

UPAYA PENINGKATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TK AR-RAIF, KALASAN SLEMAN, YOGYAKARTA

Aulia Rahma

Institut Agama Islam An-Nur Lampung

e-mail: auliarahma@an-nur.ac.id

Abstrak

Peningkatan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia yang ada dalam suatu organisasi. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui peningkatan manajemen sumber daya manusia di TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun cara/upaya yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu dengan cara mengadakan pembinaan, workshop, pelatihan, studi banding, penyediaan sarana dan prasana yang dapat mendukung kegiatan pembelajaran, dan lain sebagainya. Dalam hal meningkatkan manajemen sumber daya manusia di TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta sudah cukup baik hal ini terlihat dengan suasana akademik yang sudah teroganisir dengan baik.

Kata kunci : peningkatan manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

Improving human resource management is a continuous process that aims to improve the quality of people in an organization. The purpose of this study was to determine the improvement of human resource management in Kindergarten Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta. This research is a qualitative descriptive study with data collection methods in this study using observation, interviews and documentation. As for the methods / efforts used to develop human resources in the school, namely by holding coaching, workshops, training, comparative studies, providing facilities and infrastructure that can support learning activities, and so on. In terms of improving human resource management at Kindergarten Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta, it is good enough, this can be seen from the well-organized academic atmosphere.

Keyword: *Improving human resource management*

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan manajemen ini terlihat dari definisi umum dari pendidikan, yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UU No. 20 Tahun 2003). Dalam pengertian di atas pendidikan mengandung makna suatu usaha sadar dan terencana. Berdasarkan definisi tersebut di dalam pendidikan terkandung fungsi atau kaidah manajemen.¹

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.² Sedangkan Sumber Daya Manusia adalah potensi untuk menggunakan pikiran dan karya yang dimiliki dan digunakan secara optimal demi keberhasilan individu atau organisasi setelah potensi tersebut dikembangkan.³

Sedangkan yang dimaksud SDM menurut Hasibuan, adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.⁴ Adapun yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, menurut A.f Stoner yang dikutip oleh Mesiono, adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat mejujng aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁵

Dengan adanya manajemen SDM menuntut organisasi atau lembaga untuk dapat mempersiapkan sumber daya manusia agar lebih dapat memberikan kinerja yang maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut salah satu faktor yang sangat berperan

¹Nuraeni, Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, Jurnal Idaarah, Vol. Iii, No. 1, Juni 2019, Hlm.125. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/view/9792>

²Fari ulfah, *Manajemen PAUD: Pengembangan Jejaring Kemitran Belajar*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 26.

³Soetjipto, Budi W., dkk., *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. II; Yogyakarta: Amara Book, 2012), hlm. 21.

⁴Hasibuan, Malayu, S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 243.

⁵Mesiono, *Manajemen Pendidikan Raudhatul Atfal (RA)*, (Depok: Prenadamedia Group, 2017), hlm.47.

adalah adanya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Tetapi dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat tersebut justru telah membawa perubahan terhadap pola kehidupan manusia itu sendiri, terutama manusia yang berada dalam lingkungan organisasi/lembaga. Mereka harus berbenah diri agar tidak tersisih dari rekan kerja mereka. Agar tidak terlempar keluar dari ketatnya persaingan dan agar eksistensi dirinya tetap terjaga dalam sebuah organisasi atau lembaga.⁶

Pemaparan di atas juga tentu berlaku dalam dunia pendidikan, seperti yang dikemukakan oleh Deden Makbuloh bahwa peningkatan mutu pendidikan merupakan proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi.⁷ Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk itu, dalam lembaga PAUD dibutuhkan manajemen atau pengelolaan yang efektif dan efisien. Tujuannya agar ketika pengelolaan lembaga PAUD dapat berlangsung dengan baik maka sumber daya manusia didalam kelembagaan akan dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pendidikan anak usia dini.

Fenomena yang kurang baik banyak terjadi pada lembaga PAUD seperti buruknya manajemen keuangan, terlihat dari pengelolaan dana bantuan dari pemerintah sering tidak tepat sasaran. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pelayanan pendidikan anak usia dini. Sehingga, banyak lembaga pendidikan anak usia dini tidak lagi berfungsi sesuai dengan tujuan pendiriannya. Permasalahan lain yang ada pada pengelolaan sumber daya manusia, seperti moral para staff (tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan). Moral para anggota staf adalah pokok pembicaraan yang utama bagi setiap pengelola sebuah lembaga PAUD, maka dari itu, ketika prinsip moral yang dimiliki manajemen itu baik, maka akan memotifasi para staff untuk lebih baik lagi.

Peningkatan kemampuan staf kelemagaan PAUD merupakan hak yang harus didapatkan. Artinya setiap staf berhak mendapatkan pembinaan secara kontinu, apakah dalam bentuk supervisi, studi banding, tugas belajar, maupun dalam bentuk lainnya. Demikian pula, guru pendidikan anak usia dini berhak mendapatkan

⁶Nuraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.125.

⁷Deden Makbuloh, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Model pengembangan Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu*, (Cet. I: Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2011) hlm. 4.

pembinaan. Guru pendidikan anak usia dini di swasta berhak mendapatkan pembinaan profesional dari yayasan, sedangkan guru pendidikan anak usia dini negeri berhak mendapat pembinaan profesional dari departemen atau dinas yang berwenang. Oleh karena pembinaan itu merupakan hak setiap guru di pendidikan anak usia dini, maka peningkatan SDM guru juga dapat dianggap sebagai pemenuhan hak.⁸

Upaya ini bermanfaat bagi pembina PAUD untuk menyusun dan melaksanakan berbagai program pendidikan, memperbaiki manajemen, dan meningkatkan kualitas semua staf, baik kualitas pribadi, profesi, dan sosial.⁹ Untuk itu, manajemen tenaga kependidikan merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan suatu pendidikan. Oleh karena itu harus ada ketentuan dalam perekrutan tenaga-tenaga tersebut dengan memperhatikan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang sekiranya sesuai dengan kemampuan masing-masing orang.¹⁰

Peningkatan sumber daya terhadap peningkatan mutu dan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan juga dijadikan sebagai prioritas utama dalam pembangunan pendidikan, karena tenaga pendidik (guru) merupakan salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan, bahkan komponen-komponen lain tidak akan berarti banyak apabila guru dalam proses pembelajaran tidak mampu berinteraksi dengan peserta didik dengan baik dan secara sempurna apalagi tidak mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas.¹¹

Oleh karena itu, ilmu mengenai manajemen di lembaga PAUD sangat dibutuhkan oleh setiap lembaga PAUD yang ada agar proses pelayanan terhadap masyarakat dalam bidang PAUD terlayani dengan baik. Khususnya bagi orang yang memimpin pada sebuah lembaga PAUD diharapkan dapat memahami ilmu manajemen di lembaga PAUD terutama dalam mengelola SDM nya.

⁸Ardipal, Peningkatan Kualitas Guru Anak Usia Dini dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualitas di Masa Depan, dalam *Jurnal Bahasa Dan Seni*, Vol. 10 No. 2, tahun 2009, hlm. 68. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/komposisi/article/view/64>

⁹Suyadi, *Manajemen PAUD*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 125.

¹⁰Firman Ashadi, Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini dalam *Jurnal Pembelajaran Fisika*, Vol. 5 No.4, Maret, 2017, hlm.416. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPF/article/view/4244>

¹¹Kementerian Pendidikan Nasional, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan(PMPTK), Direktorat Tenaga Kependidikan Penilaian Kinerja Guru dan kompetensi evaluasi Pendidikan, 2008, hlm. 1.

Ada beberapa kajian pustaka yang penulis temukan sebagai bahan perbandingan atau perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Rosyida Nurul Anwar, Alisa Alfina, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di TK IT Nur Al Izhar Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru)*, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengembangan guru di TK IT Nur Al Izhar didesain untuk membantu guru berkembang. Fokus pengembangan adalah jangka panjang dan untuk membantu guru mempersiapkan masa depan. Manajemen pengembangan guru di TK IT Nur Al Izhar dilakukan dengan melibatkan seluruh anggota sekolah dan dilakukan dengan bentuk coaching, counseling, mentoring, motivating, dan empowering.¹²
- 2) Nuraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.¹³
- 3) Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*, hasil penelitian menunjukkan bahwa: sumber daya manusia atau tenaga pendidik pada Sekolah Dasar tersebut sangat mendukung adanya program pelatihan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan pelatihan, sumber daya manusia atau tenaga pendidik dapat mengembangkan segala aspek kemampuan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/Tupoksinya masing-masing. Kesimpulannya bahwa pengembangan sumber daya manusia atau tenaga

¹²Rosyida Nurul Anwar, Alisa Alfina : Manajemen Sumber Daya Manusia Di Tk It Nur Al Izhar Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru), dalam *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam Anak Usia Dini* Volume 1 Nomor 2, 2019, <http://riset.unisma.ac.id/index.php/thufuli/article/view/4876>

¹³Nuraeni, Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Dalam *Jurnal Idaarah*, Vol. III, NO. 1, JUNI 2019, <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/download/9792/pdf>

pendidik di SDN Inpres Angkasa sudah berjalan baik. Akan tetapi dalam pelaksanaan program pelatihannya belum maksimal.¹⁴

Dari ketiga penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, adapun persamannya yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan adapun perbedaannya yaitu lokasi serta fokus penelitiannya. Dalam penelitian ini lebih difokuskan untuk mengetahui upaya peningkatan yang dilakukan oleh lembaga sekolah untuk meningkatkan manajemen SDM yang ada di lembaga yang meliputi manajemen SDM kepala sekolah, guru, dan peserta didik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), Analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.¹⁵ Adapun pendekatannya menggunakan pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang menguraikan data secara deskriptif.

Subjek penelitian ini adalah SDM yang ada di TK Ar-Raif, Kalasan Sleman Yogyakarta, yang terdiri dari kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Adapun objek penelitian atau masalah yang diteliti yaitu upaya peningkatan manajemen SDM di TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 05-08 Desember 2018.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik interview, observasi dan dokumentasi. Interview Penelitian ini menggunakan interview bebas terpimpin yaitu pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi. Dalam hal ini peneliti menginterview ketua yayasan, kepala sekolah guru dan staf TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta. Adapun yang diobservasi yaitu kinerja SDM yang ada di

¹⁴Krismiyati, Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak dalam Jurnal Office, Vol.3, No.1, 2017, <https://ojs.unm.ac.id/jo/article/download/3459/1951>

¹⁵Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2015) hlm. 15.

TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta. Dokumentasi Metode ini digunakan untuk menggunakan data tentang kondisi objektif TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, jumlah peserta didik, jumlah tenaga pengajar, staf, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

Prosedur analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data yang bersifat induktif/kualitatif, yang mana hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.¹⁶ Adapun Langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam menganalisis data adalah sebagai berikut, proses editing yaitu penulis meneliti kembali catatan dan hasil jawaban yang diberikan responden, proses klasifikasi yaitu mengadakan pengelolaan menurut klasifikasi yaitu penyusunan dalam kelompok, yang kemudian diinterpretasi dengan meninjau data dan bahan dalam konteks yang lebih luas dan memberikan penafsiran terhadap gejala yang tersembunyi dibelakang data serta dihubungkan dengan teori dan ketentuan yang sudah ada, selanjutnya setelah data dianalisis dan diolah maka penulis akan mengambil kesimpulan dengan cara berfikir induktif.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang penulis lakukan pada 05-08 Desember 2018 di lapangan, mengenai upaya peningkatan manajemen sumber daya manusia yang ada di di TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta, Sekolah ini tergolong sekolah baru yang masih merintis, namun meskipun demikian sekolah ini telah memiliki fasilitas, sarana, dan prasarana yang sangat memadai, yaitu seperti beberapa gedung kelas, perpustakaan yang dilengkapi dengan buku-buku yang bervariasi, ruang baca yang nyaman dan cukup luas, serta beberapa alat permainan di luar kelas. Sekolah ini terdiri dari kelompok bermain (KB) dan taman kanak-kanak (TK). Adapun jumlah SDM yang ada di sekolah ini berjumlah 53 orang yang terdiri dari 42 anak didik, dan 11 orang staf, yang terdiri dari pembina yayasan, ketua yayasan, direktur, kepala sekolah, guru dan staf tata usaha.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua yayasan Dr. Hj.Erni Munastiwi, M.M. bahwa seluruh staf baik tenaga pengajar disekolah tersebut semuanya sudah memenuhi kriteria dan memenuhi syarat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang

¹⁶*Ibid.*, hlm. 15

¹⁷Hasil observasi pada 05-08 Desember 2018.

dibutuhkan di lembaganya. Guru yang ada disana sudah memiliki kualifikasi pendidikan sarjana PAUD, dan sudah memenuhi tugas mereka sesuai dengan Tugas (*Job Description*) mereka masing-masing. Hal ini sangatlah penting dalam pelaksanaan suatu pendidikan, beliau juga mengatakan bahwa dari pihak yayasan selalu mengupayakan yang terbaik untuk memajukan sekolah, dengan mengadakan berbagai pembinaan dan juga pelatihan bagi kepala sekolah, tenaga pendidik maupun staf tata usaha.¹⁸

Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa upaya bahwa pihak yayasan selalu mengadakan pembinaan baik kepada kepala sekolah, guru, maupun peserta didiknya. Kepala sekolah dan para guru juga sering diikut sertakan beragai pelatihan baik yang dilaksanakan oleh pihak lembaga maupun dari luar. Selain itu pihak yayasan juga mengadakan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah dan guru, hal ini sangatlah penting sebagai upaya untuk meningkatkan manajemen yang ada di lembaganya untuk meningkatkan efektifitas kinerja dan untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Ia selalu mengupayakan hal terbaik terutama bagi para guru yang mengemban tugas penting untuk mencerdaskan anak didiknya.¹⁹ Berdasarkan pemaparan ketua yayasan tersebut sejalan dengan pernyataan Dedi Supriadi yang menyatakan bahwa tenaga pendidik (guru) semestinya disiapkan secara profesional, dimana seorang profesional paling tidak mempunyai 3 unsur utama yaitu: (1) pendidikan yang memadai, disiapkan secara khusus melalui lembaga pendidikan dengan kualifikasi tertentu. (2) keahlian dalam bidangnya. 3) komitmen dalam tugasnya.²⁰

Adapun berdasarkan pemaparan guru disana bahwa mereka sering mendapatkan pelatihan-pelatihan maupun pembinaan untuk meningkatkan kinerja sebagai seorang guru. Mereka beberapa kali pernah diikut sertakan dalam pelatihan pembuatan rencana pembelajaran, pelatihan untuk membuat asesmen pembelajaran untuk mengetahui pencapaian pertumbuhan dan perkembangan AUD, mengikuti kegiatan studi banding, dan lain sebagainya.²¹ Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa sekolah ini sudah mngupayakan untuk meningkatkan dan menerapkan manajemen SDM, dimana

¹⁸Hasil wawancara dengan ketua yayasan: Dr. Hj.Erni Munastiwi, M.M. pada 05 Desember 2018, pikul, 11.00 WIB.

¹⁹*Ibid.*,

²⁰Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa,1999), hlm. 176.

²¹ Hasil wawancara dengan Guru di TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta

manajemen itu sendiri merupakan suatu proses yang dilakukan untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian, berikut upaya-upaya atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan SDM yang terdiri dari kepala sekolah, guru, dan peserta didik yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan Manajemen Kepala Sekolah

- a) Mengikuti berbagai pelatihan dan seminar yang diadakan oleh lembaga maupun luar lembaga
- b) Mengikuti workshop atau pelatihan nasional yang dilakukan secara situasional atau tidak terjadwal.
- c) Mendapatkan pembinaan dari ketua dan direktur yayasan
- d) Pengawasan terhadap kinerja kepala sekolah
- e) Evaluasi terhadap hasil kerja kepala sekolah

2. Peningkatan Manajemen Guru

Oleh karena pembinaan itu merupakan hak setiap guru di pendidikan anak usia dini, maka peningkatan SDM guru juga dapat dianggap sebagai pemenuhan hak.²²

- a) Mengadakan pelatihan, seminar, dan magang bagi para staf
- b) Diikutsertakan dalam workshop atau pelatihan nasional yang dilakukan secara situasional atau tidak terjadwal.
- c) Mengadakan studi banding ke sekolah lain, yang mana kegiatan ini terakhir diadakan pada bulan oktober 2018.
- d) Diadakannya bimbingan oleh pembina yayasan maupun ketua yayasan yang bersifat insidental
- e) Adanya diskusi antara ketua yayasan, direktur, kepala sekolah, dan yayasan mengenai permasalahan lembaga maupun perkembangan lembaga

²²Ardipal, Peningkatan Kualitas Guru Anak Usia Dini dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualitas di Masa Depan, dalam *Jurnal Bahasa Dan Seni*, Vol. 10 No. 2, tahun 2009, hlm. 68.

- f) Diadakannya pertemuan dengan komite/wali murid yang dilakukan setiap tahun.
- g) Pembinaan kepada para pendidik dan juga staf lainnya yang setiap hari melalui kurikulum
- h) Membangun hubungan baik dengan masyarakat sekitar dan juga para tokoh penting di sekitar lembaga seperti RT. RW dan lurah.

3. Peningkatan Manajemen Anak Didik

- a) Dilakukannya pembinaan baik sikap maupun mental setiap hari
- b) Adanya pembiasaan untuk mengaplikasikan nilai-nilai islami dalam setiap kegiatann
- c) Adanya pengklasifikasian teradap minat dan bakat peserta didik yang dilakukan setiap awal ajaran baru
- d) Disediakkannya berbagai sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan pembelajaran anak.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat kita pahami bahwa pihak lembaga sudah menerapkan manajemen SDM dan selalau mengupayakan untuk meningkatkan SDM yang ada, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ardipal peningkatan kemampuan staf kelembangaan PAUD merupakan hak yang harus didapatkan. Artinya setiap staf berhak mendapatkan pembinaan secara kontinu, apakah dalam bentuk supervisi, studi banding, tugas belajar, maupun dalam bentuk lainnya.²³

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat. Adapun upaya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM) di TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta, dilakukan dengan berbagai macam cara yaitu dengan meningkatkan manajemen kepala sekolah, meningkatkan manajemen guru, dan peningkatan manajemen anak didik. Adapun upaya yang dilakukan untuk megembangkan SDM yang ada di sekolah tersebut

²³Ardipal, Peningkatan Kualitas Guru..., hlm. 68.

yaitu dengan cara mengadakan pembinaan dan evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah dan guru, diikuti sertakan dalam kegiatan wokshop, pelatihan, studi banding dan lain-lain hal ini dibuktikan dengan berbagai dokumentasi yang ada di sekolah tersebut. Hal ini dilakukan agar tercapai dan terwujudwa visi dan misi sekolah dengan sumber daya manusia yang mumpuni akan lebih mempermudah tercapainya tujuan tersebut. Adapun upaya sekolah untuk meningkatkan manajemen SDM sudah cukup baik hal ini terlihat dengan suasana akademik yang sudah teroganisir dengan baik, dimana sekolah ini masih terbilang baru tetapi sudah menunjukkan kualitas yang bagus hal ini dibuktikan dengan jumlah siswa yang cukup banyak dengan jumlah guru yang juga seimbang serta antusias masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya disekolah tersebut, dimana seluruh stafnya merupakan orang yang sudah memenuhi kualifikasi untuk bekerja sesuai dengan *job description* masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardipal, Peningkatan Kualitas Guru Anak Usia Dini dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualitas di Masa Depan, dalam *Jurnal Bahasa Dan Seni*, Vol. 10 No. 2, tahun 2009.
- Dede Makbuloh, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Model pengembangan Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu*, (Cet. I: Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2011.
- Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa,1999.
- Fari ulfah, *Manajemen PAUD: Pengembangan Jejaring Kemitran Belajar*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Firman Ashadi, Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini dalam *Jurnal Pembelajaran Fisika*, Vol. 5 No.4, Maret, 2017.
- Hasibuan, Malayu, S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Kementerian Pendidikan Nasional, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan(PMPK), Direktorat Tenaga Kependidikan Penilaian Kinerja Guru dan kompetensi evaluasi Pendidikan, 2008.
- Mesiono, *Manajemen Penddikan Raudhatul Atfal (RA)*, Depok: Prenadamedia Group, 2017.

Mulyasa, *Manajemen PAUD*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.

Novan Ardy Wiyani, *Manajemen PAUD Bermutu*, Yogyakarta: Gava Media, 2015.

Nuraeni, Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, *Jurnal Idaarah*, Vol. Iii, No. 1, Juni 2019.

Soetjipto, Budi W., dkk., *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. II)*; Yogyakarta: Amara Book, 2012.

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B)*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Suharti, Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Dalam Ragka Meningkatkan Mutu Pembelajaran, dalam *Jurnal Tadbir Studi Mnajemen Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, Juni, 2018.

Suyadi, *Manajemen PAUD*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2011.

Hasil observasi pada 05-08 Desember 2018.

Hasil wawancara dengan ketua yayasan: Dr. Hj.Erni Munastiwi, M.M. pada 05 Desember 2018, pukul, 11.00 WIB.

Hasil wawancara dengan guru di TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta, 05 Desember 2018 pukul, 11.30 WIB.