karena betapa pentingnya hal ini. Pertumbuhannya memerlukan proses yang secara bertahap namun terus berkembang setiap tahunnya. Gagasan ini sejalan dengan kemajuan yang terjadi di dunia kerja, yang memerlukan sumber daya manusia yang terampil, kompetitif, dan fokus pada industri [1].

Kompetensi yang unggul dan lebih tepat terdapat pada sumber daya pendidik, khususnya dalam pengembangan kemampuan berpikir, bertindak, dan bersikap. Perbaikan di bidang pendidikan harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pada abad ke dua puluh satu, pendidikan harus mampu mengikuti perkembangan zaman, dengan pendidikan yang profesional dengan fokus pendidikan dan pembaharuan di segala bidang pendidikan modern.

Seluruh lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan dan menciptakan perannya dengan keunggulan dalam kepemimpinan, tenaga, pendidik, proses belajar mengajar, kurikulum, iklim sekolah, serta keterlibatan orang tua dan masyarakat, sesuai Buku Pedoman Penyelenggaraan PKB Tahun 2018 (Ditjen PKB Guru dan Tenaga Kependidikan, 2018).

Menurut Safitri, Hadiyanto, dan Ramli (2018:16), hal ini juga sejalan dengan keyakinan mereka bahwa efektivitas proses pembelajaran yang dipimpin guru menentukan seberapa baik pendidikan dilaksanakan di suatu lembaga pendidikan. Karena penting untuk mencapai tujuan, proses pembelajaran ini sangat penting. belajar mandiri [2]. Fungsi dan peran pengajar, khususnya sejauh mana guru dapat menyelesaikan proses pembelajaran dan memenuhi tanggung jawab profesionalnya, menentukan berhasil atau tidaknya proses pembelajaran tersebut.

Untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Indonesia tahun 2025 yang menghasilkan sumber daya manusia cerdas dan berdaya saing, peran guru menjadi sangat penting. Hal ini sejalan dengan pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 yang menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional dan agen pembelajaran dalam meningkatkan mutu Pendidikan nasional. Oleh karena itu, guru perlu terus mengembangkan kompetensinya melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 menyatakan bahwa PKB merupakan bagian dari tugas utama guru dalam kegiatan pembelajaran dan pembimbingan.

Peran Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Pasal 1 menjelaskan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan Upaya peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan sesuai kebutuhan. PKB bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru, dengan tiga komponen utama yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif [3].

PKB juga berperan dalam mengembangkan kompetensi pedagogic, kepribadian, social, dan professional guru. Sukmawati dan Herawan (2017:16) menegaskan bahwa guru perlu mengikuti kegiatan



PKB yang mencakup pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif [4]. Publikasi ilmiah dapat berupa hasil penelitian, gagasan inovatif Pendidikan, maupun penulisan buku teks dan pedoman guru [5]. Pelaksanaan PKB memerlukan komitmen guru serta dukungan berbagai pihak agar pengembangan profesional dapat berlangsung secara berkelanjutan.

Penelitian Wulandari dkk. (2020:13) menunjukkan bahwa pelaksanaan PKB pada guru TK di Kabupaten Sidoarjo masih terkendala kurangnya dukungan, seperti akses workshop publikasi ilmiah, internet, dan sarana prasarana sekolah [6]. Sementara itu, Aryani (2013:20) menemukan hambatan berupa keterbatasan pengawas, pembinaan yang monoton, dan rendahnya partisipasi guru. Penelitian Maksum (2015:13) juga menunjukkan implementasi PKB belum optimal karena rendahnya motivasi guru, kurangnya sosialisasi, keterbatasan penguasaan IPTEK, serta sarana prasarana yang belum memadai

Profesionalisme guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap standar penhajaran di semua jenjang Pendidikan, termasuk Taman Kanak-Kanak (TK). Pendidik professional diharapkan mampu menerapkan strategi pengajaran yang kreatif dan efisien, mehamai kebutuhan perkembangan anak, dan membangun lingkungan belajar yang mendukung. Meskipun telah banyak upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru di Kabupaten Aceh Tamiang, namun terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi.

Persoalan selanjutnya, latar belakang pendidikan guru TK tidak sesuai dengan pekerjaannya. “Kualifikasi pendidikan minimal guru TK adalah ijazah keempat (D-IV) atau Sarjana Pendidikan Anak Usia Dini atau Psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi,” bunyi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10, yang membahas tentang kualifikasi pendidikan dan kompetensi guru. Lulusan SMA pun bisa mengajar di TK, namun banyak pengajar tingkat sarjana yang tidak linier [7].

Gejala umum dapat ditemukan di taman kanak-kanak (TK), kelompok bermain (KB), tempat penitipan anak (TPA), SPS, dan fasilitas PAUD sejenis lainnya. Siapa pun dapat bekerja sebagai guru di fasilitas pendidikan anak usia dini, yang mungkin mengakibatkan buruknya pengasuhan anak karena pelatihan, pendidikan, dan keterampilan yang tidak tepat (Darminatun & Nurhafizah, 2019: 708). Rendahnya sumber daya manusia guru TK biasanya menjadi penyebab permasalahan linearitas dan kredensial akademik (Zulkarnain & Supriadi, 2021: 24; Ratnawati & Pd, 2020; Diah & Nazidah, 2022: 2050). Guru merupakan pengajar pertama di luar rumah yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap perkembangan awal anak di tingkat taman kanak-kanak. Instruktur taman kanak-kanak membentuk karakter, keterampilan sosial, dan kecerdasan emosional anak-anak selain memberikan pengetahuan dasar. Oleh karena itu, profesionalisme guru taman kanak-kanak sangat penting untuk memberikan landasan pendidikan yang kokoh kepada anak-anak. Namun kenyataannya masih banyak guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang yang belum mendapatkan pelatihan yang memadai [8].

Untuk meningkatkan profesionalismenya, guru dalam program PKB mendapatkan pengembangan keterampilan secara bertahap dan disesuaikan dengan kebutuhannya. Seminar, workshop, dan keterlibatan dalam kegiatan kelompok pendidikan seperti KKG, Gugus, ITGKI, dan PGRI merupakan inisiatif tambahan

untuk meningkatkan kemampuan profesional guru TK. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, guru PAUD menerima pengembangan profesional di kelas yang membantu mereka menentukan tujuan jangka panjang siswanya melalui serangkaian kajian pembelajaran, observasi kelompok, dan percakapan [9].

Pengembangan keterampilan profesional guru melalui pengembangan profesi berkelanjutan dapat mengangkat harkat dan martabat masyarakat sebagai pendidik profesional. Hal ini memerlukan aktivitas bertahap dan berkelanjutan serta perhatian pemangku kepentingan. PKB dapat membantu sekolah, guru, dan siswa mencapai tujuan pembelajarannya. Melalui supervisi, evaluasi, dan pembinaan dalam kegiatan pengembangan keprofesian yang berkelanjutan, pimpinan sekolah dapat membantu melatih dan menginspirasi guru serta memastikan kegiatan tersebut berjalan lancar (Apiyani et al., 2022: 503). Pemerintah menjadikan PKB sebagai strategi untuk menghentikan siklus buruknya kualitas guru (Kristen & Wacana, 2021: 159).

Menurut research gap kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki banyak guru TK saat ini dengan kompetensi yang diharapkan dari seorang guru profesional. Mayoritas guru Taman Kanak-kanak di Kabupaten Aceh Tamiang masih belum memahami strategi pengajaran berbasis pengembangan anak usia dini, berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa diantaranya. Banyak pendidik yang terus menggunakan strategi pengajaran tradisional, namun kurang berhasil dalam mendorong perkembangan anak secara keseluruhan.

Fenomena gap yang terjadi di lapangan adalah adanya perbedaan antara kompetensi yang diharapkan dari seorang guru profesional dengan kompetensi yang dimiliki oleh banyak guru TK saat ini. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada Oktober 2024 dengan beberapa guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang, ditemukan bahwa sebagian besar dari mereka masih kurang memahami metode pembelajaran yang berbasis pada perkembangan anak usia dini. Banyak guru masih menerapkan metode pembelajaran konvensional yang kurang efektif dalam mendukung perkembangan holistic anak. Salah satu penyebabnya adalah terbatasnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan. Selain jumlah pelatihan yang masih terbatas, kualitasnya juga sering dinilai kurang relevan dengan kebutuhan profesional guru. Selain itu, hambatan lain untuk mendapatkan pelatihan berkualitas adalah tidak adanya bantuan dari pemerintah daerah dan lembaga pendidikan [10].

Riset gap yang muncul dari fenomena ini adalah penelitian empiris yang belum memadai mengenai bagaimana implementasi model pelatihan dan pengembangan profesi berkelanjutan pada guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang. Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai pelatihan dan pengembangan profesi berkelanjutan guru, masih terdapat kekurangan penelitian yang dikhususkan untuk taman kanak-kanak dan berkonsentrasi pada keadaan lokal. Oleh karena itu, dengan menyelidiki tentang implementasi model pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan pada guru TK, penelitian ini berupaya untuk menutup kesenjangan tersebut. Selain itu, evolusi profesionalisme guru juga menunjukkan keterputusan antara teori dan praktik. Secara teori, pelatihan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan kompetensi guru. Namun pada kenyataannya, banyaknya

pelatihan tidak banyak berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Teknik pelatihan yang tidak efektif, materi pelatihan yang tidak relevan, dan kurangnya evaluasi terhadap program pelatihan yang telah ditetapkan menjadi beberapa penyebab terjadinya hal tersebut.

Program pelatihan yang ada di Kabupaten Aceh Tamiang, sering kali tidak terkoordinasi dengan baik dan tidak terintegrasi dalam satu sistem yang komprehensif. Banyak guru yang mengikuti pelatihan secara sporadis tanpa adanya follow-up yang memadai. Selain itu, masih kurangnya kolaborasi antara lembaga pendidikan, pemerintah daerah, dan pihak swasta dalam menyelenggarakan program pelatihan yang berkelanjutan. Akibatnya, dampak dari pelatihan tersebut menjadi kurang optimal [11].

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengidentifikasi solusi yang bisa diterapkan untuk masalah ini. Menciptakan kurikulum pelatihan yang lebih relevan dan didasarkan pada kebutuhan para pendidik di lapangan adalah salah satu solusi yang mungkin dilakukan. Program pelatihan yang efektif perlu mengintegrasikan teori dan praktik serta menyediakan pendampingan berkelanjutan bagi guru. Peningkatan profesionalisme guru juga memerlukan dukungan pemerintah daerah, lembaga Pendidikan, dan organisasi non pemerintah melalui penyediaan pelatihan yang terarah. Pemerintah daerah berperan dalam pengawasan dan pendanaan agar program berjalan sesuai standar [12].

Kolaborasi antara Lembaga tersebut diharapkan menghasilkan model pelatihan yang lebih efektif dan dapat diterapkan di berbagai daerah dengan karakteristik yang berbeda. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi praktisi pendidikan dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang berkelanjutan [13]. Secara keseluruhan, salah satu langkah paling krusial dalam meningkatkan taraf pendidikan anak usia dini di Kabupaten Aceh Tamiang adalah pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru TK. Siswa dapat memperoleh pengalaman belajar yang memuaskan dan menyenangkan dengan guru yang berkualitas dan berpengalaman, sehingga memungkinkan mereka untuk tumbuh secara maksimal.

Program pelatihan, dan dampak pelatihan terhadap peningkatan profesionalisme guru. Hal ini dimaksudkan bahwa dengan melakukan pendekatan menyeluruh dan menggunakan data empiris, penelitian ini mampu memberikan saran-saran yang berguna untuk meningkatkan profesionalisme guru Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Aceh Tamiang.

Pada akhirnya, inisiatif untuk meningkatkan profesionalisme guru TK tidak hanya bermanfaat bagi para pendidik tetapi juga siswa, orang tua, dan masyarakat luas [14]. Diharapkan dengan semakin banyaknya pendidik yang berkualitas, pendidikan anak usia dini di Kabupaten Aceh Tamiang akan meningkat drastis dan memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan sistem pendidikan tanah air.

Aspek kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap implementasi pelatihan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) pada guru Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Aceh Tamiang dengan mempertimbangkan kondisi lokal, kebutuhan nyata guru, serta kaitannya dengan peningkatan profesionalisme guru. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya membahas PKB secara umum pada jenjang pendidikan dasar atau menengah, penelitian ini menitikberatkan pada konteks

pendidikan anak usia dini dan menganalisis secara empiris dampak pelatihan terhadap kompetensi pedagogik dan profesional guru TK.

Selain itu, penelitian ini juga mengkaji keterpaduan antara program pelatihan, dukungan kelembagaan, serta tindak lanjut program pengembangan profesional guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan, tetapi juga berupaya mengidentifikasi model implementasi PKB yang lebih efektif dan kontekstual bagi guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi model pelatihan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengkaji fenomena secara alamiah dengan peneliti sebagai instrumen utama. Penelitian dilaksanakan di beberapa Taman Kanak-kanak di Kabupaten Aceh Tamiang dengan melibatkan 26 guru TK sebagai subjek penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama enam bulan, yaitu November 2024 hingga Mei 2025.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, dan focus group discussion (FGD) untuk memperoleh data yang komprehensif dan mendalam. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu, serta didukung oleh member check, peer debriefing, audit trail, dan prolonged engagement. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan, dengan bantuan software NVivo 11 Plus untuk mempermudah proses pengodean dan pengorganisasian data. Hasil analisis digunakan untuk menjawab rumusan masalah terkait implementasi model pelatihan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada kompetensi guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Implementasi Pelatihan Berbasis Sekolah di TK Kabupaten Aceh Tamiang

#### 1. Perencanaan Implementasi Pelatihan Berbasis Sekolah di TK Kabupaten Aceh Tamiang

Sesuai dengan hasil wawancara bersama kepala sekolah, guru dan bendahara serta observasi yang dijalankan oleh peneliti terkait dengan perencanaan Implementasi Pelatihan Berbasis Sekolah di TK Kabupaten Aceh Tamiang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tahapan manajemen kesiswaan, kurikulum dan program pengajaran, serta keuangan dan pembiayaan sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dibuktikan dalam hal penerimaan siswa baru dimulai dari pendaftaran calon siswa, pendaftaran ulang siswa, serta mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan lancar, tertib, dan teratur, serta mencapai tujuan Pendidikan sekolah. Selanjutnya, kurikulum yang diterapkan Pelatihan Berbasis Sekolah di TK Kabupaten Aceh Tamiang adalah Kurikulum Merdeka dan dinilai sudah memenuhi

standar pendidikan. Manajemen keuangan dan pembiayaan yang ada di TK Kabupaten Aceh Tamiang telah terlaksana dengan tertib dan teratur. Hal ini dapat dilihat dari teraturnya penetapan anggaran belanja sekolah, adanya transparansi keuangan baik dalam hal pemasukan maupun pengeluaran dengan diadakannya laporan pertanggungjawaban (LPJ) pada setiap kegiatan dan laporan pertanggungjawaban sekolah pada akhir tahun pelajaran. Martin (2013) menjekaskan bahwa “perencanaan dianggap penting karena akan menjadi penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian perencanaan yang matang dan disusun dengan baik akan memberi pengaruh terhadap ketercapaian tujuan”. Subakir dan Sapari (2001) menjelaskan bahwa “Tujuan utama penerapan manajemen berbasis sekolah adalah untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan dan meningkatkan relevansi Pendidikan di sekolah, dengan adanya wewenang yang lebih besar dan lebih luas bagi sekolah untuk mengelola urusannya sendiri [15]. Berdasarkan temuan tersebut dapat dipahami bahwa perencanaan pelatihan berbasis sekolah tidak hanya berfungsi sebagai Langkah administrative, tetapi juga sebagai strategi awal dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru. Perencanaan yang dilakukan secara sistematis dan partisipatif memungkinkan sekolah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi guru secara lebih tepat sehingga program pelatihan yang dirancang dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan Martin (2013) yang menekankan pentingnya perencanaan sebagai dasar pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Namun demikian, penelitian ini juga memperkaya kajian sebelumnya karena menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan anak usia dini, perencanaan pelatihan berbasis sekolah tidak hanya berorientasi pada pengelolaan program sekolah, tetapi juga diarahkan secara khusus pada peningkatan kompetensi pedagogik guru TK yang disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran anak usia dini. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa perencanaan pelatihan berbasis sekolah pada jenjang TK perlu dirancang secara kontekstual agar mampu menjawab kebutuhan nyata guru di lapangan.

## 2. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Sekolah di TK Kabupaten Aceh Tamiang

Sesuai dengan hasil wawancara bersama kepala sekolah, dan guru pengajar serta observasi yang dijalankan oleh peneliti terkait dengan pelaksanaan Implementasi Pelatihan Berbasis Sekolah di TK Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tahapan tenaga pendidik serta sarana dan prasarana dalam bagian pelaksanaan Pelatihan Berbasis Sekolah terlihat telah terlaksana dengan baik salah satunya dilihat dari lingkungan kerja staf, guru, hingga kepala sekolah bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam suasana kekeluargaan dan semangat yang tinggi, sehingga sangatlah mendukung dalam penciptaan suasana akademis. Pelaksanaan manajemen sarana dan prasarana pendidikan di di TK Kabupaten Aceh Tamian sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari usaha sekolah untuk menyediakan sarana dan prasarana, perawatan, dan pengembangan sehingga dapat membantu kelancaran proses belajar mengajar dan meningkatkan prestasi belajar siswa. Selain itu dalam pengambilan keputusan TK negeri juga dilakukan dengan cara demokratis yakni dengan

diadakannya rapat dalam pengambilan keputusan, kemudian adanya keterbukaan dalam hal pengelolaan keuangan, yang transparansi [16].

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan berbasis sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis serta budaya kolaboratif. Selain itu, dukungan sarana dan prasarana juga penting agar guru dapat menerapkan hasil pelatihan dalam pembelajaran.

Menurut Wahyudi (2017) Kepemimpinan Sekolah yang Efektif, kepala sekolah memiliki peran penting dalam merealisasikan Manajemen Berbasis Sekolah, terutama dalam mengkoordinasikan, menggerakkan sumberdaya pendidikan yang tersedia, dan memadukan dukungan pihak-pihak pemangku kepentingan. [17] Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu factor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara sistematis dan terencana. Penelitian ini sesuai dengan dilakukan oleh Abdulloh Hadziq (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa indikator manajemen berbasis sekolah terlaksana dengan baik dapat dilihat dari hal kepemimpinan yang demokratis dan professional, kepemimpinan di sekolah harus sesuai dengan konsep manajemen pendidikan, dimana kepala sekolah dalam mengambil kebijakan apapun selalu melibatkan semua warga sekolah termasuk komite sekolah, tokoh masyarakat sekitar sekolah, wali murid sehingga semua kebijakan yang ada mampu terlaksana dengan baik [18].

Menurut Arikunto (1999) Manajemen berbasis sekolah adalah penataan system Pendidikan yang memberikan keleluasaan penuh kepada kepala sekolah, atas kesiapan seluruh staf sekolah, untuk memanfaatkan semua sumber dan fasilitas belajar yang ada untuk menyelenggarakan Pendidikan bagi siswa serta memiliki kauntabilitas atas segala Tindakan tersebut.

Implementasi MBS akan efektif jika didukung SDM professional, pendanaan yang memadai, sarana prasarana yang cukup serta dukungan aktif masyarakat khususnya orang tua (Fajrin, 2028). Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarti dkk (2013) dengan judul penelitian implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di SMK Negeri kabupaten Sleman, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah meliputi pertama sekolah memiliki lingkungan yang kondusif SDM yang memadai, dana, fasilitas yang mendukung pelaksanaan MBS, struktur organisasi serta visi dan misi yang jelas. Kedua sekolah mempunyai dokumen input yang mendukung program MBS, seperti: visi dan misi, SDM yang kompeten, sarana dan prasarana yang memadai, harapan terhadap prestasi yang tinggi, focus pada pelanggan, input manajemen yang baik, dan memiliki sumber dana yang berasal dari komite sekolah dan pemerintah. Ketiga proses pembelajaran yang efektif, hal ini dapat dilihat dari kesesuaian pelaksanaan dengan jadwal, kemandirian sekolah, dan akuntabilitas. Dalam proses ini didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, lingkungan yang aman dan tertib, partisipasi yang tinggi dari warga sekolah dan masyarakat serta komunikasi yang baik.

Penelitian Triyarsih (2019) menunjukkan bahwa implementasi MBS berjalan baik, ditandai dengan kemandirian sekolah, kerja sama yang efektif, partisipasi stakeholder dalam bentuk dukungan dana, fasilitas, pemikiran, dan tenaga, serta keterbukaan pengelolaan sekolah [20]. Usman dkk (2016) dalam penelitiannya



mengungkapkan bahwa pelaksanaan implementasi manajemen berbasis sekolah terlihat dari (1) penerapan manajemen berbasis sekolah dalam bidang kurikulum dimulai dari penyusunan visi, misi, tujuan sekolah, program pembelajaran, pembagian tugas, kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), jadwal pengajaran, struktur dan kalender pendidikan; (2) bidang kesiswaan, sudah sesuai dengan program meliputi penerimaan siswa baru, kegiatan masa orientasi siswa, penetapan siswa pada kelas tertentu, kehadiran dan disiplin siswa di sekolah. namun masih adanya siswa yang kurang disiplin; (3) bidang personalia, rekrutmen masih diatur oleh pemerintah daerah, pembinaan dan peningkatan profesional guru dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan, MGMP, memberikan izin untuk pendidikan lanjutan dan melakukan supervisi, sedangkan mutasi dan pensiunan juga masih dikelola oleh pemerintah daerah; (4) dalam pengelolaan keuangan dilakukan dengan penetapan sumber dana, menganalisis kebutuhan, alokasi anggaran, pengawasan dan pelaporan dengan melibatkan stakeholder sekolah; dan (5) dalam bidang hubungan dengan masyarakat sudah berjalan dengan baik, diarahkan untuk mencapai tujuan sekolah dan melakukan sosialisasi tentang manajemen berbasis sekolah sebagai upaya melibatkan masyarakat untuk berpartisipasi aktif membantu sekolah [21].

### 3. Evaluasi Pelatihan Berbasis Sekolah di TK Kabupaten Aceh Tamiang

Sesuai dengan hasil wawancara bersama kepala sekolah, dan guru pengajar serta observasi yang dijalankan oleh peneliti terkait dengan evaluasi Implementasi Pelatihan Berbasis Sekolah di TK Kabupaten Aceh Tamiang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam bagian tahapan evaluasi dari Pelatihan Berbasis Sekolah di TK Kabupaten Aceh Tamiang sudah dilakukan dengan baik dengan cara mengadakan rapat. [22] Kemudian dalam tahap pembelajaran dilakukan dengan dua acara yakni pada akhir pembelajaran dan akhir semester pembelajaran selain itu pada pengelolaan keuangan hasil dari Pelatihan Berbasis Sekolah di TK Kabupaten Aceh Tamiang menunjukkan bahwa perencanaan anggaran dilakukan bersama warga sekolah. Hasil dari perumusan tersebut kemudian berdasarkan persetujuan komite. Perencanaan keuangan disampaikan kepada warga sekolah dan komite sekolah dengan mengadakan pertemuan orang tua murid. Pelaporan pelaksanaan program sampai keuangan dilakukan dengan membuat laporan pertanggungjawaban (LPJ) yang berisi anggaran dana yang digunakan serta dilaporkan [23].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A'yun (2022) dengan judul penelitian Implementasi Tata Kelola Sekolah Menengah Pertama Berbasis MBS di SMP Negeri 2 Lamongan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen berbasis sekolah dilakukan dengan mewujudkan prinsip-prinsip manajemen berbasis sekolah. Prinsip kemandirian dibuktikan dengan kewenangan sekolah dalam mengatur dan mengurus pengelolaan secara mandiri atau tidak bergantung pihak lain. prinsip kemitraan dibuktikan dengan kerja sama sekolah dengan berbagai pihak untuk mendapatkan dukungan dalam program sekolah. Prinsip partisipasi dibuktikan dengan pemangku kepentingan terlibat aktif dalam pengambilan keputusan maupun pembuatan kebijakan. Selanjutnya, memberikan kenyamanan bagi siswa-siswi di TK Kabupaten Aceh Tamiang.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2003), manajemen berbasis sekolah memberi otonomi lebih besar kepada sekolah mendorong pengambilan Keputusan secara partisipatif untuk meningkatkan mutu Pendidikan. Sementara Su[arman (2001) menyatakan bahwa MBS menekankan pengelolaan sumber daya sekolah secara mandiri dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan guna mencapai mutu Pendidikan. Kemudian menurut Sukarti (2013) kendala yang dihadapi sekolah dalam implementasi manajemen berbasis sekolah (MBS) yakni a) dana b) tenaga kependidikan kurang. c) kadang-kadang terjadi perbedaan pendapat du antara guru meskipun tidak sampai berpengaruh kepada siswa. d) Sarana dan prasarana khususnya peralatan sudah mulai using.. e) Ada beberapa guru yang sudah sepuh umurnya tidak mau tahu dengan kemajuan teknologi.

Sutisna (2020) mengatakan bahwa Pelaksanaan evaluasi terhadap implementasi manajemen berbasis sekolah dilakukan dua kali, yaitu pada akhir semester ganjil dan di akhir tahun pelajaran atau di akhir semester genap. Sedangkan yang menjadi objek evaluasinya adalah tahap persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan, serta tindak lanjut evaluasi implementasi manajemen berbasis sekolah.

## **B. Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesian Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang**

### **1. Faktor pendukung Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesian Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang**

Suatu program yang dicanangkan tidak akan berjalan dan berhasil secara maksimal apabila tidak tersedia berbagai faktor pendukung. Implementasi pelatihan berbasis sekolah bagi guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang akan efektif jika didukung SDM professional, pendanaan memadai, sarana prasarana yang mendukung, serta partisipasi orang tua. Adapun faktor pendukung implementasi Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesian Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang yakni pertama adanya peningkatan kedisiplinan guru di sekolah dan membuat program sekolah. Kedua adanya demokratisasi dalam setiap pengambilan keputusan atau kebijakan. Ketiga adanya komitmen dan profesionalisme kerja tenaga kependidikan dalam usaha mengembangkan TK di Kabupaten Aceh Tamiang.

Dari hasil wawancara dengan partisipan maka disimpulkan bahwa Faktor pendukung perencanaan Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesian Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang terkait dengan demokratisasi pengambilan keputusan/kebijakan kepala sekolah, profesionalisme kerja tenaga kependidikan, dan tersedianya sarana prasarana yang memadai. Sedangkan untuk faktor pendukung pelaksanaan Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesian Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang terkait cara kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memotivasi tenaga pendidik agar mencapai tujuan sistem dan mengadakan restrukturisasi guru. selanjutnya Faktor pendukung evaluasi Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesian Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang yakni kepala sekolah melakukan evaluasi dengan musyawarah atau mengadakan rapat dan kepala sekolah juga memberikan kebebasan kepada anggota rapat untuk mengutarakan pendapatnya.



Menurut Efriani (2021) factor pendukung dalam pelaksanaan MBS yakni terdapat adanya dukungan dari masyarakat baik dukungan berupa tenaga maupun finansial, dukungan dari guru dan staf pegawai yang mampu bekerja sama dengan baik dengan meningkatkan mutu sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyarsih (2019) dengan judul penelitian Implementasi Manajemen berbasis sekolah dalam membentuk karakter siswa sekolah dasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi MBS dipengaruhi oleh pemerian kewenangan dan otonomi yang lebih luas kepada sekolah untuk mengelolah sumber daya fleksibler serta mendorong partisipasi warga sekolah dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan mutu Pendidikan dan menyelesaikan berbagai permasalahan di sekolah [24]. Selain itu, program sekolah dapat disusun sesuai kebutuhan dengan melibatkan berbagai pihak melalui dukungan pemikiran, dana, dan tenaga, baik dari pemerintah, masyarakat, alumni, maupun orangtua/komite yang berpartisipasi aktif dalam mendukung program dan kemajuan sekolah [25].

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi pelatihan berbasis sekolah sangat dipengaruhi oleh sinergi antara factor internal dan eksternal. Factor internal seperti kemepimpinan kepala sekolah, komitmen, guru, dan ketersediaan fasilitas Pendidikan menjadi fondasi utama dalam menjalankan program pelatihan secara efektif. Sementara itu, faktor eksternal seperti dukungan masyarakat dan kebijakan pemerintah turut memperkuat keberlangsungan program pengembangan profesional guru di sekolah.

## 2. Faktor penghambat Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesional Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang

Dalam memajukan sebuah lembaga pendidikan pasti mempunyai hambatan-hambatan yang dihadapi, begitu pula Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesional Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang, meskipun telah diupayakan sebaik-baiknya dalam setiap kegiatan operasionalnya, akan tetapi tidaklah terlepas dari berbagai hambatan-hambatan. Hambatan-hambatan yang ada merupakan suatu permasalahan yang harus dicari pemecahannya [26]. Dari hasil penelitian menunjukkan faktor penghambat Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesional Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang yakni pertama terbatasnya pengetahuan tenaga kependidikan tentang Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), sehingga dalam penerapannya cenderung apa adanya dan kurang kreatif, kedua masih adanya pengaruh dari pusat (diknas), dalam pengambilan keputusan sekolah terakhir kurangnya kesadaran orang tua siswa dalam memperhatikan, dan mengontrol putra-putrinya. Sesuai dengan data yang diperoleh dari keseluruhan hasil wawancara bersama kepala sekolah, dapat disimpulkan: 1). Faktor penghambat penerapan Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesional Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang yakni kurangnya pengetahuan tenaga kependidikan tentang Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), dan adanya pengaruh dari pusat dalam pengambilan keputusan sekolah. Kemudian Faktor penghambat pelaksanaan Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesional Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang adalah masih adanya guru yang masih belum menguasai bahan ajar dan tehnik mengajar. 3) [27]. faktor penghambat

evaluasi Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesian Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang adalah masih ada kurang anggota rapat yang tidak berpartisipasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rosyada (2006) bahwa terwujud atau tidak terwujudnya implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di pengaruhi dari partisipasi, keefektifan dari keputusan musyawarah, kesadaran kolektif dan sikap tanggung jawab anggota sekolah. Faktor penghambat seperti kurang dukungan dari masyarakat yang tak peduli. Kemudian kurangnya dana yang mengakibatkan beberapa program-program ekstrakurikuler untuk siswa terhambat kurangnya sarana dan prasarana yang diakibatkan oleh dana yang tidak memadai, sehingga tidak memenuhi standar sarana dan prasarana tingkat SMK. (Efriani dkk, 2021).

Menurut Triyarsih (2019), hambatan implementasi pelatihan berbasis sekolah antara lain keterlambatan dan pengelolaan dana pemerintah serta rendahnya dukungan pendidik, tenaga kependidikan, dan orang tua terhadap program sekolah [28].

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian, implementasi model pelatihan berbasis sekolah memiliki implikasi praktis yang penting bagi peningkatan profesionalisme guru TK secara berkelanjutan. Kepala sekolah dapat mengoptimalkan model pelatihan ini dengan menyusun program pengembangan kompetensi guru yang berbasis kebutuhan nyata di sekolah, melibatkan guru secara aktif dalam perencanaan dan evaluasi pelatihan, serta menciptakan budaya kerja kolaboratif melalui kegiatan diskusi, supervisi akademik, dan berbagi praktik baik antar guru. Selain itu, pemerintah daerah dapat memberikan dukungan melalui penyediaan program pelatihan yang berkelanjutan, pendampingan profesional bagi guru, serta penguatan kebijakan yang mendorong pelaksanaan pelatihan berbasis sekolah secara sistematis. Dengan adanya sinergi antara kepala sekolah, guru, dan pemerintah daerah, model pelatihan berbasis sekolah diharapkan mampu meningkatkan kompetensi pedagogic dan professional guru TK sehingga berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran dan mutu Pendidikan anak usia dini.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesian Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesian Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang sudah terlaksana dengan baik. Pertama, dimulai dari perencanaan yaitu pengaturan kesiswaan dari mulai pendaftaran siswa hingga berbagai kegiatan yang dapat dijalankan dalam bagian kesiswaan agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan sebagaimana mestinya. Selanjutnya, manajemen kurikulum dan program pengajaran yang mana sekolah diberikan kebebasan untuk mengembangkan kurikulum, dengan kurikulum Merdeka yang diterapkan. Selanjutnya, Manajemen keuangan dan pembiayaan dapat dilihat dari teraturnya penetapan anggaran belanja sekolah, adanya transparansi keuangan baik dalam hal pemasukan maupun pengeluaran dengan diadakannya laporan pertanggungjawaban (LPJ) pada setiap

kegiatan dan laporan pertanggungjawaban sekolah pada akhir tahun pelajaran. Kedua, pelaksanaan MBS dapat terlihat telah terlaksana dengan baik salah satunya dilihat dari lingkungan kerja staf, guru, hingga kepala sekolah di sekolah tersebut. Tenaga kependidikan di TK di Kabupaten Aceh Tamiang juga sudah baik karena mereka yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing. Manajemen sarana dan prasarana dapat dilihat dari usaha sekolah untuk menyediakan sarana dan prasarana, perawatan, dan pengembangan sehingga dapat membantu kelancaran proses belajar mengajar dan meningkatkan prestasi belajar siswa. Ketiga, evaluasi dari MBS TK di Kabupaten Aceh Tamiang sudah dilakukan dengan baik dengan cara mengadakan rapat. Perencanaan keuangan disampaikan kepada warga sekolah dan komite sekolah dengan mengadakan pertemuan orang tua murid. Pelaporan pelaksanaan program sampai keuangan dilakukan dengan membuat LPJ yang berisi anggaran dana yang digunakan serta dilaporkan.

2. Perencanaan pengembangan koprofesional guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang Bentuk perencanaan pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah yakni: 1) identifikasi masalah, 2) Penentuan kebutuhan, 3) penentuan tujuan pengembangan, 4) Penentuan sasaran, 5) penentuan program,
3. Pelaksanaan program pengembangan keprofesional berkelanjutan pada guru antara lain: 1) Pengembangan Diri, 2) Publikasi Ilmiah, 3) Karya Inovatif
4. Evaluasi program pengembangan keprofesional TK di Kabupaten Aceh Tamiang meliputi: 1) Evaluasi Harian, 2) Evaluasi Per Unit, 3) Evaluasi Per Semester, 4) Evaluasi Per Tahun
5. Hasil dari Program PKB di TK di Kabupaten Aceh Tamiang yakni 1) Kompetensi guru yang membaik : Dampak yang dirasakan yaitu tercukupinya pengembangan kompetensi guru mutu lulusan yang berada di TK di Kabupaten Aceh Tamiang semakin baik, 2) Menghasilkan siswa berprestasi: siswa sangat antusias dalam mengikuti ekstrakurikuler yang mereka ikuti dengan bidang-bidang yang mereka pilih. Keaktifan dan semangat siswa ini dibuktikan dengan banyaknya prestasi yang mereka peroleh baik dari tingkat Kecamatan, Kota, Provinsi.
6. Faktor pendukung Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesional Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang terkait dengan demokratisasi pengambilan keputusan/kebijakan kepala sekolah, profesionalisme kerja tenaga kependidikan, dan tersedianya sarana prasarana yang memadai. Faktor pendukung Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesional Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang terkait cara kepemimpinan kepala madrasah yang mampu memotivasi tenaga pendidik agar mencapai tujuan sistem dan mengadakan restrukturisasi guru. Faktor pendukung evaluasi Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesional Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang melakukan evaluasi dengan musyawarah atau mengadakan rapat dan

kepala madrasah juga memberikan kebebasan kepada anggota rapat untuk mengutarakan pendapatnya.

7. Faktor penghambat penerapan Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesional Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang adalah kurangnya pengetahuan tenaga kependidikan tentang Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), dan adanya pengaruh dari pusat dalam pengambilan keputusan sekolah. Faktor penghambat pelaksanaan Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesional Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang adalah masih adanya guru yang masih belum menguasai bahan ajar dan teknik mengajar. Faktor penghambat Implementasi Model Pelatihan Berbasis Sekolah untuk Keprofesional Berkelanjutan pada Guru TK di Kabupaten Aceh Tamiang adalah masih ada kurang anggota rapat yang tidak berpartisipasi.

## Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada kepala sekolah dan guru PAUD di Kabupaten Aceh Tamiang atas partisipasi dan dukungan selama penelitian. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan referensi bagi satuan PAUD dalam mengoptimalkan penerapan kurikulum Merdeka.

## Referensi

- [1] A. Apiyani, Y. Supriani, S. Kuswandi, dan O. Arifudin, "Implementasi Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah dalam Meningkatkan Keprofesional," *JIIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol. 5, no. 2, pp. 499–504, 2022.
- [2] M. D. Bariqi, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 64–69, 2018.
- [3] D. L. Barlow, *Educational Psychology: The Teaching Learning Process*. Chicago: The Moody Bible Institute, 1985.
- [4] C. L. Carver dan S. Feiman-Nemser, "Using policy to improve teacher induction: Critical elements and missing pieces," *Teacher Induction*, vol. 2, pp. 295, 2018.
- [5] S. Darmiatun dan Nurhafizah, "Peningkatan Kompetensi Pedagogi dan Profesional Guru TK melalui Program Diklat Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) di Kabupaten Dharmasraya," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 3, no. 2, pp. 1–9, 2019.
- [6] M. Diah dan P. Nazidah, "Problematika Linieritas dan Pemenuhan Kualifikasi Akademik Guru dalam Lembaga PAUD," *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, vol. 6, no. 3, pp. 2043–2051, 2022.
- [7] D. Eliza, A. Husna, N. Utami, dan Y. D. Putri, "Studi Deskriptif Profesionalisme Guru PAUD Berdasarkan Prinsip Profesional Guru pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005," *Jurnal Basicedu*, vol. 6, no. 3, pp. 4663–4671, 2022.
- [8] N. Fatah, *Manajemen Berbasis Sekolah: Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*. Bandung: CV Adira, 2000.

- [9] S. Gultom, *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Jakarta: Kemdikbud RI, 2012.
- [10] H. A. Aziz, *Karakter Guru Profesional: Melahirkan Murid Unggul Menjawab Tantangan Masa Depan*. Jakarta: Al Mawardi Prima, n.d.
- [11] D. Hopkins, *A Teacher's Guide to Classroom Research*. Philadelphia: Open University Press, 1985.
- [12] A. N. Ismiatun, "Improving Early Childhood Education Teacher Professional Competence through STEAM-Based Learning Plan Training," *JCES (Journal of Character Education Society)*, vol. 4, no. 2, pp. 261–270, 2021.
- [13] R. A. Karim, "Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective," *International Journal of Entrepreneurial Research*, vol. 2, no. 1, pp. 8–14, 2019.
- [14] T. Karyono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- [15] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Jakarta: BPSDM Kemendikbud, 2019.
- [16] I. K. Wardani dan B. Ismanto, "Pengembangan Website Penilaian Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini," *ThufuLA: Jurnal Inovasi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal*, vol. 9, no. 1, pp. 157–174, 2021.
- [17] C. S. Kuruppu, K. K., dan N. K., "The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka," *Global Journal of Management and Business Research*, vol. 21, pp. 13–20, 2021.
- [18] J. Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar, Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia, 2015.
- [19] A. L. Perath dan H., "Empowering Teacher Voice in an Education Policy Discussion: Paradoxes of Representation," *Teaching and Teacher Education*, vol. 38, pp. 33, 2014.
- [20] Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru, 2018.
- [21] S. Ratnawati, "Problematika Linieritas Pendidikan Guru Anak Usia Dini," *Jurnal Pelangi: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, vol. 2, no. 2, pp. 182–197, 2020.
- [22] G. A. Refrigeri dan L., "Lifelong Education and Training of Teacher and Development of Human Capital," *Procedia*, 2014.
- [23] P. Sihombing dan D. M. Verawati, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Maneksi*, vol. 9, no. 2, pp. 389–395, 2020.
- [24] M. D. Syahputra dan H. Tanjung, "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 273–282, 2020.
- [25] S. Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum Quantum Teaching*. Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- [26] E. Yuliah, "Implementasi Kebijakan Pendidikan," *At-Tadbir*, vol. 30, pp. 1–6, 2020.
- [27] S. J. Zepeda, *Professional Development: What Works*. New York: Eye on Education, 2012.

- [28] A. I. Zulkarnain dan G. Supriadi, “Problematika Lembaga PAUD dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Pendidik Sesuai Kualifikasi,” *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, vol. 5, no. 1, pp. 14–25, 2021.