



AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies

Vol. 6 No. 2 (2023). P-ISSN : 2614-4883; E-ISSN : 2614-4905

Journal website: <https://al-afkar.com>

Research Article

Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Al-Hidayah Pesanggrahan

Ricky Yoseptry¹, Entin Nuryati², Helwa Fadila Al Nisa³, Wai Siti Aisyah⁴,

1. Universitas Islam Nusantara Bandung, rickyoseptry@uninus.ac.id
2. Universitas Islam Nusantara Bandung, entinnuryati@uninus.ac.id
3. Universitas Islam Nusantara Bandung, helwafadila@uninus.ac.id
4. Universitas Islam Nusantara Bandung, waisitiaisyah@uninus.ac.id

Copyright © 2023 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : January 26, 2023

Revised : February 27, 2023

Accepted : March 19, 2023

Available online : April 28, 2023

How to Cite: Ricky Yoseptry, Entin Nuryati, Helwa Fadila Al Nisa and Wai Siti Aisyah (2023) "Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Al-Hidayah Pesanggrahan", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(2), pp. 542-552. doi: 10.31943/afkarjournal.v6i2.569.

Teacher Resource Management in Improving the Quality of Early Childhood Education in TK Al-Hidayah Pesanggrahan

Abstract. The purpose of this study was to determine teacher resource management in improving the quality of early childhood education at TK Al Hidayah Pesanggrahan, South Jakarta. This study uses a qualitative approach, case study method with data collection techniques of observation, interviews and documentation studies to get a clear picture of teacher resource management in improving the quality of early childhood education at TK Al Hidayah Pesanggrahan, South Jakarta. Al Hidayah Islamic

Kindergarten is an Educational Institution under the auspices of the Foundation, which was established on December 23, 2003. Al Hidayah Islamic Kindergarten was held with the aim of helping the surrounding community. As well as laying the foundation for the development of attitudes, skills and creativity in the family environment before entering basic education. Management of teacher resources in improving the quality of early childhood education in AlHidayah Pesanggrahan Kindergarten, including planning, organizing, implementing and evaluating. In improving the quality of education, teacher training and teacher training organizations are also held. Principal leadership is a very important thing in implementing management in AlHidayah Islamic Kindergarten. Principals must increase the opportunity to hold meetings effectively with teachers in a conducive situation. Principals must be able to encourage the performance of teachers by showing a sense of friendship, closeness, and full consideration of teachers, both individually and as a group.

Keywords: MSDM, Quality of Education, PAUD

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini di TK Al Hidayah Pesanggrahan, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, metode studi kasus dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan studi dokumentasi untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai manajemen sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini di TK Al Hidayah Pesanggrahan, Jakarta Selatan. TK Islam Al Hidayah adalah sebuah Lembaga Pendidikan di bawah naungan Yayasan, yang berdiri sejak 23 Desember 2003. TK Islam Al Hidayah di selenggarakan dengan tujuan untuk membantu masyarakat sekitarnya. Serta meletakkan dasar perkembangan sikap, keterampilan dan daya cipta di lingkungan keluarga sebelum memasuki Pendidikan dasar. Manajemen sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini di TK AlHidayah Pesanggrahan, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Dalam meningkatkan mutu pendidikan juga diadakan pelatihan-pelatihan guru dan organisasi keguruan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan manajemen di TK Islam AlHidayah. Kepala harus meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

Kata Kunci: MSDM, Mutu Pendidikan, PAUD

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa memiliki berbagai potensi termasuk potensi untuk berkelompok dalam sebuah ikatan yang bertujuan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan. Manusia sebagai ciptaan Allah swt. tidak dapat ditelaah hanya sebagai fenomena alam semata-mata, dan juga sebagai makhluk yang berakar juga tidak dapat ditelaah hanya sebagai fenomena budaya. Dalam diri manusia selaku makhluk melekat fenomena alam dan juga fenomena budaya yang menjadi keunikan manusia. Sebagai individu, manusia merupakan kesatuan jasmani dan rohani yang mencirikan otonomi dirinya bahwa bayi sejak lahir sampai usia tertentu merupakan individu yang tidak berdaya. Tanpa bantuan orang di sekitarnya, manusia tidak dapat berbuat apa-apa.

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen

sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Pendidikan memiliki peran penting dalam upaya peningkatan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan diharapkan mampu membentuk peserta didik yang dapat mengembangkan sikap, keterampilan dan kecerdasan intelektual agar menjadi manusia yang terampil, cerdas serta berakhlak mulia. Salah satu tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 alenia keempat adalah untuk ‘mencerdaskan kehidupan anak bangsa’. Dalam hal ini, pendidikan merupakan manifestasi dari satuan tujuan bangsa kita sebagaimana dalam Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dijelaskan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan Nasional adalah sebagai berikut: Pendidikan menjadi faktor pendukung manusia mengatasi segala persoalan kehidupan baik di lingkungan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Sistem pendidikan yang baik dan berkualitas merupakan salah satu faktor penentu tingkat kemajuan suatu negara semakin baik dan berkualitas sistem pendidikan di suatu negara, maka semakin baik dan berkualitas pula sumber daya manusia di negara tersebut. Dalam hal ini, lembaga pendidikan merupakan salah satu wadah pembangunan nasional yang kaitannya sangat erat dengan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) untuk meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan sudah seharusnya dijalankan dan dikelola secara profesional dengan manajemen yang baik oleh seluruh stakeholder yang ada, khususnya para pendidik dan tenaga kependidikan tersebut.

Globalisasi telah membawa perubahan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat dunia, tidak terkecuali menjadikan lingkungan berbagai organisasi maupun bisnis sangat bergolak, penuh dengan perubahan, maka persaingan pun semakin tajam. Perusahaan-perusahaan maupun organisasi yang pada masa lalu bersaing hanya di tingkat lokal, regional, atau nasional, kini harus pula bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa berkualitas kelas dunia yang dapat bersaing dalam pasar global.

Untuk memenangkan suatu persaingan, perusahaan harus memiliki sumberdaya manusia yang unggul, karena hal itu akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Hal tersebut dapat terwujud, tidak terlepas dari adanya peran manajemen sumberdaya manusia. Schuler & Jackson (1996) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan direktur eksekutif berbagai perusahaan/lembaga organisasi, mulai dari perusahaan/lembaga organisasi multinasional yang paling besar sampai perusahaan domestik yang paling kecil.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pelajaran yang dapat dipetik dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsa-bangsa di negara-negara tersebut didukung oleh SDM yang berkualitas.

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya.

Kualitas SDM Makro sangat dipengaruhi oleh kualitas kesehatan (fisik dan psikis), kualitas pendidikan informal dan formal (yang berhubungan dengan keterampilan/keahlian kerja) kepribadian terutama moral/agama, tingkat kesejahteraan hidup dan ketersediaan lapangan kerja yang relevan.

Dalam konteks mikro, Sumber Daya Manusia adalah manusia/orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personil, pimpinan/manajer, pekerja, tenaga kerja, majikan buruh dll. Di lingkungan organisasi bidang pendidikan adalah semua pegawai administratif, pendidik /guru, dosen serta tenaga kependidikan lainnya.

Pada kenyataannya sumber daya manusia (SDM) dengan organisasi sebagai wadah untuk mewujudkan hakikat kemanusiaan dan untuk memenuhi kebutuhan (need) manusia memiliki hubungan yang sangat/kuat. Hubungan tersebut sebagai berikut: (1) Manusia membutuhkan organisasi, dan organisasi membutuhkan manusia; (2) Manusia penggerak organisasi, tanpa manusia organisasi tidak akan berfungsi; (3) Manusia berorganisasi untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan semua organisasi merupakan obyek kebutuhannya.

Sumber daya manusia diperlukan oleh setiap institusi kemasyarakatan dan organisasi. Berbagai institusi kemasyarakatan, seperti institusi keluarga, institusi ekonomi, dan institusi keagamaan, SDM merupakan unsur penting dalam pembinaan dan pengembangannya. Demikian pula dalam organisasi, SDM berperan sangat penting dalam pengembangannya, terutama bila diinginkan pencapaian tujuan yang optimal. Bila tujuan akhir setiap kegiatan pembangunan, baik dalam konteks makro maupun mikro, adalah peningkatan taraf hidup, maka optimalisasi pencapaian tujuan itu adalah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia secara optimal. Berdasarkan konsep di atas, dukungan SDM yang berkualitas sangat menentukan keoptimalan keberhasilan pencapaian tujuan itu.

Kualitas SDM ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, di antaranya kesehatan dan kemampuan. Faktor kemampuan sebagai salah satu faktor penentu kualitas SDM bisa dikembangkan di antaranya melalui pendidikan. Jadi, pendidikan merupakan suatu upaya dalam proses pengembangan SDM. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2008).

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus

berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya (Tjutju, 2008).

Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia tersebut harus mempunyai nilai kompetensi, karakteristik kompetensi menurut Spencer and spencer (1993:9-11) ada lima karakteristik kompetensi yaitu: (1) Motif (motive), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu; (2) Sifat/ciri bawaan (trait), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi; (3) Konsep diri (self concept), sikap, nilai dari orang-orang; (4) Pengetahuan (knowledge), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang yang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu; (5) Keterampilan (skill), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat 1, menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan.

PP Nomor 94 Tahun 2021 Untuk Tata Kelola Manajemen SDM Yang Semakin Baik. Adanya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 dinilai penting karena berkaitan dengan kinerja, integritas, etika, profesionalisme dan nilai-nilai budaya organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula.

Sejalan dengan pembahasan di atas sumber daya guru/tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan SDM pendidikan yang memegang peranan strategis dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan, maka perlunya tenaga pendidik yang berkualitas, melihat fakta di TK Al Hidayah Pesanggrahan yang jumlah pendidiknya terdapat 3 pendidik dengan 22 peserta didik dengan jumlah yang minimum, dimana faktanya para pendidik di TK Al Hidayah masih kurang kedisiplinannya dalam melakukan kegiatan pembelajaran seperti kurangnya motivasi untuk mengikuti pelatihan atau seminar yang dapat mengembangkan kompetensi pendidik,

kurangnya kreativitas dalam mengembangkan pembelajaran yang menarik bagi peserta didik, sehingga pembelajaran terkesan monoton, minimnya penguasaan terhadap teknologi sehingga kurang dapat mengikuti perubahan kemajuan zaman yang saat ini akan mempengaruhi proses belajar dan mengajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, jenis metode studi kasus dengan teknik pengumpulan data observasi partisipatif, wawancara dan studi dokumentasi yang bertujuan untuk memperoleh gambaran sesuai dengan latar permasalahan. Sekolah yang menjadi pembahasan kami adalah TK Islam AlHidayah, Pesanggrahan, Jakarta Selatan. Objek dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya manusia di TK Islam Al Hidayah Pesanggrahan Jakarta Selatan dengan subjek penelitiannya adalah guru-guru di TK Islam Al Hidayah Pesanggrahan Jakarta Selatan (Qomusuddin & Romlah, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Lembaga (Sejarah singkat TK Islam AlHidayah Pesanggrahan, Jakarta Selatan)

TK Islam Al Hidayah adalah sebuah Lembaga Pendidikan di bawah naungan Yayasan An Nahl Petukangan, yang berdiri sejak 23 Desember 2003 karna permintaan masyarakat sekitar. Seiring sejalan waktu karna jumlah murid meningkat dan kondisi sekolah kurang bagus, maka di tahun 2009 kami merenovasi total gedung TK Islam Al Hidayah dua lantai dengan sumber dana mandiri. TK Islam Al Hidayah di selenggarakan dengan tujuan untuk membantu masyarakat sekitarnya. Serta meletakkan dasar perkembangan sikap, keterampilan dan daya cipta di lingkungan keluarga sebelum memasuki Pendidikan dasar.

Banyak prestasi yang telah di raih oleh siswa/i TK Islam al Hidayah di dalam berbagai kegiatan, diantaranya Hardiknas tingkat kecamatan dan tingkat kota Jakarta selatan serta juga Porseni tingkat Kota Jakarta selatan. Di tahun ajaran 2020–2021 kondisi murid turun drastis di karenakan efek dari wabah Pandemi Covid 19, sehingga pihak yayasan dengan sangat terpaksa merumahkan beberapa guru di karenakan kondisi Covid 19 ini.

Perencanaan Manajemen SDM (Guru) di TK Islam Al Hidayah Jakarta

Perencanaan yang berarti persiapan dalam menyusun suatu keputusan berupa langkah-langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Di dalam bidang pendidikan berarti persiapan menyusun keputusan tentang masalah atau pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh yang diberikan otoritas seperti ketua yayasan atau kepala sekolah untuk mencapai tujuan perencanaan manajemen PAUD yang bermutu.

Terkait perencanaan dalam penyusunan Visi, Misi, tujuan dan program di TK Islam Al Hidayah Jakarta pelaksanaannya dilakukan oleh seluruh Stakeholder yang ada dalam sekolah seperti Kepala sekolah diikuti guru dan karyawan yang secara bersama-sama senantiasa melakukan perumusan visi, misi, tujuan dan program

sekolah. Namun ada beberapa kendala dalam hal teknologi, dimana tenaga guru masih kurang dalam mengelola komputer sehingga ada beberapa hal yang tidak terdokumentasikan dengan baik seperti rancangan pembelajaran.

Perencanaan dalam Penyusunan RAPBS di TK Islam Al Hidayah Jakarta Sekolah dalam hal ini Kepala sekolah diikuti guru dan karyawan juga melakukan perumusan dalam Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Sekolah (RAPBS) mengacu pada juknis yang sudah di tentukan. Pimpinan yayasan menganalisa dan melihat dana yang terserap dari berbagai pengeluaran sesuai bidangnya yang belum teranggarkan.

Pengorganisasian merupakan kegiatan pembagian jobdesk ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan sekolah, dalam hal ini ialah mutu TK yang berkualitas. TK Islam Al Hidayah Jakarta memiliki sumber daya guru yang minim, dengan jumlah yaitu 3 guru. Dalam hal ini ada beberapa guru yang mengemban tugas lebih dari satu dalam divisinya, baik dalam kelas belajar atau dalam tujuan organisasi sekolah.

Pelaksanaan SDM (Guru) di TK Islam Al Hidayah Jakarta

Pelaksanaan disini yaitu mengimplementasikan seluruh perencanaan kedalam kegiatan dimana di lakukan oleh para tenaga pendidik, keberhasilan suatu program tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang ditemukan di lapangan adalah kurangnya kreatifitas guru, hal ini disebabkan karena usia tenaga pendidik yang sudah tua sehingga berdampak terhadap kreatifitas guru tersebut, sehingga berpengaruh terhadap pembelajaran di dalam kelas yang peserta didik kurang aktif di dalam kelas, sejalan dengan Jauhar (2011) kreativitas guru adalah kemampuan guru menciptakan hal-hal baru dalam mngajar sehngga memiliki variasi didalam mengajar yang akan membuat anak didik lebih aktif dan kreatif. (Mohammad Jauhar, Implementasi Paikem: Dari Behavioristic Sampai Konstruktivistik, Jakarta: 2011, Prestasi Pustaka Publisher, Hal.162-163)

Adanya kepemimpinan sekolah yang profesional juga mampu menggerakkan dan mendayagunakan setiap sumber daya sekolah secara efektif terutama fungsi kepala sekolah yang menjadi sumber inspirasi atas pembangunan dan pengembangan sekolah, kepala sekolah di TK islam Al Hidayah yaitu seorang manager yang memiliki kepemimpinan yang bersifat partisipatif, dimana keberadaannya dapat meningkatkan mutu dan pelayanan pendidikan sehingga TK Islam Al Hidayah dapat bersaing dan menghasilkan lulusan yang berkualitas baik secara akademis maupun non akademis.

Dalam kepemimpinan tentunya ada proses pengambilan keputusan yang demokratis, di lapangan yang di dapatkan adalah seorang pemimpin yang bijaksana dalam menerapkan manajemen SDM di TK Islam Al Hidayah.

Motivasi SDM (Guru) di TK Islam Al Hidayah Jakarta

Motivasi tenaga pendidik adalah salah satu faktor penting yang dapat menentukan mutu sekolah yang baik, di TK Islam Al Hidayah Jakarta dari hasil

wawancara yang di dapatkan, guru kurang memiliki semangat dalam hal mengikuti pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu pendorong untuk meningkatkan potensi guru, berikut beberapa faktor eksternal yang sangat berpengaruh pada dorongan dan potensi dari dalam, yaitu pengaruh-pengaruh yang datangnya dari luar yang dapat mendorong untuk mengembangkan diri.

Guru berkualifikasi profesional, yaitu guru yang tahu secara mendalam tentang apa yang diajarkannya, cakap dalam mengajarkannya secara efektif dan efisien dan guru tersebut berkepribadian yang mantap. Untuk mewujudkan guru yang cakap dan ahli tentunya diutamakan dari lulusan lembaga pendidikan keguruan. Karena kecakapan dan kreativitas seorang guru yang profesional bukan sekedar hasil pembicaraan atau latihan-latihan yang terkondisi, tetapi perlu pendidikan yang terprogram secara relevan serta berbobot, terselenggara secara efektif dan efisien dan tolak ukur evaluasinya terstandar.

Pelatihan-pelatihan dan organisasi sangat bermanfaat bagi guru dalam mengembangkan pengetahuannya serta pengalamannya terutama dalam bidang pendidikan. Dengan mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut, guru dapat menambah wawasan baru bagaimana cara-cara yang efektif dalam proses pembelajaran yang sedang dikembangkan saat ini dan kemudian diterapkan atau untuk menambah perbendaharaan wawasan, gagasan atau ide-ide yang inovatif dan kreatif yang akan semakin meningkatkan kualitas guru.

Seorang guru yang telah lama mengajar dan telah menjadikannya sebagai profesi yang utama akan mendapat pengalaman yang cukup dalam pembelajaran. Hal ini pun juga berpengaruh terhadap kreativitas dan keprofesionalismenya, secara mengatasi kesulitan, yang ada dan sebagainya. Pengalaman mendorong guru untuk lebih kreatif lagi dalam menciptakan cara-cara baru atau suasana yang lebih edukatif dan menyegarkan. (Nganum Naim, Menjadi Guru Inspiratif, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2011)

Segala Program yang dilakukan di TK Islam Al Hidayah Jakarta bertujuan untuk peningkatan mutu pendidikan yang perlu didukung oleh kemampuan manajerial kepala sekolah TK Islam Al Hidayah Jakarta dan didukung oleh seluruh warga TK Islam Al Hidayah Jakarta seperti yayasan, dewan guru, komite, siswa dan juga masyarakat.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan manajemen di TK Islam Al Hidayah Jakarta. Kepala sekolah TK Islam Al Hidayah Jakarta harus meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu maupun sebagai kelompok. Kepala Sekolah TK Islam Al Hidayah Jakarta Muhammad Nasir, berpendapat bahwa perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong guru dan kelompok lain dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Pengambilan keputusan secara demokratis dan terbuka dengan melibatkan komponen terkait yang di terapkan Kepala Sekolah dapat membuktikan sebagian keberhasilannya dalam pelaksanaan manajemen sumber daya guru di sekolah di TK

Islam Al Hidayah Jakarta serta proses akuntabilitas berupa memberikan dan menyediakan informasi yang tepat dan jelas pada semua pihak terkait karena dengan memberikan informasi yang tepat dan jelas dapat menghasilkan hasil yang maksimal seperti yang diinginkan karena semua dapat bekerja dan melaksanakan tugas yang telah mereka pahami.

Evaluasi hasil pembelajaran adalah proses dalam pelaksanaan manajemen sumber daya guru di TK Islam Al Hidayah Jakarta, dari evaluasi tersebut akan terlihat sudah sampai mana keberhasilan proses pembelajaran, apakah sudah sesuai standar proses yang meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan pengawaan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Semua dewan guru dan pengajar pada awal tahun pembelajaran diwajibkan membuat rencana program pembelajaran, program tahunan, program semester dan juga silabus. Dari semua perangkat pembelajaran tersebut akan menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan pengajaran dan akan disupervisi oleh pihak kurikulum dan kepala sekolah TK Islam Al Hidayah Jakarta sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat, ataupun sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah. Hubungan TK Islam Al Hidayah Jakarta dengan masyarakat merupakan bentuk komunikasi ekstern yang dilakukan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Orientasi kepala sekolah TK Islam Al Hidayah Jakarta terhadap komite dan masyarakat ialah bertujuan untuk memelihara kelangsungan hidup sekolah, meningkatkan mutu pendidikan, memperlancar kegiatan belajar mengajar dan memperoleh bantuan dan dukungan dari masyarakat dalam rangka pengembangan dan pelaksanaan program-program sekolah. Adanya kemitraan yang terjalin secara konsisten antara pihak sekolah dan masyarakat serta komite pada khususnya

Kendala-Kendala yang dihadapi oleh lembaga TK Islam Al Hidayah dalam pelaksanaan pendidikan anak usia dini masih terdapat kendala-kendala yang perlu dihadapi dan dicarikan solusinya secara bersama-sama, di antaranya:

1. Masih terdapat guru-guru PAUD yang terkendala dalam penguasaan teknologi.
2. Sarana dan prasarana masih terbatas dan belum memenuhi standar ideal pendidikan anak usia dini.
3. Lembaga PAUD di dikelola oleh swasta, sehingga pembiayaan operasional sehari-hari masih sangat terbatas.
4. Kesejahteraan guru PAUD di masih relatif kecil, sehingga secara tidak langsung berpengaruh terhadap layanan dan proses pembelajaran pendidikan anak usia dini (Fadlillah, 2018).

Upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui sumber daya manusia, salah satunya yaitu faktor tenaga pendidik atau guru yang memiliki andil cukup besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri. Ini dikarenakan guru bertindak sebagai agen pembelajaran dan langsung bertatap muka serta berinteraksi dengan siswa. Oleh karena itu perlu diadakan pembinaan berupa pelatihan, seminar, atau workshop dengan tujuan meningkatkan kualitas guru untuk lebih memahami bagaimana mengoptimalkan siswa di sekolah (Erviana, n.d.) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: (a) Kemampuan guru yang semakin mumpuni dalam menghadapi siswa, pengetahuan dan

keterampilan guru semakin meningkat. (b) Meningkatkan KBM dikelas. (c) Orang tua sebagai konsumen pendidikan juga merasakan hasilnya. Terbukti dengan perkembangan anak semakin membaik, kemandirian anak meningkat, dan sedikit demi sedikit mampu mengatasi kebutuhan khususnya. (d) Dalam menjaga kualitas guru yang ada kepala sekolah melakukan kontrol, pengawasan kinerja, pantauan secara rutin, mengupdate perkembangan terbaru, memberikan reward pada guru dan lainnya. (e) Kepala sekolah juga memperhatikan masukan dari guru yang menginginkan adanya pelatihan emosional dan meningkatkan fasilitas sarana prasarana, serta tetap menjaga lancarnya komunikasi baik dengan pihak yayasan, guru, dan orang tua.

Pelaksanaan pendidikan anak usia dini dilihat melalui beberapa unsur, di antaranya: kurikulum, model pembelajaran, sarana dan prasarana. (Fadlillah, 2018), (Sudarwan Danim, 2003). Hal tersebut sesuai bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan yaitu: 1) Kecakupan sumber-sumber pendidikan dalam arti mutu tenaga pendidikan, biaya, sarana belajar. 2) Mutu proses belajar yang mendorong siswa belajar efektif. 3) Mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai. (Hasmah, 2017), (Nanang Fattah, 2000).

KESIMPULAN

Perencanaan pengembangan SDM pada TK Islam Al Hidayah merupakan upaya yang dilakukan sekolah dalam menyiapkan keputusan yang berkaitan dengan program-program dalam pelaksanaan pengembangan guru. Terkait perencanaan dalam penyusunan Visi, Misi, tujuan dan program di TK Islam Al Hidayah Jakarta pelaksanaannya dilakukan oleh seluruh Stakeholder yang ada dalam sekolah seperti Kepala sekolah diikuti guru dan karyawan yang secara bersama-sama senantiasa melakukan perumusan visi, misi, tujuan dan program sekolah. Namun ada beberapa kendala dalam hal teknologi, dimana tenaga guru masih kurang dalam mengelola komputer sehingga ada beberapa hal yang tidak terdokumentasikan dengan baik seperti rancangan pembelajaran.

Sekolah TK Islam Al Hidayah memiliki otonomi dalam beberapa hal yang menjadi ciri berlangsungnya pelaksanaan manajemen SDM yaitu: dimilikinya otonomi dalam kewenangan dalam setiap program seperti pengelolaan SDM guru-guru dan staf, program kurikulum atupun kesiswaan, otonomi dalam pengelolaan sarana dan prasarana, otonomi dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan secara berkesinambungan, otonomi dalam akses informasi kesemua bagian, dan pemberian penghargaan kepada kesemua pihak yang berhasil seperti pemberian reward atau hadiah bagi guru, siswa, karyawan yang berprestasi atau yang menjalankan tugasnya dengan baik.

Berjalannya Pelaksanaan Manajemen SDM, di TK Islam Al Hidayah juga ditunjang oleh Kepemimpinan kepala sekolah yang kompeten dan kapabel sehingga mampu menggerakkan dan mendayagunakan setiap sumber daya manusia di yang ada di sekolah secara efektif terutama fungsi dan peran kepala sekolah yang menjadi sumber inspirasi atas pembangunan dan pengembangan sekolah.

Manajemen SDM di TK Islam Al Hidayah dilakukan antara lain: a.) dalam pengangkatan guru dan karyawan diangkat dengan proses seleksi, baik secara

akademik, psikomotorik, moral dan wawasan ke Islaman , b.) Hubungan kepala sekolah dengan yayasan sangat baik terjaga silaturahmi, c.) perencanaan program sekolah disepakati dan dimusyawarahkan bersama-sama oleh para guru, staf maupun para karyawan, d.) Penyusunan RAPBS, Evaluasi laporan akhir tahun dan perencanaan awal tahun sudah dipersiapkan terencana dengan matang dan musyawarah bersama, f.) Supervisi dan evaluasi menjadi agenda rutin sekolah, baik para guru dan karyawan sekolah, g.) Hubungan sekolah dengan masyarakat luar sangat terjaga jalinan komunikasi serta saling memberikan informasi dan saran kritik terhadap pihak sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Managemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2018
- Arrizal, Filosofi Manajemen Sumberdaya Manusia: Sumber Daya Manusia Yang Profesional, Sejahtera, Prestasi Kerja Tinggi, Dan Karier Sukses, Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Padang
- Jurnal At-Thariq, Jurnal Ilmiah Studi Keislaman Dan Sosial, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Sudut Pandang Diam Tinjauan Islam) Khotibul Umam, Vol 14 No.1 September 2017
- Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini, Firman Ashadi, Prodi Paud Ikip Pgri Jember
- Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan, Fahmiah Akilah, Iain Bone
- Qomusuddin, I. F., & Romlah, S. (2021). *Analisis Data Kuantitatif dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0 - Ivan Fanani Qomusuddin, M.Pd., M.T., Siti Romlah, M.Ag. - Google Buku*. Deepublish.
- Rachmat Kurniawan, Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kaderisasi Anggota Ansor Kabupaten Banyumas, Cetakan I, Magnum Pustaka Utama, Di Yogyakarta, Januari, 2022
- Yanto, Murni, Manajemen Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Wijaya Kusuma Rejang Lebong. Jurnal: Zuriyah Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini. Volume 1, Nomor 2, 2020
- Yusutria, Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, Volume 3 Nomor 2, Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Peningkatan Profesionalitas Guru, Juni 2019