

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN
DI PAUD PELANGI BUNDA KOTA METRO**

Oleh.

Era Margaretha

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

eramargaretha@gmail.com

Abstract

Early childhood education (PAUD) Pelangi Bunda is one of the educational institutions that is very concerned about human resources, especially in an effort to prosper his life. Teachers as human resources are an important component in school organizations. The quality of human resources can be a support for the creation of quality education. However, quality human resources will not run as it should if it is not supported by sufficient financial. Therefore, Human Resources Management in PAUD Pelangi Bunda must be done well in order to improve the quality of education. learning motivation of learning citizens / communities.

Keywords: Human Resource Management, Quality of Education

Abstrak

Pendidikan anak usia dini (PAUD) Pelangi bunda merupakan salah satu lembaga pendidikan yang sangat memperhatikan sumber daya manusianya terlebih dalam usaha mensejahterahkan hidupnya. Guru sebagai sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam organisasi sekolah. Kualitas sumber daya manusia dapat menjadi daya dukung terciptanya pendidikan yang berkualitas. Namun sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan berjalan sebagaimana mestinya apabila tidak di dukung oleh finansial yang cukup. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia di PAUD Pelangi Bunda harus dilakukan dengan baik agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. motivasi belajar warga belajar/masyarakat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas Pendidikan

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci kemajuan suatu Negara. Pendidikan mempunyai peran yang sangat startegis dalam menentukan arah maju mundurnya kualitas pengetahuan

masyarakat (bangsa). Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan pada lembaga-

lembaga pendidikan formal seperti SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi tapi juga pada lembaga pendidikan seperti pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) ini tidak kalah penting dari lembaga pendidikan lainnya, karena PAUD merupakan pendidikan pertama dan utama bagi anak di luar keluarga dan merupakan wahana untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan teman sebayanya, sehingga PAUD itu harus menanamkan nilai moral dan etika.

Sumber daya manusia PAUD sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kegiatan pembelajaran di suatu lembaga PAUD. Meskipun peserta didik dari lembaga PAUD ini adalah anak usia 5 bulan sampai 6 tahun yang belum banyak mengerti, tapi sejak usia itulah manusia mulai berkembang dan belajar untuk masa depannya, sehingga ketika sumber daya manusia baik dalam mengarahkan dan memberikan pendidikan pada anak sesuai dengan usia, kemampuan, dan psikologi anak maka anak tersebut akan menjadi manusia yang positif di masa depan.

Pendidikan anak usia dini (PAUD) Pelangi Bunda merupakan salah satu lembaga pendidikan yang sangat memperhatikan sumber daya manusianya terlebih dalam usaha mensejahterakan hidupnya. Kualitas sumber daya manusia dapat menjadi daya dukung terciptanya pendidikan yang berkualitas. Namun sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan berjalan sebagaimana mestinya apabila tidak di dukung oleh finansial yang

cukup dalam arti gajinya harus dipikirkan.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini bersifat kualitatif. Penelitian ini juga bersifat alamiah dan menghendaki keutuhan sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan dalam fokus penelitian sebelumnya. Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), sebuah penelitian dengan prosedur penelitian yang menggali data dari lapangan untuk kemudian dicermati, dianalisis dan disimpulkan.

C. PEMBAHASAN

1. Pengertian Kualitas Pendidikan

Kualitas atau sering juga disebut mutu memiliki dua konsep yang berbeda, yaitu antara konsep *absolute* dan konsep *relative*. Dalam konsep *absolute* sesuatu barang disebut bermutu bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi. Dalam konsep ini, “Mutu sama halnya dengan sifat baik, cantik, dan benar; merupakan suatu idealisme yang tidak dapat dikompromikan¹.”

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kualitas memiliki arti “Tingkat baik buruknya sesuatu; mutu².” Sedangkan secara etimologi, mutu atau kualitas diartikan dengan kenaikan tingkatan menuju suatu perbaikan atau

¹Sallis Edward, *Total Quality Management in Education*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2012)

² Tim Penyusun Kamus Pusat bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. 3, Cet. 2, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002)

kemampuan. Sebab kualitas mengandung makna bobot atau tinggi rendahnya sesuatu. Dalam pengertian umum, mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang maupun jasa. Ahyari menjelaskan “Mutu atau kualitas adalah jumlah dari sifat-sifat produk seperti daya tahan, kenyamanan pemakaian, daya guna dan lain sebagainya”.

Sudarwan Danim³ menjelaskan, Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, laboran, staf tata usaha, dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, sarana-prasarana sekolah, dan lain-lain. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, deskripsi kerja. *Keempat*, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita. Mutu dapat juga didefinisikan sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi bahkan melebihi harapan⁴

³Danim, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

⁴Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2006)

Zuhairini menjelaskan bahwa Pendidikan adalah suatu aktivitas mengembangkan seluruh aspek kepribadian manusia yang berjalan seumur hidup. Menurut mereka pendidikan tidak hanya berlangsung di dalam kelas, tetapi berlangsung pula di luar kelas”. “Pendidikan adalah proses perkembangan yang teleologis (bertujuan)⁵

Dari beberapa penjelasan tentang kualitas atau mutu dan pendidikan tersebut dapat dipahami bahwa kualitas pendidikan adalah suatu kondisi baik dalam sebuah lembaga dari segi *input*, proses, dan *output* (pembinaan, pengajaran, pelayanan) yang sesuai dengan taraf/standar bahkan melebihi standar keinginan dan kebutuhan pengguna jasa pendidikan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage*, yang berarti mengatur, mengurus, mengelola⁶. Dalam pendidikan, “Manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.⁷

Menurut Flippo dan French, sebagaimana di kutip oleh Soekidjo

⁵Muhammad Tholchah Hasan, *Diskursus Islam dan Pendidikan*, (Ciputat: Bina Wiraswasta Insan Indonesia, 2000)

⁶Maisah, *Manajemen Pendidikan*. (Ciputat: Gaung Persada Press Group, 2013) Hal. 4

⁷ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2011). Hal. 1

Notoatmojo⁸, bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia sampai pemberian kompensasi untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Simamora⁹ berpendapat, "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja".

Dari beberapa penjelasan diatas serta pendapat-pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia, penulis mengartikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan (rekrutmen dan seleksi), pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi terhadap karyawan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang optimal.

3. Pendidikan Anak Usia Dini

Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 28, PAUD diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar. PAUD dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan/atau informal.

Menurut Apriana Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi

anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Pendidikan Anak Usia Dini merupakan pendidikan yang memberikan layanan dan memberikan banyak kesempatan untuk mengembangkan berbagai kegiatan yang menyangkut fisik motorik halus dan kasar, kecerdasan, sosio emosional bahasa dan komunikasi, sesuai dengan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia dini.

4. Implementasi Manajemen Sumber Daya

Kualitas pendidikan tidak bisa terlepas dari adanya sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa kualitas pendidikan yang baik berasal dari sumber daya manusia yang baik pula. Selain sumber daya manusia, manajemen yang baik juga sangat mempengaruhi kualitas pendidikan. Jadi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, maka manajemen harus dijalankan secara maksimal. Dari penelitian yang penulis lakukan, dapat dipaparkan temuan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di PAUD Pelangi Bunda Kota Metro sebagai berikut:

a. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia

Proses penarikan sejumlah calon/karyawan yang berpotensi untuk menjadi pegawai maupun tenaga pendidik, rekrutmen dilaksanakan ketika sekolah ingin mencari tenaga

⁸Soekidi Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka, Cipta, , 2003). Hal. 117

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009). Hal. 5

pendidik yang dibutuhkan. Proses ini dilakukan untuk mendorong calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon. Berikut adalah hasil wawancara terhadap kepala sekolah PAUD Pelangi Bunda Kota Metro terkait proses tata cara rekrutmen sumber daya manusia.

Cara menginformasikannya yaitu dengan menggunakan media sosial seperti *Facebook* dan *Whatsapp* (WA) dikarenakan dengan seiring perkembangan zaman dan teknologi yang semakin canggih maka kami selaku pihak sekolah ingin mencoba memudahkan seseorang untuk mencari informasi mengenai rekrutmen atau penerimaan calon tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh PAUD Pelangi Bunda, berbeda dengan dahulu saat belum mengenal teknologi seperti sekarang ini, cara kami dalam menginformasikan/ mempublikasikan proses rekrutmen atau penerimaan calon tenaga pendidik merasa kesulitan karena komunikasi yang terbatas. Dan sementara ini kami hanya menggunakan media yang seperti di jelaskan tadi yaitu lewat media sosial tidak menggunakan brosur.

Berdasarkan paparan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa PAUD Pelangi Bunda sudah mencoba untuk melakukan tahapan rekrutmen yang baik, meskipun media informasi yang digunakan hanya melalui media sosial yaitu *Facebook* dan *Whatsapp* (WA). Hal ini sesuai yang dikatakan oleh bagian Tata Usaha yang juga merangkap sebagai guru bahwa:

“Kalau sekarang ini cara menginformasikan/ cara mempublikasikan penerimaan calon tenaga pendidik sudah menggunakan sosial media, yaitu menggunakan internet dan WA. Tetapi kalau saya dulu tidak menggunakan proses rekrutmen. Jadi pihak lembaga langsung menarik saya untuk membantu mengelola lembaga dikarenakan dulu PAUD ini masih awal berdiri, ya masih merintis”.

Pada dasarnya PAUD Pelangi Bunda yaitu sekolah swasta yang berusaha memikirkan kesejahteraan guru dan karyawannya dengan sungguh-sungguh. Maka dari itu, kepala sekolah sebagai pemangku kebijakan tidak ingin rekrutmen dan seleksi dilakukan hanya sebatas seremonial saja. Sumber daya yang masuk harus benar-benar kompeten, agar kualitas lembaga juga terjamin sehingga pihak lembaga juga tidak ragu untuk memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja. Adapun syarat maupun kriteria calon tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh sekolah yaitu:

“...Sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Kami menerima sumber daya yang linier S1 PAUD/TK. Ya minimal S1 PGSD/MI. Itu juga dengan catatan khusus. Jika kami lihat memang memiliki kemampuan lebih, maka ya tetap kami perhitungkan.”

Berdasarkan paparan data diatas dapat diketahui bahwa yang diterima menjadi tenaga pendidik di PAUD Pelangi Bunda yaitu yang sesuai dengan kualifikasi dan jurusan yang dibutuhkan oleh lembaga. Jurusan yang

diterima minimal S1 PGSD, namun dengan syarat memiliki kemampuan lain baik di bidang akademik maupun non akademik.

Pada tahap seleksi merupakan penentu awal kualitas pendidikan dari lembaga yang bersangkutan yakni PAUD Pelangi Bunda karena seleksi merupakan proses memilah dan memilih calon tenaga pendidik yang terbaik. Tenaga pendidik yang terbaiklah yang dapat menentukan kualitas sekolah untuk beberapa tahun kedepan. Adapun langkah-langkah seleksi calon tenaga pendidik yang dilakukan PAUD Pelangi Bunda yaitu:

“Jadi seleksi yang digunakan yaitu melalui tes berkas, tes tertulis, micro teaching dan tes wawancara. Dan langkah-langkah seleksi nya adalah, pertama calon tenaga pendidik datang dan membawa berkas untuk mengajukan lamaran, setelah itu di adakan tes tertulis terlebih dahulu, setelah itu calon tenaga pendidik melaksanakan tes micro teaching dan terakhir calon tenaga pendidik di wawancarai, dan setelah tes tersebut dilakukan maka akan diadakan pengumuman calon tenaga pendidik yang telah diterima lewat media sosial maupun telepon pribadi”.

Pada tahap seleksi, lembaga harus melaksanakan beberapa kegiatan yang tujuannya memilih calon tenaga pendidik. Adapun tahapan-tahapan dalam proses seleksi yang dilakukan PAUD Pelangi Bunda adalah melakukan *screening* yaitu mengajukan lamaran, setelah itu dilakukan tes tertulis, tes *micro teaching* dan tes

wawancara, kemudian diadakan pengumuman calon tenaga pendidik yang telah diterima.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha terencana dari suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai atau sumber daya manusia yang ada. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia di PAUD Pelangi Bunda, pihak sekolah telah melaksanakan program pelatihan (penguatan) yang sesuai dengan kebutuhan, sebagaimana hasil wawancara kepala sekolah sebagai berikut:

“Yang saya lakukan adalah dengan cara mengikutsertakan guru-guru dalam forum HIMPAUDI (Perhimpunan Pendidik dan Tenaga Pendidik Anak Usia Dini Indonesia) dan ikut dalam pelatihan-pelatihan yang lain. HIMPAUDI di laksanakan biasanya satu minggu sekali menurut jadwal mereka masing-masing, ada juga yang mengikuti HIMPAUDI satu minggu dua kali, tetapi itu yang sangat jarang sekali dan akhirnya tidak berjalan sampai sekarang, kalau di dalam program nya yang benar, jadwal mengikuti HIMPAUDI adalah satu minggu sekali dan tempat nya berpindah-pindah, yaitu di pindahkan dari PAUD satu ke PAUD yang lain, yang bertujuan agar yang melaksanakan tugas pelatihan maupun HIMPAUDI tidak merasa bosan”.

Dari hasil wawancara dengan beberapa guru di atas, diketahui bahwa PAUD Pelangi Bunda sering mengirim dewan guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, penataran maupun HIMPAUDI dan hal ini sangat menguntungkan bagi mereka karena dapat menambah wawasan dan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan juga dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

c. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan sekolah untuk menjaga karyawannya dan mempertahankan kondisi fisik dan jiwa tenaga kerjanya dalam melakukan pekerjaannya. Pemeliharaan sumber daya manusia disini dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya di dalam organisasi maupun sekolah.

Adapun cara pemeliharaan yang dilakukan oleh PAUD Pelangi Bunda, sebagaimana hasil wawancara kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“Pemeliharaan yang saya lakukan terhadap guru yaitu dengan cara menampung aspirasi dari guru-guru yang ada, menjalin kerja sama yang baik, menciptakan rasa solidaritas yang tinggi dan kemudian harapannya adalah berusaha untuk merealisasikan usulan-usulan yang ada, sepanjang itu baik untuk perkembangan dan kemajuan PAUD Pelangi Bunda”.

Berdasarkan wawancara yang penulis dapatkan bahwa, pemeliharaan

yang dilakukan PAUD Pelangi Bunda sudah berjalan dengan baik dan dapat dilakukan secara terus menerus tanpa adanya keterpaksaan antara pihak sekolah, guru, siswa dan wali siswa maupun masyarakat sekitar.

d. Kompensasi

Pengelolaan kompensasi merupakan fungsi penting di dalam sebuah organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab lembaga yang bersangkutan. Guru atau karyawan idealnya dibayar setara dengan kinerja dan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan serta jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang dimiliki. Namun kompensasi secara kusus diberikan sebagai bentuk apresiasi kepada guru dengan kriteria tertentu agar bisa menjadi stimulus untuk bersaing satu sama lain. Adapun bentuk yang diberikan oleh pihak sekolah PAUD Pelangi Bunda kepada guru adalah sebagaimana wawancara kepala sekolah mengenai bentuk kompensasi.

“Bentuknya yang biasa diberikan oleh kami kepada guru adalah dalam bentuk uang transport, gaji pokok, barang maupun reward lainnya seperti jalan-jalan liburan. Kalau jalan-jalan atau liburan itu semata-mata sebagai bentuk refreshing saja agar semua bisa merasakan. Hal ini juga kami lakukan untuk membentuk solidaritas dan loyalitas guru terhadap sekolah”.

Dari hasil wawancara yang penulis dapatkan bisa dipahami bahwa pemberian kompensasi terhadap guru di PAUD Pelangi Bunda yaitu berupa gaji pokok sesuai dengan UMK, uang

transport ketika ada tugas tambahan, jalan-jalan/liburan. Kompensasi kusus tersebut diberikan kepada guru yang mendapat tugas tambahan, menjaga/menginap di sekolah dan guru berprestasi.

5. Faktor Pendukung

Komitmen yang kuat dari kepala sekolah untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Sehingga dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia akan menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik. Faktor pendukung dalam menjalankan fungsi manajemen tersebut disampaikan oleh kepala PAUD Pelangi Bunda sebagai berikut:

“yang menjadi faktor pendukungnya adalah kesadaran, kepedulian dari guru dan tenaga pendidiknyanya terhadap sekolah, serta menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik, meskipun belum berjalan dengan maksimal. Apabila tidak adanya hal itu maka proses penerapan manajemen sumber daya manusia tidak akan berjalan dengan baik”.

Adanya dukungan yang kuat dari guru-guru terhadap upaya peningkatan pendidikan di PAUD Pelangi Bunda menjadikan manajemen sumber daya manusia dijalankan sebagaimana mestinya yakni sesuai prosedur yang ada, hal ini sebagaimana hasil wawancara guru sebagai berikut:

“faktor yang paling berpengaruh yaitu kebersamaan guru. Ya bisa dibayangkan bu, persiapan proses rekrutmen itu cukup banyak, mulai dari pembuatan flyer, kesepakatan ketentuan yang diberlakukan, instrumen tes, dan lain sebagainya. Itu tidak bisa kalau dilakukan sendiri. Meskipun bisa mungkin akan memakan waktu yang cukup lama. Faktor selanjutnya menurut saya adanya kemajuan teknologi. Ya kita sekarang gak repot lagi harus menyiarkan lewat radio atau menulis di koran. Tinggal kirim WA saja pendaftarannya pun bisa di buat online. Hanya kami belum mampu”.

Dari hasil wawancara diatas dapat ditemukan bahwa faktor-faktor yang mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas pendidikan di PAUD Pelangi Bunda yaitu adanya kesadaran, kepedulian dan kebersamaan guru terhadap sekolah, selain itu masalah teknologi yang semakin berkembang dapat memudahkan dalam proses penerapan manajemen sumber daya manusia. Selain faktor tersebut menurut hemat penulis adalah semangat kinerja guru yang disebabkan oleh kesejahteraan yang diberikan oleh sekolah sesuai dengan beban kerjanya.

6. Kendala

Faktor penghambat/kendala merupakan hal yang biasa dalam kegiatan apapun. Terlebih mengenai keterbatasan dana untuk melaksanakan program peningkatan kualitas pendidikan. Kegiatan peningkatan kualitas pendidikan membutuhkan

dana yang cukup besar, apalagi jika pelaksanaan pelatihan-pelatihan yang diadakan dikelola secara mandiri oleh PAUD Pelangi Bunda. Hal ini seperti yang disampaikan oleh kepala PAUD Pelangi Bunda:

“...faktor kendalanya yaa kami belum memiliki tenaga ahli dibidang IT, makanya proses rekrutmen yang pernah kami lakukan kami lakukan ala kadarnya kususnya saat pemberian informasi ke khalayak publik. Selanjutnya masalah dana, memang kami akui pembayaran SPP tempat kami jumlahnya besar. Namun pengelolaannya kami lebih memikirkan untuk kesejahteraan gurunya. Naah untuk peningkatan kompetensinya, ya kami hanya mengandalkan undangan workshop/pelatihan dari Dinas pendidikan dan HIMPAUDI. Yaa pernah kami sekali mengadakan pelatihan secara internal. Tapi biayanya yaa lumayan”.

Hal senada juga disampaikan guru PAUD Pelangi Bunda berdasarkan hasil wawancara yakni:

“Yang menjadi faktor penghambat adalah dana yang belum mencukupi untuk keperluan sekolah, apalagi jika ada pelatihan-pelatihan yang dikelola oleh sekolah secara internal. Pelatihan merupakan langkah PAUD kami untuk meningkatkan kompetensi guru. Karena kualitas pendidikan juga jelas dilihat dari proses KBM nya. Selain itu perawatan sarana dan prasarana harus dilakukan dengan baik, hal ini juga membutuhkan biaya yang

cukup besar. Jangan sampai masyarakat melihat perbandingan antara biaya sekolah yang cukup besar dengan fasilitas belajar yang begitu minim atau terkesan tidak terawat sehingga terkadang proses belajar mengajar menjadi terhambat dan tidak nyaman karena adanya sarpras yang belum memadai”.

Berdasarkan beberapa wawancara diatas dapat di pahami bahwa faktor-faktor yang menjadi kendala dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di PAUD Pelangi Bunda yaitu kurangnya tenaga ahli dibidang IT, sumber daya untuk perawatan sarpras dan sarana prasarana yang tersedia serta pengelolaan pendanaan. Namun menurut hemat penulis, dana/biaya bukan merupakan faktor kendala. Karena jumlah SPP dikatakan cukup besar bahkan bisa menggaji guru sesuai dengan UMK. Itu artinya biaya yang dimiliki PAUD Pelangi Bunda bisa dikatakan cukup hanya saja pengelolaannya lebih diprioritaskan untuk kesejahteraan gurunya.

D. ANALISIS

Pembahasan hasil penelitian dalam bab ini mengacu pada fokus penelitian dan hasil temuan penelitian yang ada, di mana pembahasan ini akan memaparkan mengenai (1) implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas pendidikan di PAUD Pelangi Bunda Kota Metro secara teori dengan praktik yang ada di lapangan, (2) faktor pendukung implementasi manajemen

sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas pendidikan di PAUD Pelangi Bunda Kota Metro., (3) kendala yang dihadapi oleh PAUD Pelangi Bunda dalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia.

Rekrutmen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi/lembaga sekolah, karena rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga pendidik (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi/lembaga sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, terkait proses tata cara rekrutmen sumber daya manusia dapat diketahui bahwa PAUD Pelangi Bunda Kota Metro sudah mencoba untuk melakukan tahapan rekrutmen yang cukup baik terlihat bahwa proses rekrutmen yang dilakukan sudah menggunakan media sosial meskipun media tersebut terbatas.

Secara teori, media rekrutmen (penarikan) sumber daya manusia yang sangat baik yaitu menggunakan media massa yang canggih dalam menarik calon karyawan diantaranya melalui media sosial, iklan, media elektronik dan media cetak. Tetapi pada kenyataannya, di PAUD Pelangi Bunda Kota Metro proses tata cara rekrutmen yang digunakan hanya menggunakan media sosial seperti *Facebook* dan *Whatsapp*. Selain menggunakan media sosial para calon pendidik mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan di PAUD Pelangi Bunda Kota Metro yaitu melalui

teman, sanak saudara dan guru di PAUD tersebut.

Sedangkan pada tahap seleksi, sebuah lembaga harus melaksanakan beberapa kegiatan yang bertujuan untuk memilih dan memilah calon tenaga pendidik. Secara teori tahapan-tahapan dalam proses seleksi ada tujuh yaitu meliputi: penerimaan pendahuluan pelamar, tes-tes seleksi, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis (tes kesehatan), wawancara akhir, keputusan penerimaan. Tetapi pada kenyataannya proses seleksi tenaga pendidik di PAUD Pelangi Bunda Kota Metro hanya menggunakan langkah-langkah seleksi yaitu dengan memberikan berkas lamaran, kemudian melakukan tes tertulis, tes micro teaching, tes wawancara dan yang terakhir pengumuman penerimaan tenaga pendidik.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha terencana dari suatu organisasi/lembaga untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai atau sumber daya manusia yang ada dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (guru) di PAUD Pelangi Bunda Kota Metro.

Pihak sekolah telah melaksanakan program pelatihan sebagai langkah untuk penguatan yang sesuai dengan kebutuhan PAUD Pelangi Bunda Kota Metro. Berkaitan dengan pengembangan (penguatan) peningkatan kualitas pendidikan di PAUD Pelangi Bunda Kota Metro, beberapa upaya yang dilakukan yaitu bertujuan agar guru yang mengajar

tidak sesuai dengan bidangnya/latar belakang pendidikannya menjadi lebih paham bagaimana cara menguasai proses KBM pada pendidikan usia dini.

Pemeliharaan sumber daya manusia disini dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina dan spirit sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya di dalam organisasi maupun lembaga sekolah. Secara teori, suatu lembaga pendidikan yang ingin berkembang harus melakukan kegiatan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang bekerja di sekolah tersebut karena pemeliharaan sumber daya manusia erat hubungannya dengan tingkat produktivitas sumber daya manusia tersebut terhadap suatu lembaga pendidikan.

Adapun cara pemeliharaan yang dilakukan PAUD Pelangi Bunda Kota Metro yaitu dengan cara menjaga pemeliharaan terhadap seluruh dewan guru yang ada sehingga dapat menciptakan solidaritas yang tinggi dan selalu menampung aspirasi dari guru-guru di lingkungan sekolah.

Kompensasi merupakan fungsi penting di dalam sebuah organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab lembaga yang bersangkutan yang merupakan bagian sangat vital. Secara teori, Guru atau karyawan idealnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan beban kerja dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang dimiliki kualifikasi tersebut. Pihak sekolah memberikan kompensasi kepada tenaga pendidik tetapi hanya sebagian saja

contohnya seperti guru yang disiplin, rajin, maupun guru yang mendapat tugas tambahan. Namun berbeda pula dengan PAUD Pelangi Bunda yaitu bukan karyawan atau guru yang berkompeten, berprestasi, aktif, disiplin dan lain sebagainya. Semua dianggap sama dan tidak ada yang di bedakan.

Faktor-faktor yang mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kesadaran, kepedulian guru terhadap sekolah, kebersamaan guru, dan kemajuan teknologi yang dapat mempermudah untuk mengakses segala informasi dan penyampaian informasi. Selain itu masalah ideologi yang menjadikan rasa saling mendukung serta keaktifan guru dalam mentransfer ilmu pengetahuannya kepada siswa.

Berdasarkan deskripsi dan penyajian data dapat peneliti pahami bahwa faktor-faktor yang menjadi kendala implementasi sumber daya manusia di PAUD Pelangi Bunda yaitu manajemen keuangan yang diprioritaskan untuk kesejahteraan guru dapat menghambat kegiatan lainnya di dalam sekolah. Selain itu, sarana dan prasarana yang kurang memadai akan menghambat juga dalam keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukannya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran siswa.

E. SIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan

Kualitas Pendidikan di PAUD Pelangi Bunda Kota Metro, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan cara mempublikasikan menggunakan media social seperti *facebook*, *Whatsapp*. Seleksi dilaksanakan dengan melalui beberapa tahapan yaitu seleksi berkas, tes tertulis, tes praktik mengajar dan wawancara. Pengembangan yang dilakukan dengan cara mengikut sertakan dewan guru dalam forum HIMPAUDI, dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang lain serta mengadakan pelatihan secara internal. Sedangkan pengembangan pembelajaran dilakukan dengan cara mengunjungi hutan kecil, sapi perah, perpusda, pabrik roti, tempat rongsok dan pantai. Pemeliharaan dilakukan dengan cara menjaga kerjasama yang baik, membangun solidaritas, dan berusaha merealisasikan usulan-usulan dewan guru. Sedangkan kompensasinya dilakukan dengan cara memberikan gaji pokok sesuai UMK, memberikan gaji tambahan saat memberikan tugas tambahan, dan mengajak berlibur.

Faktor-faktor yang mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kesadaran guru mengenai kemampuannya masing-masing sehingga harus ditingkatkan, kepedulian dan kebersamaan guru terhadap sekolah, kemajuan teknologi yang semakin pesat, dan adanya organisasi HIMPAUDI (Perhimpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia).

Kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya

manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di PAUD Pelangi Bunda adalah minimnya dana awal saat proses pendirian sehingga dana yang masuk belum dapat dialokasikan untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana secara langsung. Selain itu, luas tanah dan bangunan yang kurang proporsional, kurangnya tenaga ahli dibidang IT, kurangnya fasilitas sarana prasarana dan pengelolaan keuangan yang diprioritaskan untuk kesejahteraan guru sehingga pelaksanaan program lainnya belum maksimal dan belum ada sumber daya manusia yang merawat seluruh fasilitas lembaga serta sulitnya mencari tenaga guru yang sesuai dengan bidang pendidikan usia dini.

DAFTAR PUSTAKA

- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010
- Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Muhammad Tholchah Hasan, *Diskursus Islam dan Pendidikan*, Ciputat: Bina Wiraswasta Insan Indonesia, 2000.
- Maisah, *Manajemen Pendidikan*. Ciputat: Gaung Persada Press Group, 2013.
- Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2011.

- Rudy Prihantoro, *Konsep Pengendalian Mutu*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2012.
- Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2006.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Tim Penyusun Kamus Pusat bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. 3, Cet. 2, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Zuhairini, dkk, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.