



Vol. 2, No 4, Tahun 2025 Pages 22-27
Ar-Raudah: Jurnal Pendidikan dan Keagamaan
Email Journal : jurnal.raudah@gmail.com
Web Journal : <https://ojs.staira.ac.id/index.php/raudah>

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS GURU PAUD

Nelly Agustina¹, Winda Safitri², Melly Indah Sari³, Noviyanti Tarigan⁴

STAI-Raudhatul Akmal Deli Serdang

Email: nelly.kaknelly@gmail.com¹, winda12safitri@gmail.com², mellyindahsari136@gmail.com³,
noviyantitarigan89@gmail.com⁴

Received: 2025-07-15; Accepted: 2025-07-20; Published: 2025-08-02

Abstrak: Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi kemajuan suatu negara, terutama di bidang pendidikan anak usia dini (PAUD). Studi ini mengkaji bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) membantu guru PAUD menjadi lebih baik, karena mereka berperan penting dalam menciptakan generasi penerus yang cerdas dan bermartabat. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dan dari beberapa jurnal untuk mengumpulkan dan mengkaji informasi yang relevan. Studi ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik, termasuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pemberian dukungan, sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Ketika guru berkualitas, anak-anak belajar dan berkembang secara sosial dengan lebih baik, dan lingkungan belajar menjadi positif. Studi ini menyoroti bahwa peningkatan kualitas guru PAUD adalah tugas semua pihak, termasuk sekolah, orang tua, dan masyarakat, dan hal ini dapat meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini secara signifikan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pendidikan Anak Usia Dini, Manajemen SDM, Kualitas Guru

Abstract: Human resources (HR) are crucial for a country's progress, particularly in early childhood education (PAUD). This study examines how HR management can improve PAUD teachers, as they play a crucial role in creating a smart and dignified future generation. The study used a qualitative approach and references from several journals to gather and review relevant information. The study demonstrates that sound HR management, including recruitment, training, performance evaluation, and support, is crucial for improving the quality of education. When teachers are qualified, children learn and develop socially better, and the learning environment becomes more positive. This study highlights that improving the quality of PAUD teachers is a shared responsibility of all parties, including schools, parents, and the community, and this can significantly improve the quality of early childhood education.

Keywords: Human Resources, Early Childhood Education, Human Resource Management, Teacher Qualit

A. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa bergantung pada rakyatnya, dan pendidikan adalah kunci untuk membantu mereka berkembang. Guru dan staf sekolah penting bagi rakyat Indonesia. Mereka berharga bagi negara dan akan membantu menciptakan manusia yang cerdas dan bermartabat. Pendidikan sangat penting bagi suatu negara dan rakyatnya untuk maju, mandiri, dan sukses. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, manusia, terutama dalam pendidikan anak usia dini, diharapkan menjadi semakin penting. Pendidikan penting untuk menciptakan, berbagi, mengajar, dan menggunakan pengetahuan. Karena itu, pendidikan akan menciptakan masyarakat yang senang belajar, menemukan, menggunakan, dan berbagi informasi.

Pendidikan mendorong perubahan dan memengaruhi bagaimana metode pengajaran baru digunakan, membantu masyarakat berubah. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerja, yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas manusia sangat memengaruhi produktivitas negara dan perusahaan. Secara nasional, sumber daya manusia adalah warga negara yang bekerja. Mereka dapat produktif bahkan tanpa pendidikan formal. Mereka dapat menghidupi diri sendiri dan keluarga mereka, yang meningkatkan kesejahteraan masyarakat bangsa.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen yang berfokus pada bagaimana orang-orang dikelola dan dikendalikan dalam suatu organisasi (Jahidin, 2017). Manajemen sumber daya manusia mencakup pengaturan, pengarahan, dan pengawasan atas hal-hal seperti pengembangan karyawan, gaji, kerja sama tim, dan kapan orang-orang akan keluar, semuanya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya secara terpadu. Manajemen juga berarti merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan tenaga kerja untuk mencapai visi yang ditetapkan, sekaligus menjaga kepuasan karyawan. Manajemen juga dapat dipandang sebagai keterampilan membantu karyawan berkembang dan merasa tertarik pada pekerjaan mereka. Manajemen sumber daya manusia juga dapat dipandang sebagai pengelolaan perekrutan, pelatihan, gaji, kerja sama tim, mempertahankan karyawan, dan memberhentikan karyawan untuk membantu organisasi dan masyarakat mencapai tujuan mereka (Nuraeni, 2019).

Manajemen guru mencakup segala hal yang dilakukan organisasi untuk guru, mulai dari awal bekerja hingga akhir masa kerjanya. Hal ini mencakup pemilihan guru, pelatihan, dan pendampingan mereka untuk berkembang (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2009). Uhibayati mengatakan bahwa pendidik, atau guru, bertanggung jawab membimbing siswa. Mereka membantu siswa tumbuh secara fisik dan mental sehingga mereka dapat menjadi dewasa dan mandiri. Mereka juga membantu siswa menjadi pemimpin (Nur Uhbiyati, 2005). Jadi, manajemen guru berarti merencanakan, mengorganisir, dan mengelola guru sebagai individu yang membantu organisasi. Hal ini membantu mereka menjalankan tugasnya dan memastikan pembelajaran berlangsung sesuai rencana.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode kepustakaan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) membantu meningkatkan mutu guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Pendekatan ini berfokus pada uraian yang rinci dan lengkap tentang manajemen SDM dalam pendidikan anak usia dini. Penelitian ini melibatkan pengumpulan dan analisis berbagai sumber informasi, mengikuti gagasan Creswell bahwa penelitian kualitatif mengkaji topik-topik sosial dan humaniora.

Penelitian ini dirancang sebagai studi pustaka dengan menggunakan analisis tematik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tren dan gagasan tentang manajemen SDM di lembaga PAUD, berdasarkan apa yang ditemukan di berbagai sumber. Peneliti menjadi alat utama pengumpulan data dengan menganalisis dokumen-dokumen penting, buku, jurnal, dan artikel. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pendidikan anak usia dini secara signifikan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kita membutuhkan orang-orang yang terampil, dan mereka menjadi terampil melalui pertumbuhan dan pembelajaran. Jadi, manusia sangat penting bagi pendidikan dan pertumbuhan. Manusia adalah bagian terpenting karena orang yang baik dapat membuat segalanya lebih baik, yang membuat pendidikan berjalan lebih baik dan lebih hemat biaya. Anda bisa mendapatkan orang yang baik dengan membantu mereka mengembangkan keterampilan mereka.

Menurut Hasibuan (2007), pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan karyawan di bidang teknis, teoretis, konseptual, dan moral pekerjaan mereka melalui pembelajaran dan pelatihan. Manusia sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Manusia di sekolah mengendalikan semua aspek pengajaran dan pembelajaran. Oleh karena itu, setiap sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) perlu berfokus pada pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik, terutama guru dan staf, untuk mendapatkan hasil pendidikan terbaik (Ajeng Tri Utami, 2018).

Guru PAUD harus mampu melakukan lebih dari sekadar mengajar. Mereka juga perlu memahami perasaan anak, merawat mereka, membantu mereka memecahkan masalah, dan membimbing mereka. Guru PAUD dapat mendeteksi siswa yang mengalami kesulitan belajar. Mereka juga dapat membantu siswa penyandang disabilitas menyesuaikan diri dan berpartisipasi di kelas. Guru PAUD berperan seperti orang tua bagi siswa mereka selama di sekolah. Ini berarti guru perlu bekerja sama dengan orang tua untuk membantu anak tumbuh dan belajar. Jika seorang anak berperilaku terlalu sulit untuk diatasi oleh guru, anak tersebut perlu diperiksa oleh orang tua dan para ahli untuk mencari tahu masalahnya. Guru yang baik membantu anak mengembangkan kemampuan berpikir dan sosial mereka, yang sangat penting pada anak usia dini. Guru yang berkualitas dapat menciptakan ruang belajar yang positif, aman, dan menyenangkan, serta membantu anak bereksplorasi dan belajar.

Untuk meningkatkan kualitas staf pendidikan anak usia dini (PAUD), ada beberapa hal yang penting. Pertama, PAUD harus mempekerjakan guru yang terampil dengan aturan yang jelas dan cara yang baik untuk memilih mereka. Selain itu, penting untuk memiliki tempat kerja yang nyaman dan memberikan guru apa yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga mereka akan betah bekerja di sana. Menjaga motivasi guru juga sangat penting. Ketika PAUD mendengarkan para pekerjanya dan memberi mereka alasan yang baik untuk bekerja keras, para guru akan berkinerja lebih baik dan merasa lebih percaya diri. Selain itu, ketika guru beretika dan peduli dengan pekerjaannya, hal itu akan membantu PAUD dan masyarakat. Oleh karena itu, memperhatikan hal-hal ini akan meningkatkan kualitas staf di PAUD, yang pada akhirnya akan membantu PAUD berkembang dan membantu masyarakat.

1. Rekrutmen dan Seleksi

- a. Identifikasi Kebutuhan. Manajemen sumber daya manusia harus menentukan berapa banyak guru yang dibutuhkan dan keterampilan apa yang harus mereka miliki. Hal ini didasarkan pada jumlah siswa dan kurikulum yang digunakan.
- b. Kriteria Seleksi yang Jelas. Tetapkan aturan yang jelas untuk memilih guru. Aturan ini harus mencakup jenis pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pendidikan anak usia dini.
- c. Proses Seleksi yang Ketat. Gunakan proses seleksi yang cermat untuk memastikan hanya guru yang berkualifikasi yang direkrut. Ini termasuk wawancara, tes keterampilan, dan pemeriksaan referensi.

2. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

- a. Program Orientasi. Berikan guru baru program orientasi untuk mengajarkan mereka tentang tujuan, maksud, dan nilai-nilai pusat pendidikan anak usia dini. Ini membantu mereka memahami budaya dan apa yang diharapkan dari mereka.
- b. Pelatihan Berkelanjutan. Latih guru secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pelatihan ini dapat mencakup:
- c. Metode Pengajaran. Pelatihan tentang metode pengajaran yang efektif dan baru untuk anak usia dini.
- d. Pengembangan Kurikulum. Pelatihan dalam menyusun kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan anak dan mengikuti perkembangan terkini dalam pendidikan.
- e. Keterampilan Sosial dan Emosional. Pelatihan untuk membantu guru memahami dan membantu anak-anak tumbuh secara sosial dan emosional.

3. Penilaian Kinerja

- a. Tinjauan Kinerja Berkala. Tinjau kinerja guru secara berkala untuk melihat seberapa baik mereka mengajar. Hal ini dapat dilakukan dengan mengamati mereka di kelas, mendapatkan umpan balik dari orang tua, dan melihat seberapa baik pembelajaran anak-anak.
- b. Umpan Balik yang Bermanfaat. Berikan umpan balik yang bermanfaat kepada guru berdasarkan hasil tinjauan. Umpan balik ini harus jelas, dapat diukur, dan mendorong mereka untuk meningkatkan diri.

4. Dukungan dan Motivasi

- a. Tempat Kerja yang Mendukung. Jadikan tempat kerja yang mendukung bagi guru. Ini termasuk menyediakan fasilitas, materi pembelajaran, dan dukungan yang memadai dari para pemimpin.
 - b. Hadiah dan Pengakuan. Berikan hadiah dan berikan pengakuan kepada guru yang melakukan pekerjaan dengan baik. Ini bisa berupa penghargaan formal, uang tambahan, atau kesempatan untuk pelatihan lebih lanjut.
 - c. Masukkan dalam Keputusan. Biarkan guru membantu membuat keputusan tentang bagaimana kurikulum dan program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) disusun. Hal ini dapat membuat guru merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi.
5. Pengembangan Karier
- a. Jalur Pengembangan Karier. Ciptakan cara bagi guru yang berprestasi untuk maju dalam karier mereka. Ini bisa berarti mempromosikan mereka ke peran kepemimpinan atau ke pekerjaan khusus dalam mata pelajaran tertentu.
 - b. Mentoring dan Pembinaan. Susun program mentoring di mana guru berpengalaman membimbing guru baru. Ini membantu berbagi pengetahuan dan pengalaman.
6. Evaluasi dan Umpan Balik
- a. Metode Penilaian. Gunakan berbagai cara untuk menilai kinerja guru, seperti mengamati mereka di kelas, mendapatkan umpan balik dari orang tua, dan melihat seberapa banyak siswa belajar.
 - b. Kriteria Penilaian. Tetapkan aturan yang jelas dan adil untuk menilai kinerja guru. Aturan ini harus mencakup hal-hal seperti seberapa baik mereka mengajar, bagaimana mereka berinteraksi dengan siswa, dan bagaimana mereka mengelola kelas mereka.
 - c. Memberikan Umpan Balik. Berikan umpan balik yang bermanfaat kepada guru berdasarkan evaluasi mereka. Umpan balik ini harus jelas, terukur, dan mendorong mereka untuk menjadi lebih baik.
 - d. Rencana Tindak Lanjut. Buat rencana untuk membantu guru yang perlu meningkatkan kinerja, seperti memberi mereka pelatihan tambahan atau dukungan dari guru lain.

D. KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk meningkatkan kualitas guru PAUD, yang membantu sekolah PAUD memiliki guru yang berkualitas. Manajemen SDM dapat meningkatkan kualitas pendidikan anak dengan merekrut orang yang tepat, menyediakan pelatihan, meninjau kinerja secara adil, dan memberikan dukungan yang memadai. Dengan demikian, sekolah PAUD dapat menciptakan ruang belajar terbaik bagi anak usia dini, yang akan membantu mereka di masa mendatang. Meningkatkan kualitas guru PAUD bukan hanya tugas guru, tetapi juga tugas sekolah, orang tua, dan masyarakat. Ketika semua orang bekerja sama, pendidikan anak usia dini dapat menjadi jauh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng Tri Utami. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Ra (Raudhatul Athfal) Afkaaruna Islamic School Yogyakarta*. Human Resource Management In RA (Raudhatul Athfal) Afkaaruna Islamic School Yogyakarta.

- Gilbert, C. (2024). *Strategi Meningkatkan Kualitas Guru Melalui Peran Sumber Daya Manusia*. JME Jurnal Management Education, 2(1), 31-41.
- Hamami, T. (2014). *Mengembangkan Profesionalisme Guru: Konsep dan Implementasi Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Suka Press.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jahidin. (2017). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta Edisi : 51, 6, 5–9.
- Nuraeni. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Idaarah, III(36), 124–137.