



PROBLEMATIKA MANAJEMEN LEMBAGA PAUD DALAM KETERBATASAN SUMBER DAYA MANUSIA

Elya Siska Anggraini¹, Firanti Tri Nur Adana², Vivi Aulia Azahra³, Jihan Aqilah⁴, Muftila Alsiana Putri⁵

Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Universitas Negeri Medan

Email : elyasiskanggraini@gmail.com

Abstract

Facilities and infrastructure are all facilities needed in the teaching process, whether the process runs sequentially, smoothly, regularly, effectively and efficiently to achieve educational goals. This study aims to describe and explain why the principal still doubles as a teacher and why not recruit new educators and also to reveal the application of Human Resource management and the role of the principal in the kindergarten. The research method used is to use a qualitative descriptive approach, which guides research to explore or portray the social situation to be studied thoroughly, broadly and in depth. The results showed that there are still some kindergartens that still experience shortages in the fulfillment of human resources to support children's learning activities.

Keywords: *Manajemen, Human resource*

PENDAHULUAN

Lembaga PAUD membutuhkan manajemen atau suatu pengelolaan yang efektif dan efisien, dengan tujuan agar Lembaga PAUD mampu bergerak dengan baik, maka sumber daya manusia dalam Lembaga tersebut juga mampu memberikan pelayanan yang baik bagi pendidikan anak usia dini. Terdapat berbagai fenomena yang menjadi pusat perhatian pada Lembaga PAUD di Indonesia, seperti buruknya pengelolaan manajemen keuangan, dana bantuan pemerintah di akomodasikan pada hal yang tidak seharusnya, sarana dan prasarana yang terbatas dan minim, kurangnya transparansi keuangan oleh system manajemen keuangan. Sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja pelayanan pendidikan anak usia dini dan mengakibatkan kurangnya kepercayaan orangtua dalam menitipkan anaknya pada Lembaga PAUD.

Problematika lainnya pada Lembaga PAUD yaitu pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia, seperti kurangnya tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan, yang mengakibatkan kepala sekolah merangkap juga menjadi tenaga pendidik untuk mengajar anak didik, yang dimana tugas pokok dari kepala sekolah adalah membina atau mengembangkan sekolah secara terus menerus sesuai dengan perkembangan dan



tantangan zaman melalui pembinaan sarana prasana, administratif dan pembinaan diri sendiri dalam kepemimpinannya (Sutiara, 2021) dan jika kepala sekolah juga merangkap menjadi tenaga pendidik, maka tugas pokok yang seharusnya dijalankan oleh kepala sekolah tidak akan berjalan sesuai dengan yang seharusnya.

Peningkatan kualitas pendidikan di suatu Lembaga merupakan bagian dari suatu proses yang terintegrasi dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam begeraknya suatu Lembaga termasuk pada Lembaga PAUD, dan sumber daya manusia juga menjadi salah satu tolak ukur mutu dari Lembaga tersebut. Masih banyak terdapat Lembaga pendidikan yang pada nyatanya dalam manajemen sumber daya manusia tidak optimal dan masih kurang. Manajemen sumber daya manusia yaitu bagian penting dari manajemen inti yang mengkhususkan dan keahlian manusia, sebagai tenaga kerja yang melakukan proses kegiatan sesuai dengan tujuan organisasi atau Lembaga. (Brantasari & Hanita, 2020). Jika sumber daya manusia terbatas pada suatu Lembaga, maka mengharuskan sumber daya manusia lainnya di Lembaga tersebut untuk mengambil alih tugas lainnya.

KAJIAN TEORI

a) Pendidikan Anak Usia Dini

Masa usia dini merupakan masa yang paling tepat dalam mengembangkan aspek – fisik – motoric, kognitif, social – emosi, Bahasa, moral dan agama anak. karena pada masa itu anak berada pada periode yang sensitive, dimana anak secara khusus lebih mudah menerima berbagai dampak dan pelajaran dari lingkungan anak – anak dan lingkungan keluarga. Sangat rugi jika sebuah keluarga yang mengabaikan tentang program yang sudah ditetapkan pemerintah yaitu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang sudah tertera di pasal 1 ayat 14 yang ditegaskan bahwasannya Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu usaha pembinaan dan bimbingan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu anak dalam pertumbuhan dan perkembangan fisik maupun mental dengan tujuan agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. (Depdiknas USPN, 2004 : 4)



Pendidikan anak usia dini (PAUD) pada hakikatnya yaitu pendidikan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara menyeluruh pada perkembangan seluruh aspek kepribadian pada anak. Maka dari itu PAUD memberikan kesempatan bagi semua anak untuk mengembaungkan kepribadian dan potensi secara maksimal serta dibutuhkannya pengetahuan orangtua dan lingkungan mengenai pentingnya pendidikan pada anak sejak usia dini agar anak memiliki potensi dan kepribadian yang lebih baik dikemudian hari.

Terdapat dua tujuan diselenggarakannya pendidikan anak usia dini yaitu sebagai berikut (Destriyanti, 2017) :

- (a) Tujuan Utama; untuk membentuk anak indonesia yang berkualitas, yaitu anak yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan tingkat perkembangannya sehingga memiliki kesiapan yang optimal untuk masuk pada Lembaga setelahnya.
- (b) Tujuan Penyerta; untuk membantu menyiapkan anak mencapai kesiapan belajar (akademik) di sekolah.

Dengan diberikannya pendidikan pada anak sejak usia dini, maka diharapkan anak mampu menjadi pribadi yang berkualitas esok kelak. Dengan pendidikan usia dini, dapat membantu anak terkait tumbuh kembang dan kesiapannya dalam mencapai target kesiapan yang harus disiapkan untuk jenjang sekolah selanjutnya.

b) Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut teori manajemen George R. Terry yaitu “suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang – orang kearah tujuan – tujuan organisasional yang nyata” (Destriyanti, 2017). Dan lebih lanjut Terry juga memberikan gambaran tentang fungsi manajemen dalam 5 kombinasi yaitu;

- (a) Perencanaan (*Planning*)
- (b) Pengorganisasian (*Organizing*)
- (c) *Staffing*
- (d) *Motivating*
- (e) *Controlling*



Dapat disimpulkan bahwasannya manajemen secara substansi adalah upaya untuk menggerakkan tenaga kerja dalam meningkatkan produktifitas untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi yang dijalankan, yaitu melalui proses perencanaan, pengorganisasian, memberikan dorongan yang didalamnya terdapat motivasi, pengarahan, inovasi, dan pengawasan yang terkait didalamnya yaitu koordinasi dan memberi peranan.

Sumber daya manusia merupakan semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuaan organisasi tersebut. Semua sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Walaupun dengan perkembangan dan majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa adanya sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapainya. (Destriyanti, 2017)

Simamora dalam (Margaretha, 2019) berpendapat bahwasannya Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan oengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dan dari penjelasan di atas dapat didefinisikan bahwasanya manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi terhadap karyawan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang optimal.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif, deskriptif adalah perumusan masalah penelitian langsung untuk menyelidiki atau menggambarkan situasi sosial yang diteliti secara mendalam, luas dan menyeluruh. Menurut Bogdan dan Taylor dikutip dalam Lexy.J. Moleong, pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian menghasilkan informasi deskriptif tentang orang-orang dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dan penelitian kualitatif berfokus pada fenomena sosial, mengungkapkan perasaan dan persepsi partisipan yang menjadi subjek



penelitian. Bahan referensi yang digunakan melalui buku, modul, makalah dan jurnal yang diterbitkan.

Kajian sastra ini bertujuan untuk membentuk dan mengkonstruksi gagasan. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah penjelasan fakta. Tipe data adalah data sekunder yakni data yang diperoleh secara tidak langsung. Data berasal dari dokumen terkait penelitian. Dokumen-dokumen ini melalui data tertulis atau data tidak tertulis yang berisi informasi yang berguna selama proses penelitian. Sumber data adalah berupa bahanreferensi khusus yaitu berupa jurnal,dll. Jenis data yang di pakek dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau gambar daripada angka-angka.

Data tersebut mencakup transkrip wawancara, catatan lapangan, fotografi, vidiotape, dokumen pribadi, memo, dan rekaman-rekaman resmi lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan secara observasi atau pengamatan yang terfokus pada gejala dan kenaikan lalu wawancara terhadap dua pihak dan terakhir dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil observasi yang kami lakukan di TK X, mengenai manajemen sumber daya manusia terdapat manajemen sumber daya manusia yang masih kurang optimal dalam pembelajaran di TK X, dikarenakan masih adanya peran kepala sekolah yang terlibat dalam kegiatan mengajar di kelas dikarenakan masi kurangnya jumlah tenaga pendidik di TK tersebut. Dan TK tersebut juga tidak membuka dan menginformasikan lowongan pekerjaan untuk pendidik baru, sehingga kurangnya manajemen sumber daya manusia di TK.

Adapun berdasarkan yang kami amati di lapangan bahwa sekolah ini masih krang dalam mengupayakan untuk meningkatkan dan menerapkan manajemen SDM, yang dimana manajemn itu sendiri merupakan suatu proses yang dilakukan untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan.

A. Peran Kepala Sekolah dalam mengelola SDM di TK

Beberapa tugas dan peran dari kepala sekolah yang menjadi tanggung jawabnya, diantaranya:

1. Kepala Sekolah Sebagai Fasilitator

Kepala sekolah menunjukkan komitemn tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar disekolah tentu saja



akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki guru, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya.

2. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Dalam hal ini kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya agar guru dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan diklat, baik yang diselenggarakan sekolah atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan diluar sekolah.

3. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Seberapa besar kepala sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi tingkat kompetensi para gurunya.

4. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah perlu melakukan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dan dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan guru dalam melaksanakan pembelajaran.

5. Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)

Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel. Disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat yaitu: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil dan keputusan, berjiwa besar emosi yang stabil dan teladan.

Wahjosumidjo (2002:90) mengungkapkan peran kepala sekolah sebagai manajer, diantaranya:

1. Peran hubungan antarperseorangan



2. Peran informasional, dimana kepala sekolah mengamati lingkungan sekolah untuk menemukan terkait informasi yang mungkin berpengaruh terhadap sekolah.

3. Peranan sebagai pengambil keputusan.

Dalam keberhasilan pendidikan di sekolah, kepala sekolah menjadi orang yang paling bertanggung jawab karena kepala sekolah menjadi pimpinan yang dipercaya untuk itu. Kepala sekolah juga dipercaya dalam pelaksanaan tugas dan hubungan antar manusia di sekolah. Maka dari itu, seorang kepala sekolah harusnya memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan membina hubungan yang baik dengan semua tenaga sekolah.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu lembaga. Lembaga pendidikan yang dapat dikatakan berkualitas dan efektif merupakan lembaga yang sumber daya manusianya dikelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia pada lembaga PAUD perlu untuk diperhatikan, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang harus dikelola secara efektif dengan memerlukan pengetahuan dan kemampuan dalam mengelolanya. Sumber daya manusia di PAUD yang harus dikelola dengan baik yaitu sumber daya manusia yang meliputi kepala PAUD dan tenaga pendidik di PAUD.

C. Pengoptimalan Sumber Daya Manusia di TK

Wiyani (2020), menyampaikan bahwa ada beberapa kegiatan yang dapat mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia di PAUD untuk mencapai hasil layanan pendidikan yang optimal, diantaranya :

1. Perencanaan sumber daya manusia PAUD, yaitu kegiatan utama yang harus dilakukan untuk menentukan dan menjamin tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan keahlian sesuai dengan jabatan dan posisi pekerjaan yang akan diduduki.
2. Pengadaan sumber daya manusia PAUD, yaitu kegiatan yang meliputi proses rekrutmen calon tenaga pendidik sesuai dengan hasil kegiatan perencanaan sumber daya manusia PAUD.
3. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia PAUD, ini tidak hanya ditujukan kepada guru yang baru saja di rekrut, tetap juga untuk guru yang



sudah lama mengajar di lembaga tersebut, untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja para tenaga pendidik pada lembaga tersebut. Kegiatan diantaranya berupa workshop, pelatihan, dll.

4. Promosi dan mutasi sumber daya manusia PAUD, berhubungan dengan hasil kinerja guru yang terlihat produktif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kepala PAUD maupun yayasan.
5. Pemberhentian sumber daya manusia PAUD, dilakukan jika tenaga pendidik telah melakukan pelanggaran kode etik sehingga diberhentikan dengan terpaksa oleh lembaga. Namun, dalam hal ini tetap melalui prosedurnya, pemberhentian diawali dengan pemberian surat peringatan dan teguran.
6. Kompensasi bagi sumber daya manusia PAUD, yaitu pemberian upah atau gaji dalam kompensasi yang berbentuk penghargaan bukan dalam bentuk uang tunai saja tetapi juga pemberian fasilitas yang dibutuhkan oleh guru, dalam lembaga PAUD contohnya seperti, computer, kendaraan, tempat tinggal dan lain sebagainya

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia diperlukan kegiatan berupa pelatihan ataupun kegiatan diatas yang sudah dipaparkan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia di PAUD. Dalam manajemen sumber daya manusia juga harus dikelola dengan baik agar menghasilkan tujuan SDM yang optimal. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan manajemen SDM sangat diperlukan demi tujuan yang optimal, sehingga menjadi contoh serta menjadi pemimpin yang bisa meningkatkan SDM dengan cara melakukan supervisi disekolah, atau mengadakan pelatihan untuk guru dan memberikan kebebasan kepada guru untuk profesinya dengan mengikuti berbagai diklat yang ada. Pengoptimalan SDM tidak hanya peran kepala sekolah saja namun juga guru tenaga pendidik yang lain.

SIMPULAN

Lembaga pendidikan anak usia dini membutuhkan manajemen atau kepemimpinan yang efektif dan efisien agar lembaga pendidikan anak usia dini dapat berfungsi dengan baik sehingga sumber daya manusia lembaga tersebut juga dapat memberikan layanan pendidikan anak usia dini yang baik. Beberapa fenomena seperti pengelolaan keuangan yang kurang baik, penempatan dana bantuan pemerintah pada



tempat yang tidak seharusnya, sarana dan prasarana yang terbatas dan minim, serta kurang transparannya sistem pengelolaan keuangan menjadi fokus lembaga PAUD di Indonesia. Hal ini mempengaruhi fungsi pendidikan anak usia dini dan menyebabkan orang tua merasa tidak aman tentang lembaga pendidikan PAUD. Dengan itu, peran kepala sekolah harus ikut serta dalam membantu sumber daya manusia di sekolah yang lebih baik. Kepala sekolah menjalankan tugasnya sesuai dengan peran dan fungsi kedudukannya. Serta kepala sekolah memfasilitasi dan mendukung para guru untuk meningkatkan kualitasnya dalam layanan pendidikan dengan mengikuti berbagai kegiatan acara yang bisa guru ikuti.

DAFTAR PUSTAKA

- Brantasari, M., & Hanita. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Paud (Studi Kualitatif) Di Kota Samarinda. *Sistema: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 5.
- Fauziah, P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TB-KB-TK ISLAM TERPADU SALMAN AL FARISI 1 YOGYAKARTA*. 34.
- Jf, N. Z., & Latif, M. A. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1), 1–16.
- Rosinda, B. S. (2020). BAB II TINJAUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) DAN MASTERPLAN UNIVERSITAS KRISTEN IMMANUEL (UKRIM). In *Pendidikan Anak Usia Dini* (pp. 23–34).
- Sufiyani. (2022). GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENSINERGIKAN PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA AL MINHAJ BOGOR. In *Institut PTIQ Jakarta*.
- Sutiara, A. (2021). Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di Sdn 4 Margadadi. *Prosiding Dan Web Seminar (Webinar)*, 2–8.
- Emzir, Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data, cet.2 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 85. Lexy J. Meleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h.4.



- Brantasari, M., & Hanita. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Paud (Studi Kualitatif) Di Kota Samarinda. *Sistema: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 5.
- Destriyanti, D. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, 2(2), 1–23.
- Margaretha, E. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Paud Pelangi Bunda Kota Metro. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 3(01), 98. <https://doi.org/10.24127/att.v3i01.979>
- Sutiara, A. (2021). Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di Sdn 4 Margadadi. *Prosiding Dan Web Seminar (Webinar)*, 2–8.
- Margaretha, E. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam meningkatkan Kualitas Pendidikan di PAUD Pelangi Bunda kota Metro . *at - tajdid* , 98 - 110.
- Yanti, D. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini . *Jurnal Aksioma Ad - Diniyah*, 1 - 32.