

PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI SATUAN KELOMPOK BERMAIN (KB)

Putri Regina^{*1}, Fahmi², Retno Wulandari³

Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

*Korespondensi : fahmi_uin@radenfatah.ac.id

Article History

Received : 06/07/2023 Revised : 07/06/2023 Accepted : 08/06/2023 Online Available : 29/06/2023

Abstrak

Tenaga pendidik di PAUD Minimal harus D3 Pendidikan Anak Usia Dini atau S1 pendidikan non formal namun masih banyak tenaga pendidik di PAUD yang hanya memiliki pendidikan SMA atau setara. Pengelolaan tenaga pendidik di satuan kelompok bermain (KB) yang mana kebanyakan fakta yang terjadi dilapangan pada satuan kelompok bermain tidak memenuhi kualitas kompetensi guru PAUD, karena sampai saat ini kebanyakan guru di lembaga tersebut masih banyak yang belum S-1 atau hanya lulusan SMA sederajat sehingga dapat mempengaruhi kompetensi guru terutama pada kompetensi pedagogik dan profesional sehingga hasil yang didapat dan dicapai belum maksimal di satuan kelompok bermain. Tujuan dari artikel ini yaitu untuk mendeskripsikan dan mengidentifikasi berbagai aspek mengenai pengelolaan tenaga pendidik di satuan kelompok bermain supaya nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas serta mutu tenaga pendidik di berbagai satuan lembaga kelompok bermain agar dapat tercapainya tujuan yang diinginkan dari suatu lembaga, karena apabila kualitas tenaga pendidik sudah terpenuhi maka akan berdampak sangat baik bagi peserta didik dalam proses belajar dan dapat tercapainya tujuan di satuan lembaga kelompok bermain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu literature review, dimana peneliti mengumpulkan berbagai data dari berbagai sumber untuk dijadikan bahan pembuatan artikel tentang pengelolaan tenaga pendidik di satuan kelompok bermain (KB).

Kata Kunci : Tenaga kependidikan, Kelompok Bermain, PAUD

Abstract

Educators in PAUD must at least have D3 Early Childhood Education or S1 non-formal education, but there are still many educators in PAUD who only have high school education or equivalent. The management of teaching staff in play group units (KB), where most of the facts that occur in the field in play group units do not meet the quality of competence for early childhood education teachers, because until now most teachers in these institutions still have not got a bachelor's degree or only graduated from high school or the equivalent. can affect teacher competence, especially in pedagogical and professional competencies so that the results obtained and achieved are not maximized in playgroup units. The purpose of this article is to describe and identify various aspects regarding the management of teaching staff in playgroup units so that later it is expected to be able to improve the quality and quality of teaching staff in various playgroup institutional units so that the desired goals can be achieved, because if the quality of teaching staff is fulfilled then will have a very good impact on students and can achieve goals in the play group institutional unit. The method used in this research is literature review, in which researchers collect various data from various sources to be used as material for making articles about the management of educators in playgroup units (KB).

Keywords: Educators, Play Grop, PAUD

1. PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan tahap awal dalam proses pendidikan formal, yang bertujuan untuk memberikan dasar-dasar pendidikan kepada anak usia dini agar dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Dalam konteks ini, pengelolaan tenaga pendidik di PAUD sangatlah penting untuk memastikan penyelenggaraan

Menciptakan generasi yang berkualitas harus melalui proses yang panjang dan mempunyai konsep yang baik. Konsep dalam hal ini ialah konsep pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Untuk menciptakan manusia yang berkualitas tentulah bukan perkara yang mudah. Bahkan, harus dibina atau di didik sejak dari usia dini. Pendidikan anak usia dini menjadi pondasi dalam membangun karakter anak (Suratman, 2019). Peran pendidikan bagi anak usia dini sangat diperlukan guna menciptakan manusia yang unggul dan bersaing serta berakhlak di masa mendatang. Dalam memberikan pendidikan bagi anak usia dini maka negaramembentuk atau menyelenggarakan dunia pendidikan bagi anak usia dini (PAUD) dengan diberlakukannya UU Nomor 20 tahun 2003 maka PAUD menjadi bagian dari sistem pendidikan yang ada di Indonesia. Peran pendidikan bagi anak usia dini sangat diperlukan guna menciptakan manusia yang unggul dan bersaing serta berakhlak di masa mendatang. Usia 0-6 tahun adalah usia yang sangat menentukan masa depan anak menurut Prof. Abd. Rachman Assegaf dalam Mukodi mengatakan anak dianalogikan sebagai pohon, anak merupakan wujud dari bibit yang tumbuh dan membutuhkan lingkungan yang cocok dalam pertumbuhannya. Seperti, yang masa emas merupakan masa paling penting bagi seorang anak karena pada masa ini tidak akan terulang kembali (Mukodi, 2011)

Maka dari itu pendidik/guru dituntut untuk mempelajari, memahami, dan mampu mengimplementasikan konsepsi perkembangan Anak Usia Dini dan mengarahkannya pada aspek moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual yang lebih baik kedepannya. Kondisi ini tentu tidak seharusnya terjadi pada Pendidikan Anak Usia Dini, mengingat dunia anak seharusnya merupakan dunia yang penuh dengan kesenangan untuk pengembangan diri, yang sebagian besar waktunya semestinya diisi dengan belajar melalui berbagai jenis permainan di lingkungan sekitarnya

Pentingnya, sumber daya manusia menempati yang paling sentral sehingga sudah sepatutnya kualitas dari pendidik harus diperhatikan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan ulung merupakan hal yang harus dilaksanakan karena sudah menjadi pusat perhatian masyarakat terhadap pemerintah. Oleh karena itu pengelolaan tenaga pendidik harus berjalan dengan baik supaya dapat menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas dan memenuhi kompetensi yang telah ditentukan.

2. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah upaya menyelidiki dan menelusuri sesuatu masalah dengan menggunakan cara kerja ilmiah secara cermat dan teliti untuk

mengumpulkan, mengelolah, melakukan analisis data dan mengambil kesimpulan secara sistematis dan objektif guna memecahkan suatu masalah atau menguji hiotesis untuk memperoleh suatu pengetahuan yang berguna bagi kehidupan.

Metodologi penelitian pada artikel ini yaitu peneliti menggunakan literature riview, dimana pengumpulan data mengenai artikel ini digunakan untuk melakukan sintesis terhadap berbagai sumber yang telah dipublikasikan sebelumnya dalam bidang tertentu.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengelolaan adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya baik itu sumber daya manusia, finansial, maupun sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi atau lembaga, pengelolaan mencakup seluruh aspek yang terkait dengan manajemen organisasi seperti pengelolaan SDM, keuangan, pemasaran, dan operasional. Pengelolaan juga merupakan kata lain dari manajemen yang memiliki arti perencanaan serta pengawasan dalam suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan, pengelolaan juga ialah usaha yang dilakukan untuk tercapainya suatu tujuan yang diinginkan melaui kegiatan yang dilakukan oleh orang lain.

Tenaga pendidik atau guru adalah individu yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan pembelajaran kepada siswa atau peserta didik. Tugasnya mencakup menyusun rencana pembelajaran, menyampaikan materi, memberikan tugas dan penilaian, serta memberikan bimbingan dan konseling. Pengelolaan tenaga pendidik di kelompok bermain atau playgroup merupakan proses pengelolaan yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja para tenaga pendidik dalam memberikan layanan pendidikan anak usia dini. Pengelolaan ini meliputi beberapa aspek, antara lain:

1. Pengelolaan tenaga pendidik di kelompok bermain dimulai dari perencanaan yang matang, seperti merencanakan rencana pembelajaran, strategi pembelajaran, dan pengembangan kurikulum.
2. Pengorganisasian : Proses pengorganisasian dalam pengelolaan tenaga pendidik di kelompok bermain mencakup penyusunan struktur organisasi, pengelolaan administrasi, dan pengelolaan sumber daya manusia, seperti penempatan guru, pemilihan metode pembelajaran, dan penempatan siswa.
3. Pengarahan: Aspek pengarahan dalam pengelolaan tenaga pendidik di kelompok bermain meliputi pengarahan dan bimbingan dari pengelola kepadatenaga pendidik, pengawasan dan evaluasi, serta memberikan dorongan dan motivasi agar para tenaga pendidik dapat bekerja secara optimal.
4. Pengendalian: Pengelolaan tenaga pendidik di kelompok bermain juga memerlukan pengendalian yang efektif agar kualitas pembelajaran dapat terjaga. Hal ini meliputi pengendalian terhadap proses pembelajaran, pengelolaan keuangan, dan pengendalian terhadap lingkungan kerja.

Dalam pengelolaan tenaga pendidik di kelompok bermain, perlu dilakukan kerja sama yang baik antara pengelola dan tenaga pendidik, sehingga tujuan pendidikan anak usia dini dapat tercapai dengan baik. Islam mengajarkan bahwasanya segala sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan melainkan harus dilakukan secara teratur, tertib dan rapih, tidak hanya itu proses-proses yang dilakukan juga harus tertib supaya dapat terarah dan tujuan yang diinginkan mudah untuk dicapai, sebagaimana sebuah hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Thabrani yang artinya : “ Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah dan jelas (HR Thabrani).

Merujuk dari hadist di atas bahwasanya pengelolaan perlu dilakukan baik itu di organisasi atau lembaga agar nantinya prosesnya dapat terarah dan baik supaya dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang terdapat dalam pengelolaan tenaga pendidik, antara lain :

- Rekrutmen tenaga pendidik: mencari, memilih, dan menempatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Rekrutmen tenaga pendidik merupakan salah satu bagian penting dalam pengelolaan tenaga pendidik. Berikut adalah beberapa tahapan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik:

1. Penentuan kebutuhan tenaga pendidik: Tahapan ini dilakukan dengan melakukan analisis terhadap kebutuhan tenaga pendidik sesuai dengan kebijakan dan tujuan institusi pendidikan.
2. Pengumuman lowongan: Setelah kebutuhan tenaga pendidik ditentukan, institusi pendidikan akan mengumumkan lowongan kepada calon pelamar.
3. Seleksi administrasi: Tahapan ini merupakan seleksi awal, dimana pelamar diminta untuk mengirimkan berkas administrasi seperti surat lamaran, CV, dan dokumen pendukung lainnya.
4. Seleksi tes: Seleksi tes dapat terdiri dari tes tertulis, tes praktik, tes keterampilan, atau tes wawancara. Tes ini bertujuan untuk mengukur kemampuan dan kualifikasi pelamar.
5. Verifikasi referensi: Tahapan ini dilakukan untuk memverifikasi informasi yang disampaikan oleh pelamar dengan meminta referensi dari pihak yang dapat memberikan informasi mengenai pengalaman dan kualifikasi pelamar.
6. Penawaran pekerjaan: Setelah pelamar dinyatakan lolos seleksi, institusi pendidikan akan memberikan penawaran pekerjaan kepada pelamar yang memenuhi syarat.

Penerimaan: Jika pelamar menerima penawaran pekerjaan, maka tahapan terakhir adalah penerimaan sebagai tenaga pendidik di institusi pendidikan yang bersangkutan.

- Pelatihan dan pengembangan: memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik agar dapat meningkatkan kompetensinya dalam mengelola dan mendidik anak. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dilakukan melalui beberapa tahapan, di antaranya:

1. Identifikasi kebutuhan pelatihan: Langkah pertama yang dilakukan adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik. Identifikasi ini dapat dilakukan dengan melihat hasil evaluasi kinerja tenaga pendidik, mengevaluasi kurikulum yang digunakan, dan merespon perkembangan teknologi dan kebutuhan peserta didik.
 2. Perencanaan pelatihan: Setelah identifikasi kebutuhan pelatihan, langkah selanjutnya adalah melakukan perencanaan pelatihan. Pada tahap ini, dilakukan penyusunan program pelatihan dan pengembangan yang mencakup materi pelatihan, metode pelaksanaan, jadwal pelaksanaan, dan evaluasi hasil pelatihan.
 3. Pelaksanaan pelatihan: Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan menggunakan metode yang efektif dan efisien, seperti pelatihan berbasis proyek, pelatihan langsung praktik, atau pelatihan online.
 4. Evaluasi hasil pelatihan: Evaluasi hasil pelatihan dilakukan untuk mengetahui keberhasilan program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik. Evaluasi dapat dilakukan melalui penilaian kinerja, ujian, atau tanya jawab. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk perbaikan program pelatihan dan pengembangan di masa yang akan datang.
 5. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga pendidik dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang akan membantu mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.
- Pengawasan dan evaluasi: melakukan pengawasan melakukan pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik dan melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui sejauh mana pencapaian target dan kualitas pendidikan yang diberikan. Pengawasan dan evaluasi tenaga pendidik merupakan bagian penting dari pengelolaan tenaga pendidik dalam pendidikan.

Pengawasan Tenaga Pendidik di Sekolah Pengawasan tenaga pendidik di sekolah bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menetapkan beberapa standar pengawasan tenaga pendidik, seperti Standar Nasional Pendidikan, Standar Pengawasan Pendidikan, dan Standar Kompetensi Lulusan. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan proses penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Evaluasi kinerja dapat dilakukan melalui observasi kelas, penilaian hasil belajar siswa, penilaian tugas, dan wawancara.

Manfaat Pengawasan dan Evaluasi Tenaga Pendidik

Pengawasan dan evaluasi tenaga pendidik memiliki manfaat untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan pengawasan dan evaluasi yang baik, tenaga pendidik dapat meningkatkan kinerja dan kompetensinya dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan evaluasi tenaga pendidik merupakan upaya penting dalam pengelolaan tenaga pendidik di pendidikan. Dengan pengawasan dan evaluasi yang baik, kualitas pendidikan dapat ditingkatkan dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa.

- Manajemen administrasi: mengelola administrasi yang berkaitan dengan tenaga pendidik seperti kehadiran, absensi, dan penggajian. Manajemen administrasi tenaga pendidik merupakan aspek penting dalam pengelolaan tenaga pendidik di institusi pendidikan. Berikut adalah beberapa sumber yang terkait manajemen administrasi tenaga pendidik:

1. Panduan Manajemen Administrasi Tenaga Pendidik.

Panduan ini diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan berisi panduan lengkap mengenai manajemen administrasi tenaga pendidik. Panduan ini mencakup hal-hal seperti rekrutmen, seleksi, perekrutan, dan evaluasi tenaga pendidik. Panduan ini juga memberikan contoh-contoh format dokumen administrasi yang perlu dipersiapkan oleh tenaga pendidik dan pengelola pendidikan.

2. Pengelolaan Administrasi Tenaga Pendidik.

Dalam pengelolaan administrasi tenaga pendidik, yang mencakup hal-hal seperti data tenaga pendidik, absensi, kepegawaian, dan tunjangan, daftar kehadiran, surat izin, dan laporan tunjangan.

3. Peran Administrasi dalam Manajemen Tenaga Pendidik

Beberapa tugas dan tanggung jawab administrasi dalam mengelola administrasi tenaga pendidik, seperti membuat jadwal mengajar, mengelola absensi, dan mengurus dokumen kepegawaian.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen administrasi tenaga pendidik memegang peranan penting dalam pengelolaan tenaga pendidik di institusi pendidikan. Dengan manajemen administrasi yang baik, administrasi tenaga pendidik dapat dikelola dengan efektif dan efisien, sehingga dapat mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa dan tenaga pendidik.

- Motivasi dan pengembangan karir: memberikan motivasi dan pengembangan karir agar tenaga pendidik tetap semangat dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dan mengembangkan kualitas dan kemampuannya. Motivasi tenaga pendidik dalam perspektif Islam dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang berasal dari nilai-nilai dan ajaran Islam yang mendorong tenaga pendidik untuk memberikan kontribusi maksimal dalam proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik. Dalam Islam, motivasi merupakan suatu hal yang

sangat penting, karena ia berkaitan dengan keinginan untuk memperoleh keberkahan dan kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat.

Beberapa strategi yang dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik dalam perspektif Islam antara lain:

1. Membaca Al-Quran dan hadits. Membaca Al-Quran dan hadits dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Selain itu, membaca Al-Quran dan hadits juga dapat memperkuat iman dan takwa serta membantu dalam menjalankan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Memahami makna ibadah. Memahami makna ibadah juga dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dalam Islam, setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang di dunia dapat menjadi ibadah jika dilakukan dengan niat yang ikhlas dan tujuan yang baik.
3. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan juga dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dalam Islam, keimanan dan ketakwaan merupakan kunci utama dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dengan penuh tanggung jawab.
4. Menerapkan nilai-nilai Islam dalam kegiatan sehari-hari. Menerapkan nilai-nilai Islam dalam kegiatan sehari-hari juga dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dalam Islam, nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan toleransi sangat penting dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Dengan adanya motivasi yang tinggi, tenaga pendidik dapat menjadi panutan bagi peserta didik dalam menanamkan nilai-nilai keislaman. Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

- Pemberian sanksi dan reward: memberikan sanksi dan reward kepada tenaga pendidik sesuai dengan kinerjanya agar terdorong untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam mendidik anak. Teori dan praktik pemberian reward dan sanksi dalam pendidikan memiliki tujuan untuk memotivasi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Berikut adalah beberapa teori dan praktik yang terkait dengan pemberian reward dan sanksi pada tenaga pendidik:

1. Teori penguatan (Reinforcement Theory).

Teori ini menyatakan bahwa perilaku seseorang akan diulang jika perilaku tersebut diperkuat dengan reward atau positif reinforcement, dan akan berkurang jika perilaku tersebut diberi sanksi atau negatif reinforcement. Oleh karena itu, pemberian reward dan sanksi dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku tenaga pendidik dan meningkatkan kinerja mereka.

2. Teori harapan (Expectancy Theory).

Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan tindakan tertentu jika ia percaya bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan

reward atau hasil yang diinginkan, dan jika ia percaya bahwa tindakan tersebut dapat dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki. Dalam hal ini, pemberian reward dan sanksi harus didasarkan pada hasil kinerja tenaga pendidik yang diharapkan dan kemampuan mereka untuk mencapai hasil tersebut.

Praktik Pemberian Reward

Praktik pemberian reward pada tenaga pendidik dapat berupa penghargaan, bonus, promosi, dan insentif lainnya. Pemberian reward harus didasarkan pada kinerja yang baik dan hasil yang diinginkan, seperti peningkatan hasil belajar siswa, inovasi pengajaran, dan partisipasi aktif dalam kegiatan pendidikan.

Praktik pemberian sanksi

Praktik pemberian sanksi pada tenaga pendidik dapat berupa teguran, pemindahan tugas, penundaan kenaikan pangkat, dan bahkan pemecatan. Pemberian sanksi harus didasarkan pada pelanggaran kode etik atau kebijakan institusi, serta harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Dalam praktiknya, pemberian reward dan sanksi pada tenaga pendidik harus dilakukan secara adil dan proporsional. Pemberian reward harus memberikan penghargaan yang layak untuk kinerja yang baik, sementara pemberian sanksi harus memberikan efek jera bagi pelanggar dan memberikan peluang untuk perbaikan bagi yang bersangkutan.

Pembahasan

Konteks di lapangan terkait pengelolaan tenaga pendidik di PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) dapat bervariasi tergantung pada masing-masing lembaga PAUD. Namun, secara umum, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi konteks umum dalam pengelolaan tenaga pendidik di PAUD, antara lain:

1. Kebutuhan akan tenaga pendidik yang berkualitas: Kualitas tenaga pendidik di PAUD menjadi sangat penting mengingat usia anak yang masih sangat dini dan memerlukan pendekatan khusus dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, lembaga PAUD perlu memastikan bahwa tenaga pendidik yang dipekerjakan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan.
2. Keterbatasan anggaran: Keterbatasan anggaran sering menjadi kendala dalam pengelolaan tenaga pendidik di kelompok bermain. Beberapa lembaga PAUD mungkin kesulitan dalam memberikan kompensasi atau insentif yang memadai bagi tenaga pendidik mereka. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja tenaga pendidik.
3. Perlunya pelatihan dan pengembangan: Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di PAUD atau kb perlu diberikan secara berkala untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi mereka. Namun, tidak semua lembaga PAUD memiliki program pelatihan dan pengembangan yang memadai.
4. Regulasi dan standar pengelolaan tenaga pendidik: Adanya regulasi dan standar pengelolaan tenaga pendidik di PAUD yang jelas dan terstruktur dapat membantu

lembaga PAUD dalam mengelola tenaga pendidik mereka dengan lebih efektif dan efisien.

5. Peran orang tua dalam pengelolaan tenaga pendidik: Orang tua memiliki peran yang penting dalam pengelolaan tenaga pendidik di PAUD, termasuk dalam memberikan umpan balik terhadap kinerja tenaga pendidik dan memberikan dukungan terhadap program-program yang ada di lembaga PAUD.

Yang terjadi di lapangan mengenai pengelolaan tenaga pendidik dapat berupa masukan atau feedback dari tenaga pendidik, siswa, orang tua siswa, atau pihak eksternal lainnya. Masukan ini dapat berupa saran untuk perbaikan, pengaduan terkait dengan pelanggaran atau ketidakpuasan, atau apresiasi atas kinerja tenaga pendidik yang baik. Namun, input yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kendala dan tantangan dalam pengelolaan tenaga pendidik di PAUD, seperti kurangnya jumlah tenaga pendidik yang berkualitas, minimnya pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik, serta minimnya dukungan dan pengawasan dari pihak kepala sekolah atau pengelola PAUD.

Untuk melakukan pengelolaan tenaga pendidik di PAUD, beberapa input yang dapat diperhatikan di lapangan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Tenaga Pendidik: Memastikan kualitas tenaga pendidik yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang cukup untuk mengajar anak-anak usia dini. Hal ini meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keterampilan.
2. Ketersediaan dan Kebutuhan Tenaga Pendidik: Menjamin ketersediaan tenaga pendidik yang cukup untuk melayani kebutuhan siswa. Hal ini meliputi jumlah tenaga pendidik yang tersedia, jumlah siswa yang perlu dilayani, serta kebutuhan pendidikan dan pengembangan tenaga pendidik.
3. Pelatihan dan Pengembangan: Melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik secara teratur untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas pengajaran. Hal ini meliputi pelatihan dalam bidang kurikulum, pendidikan anak usia dini, teknologi informasi dan komunikasi, serta pengembangan profesionalisme.
4. Sarana dan Prasarana: Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pengajaran dan pembelajaran di PAUD. Hal ini meliputi ruang kelas yang nyaman dan aman, peralatan pembelajaran, dan bahan ajar.
5. Kebijakan dan Prosedur: Memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas dalam pengelolaan tenaga pendidik, seperti prosedur perekrutan, evaluasi kinerja, promosi dan penghargaan, serta pengelolaan konflik.

Dengan memperhatikan input-input tersebut, dapat dilakukan pengelolaan tenaga pendidik di PAUD yang lebih baik dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini, meningkatkan keterampilan dan profesionalisme tenaga pendidik, serta menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan menyenangkan bagi anak-anak.

Proses yang terjadi di lapangan mengenai pengelolaan tenaga pendidik di PAUD dapat berbeda-beda tergantung pada kebijakan dan praktik manajemen yang diterapkan oleh setiap lembaga pendidikan. Namun, secara umum, beberapa proses yang dapat terjadi di lapangan antara lain: Rekrutmen tenaga pendidik, pelatihan dan

pengembangan, pengawasan dan evaluasi, pemberian sanksi dan reward, manajemen administrasi.

4. KESIMPULAN

Pengelolaan tenaga pendidik di kelompok bermain (PAUD) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung proses pembelajaran dan perkembangan anak. Pengelolaan tenaga pendidik di PAUD meliputi beberapa aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, pengawasan, dan evaluasi tenaga pendidik.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan tenaga pendidik di PAUD antara lain adalah peningkatan kualitas tenaga pendidik, peningkatan motivasi dan semangat kerja tenaga pendidik, dan pemberian sanksi dan reward bagi tenaga pendidik yang berhasil atau kurang berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

Jadi dalam pengelolaan tenaga pendidik perlu adanya perbaikan dan optimalisasi pengelolaan tenaga pendidik di PAUD, baik dari segi peningkatan kualitas tenaga pendidik, peningkatan motivasi dan semangat kerja, maupun dukungan dan pengawasan dari pihak kepala sekolah atau pengelola PAUD.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adib, H. R. (2018). PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN DALAM ERA DISRUPSI TEKNOLOGI.
- Anggraini, D. (2017). ANALISIS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DALAM PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD). *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(1), 29-40.
- Anwar, K. (2018). MANAJEMEN PENDIDIKAN. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2014). MANAJEMEN PENDIDIKAN. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Buku "Reward and Punishment in Education: The Neurobiological, Legal, and Economic.
- Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini. (2016). Standar Pendidikan Anak Usia Dini. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini. (2016). Standar Pendidikan Anak Usia Dini. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Fatmawati, D., & Sumarni, W. (2019). Model Pengembangan SDM di Sekolah PAUD. *Jurnal Studi Pendidikan*, 8(1), 37-51.
- Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 25(2), 95-106.
- Kemendikbud. (2017). Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar Guru. Jakarta: Kemendikbud.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2015). Panduan Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Berbasis Pendidikan Karakter. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Panduan Penyusunan Rencana Strategis Sekolah/Madrasah. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.

- Koontz, H., & Weihrich, H. (2008). *Manajemen: Pengertian, Pendekatan, dan Perilaku*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). *Panduan Pengembangan Kompetensi Guru: Guru yang Profesional, Kompeten, dan Peduli pada Anak*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mukodi. (2011). *Mendialogkan Pendidikan Kita Sebuah Antologi Pendidikan*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Mulyadi. (2016). *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Relevansi untuk Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Pendidikan: Konsep, Dasar, dan Implementasinya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, B. A. (2018). Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Menunjang Kualitas Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(2), 105-116.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Pendidikan Anak Usia Dini.
- Robbins, S.P., Coulter, M., & DeCenzo, D.A. (2013). *Fundamentals of Management*. Boston: Pearson.
- Sanaky, H. A. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 24-1.89-98.
- Sanjaya, W. (2017). *Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sudjana, D. (2015). *Evaluasi Program Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutawidjaja, A. (2015). *Strategi Pengembangan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tilaar, H. A. R. (2010). *Menuju Masyarakat Belajar*. Jakarta: Grasindo.
- Tilaar, H. A. R. (2016). *Pengembangan Pendidikan Nasional: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Yusuf, M. (2019). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.